

**Bericht und Antrag
des Gemeinderates an den Einwohnerrat
zur Anpassung des Stellenplanes der Gemeinde Beringen (Organisation Gemeinderat)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Der Gemeinderat unterbreitet Ihnen hiermit Bericht und Antrag betreffend Anpassung des Stellenplanes der Gemeinde Beringen (Organisation Gemeinderat). Den Anträgen schickt er folgende Ausführungen voraus.

1. Ausgangslage

1.1 Grundsätzliche Überlegungen

Nachfolgend sind Ausführungen von Dr. Jean-Claude Kleiner zum Thema "Neue Führungsmodelle machen Gemeinden fit für die Zukunft" auszugsweise wiedergegeben:

"Der gesellschaftliche und politische Wandel verursacht in den Gemeinden nicht nur immer mehr zusätzliche, sondern auch immer anspruchsvollere Aufgaben, die vom Gemeinderat und von der Verwaltung bewältigt werden müssen. So entwickelt die wachsende Bevölkerung laufend neue Bedürfnisse und erwartet, dass diesen mit massgeschneiderten Angeboten entsprochen wird (Familien wünschen kinderfreundliche Quartiere mit Spielplätzen und Schulen mit Tagesstrukturen, ältere Menschen suchen altersgerechte Wohnformen mit flexiblen Angeboten, der wachsende Verkehr ist gezielt zu lenken und das Angebot des öffentlichen Verkehrs ist auszubauen um die Wohnqualität zu fördern, die Infrastruktur ist laufend zu erneuern und den technischen Errungenschaften anzupassen etc.).

Doch nicht nur die Bedürfnisspirale der Einwohnerschaft verursacht täglich neue Aufgaben, auch Bund und Kanton warten stets mit neuen Herausforderungen auf, denen nachgelebt werden muss. Schliesslich fordert auch der Wettbewerb die Gemeindebehörden, mit einem möglichst interessanten Steuerfuss zu geschäften, was eine gut abgestützte Finanzpolitik, eine längerfristige Finanz- und Investitionsplanung sowie ein konsequentes Controlling bedingt.

Diese wachsende Fülle an anspruchsvollen Aufgaben macht es den Gemeindebehörden immer schwerer, die Herausforderungen mit der herkömmlichen Behörden- und Verwaltungsorganisation erfolgreich zu bewältigen."

Für ein langfristiges Überleben der Gemeindeorganisation mit Milizstrukturen ist es wichtig, dass eine Gemeinderatstätigkeit nicht zu einem Beziehungskiller oder geschäftlichen Karrierekiller wird. Es darf nicht sein, dass eine Gemeinderatstätigkeit einen Einsatz während der Arbeitszeit von 30 - 40 % benötigt, zusätzlich noch regelmässig mehrere Abende pro Woche und erst noch einen nicht unerheblichen Teil des Wochenendes. Aus diesem Grund sind die Strukturen und die Organisation so anzupassen, damit eine Gemeinderatstätigkeit wieder miliztauglich wird.

1.2 Situation in Beringen

An der Einwohnerratssitzung vom 22. Februar 2011 bewilligte der Einwohnerrat eine Pensenerhöhung auf 80 % für das Gemeindepräsidium und auf je 25 % für die übrigen Gemeinderatsmitglieder. Es wurde festgestellt, dass die Erhöhung auf insgesamt 180 Stellenprocente (1 x 80 % und 4 x 25 %) für den Gemeinderat Beringen eine sinnvolle Lösung darstellt und für eine Gemeinde in der Grösse von Beringen angepasst ist.

In der Zwischenzeit musste der Gemeinderat feststellen, dass die Belastung der Mitglieder des Gemeinderats aufgrund des Einbezugs in die operativen Prozesse und der Dynamik der Gemeinde Beringen zunimmt. Es ist nicht die Grösse der Gemeinde, welche diese Zusatzbelastung bringt sondern der Prozess Wachstum.

Der Gemeinderat hat seinen Aufwand ermittelt um eine nachvollziehbare Basis für die Erarbeitung der möglichen Lösungen zu erhalten (gerundete Angaben).

Total Aufwandermittlung	Stunden pro Jahr	Stellenprocente
Präsidialreferat	2'000	105 %
Baureferat	565	30 %
Schulreferat	660	35 %
Sozialreferat	660	35 %
Werkreferat	660	35 %
Total	4'545	240 %

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass es nicht darum gehen kann, dass sämtliche Stellenprocente entschädigt werden, es soll auch eine gewisse Bereitschaft für eine ehrenamtliche Tätigkeit vorhanden sein. Trotzdem muss das Verhältnis Belastung zu Entschädigung überprüft werden.

Grundsätzlich gäbe es die Möglichkeit, die Entschädigung der effektiven Belastung anzugleichen. Dies ist jedoch nicht das Ziel des Gemeinderates. Vielmehr sollen Lösungen gesucht werden, welche es ermöglichen, mit einem Pensum im Bereich der bewilligten Stellenprocente die Aufgaben erledigen zu können.

