

Gemeinde Pratteln

Auskunft  
des Gemeinderates  
an den Einwohnerrat

2977

Pratteln, 7. Januar 2016 / stö/mw

## **Beantwortung Interpellation Christian Schäublin, SVP, betreffend „Klare Analyse der Personalaufstockung“ vom 14. Dezember 2015**

---

### **Ist die Abteilung Soziales organisatorisch optimal aufgestellt?**

Die Abteilung Gesundheit/Soziales ist organisatorisch gut aufgestellt. Die Aufbauorganisation orientiert sich an den Kernkompetenzen. Die Leistungserbringung erfolgt durch drei gut geführte und fachlich qualifizierte Teams. Die Führungsgrundlagen wurden ergänzt (Organisationshandbuch, Richtlinien).

### **Weshalb erreicht die Abteilung Soziales die mittlere Fallzahlenbearbeitung gem. Richtlinien bei Weitem nicht?**

#### *Aktueller Stellenbedarf*

Die Abteilung Gesundheit/Soziales hatte per 21.8.2015 einen zusätzlichen Stellenbedarf von 200%. Aufgrund der gestiegenen Fallzahlen (+ 11 Fälle) in der Sozialhilfe hat sich der Bedarf per 1.1.2016 bereits um weitere 10% erhöht.

#### *Richtlinien zur Bemessung der Personalressourcen*

Im Unterschied zu anderen Kantonen hat Baselland keine Richtlinien zur Bemessung der Personalressourcen erlassen. Eine generelle Richtgrösse zur Bemessung der Fallbelastung gibt es nicht. Die Gemeinde Pratteln hat anfang 2015 den Personalbedarf für Pratteln durch das renommierte Institut für Sozialrecht (ISR) erheben lassen. Das ISR verfügt über grosse Erfahrung und Fachwissen in diesem Gebiet. So war das Institut an der Erarbeitung der Richtlinien für das Berner Sozialamt mitverantwortlich oder bei den Empfehlungen der Konferenz der Kantone für Kindes- und Erwachsenenschutz (KOKES).

#### *Bedarfserhebung für Pratteln*

Die vereinfachte Bedarfserhebung mit der Berechnungsformel "Anzahl Fälle pro Stellenprozent" wird in der Praxis zunehmend abgelöst und durch eine differenzierte Fallsteuerung mittels Fallsegmentierung und entsprechenden Stundenkontingenten ersetzt. Eine solche Fallsteuerung wird in Zusammenarbeit mit dem ISR für Pratteln entwickelt. Die hinterlegten Zeitkontingente pro Fall entsprechen folgender Fallbelastung:

- a) **Sozialhilfe** (80 Fälle pro 100 Stellenprozente),
- b) Abklärungen **Kindes- und Erwachsenenschutz** (60 Fälle pro 100 Stellenprozente),
- c) Massnahmen **Kindesschutz** (60 Fälle pro 100 Stellenprozente),
- d) Massnahmen **Erwachsenenschutz** (75 Fälle pro 100 Stellenprozente)

Die administrative Sachbearbeitung wird in der Sozialhilfe mit 30-40% Arbeitsaufwand pro 100% Sozialarbeit berechnet. Im Kindes- und Erwachsenenschutz wird mit 80% Sachbearbeitung bei 100% Mandatsführung gerechnet. Um eine vergleichbare und objektive Aussage zur Fallbelastung machen zu können werden diverse Aufgaben abgegrenzt (Führungsaufgabe, Behördensekretariate, Mietzinsbeiträge, Aufgaben für andere Fachbereiche). Siehe dazu auch in der Stellenplanvorlage Seite 4 und Beilage dazu.

#### *Fazit*

Aufgrund dieser Berechnungsgrundlagen zeigt sich, dass die Abteilung Gesundheit/Soziales einen effektiven und angemessenen Personalbedarf ausweist.

#### **Verlangt die für Pratteln zuständige KESB mehr als bei vergleichbaren Gemeinden und was?**

Dies ist nicht der Fall. Die Regelungen und Ansätze der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde sind für alle angeschlossenen Gemeinden gleich.

#### **Gibt es weitere externe Verwaltungskostentreiber und welche, in welcher Höhe?**

In der Verwaltung besteht ein zusätzlicher Personalbedarf, wie er in der jüngsten Stellenplanvorlage beantragt und begründet ist. Aktuell hat sich dieser Bedarf wiederum erhöht (siehe Antwort zur zweiten Frage).

Die Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten) waren lange Zeit stabil. Die ursächlichen Faktoren von steigenden Personalbedarfen (Kostentreiber) sind primär:

- wachsende Aufgaben und Volumen im sozialen und im Bildungs-Bereich,
- zunehmende Regulierungen und Vorschriften durch den Kanton und andere,
- neue politische Zielsetzungen und entsprechende Regelungen,
- erhöhte Anforderungen an die Sicherheit, erhöhte Bautätigkeit und Nutzung öffentl. Räume,
- zunehmende Kundenfrequenzen, erhöhter Betreuungsaufwand für die Kundschaft und
- aufwendige direktdemokratische Entscheidungsprozesse, welche relativ viele Ressourcen der Führungskräfte und der Stabsstellen der Verwaltung absorbieren.