Mit einem zu grossen Pensum verliert das Gemeinderatsmandat die Miliztauglichkeit. Eine Belastung von rund 20 % während der Arbeitszeit wird durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch akzeptiert. Bei höheren Pensen wird dies jedoch problematisch.

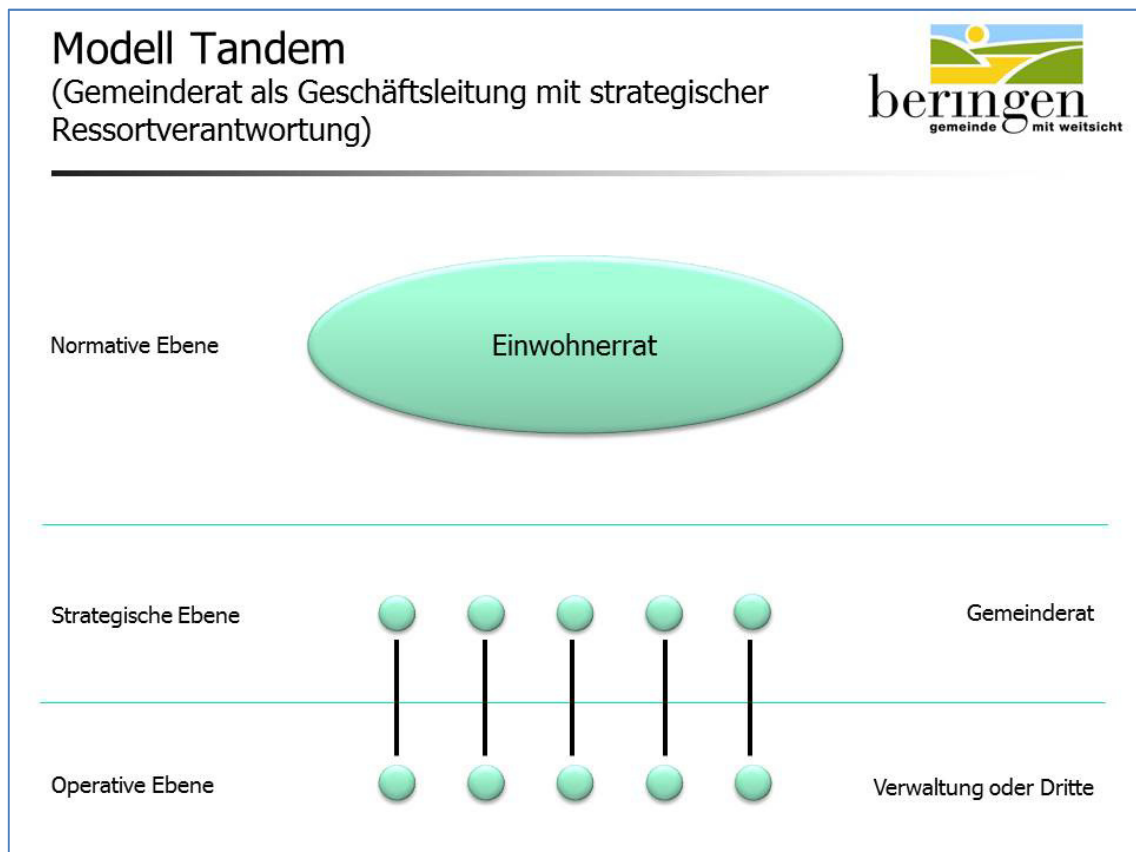
2. Geprüfte Varianten

Der Gemeinderat hat auch drei alternative Führungsmodelle geprüft, welche in anderen Kantonen vorhanden sind:

- Modell Tandem
- Modell Primus
- Modell Geschäftsführer

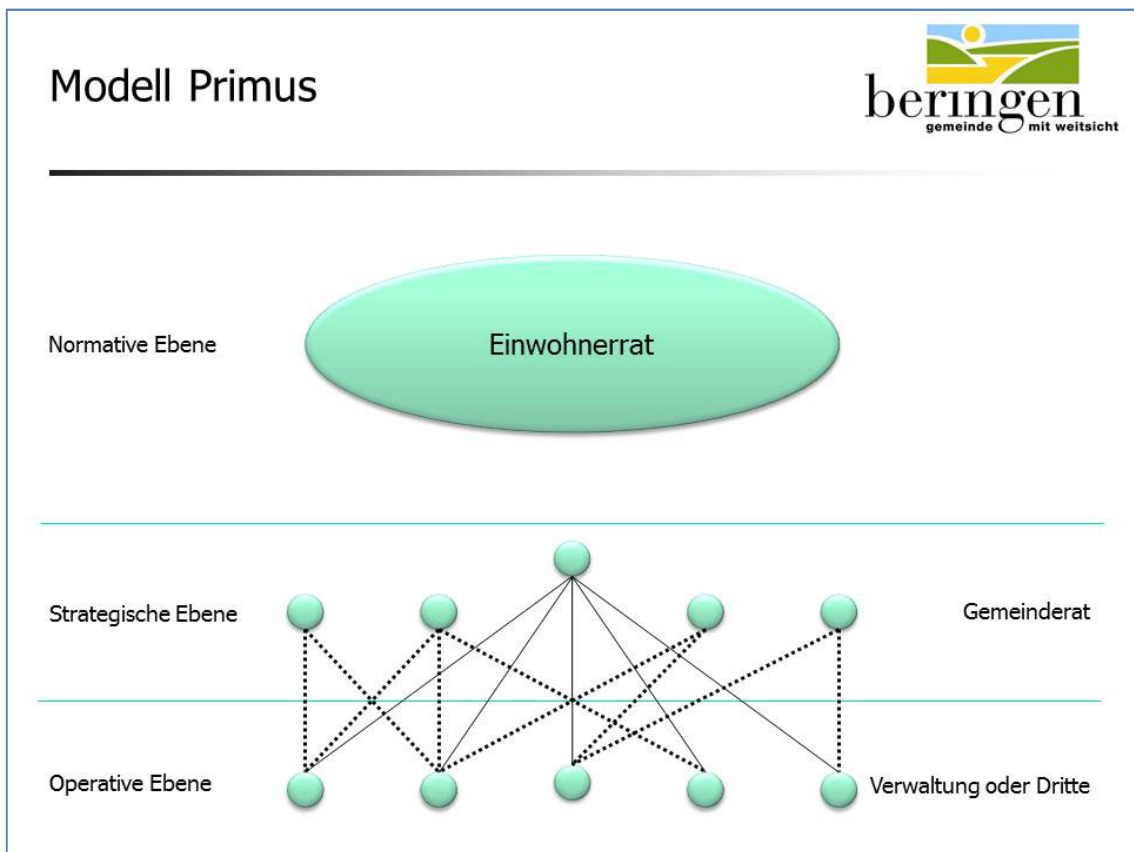
Diese drei Führungsmodelle sind in den Abschnitten 2.1 - 2.3 detailliert beschrieben.

2.1 Modell Tandem



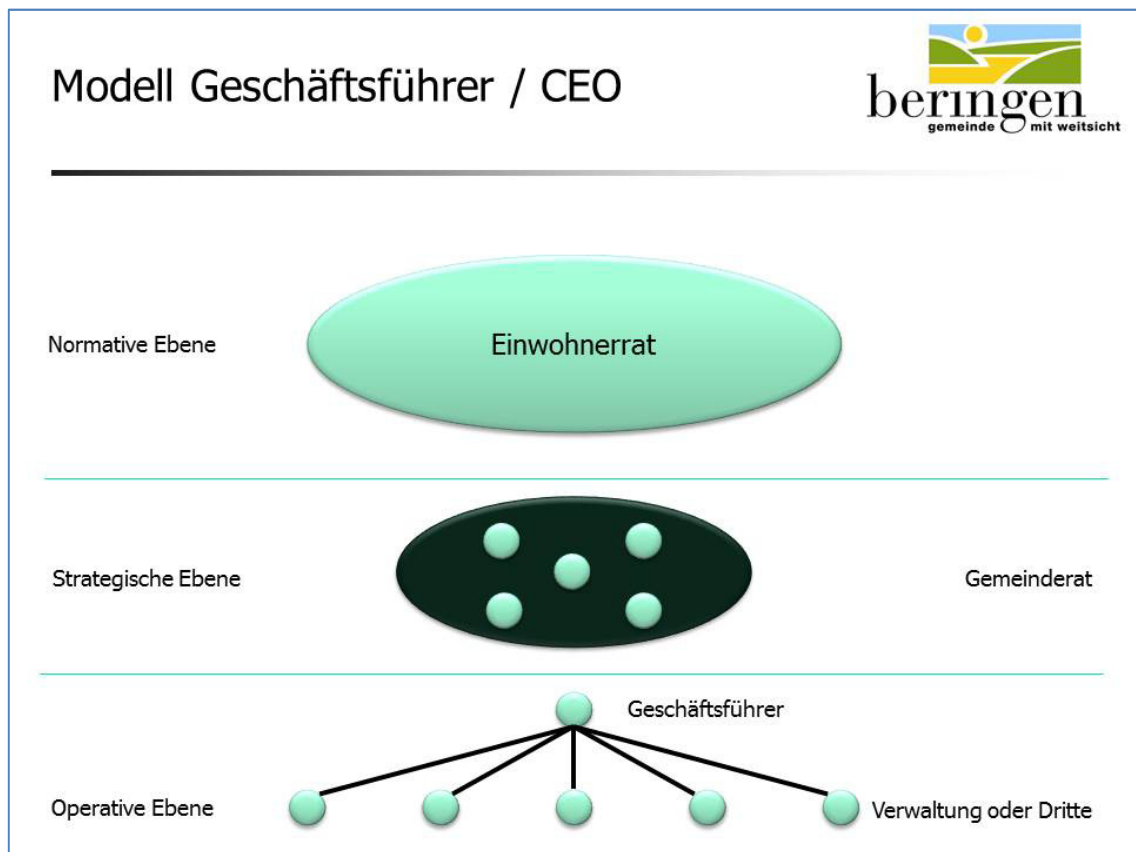
- **Charakteristiken**
 - Klare Strukturen (Ressorts im Gemeinderat haben zugewiesene Stellen / Personen auf der operativen Ebene)
 - Keine Mehrfachunterstellungen
 - Abteilungen werden durch Gemeinderatsmitglieder geführt
 - Ausgeglichene Pensen beim Gemeinderat möglich
 - Gemeinderatsmitglieder sind strategisch und operativ tätig
- **Chancen**
 - Klare Strukturen (Referate entsprechen den Verwaltungsabteilungen)
 - Klare Verantwortlichkeiten
 - Mehr Bürgernähe
 - Informationsstand grösser
 - Gemeinderatsmitglieder sind auch operativ tätig und haben so einen besseren Überblick
- **Risiken**
 - Keine klare Trennung zwischen politischer Führung und administrativem Vollzug
 - Höhere Pensen als bei den anderen Modellen, was zu Rekrutierungsschwierigkeiten führen kann
 - Verwaltungsarbeiten werden auch durch politisch gewählte Personen erbracht (entsprechende Fachausbildung ist nicht Wahlvoraussetzung, Besoldung operativer Arbeiten zum Lohnsatz des Gemeinderates)

2.2 Modell Primus



- **Charakteristiken**
 - Eine Person aus der strategischen Ebene im Vollamt
 - Delegierter des Gemeinderates vollzieht dessen Beschlüsse
 - Operative Ebene ist einer Person unterstellt
- **Chancen**
 - Eine klare Ansprechperson
 - Klare Verantwortlichkeiten
 - Führungsarbeit liegt bei einer Person - deshalb weniger Koordinationsaufwand
 - Nebst dem Delegierten führen die Ratsmitglieder keine operativen Aufgaben aus
 - Kleine, inhaltlich interessante Pensen
- **Risiken**
 - Machtballung und Wissen bei einer Person konzentriert
 - Wenig demokratisches Modell

2.3 Modell Geschäftsführer / CEO



- Charakteristiken
 - Die Gemeinderatsmitglieder fokussieren ausschliesslich auf die strategisch-politische Ebene
 - Gemeinderat funktioniert als "Verwaltungsrat", keine Linienverantwortung
 - Der Geschäftsführer ist als Chef der Verwaltung einzusetzen und mit den nötigen Kompetenzen auszustatten
 - Alle Angestellten sind dem Geschäftsführer unterstellt
 - Klare Strukturen
 - Keine Mehrfachunterstellungen
 - Präzise AKV (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten) für den Geschäftsführer inkl. Bildung einer Geschäftsleitung
 - Option: Zuteilung von Fachgebieten / Ressorts an Gemeinderatsmitglieder
- Chancen
 - Gesamtheitliches Denken wird gefördert, da Gesamtverantwortung und nicht Referatsinteressen im Vordergrund stehen
 - Keine Referatszuständigkeiten und somit weniger Risiko ins operative Geschäft zu fallen
 - Mehr Zeit für strategische Führung und Ausrichtung
 - Kleine Pensen sind möglich und somit auch für Führungskader aus der Privatwirtschaft interessant und zeitlich machbar
 - Konsens- und Kollegialitätsprinzip wird gefördert (keine direkte Vertretungen der Abteilungen mehr)
 - Kundenorientierung der Verwaltung wird weiter verstärkt

- Risiken
 - Machtballung und Wissen bei einer nicht durch die Stimmberechtigten demokratisch gewählten Person konzentriert
 - Verwaltung hat weniger Akzeptanz als Gemeinderat, was dazu führen kann, dass Reklamationen zunehmen

3. Lösung für die Gemeinde Beringen

Es gibt nicht den besten Weg. Die Organisationsstruktur hängt auch vom Selbstverständnis und den Zielen des Gemeinderates und der Gemeinde ab.

3.1 Pensenvarianten

Die heutige Lösung mit einem 80 % Pensum für das Gemeindepräsidium und je einem 25 % Pensum für die übrigen Gemeinderatsmitglieder wurde im Februar 2011 durch den Einwohnerrat genehmigt.

Im Rahmen dieser Untersuchungen hat der Gemeinderat jedoch auch andere Lösungen geprüft.

Geprüfte Varianten

- **1 x 80 % und 4 x 25 %**

Die Aufteilung bleibt wie bisher mit einem Gemeindepräsidium von 80 % und einem Pensum für die Gemeinderatsmitglieder von je 25 %. Somit bleibt das Gemeindepräsidium die Hauptansprechstelle der Gemeinde.

- **5 x 35 %**

Das bestehende Gesamtpensum von 180 % wird gleichmässig auf alle fünf Gemeinderatsmitglieder verteilt. So kann erreicht werden, dass der Gemeinderat insgesamt die gleichen Aufgaben erledigen kann, diese jedoch gleichmässig auf alle Mitglieder verteilt werden.

- **5 x 25 %**

Mit dieser Lösung werden für alle Gemeinderatsmitglieder miliztaugliche Pensen geschaffen, welche es ermöglichen, neben einer Gemeinderatstätigkeit noch hauptberuflich an einem anderen Ort tätig zu sein.

Bei dieser Variante müsste die Gemeindekanzlei / Einwohnerkontrolle jedoch zusätzlich noch um 0.70 Stellen aufgestockt werden. Mathematisch würde ein Pensum von 0.55 Stellen fehlen. Da jedoch von einem Gemeinderatsmitglied (zu Recht) erwartet wird, dass es auch noch gewisse Tätigkeiten in der Freizeit übernimmt, ist ein grösseres Pensum notwendig. Ein Einsatz ausserhalb der Arbeitszeit darf von einem Mitarbeitenden in der Verwaltung nicht verlangt werden.

1 x 80 und 4 x 25	5 x 35	5 x 25
<p>Das Gemeindepräsidium hat</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein starkes Gewicht mit einem deutlichen Wissensvorsprung gegenüber den übrigen Gemeinderatsmitgliedern • den Gesamtüberblick über die Geschäfte und die Verwaltung 	<p>Die gesamtheitliche Koordination muss durch die Gemeindekanzlei übernommen werden. Auch die Funktion Personalführung ist einer Verwaltungsstelle zuzuweisen.</p> <p>Alle Gemeinderatsmitglieder haben das gleiche Wissen. Der Wissensvorsprung ist in der Verwaltung.</p>	<p>Es braucht eine Funktion "Geschäftsführung" in der Verwaltung, welche die gesamtheitliche Koordination übernimmt. Auch die Funktion Personalführung ist dieser Stelle zuzuweisen.</p> <p>Alle Gemeinderatsmitglieder haben das gleiche Wissen. Der Wissensvorsprung ist in der Verwaltung.</p>
<p>Das Gemeindepräsidium steht den übrigen Gemeinderatsmitgliedern zur Unterstützung zur Verfügung (Projektarbeiten, Unterstützung bei Einführung, Tätigkeiten welche eine Präsenz während des Tages voraussetzen).</p>	<p>Jedes Gemeinderatsmitglied muss die Aufgaben in seinem Referat selbstständig lösen. Eine Unterstützung durch das Gemeindepräsidium ist nicht möglich.</p> <p>Eine Unterstützung muss vermehrt durch die Verwaltungsmitarbeitenden erfolgen.</p>	<p>Jedes Gemeinderatsmitglied muss die Aufgaben in seinem Referat selbstständig lösen. Eine Unterstützung durch das Gemeindepräsidium ist nicht möglich.</p> <p>Eine Unterstützung muss vermehrt durch die Verwaltungsmitarbeitenden erfolgen.</p>
<p>Das Gemeindepräsidium kann repräsentative Aufgaben übernehmen.</p>	<p>Die Repräsentationsaufgaben werden auf die Gemeinderatsmitglieder aufgeteilt (Präsenz bei Anlässen in der Gemeinde, Besuche bei Jubiläen und Geburtstagen etc.).</p>	<p>Die Repräsentationsaufgaben werden auf die Gemeinderatsmitglieder und vor allem auf die Verwaltung aufgeteilt (Präsenz bei Anlässen in der Gemeinde, Besuche bei Jubiläen und Geburtstagen etc.).</p>
<p>Es besteht die Erwartungshaltung bei der Bevölkerung und den Medien, dass eine politische Ansprechperson (am liebsten das Präsidium) jederzeit erreichbar ist (Montag - Sonntag, auch zu ungewöhnlichen Randzeiten).</p>	<p>Die Erreichbarkeit der Gemeinde Beringen wird durch die Gemeindekanzlei abgedeckt.</p> <p>Erst wenn diese Stelle die Notwendigkeit abgeklärt hat, wird das zuständige Gemeinderatsmitglied involviert.</p>	<p>Die Erreichbarkeit der Gemeinde Beringen wird durch die Funktion "Geschäftsführung" in der Gemeindeverwaltung abgedeckt.</p> <p>Erst wenn diese Stelle die Notwendigkeit abgeklärt hat, wird das zuständige Gemeinderatsmitglied involviert.</p>

<p>Es wird nicht immer einfach sein, eine geeignete Person für ein 80 % Pensum zu finden. Diese Person muss ihr berufliches Umfeld verlassen und hat das Risiko, nach Ende einer Legislaturperiode ohne Job dazustehen.</p>	<p>Es wird schwierig sein, fünf geeignete Personen für den Gemeinderat zu finden, welche sich ein 35 (wahrscheinlich eher 40) % Pensum einrichten können.</p>	<p>Unter der Voraussetzung, dass diese Neustrukturierung durchgeführt wird, ist es wahrscheinlich einfacher, für den Gemeinderat qualifizierte Personen mit einem 25 % Pensum zu finden.</p>
---	---	--

Der Gemeinderat stellt fest, dass die heutige Lösung einen sehr grossen Wissensvorsprung beim Gemeindepräsidium bringt. Eine Lösung mit fünf Gemeinderatsmitgliedern mit dem gleichen Pensum eliminiert diese Situation.

Aus folgenden Überlegungen hat sich der Gemeinderat entschieden, beim heutigen System mit einem 80 % Gemeindepräsidium und 4 x 25 % für die übrigen Gemeinderatsmitglieder zu bleiben:

- Die Führung der Gemeinde soll durch Personen erfolgen, welche vom Stimmvolk gewählt sind. Somit kann gewährleistet werden, dass die Wählenden die Führung am Ende jeder Legislaturperiode beeinflussen und ändern können.
- Die Erwartungshaltung, dass das Gemeindepräsidium repräsentative Aufgaben übernimmt und auch als Ansprechperson für die Bevölkerung und die Medien zur Verfügung steht, kann mit diesem Modell abgedeckt werden.

3.2 Organisationsstruktur

Nach Ansicht des Gemeinderates ist die heutige Organisationsstruktur grundsätzlich richtig, es müssen jedoch Möglichkeiten gefunden werden, wie die Mitglieder des Gemeinderates von operativen Aufgaben entlastet werden können um sich vermehrt auf die Führungsaufgaben zu konzentrieren.

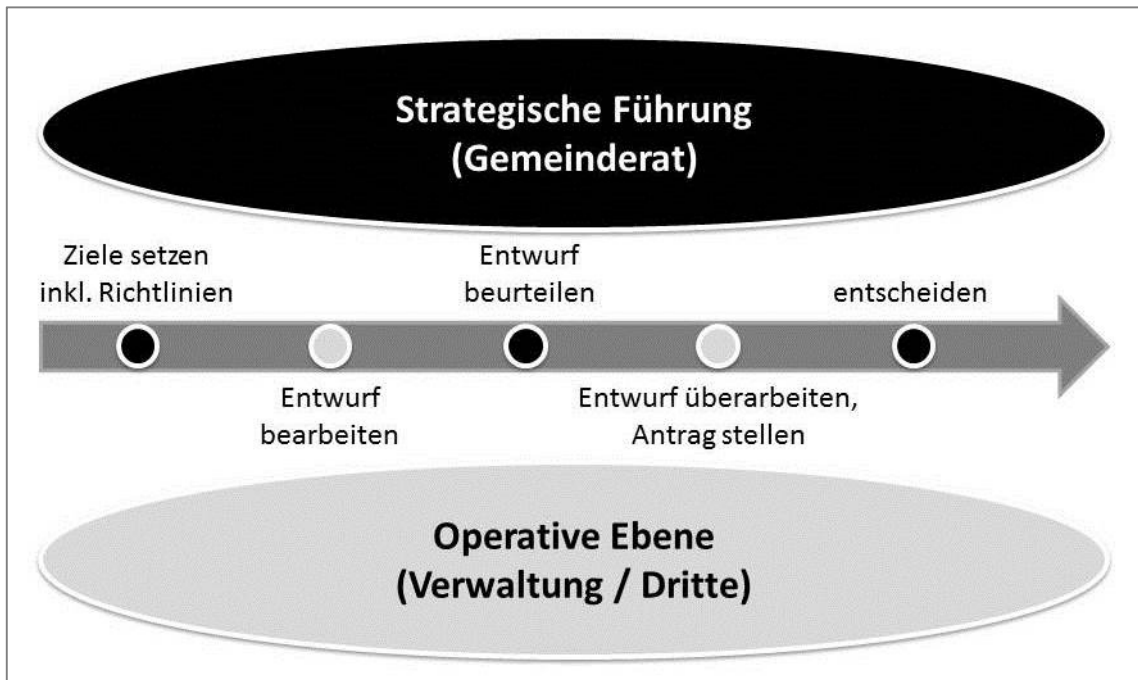
Es muss möglich werden, dass sich die Gemeinderatsmitglieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren:

- Politische Planung (kurz- bis langfristige Zielsetzung)
- Inhaltliche Eckwerte definieren
- Entscheiden
- Führen
- Delegieren - Überwachen - Steuern

Beispiele strategischer Aufgaben

- Leistungsangebot überprüfen
- Mittel- bis langfristige Ziele und Ausrichtung festlegen
- Rahmenbedingungen (Reglemente, Verordnungen etc.) anpassen
- Personaletat definieren

Die Führungsfunktion beschränkt sich jeweils auf das Setzen, Überprüfen und Justieren der Rahmenbedingungen der erwähnten Tätigkeiten. Die eigentliche Ausführung ist operativer Natur und primär Aufgabe von Arbeits-/Projektgruppen oder der Verwaltung.



Durch die Konzentration der Gemeinderatsmitglieder auf die Führungsaufgaben verändert sich das Anforderungsprofil. Es wird weniger die Fachkompetenz in einzelnen Bereichen benötigt sondern Führungsqualitäten.

Gemeinderatsmitglieder sollen

- sich auf strategische Führung konzentrieren
- operative Aufgaben delegieren
- das Aufgabengebiet laufend hinterfragen
- planen – entscheiden – überwachen – steuern
- informieren – loslassen – vertrauen

Damit eine Entlastung der Gemeinderatsmitglieder von operativen Tätigkeiten erfolgen kann, müssen auf der anderen Seite auch die notwendigen Kapazitäten zur Verfügung gestellt werden, welche diese Aufgaben übernehmen können. Das bedeutet, dass bei einer Verlagerung von Aufgaben, welche heute durch die Gemeinderatsmitglieder erledigt werden, auch die notwendigen Massnahmen in der Verwaltung oder bei Dritten betrachtet werden müssen.

4. Umsetzung

Anzumerken ist, dass die folgende Stundenermittlung eine Momentaufnahme darstellt. Je nach Projektsituation kann sich diese Stundenverteilung in den einzelnen Referaten verändern, die Gesamtbelastung verändert sich jedoch nur unwesentlich, da zur Zeit durch die Gemeinderatsmitglieder einzelne Arbeiten nicht erledigt werden können, da zu wenig personelle Ressourcen vorhanden sind. Zu diesen Arbeiten gehören Projekte, welche verschoben werden müssen aber auch das sich einbringen in die anderen Referate, welches zu kurz kommt. Dies ist jedoch sehr wichtig, führt eine fundierte Diskussion doch zu besseren Ergebnissen im Gemeinderat.

Ein Indiz für diese Situation ist auch die Erfolgskontrolle der Schwerpunkte 2015 des Gemeinderates. Zahlreiche Projekte mussten verschoben werden.

Die zeitliche Überlastung von einzelnen Gemeinderatsmitgliedern hat in der Vergangenheit auch zu Rücktritten von Personen geführt, welche neben der Gemeinderats-tätigkeit noch zusätzlich eine Hauptbeschäftigung mit einer hohen Arbeitsbelastung ausgeübt haben.

4.1 Entlastung Gemeinderat

Eine Analyse der Tätigkeiten der Gemeinderatsmitglieder hat ergeben, dass rund 1'450 Stunden operative Tätigkeit an die Verwaltung abgegeben werden kann.

	Stunden Gemeinderat				
	Präsi-dium	Bau-referat	Schul-referat	Sozial-referat	Werk-referat
Stunden heute	2'000	550	660	660	600
Pensum heute	105%	29%	35%	35%	32%
Entlastungsmöglichkeit	523	215	255	250	209
Arbeitsbelastung nach erfolgter Entlastung (in Stunden) 1)	1'477	335	405	410	391
Arbeitsbelastung nach erfolgter Entlastung (Pensum) 1)	78 %	18 %	21 %	22 %	21 %

- 1) Diese Arbeitsbelastung zeigt auf, wie gross der Aufwand nach der erfolgten Entlastung für die einzelnen Gemeinderatsmitglieder für die bereits heute ausgeführten Arbeiten sein wird.

	Stunden Gemeinderat				
	Präsi-dium	Bau-referat	Schul-referat	Sozial-referat	Werk-referat
Arbeitsbelastung nach erfolgter Entlastung (in Stunden)	1'477	335	405	410	391
Arbeitsbelastung nach erfolgter Entlastung (Pensum)	78 %	18 %	21 %	22 %	21 %
Führungsaufgaben und strategische Themen 2)	300	180	180	180	180
Gesamtbelastung neu (in Stunden)	1'777	515	585	590	571
Gesamtbelastung neu (Pensum)	89 %	26 %	29 %	30 %	29 %

- 2) Mit dieser Entlastung entsteht für die Gemeinderatsmitglieder die Möglichkeit, sich vermehrt mit strategischen Themen und Führungsaufgaben zu beschäftigen. Diese Tätigkeiten kommen heute aufgrund der hohen Belastung zu kurz.

Die ermittelte Gesamtbelastung nach der Reorganisation wird wieder über den vorgesehenen Stellenprozenten gemäss Personalreglement liegen. Einerseits handelt es sich bei einer Gemeinderats-tätigkeit um eine Kadertätigkeit und andererseits gehört auch ein gewisses ehrenamtliches Engagement für die Gemeinde dazu, somit darf dieser zusätzliche Einsatz von einem Gemeinderatsmitglied erwartet werden.

4.2 Mehrbelastung Verwaltung

Die Entlastung der Gemeinderatsmitglieder führt zu einer Mehrbelastung der Verwaltung im Rahmen von 85 Stellenprozenten. Diese Mehraufwendungen könnten in der Gemeindeverwaltung wie folgt verteilt werden:

	Gemeindekanzlei	Einwohnerkontrolle	Zentralverwaltung	Sozialamt	Bauverwaltung	Schulleitung	WVO	
Ermittelte Mehrbelastung in Stunden pro Jahr	212	137	220	175	581	265	25	1'615
Ermittelte Mehrbelastung in Stellenprozent	11%	7%	12%	9%	31%	14%	1%	85%

Diese Aufwendungen können mit den heutigen Pensen in der Verwaltung nicht abgedeckt werden. Somit muss der Stellenplan um rund 80 Stellenprozente erhöht werden.

4.3 Verteilung der Mehrbelastung

Da diese Neuorganisation grössere Anpassungen in den verschiedenen Abteilungen mit sich bringen wird, wurden noch nicht alle Verlagerungen bis ins Detail geprüft (personelle Möglichkeiten, Fachkompetenzen, Optimierung von Pensen und Abläufen etc.).

Eine detaillierte Zuweisung der Aufgaben und die Anpassung der Strukturen bringen einen grossen Aufwand mit sich, welcher der Gemeinderat nicht auslösen will, ohne dass der Einwohnerrat sich vorgängig mit diesem Reorganisationsprojekt einverstanden erklärt hat.

Abteilung	voraussichtliche Stellenplanerhöhung
Gemeindekanzlei / Einwohnerkontrolle	0.15
Zentralverwaltung	0.10
Sozialamt	0.10
Bauverwaltung	0.30
Schulleitung	0.15
Total	0.80

4.4 Operative Tätigkeiten, welche in die Verwaltung abgegeben werden

Nachfolgend sind einige wichtige Tätigkeiten aufgeführt, welche heute durch Gemeinderatsmitglieder ausgeführt werden und in die Verwaltung abgegeben werden sollen:

- Generell
 - Vorbereiten von Geschäften zuhanden des Gemeinderates (Organisation gemäss Abschnitt 3.2)
 - Einwohnerratsvorlagen erarbeiten (Organisation gemäss Abschnitt 3.2)
- Präsidium
 - Personaladministration (Lohnermittlung entsprechend den Vorgaben des Gemeinderates, Stundenerfassung kontrollieren etc.)

- die Inhalte für die Leitbilder, Legislaturziele und Schwerpunkte werden durch den Gemeinderat erarbeitet, die anschliessende Formulierung und Gestaltung kann jedoch von der Verwaltung übernommen werden
- Spitex (regionale Koordination, Rechnungskontrolle, Abschlüsse)
- Website (Projektleitung, Mitarbeit bei Verwaltung)
- Organisation von Veranstaltungen (Neujahrsapéro, Neuzuzügerapéro, Orientierungsversammlungen etc.)
- Baureferat
 - die Projektleitung (BNO, Quartierplan, Testplanverfahren etc.) kann durch Verwaltungspersonal (beispielsweise Bauverwalter) oder durch externe Spezialisten (z.B. planender Ingenieur) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung für das Projekt
 - die Leitung von Kommissionen (Infrastruktur etc.) kann durch Verwaltungspersonal (beispielsweise Bauverwalter) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung
- Schulreferat
 - die Projektleitung (Tagesstrukturen, Mittagstisch etc.) kann durch Mitarbeitende (beispielsweise Schulleitung) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung für das Projekt
 - die Inhalte für den Finanzplan und den Voranschlag werden durch den Gemeinderat erarbeitet, die Vorarbeiten und die anschliessende Formulierung und Gestaltung kann jedoch von der Verwaltung übernommen werden
- Sozialreferat
 - die Projektleitung (Altersleitbild, Leistungsvereinbarungen etc.) kann durch Mitarbeitende (beispielsweise Gemeindeganzlei oder Sozialamt) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung für das Projekt
- Werkreferat
 - die Projektleitung (Umsetzung GWP, Richtplan, Fahrzeuersatz etc.) kann durch Mitarbeitende (beispielsweise Bauverwalter) oder durch externe Spezialisten (z.B. planender Ingenieur) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung für das Projekt
 - die Leitung von Kommissionen (Infrastruktur etc.) kann durch Mitarbeitende (beispielsweise Bauverwalter) übernommen werden, das Gemeinderatsmitglied behält jedoch die Gesamtverantwortung

4.5 Überprüfen der Wirksamkeit der Massnahme

Die Durchführung und der Erfolg der festgelegten Massnahmen sind nach zwei Jahren zu kontrollieren. So kann sichergestellt werden, dass diese Massnahmen auch dauerhaft erfolgreich sind.

Es wird ein Bericht zuhanden des Einwohnerrates über diese Kontrolle erarbeitet, in welchem ausgewiesen wird, was erreicht werden konnte und wo noch Handlungsbedarf vorhanden ist. Es soll aufgezeigt werden, welche Massnahmen sich bewährt haben und was noch optimiert werden muss.

5. Antrag

Der Gemeinderat hat den Bericht und Antrag mit der Geschäftsprüfungskommission besprochen. Die GPK ist mit den geplanten Anpassungen einverstanden.

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, auf diese Vorlage einzutreten und folgende Anträge zu genehmigen:

1. **Der Stellenplan für die Gemeindeverwaltung Beringen ist auf den 1. Januar 2017 um 0,8 Stellen zu erhöhen und voraussichtlich wie folgt anzupassen:**

	Stellenplan bewilligt	Stellen beantragt	Stellenplan beantragt
Bauverwaltung / Werkhof	11.15	0.30	11.45
Gemeindekanzlei / Einwohnerkontrolle	3.00	0.15	3.15
Zentralverwaltung / Steuerverwaltung	3.70	0.10	3.80
Sozialamt	1.15	0.10	1.25
Schulleitung	1.75	0.15	1.90
Schulsozialarbeit	0.70		0.70
Gemeinderat	1.80		1.80
Total Stellen	23.25	0.80	24.05

Diese zusätzlichen 0,8 Stellen werden die laufende Rechnung der Gemeinde Beringen jährlich wiederkehrend zusätzlich mit rund CHF 100'000.00 belasten.

2. **Der Gemeinderat erhält die Kompetenz, die beantragten Stellen aufgrund der noch durchzuführenden detaillierten Analyse leicht umzuverteilen und den Einwohnerrat anschliessend zu informieren.**

IM NAMEN DES GEMEINDERATES BERINGEN

Der Präsident:

Der Schreiber:

Hansruedi Schuler

Florian Casura