Siehe auch Ausführungen in der Stellenplanvorlage.

Zusätzliche Personalbedarfe kommen immer wieder vor. Sie werden grösstenteils durch Optimierungen und Verlagerungen aufgefangen bzw. abgedeckt. Dort wo dies nicht möglich ist, trifft der Gemeinderat weitere und andere Entscheidungen, um die Probleme zu lösen. Nur wenn alle diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, stellt der Gemeinderat Stellenanträge.

Steigende Verwaltungskosten können nicht isoliert aus dem Blickwinkel der Verwaltung betrachtet werden, sondern sind eine Folge von veränderten Rahmenbedingungen sowie politischen Aufträgen oder Zielsetzungen. Wenn der Aufgabenkatalog der Verwaltung ausgeweitet wird und die Verwaltungskosten gleich hoch bleiben sollen, müssen andere Aufgaben (ohne gesetzliche Grundlage) gestrichen werden. Damit entfallen Dienstleistungen gegenüber der Kundschaft und der Öffentlichkeit, womit andere Zielsetzungen (z.B. Legislaturziele) gefährdet und/oder Aufgaben an andere Stellen verlagert werden. Ohne eine gute Versorgung mit öffentlichen Leistungen leidet die Attraktivität unserer Gemeinde.

## Wie geht der Gemeinderat gegen externe Verwaltungskostentreiber vor?

Der Gemeinderat legt grossen Wert auf einen haushälterischen Umgang mit den knappen Ressourcen und hat dies im Legislaturziel 7.1 dokumentiert: „Der Gemeindehaushalt bleibt im Gleichgewicht und ermöglicht die Wahrnehmung der Aufgaben der Gemeinde“. Gegen steigende Verwaltungs- und andere Kosten wehrt er sich mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, insbesondere durch:

1. Frühzeitige Interessenvertretung auf der übergeordneten politischen Ebene, via Vernehmlassungen, Anhörungen, Einflussnahmen in kantonalen Gremien, Koalitionsbildung und Interessenvertretung in regionalen Gremien (wie Region Rheintal/Hülften), persönliche Einflussnahmen in Institutionen und bei Entscheidungsträgern, etc. Auch die Führungsleute der Verwaltung nehmen diese Aufgaben in ihren Bereichen und Einflussräumen wahr.
2. Proaktive Sozial- und Bildungspolitik um sozialen und anderen Problematiken ursächlich frühzeitig zu begegnen und Folgeprobleme mit Mehrkosten zu vermeiden. Siehe dazu Legislaturziele 2013-2016, Ziffer 4 und 5 in der Beilage.
3. Strukturierter Finanzplanungs- und Budgetprozess (Erfolgsrechnung und Investitionen), um die Kosten auf das unmittelbar Nötige zu beschränken und Prioritäten auch unter finanzpolitischen Gesichtspunkten zu gewichten. Erkennen, Vermeiden und Auffangen von Kostensteigerungen, soweit möglich; dies generell und permanent in der gesamten Arbeit des Gemeinderates und der Verwaltung.
4. Wenn sich Mehrkosten nicht vermeiden lassen: Auffangen/Minimieren durch personelle, organisatorische und technische Massnahmen (Gemeinderat als Entscheidungsträger).

Leider müssen die Gemeinden vermehrt Mehrkosten übernehmen, gegen die sie sich nicht wehren können und die meist gebundenen Charakter - d.h. eine gesetzliche Grundlage und damit lediglich ein informatives und kein bindendes Budget haben. Zu beachten ist auch, dass zur Umsetzung des Sozialhilfegesetzes nicht der Gemeinderat, sondern die Sozialhilfebehörde zuständig ist. Für die Entscheide bezüglich des Kindes- und Erwachsenen-Schutzes ist die regionale KESB Liestal zuständig.

## Wie gedenkt der Gemeinderat die Effizienz auf der Gemeindeverwaltung zu steigern?

Die Sicherstellung der Effizienz (und der Effektivität) sind grundlegende und permanente Aufgaben der Verwaltungsführung. Verantwortlich sind somit der Gemeindeverwalter, die Abteilungsleitenden, die Teamleiter und die Fachspezialisten mit Querschnittsaufgaben - letztlich alle Verwaltungsangestellten. Der Gemeinderat übt eine Aufsichtsfunktion aus, sorgt für geeignete Führungsstrukturen und -instrumente und trifft Entscheide dazu. Folgende Instrumente gewährleisten die Effizienz und Effektivität:

**Planung:** Rechtsgrundlagen, Legislaturziele, Budget, Detailbudget, Ziele auf verschiedenen Ebenen; Controllingprozesse dazu.

**Organisation:** Organigramm (Aufbauorganisation); Pflichtenhefte, Prozessdefinitionen, interne Richtlinien und Weisungen, Handbücher, Checklisten und andere abteilungsindividuelle Führungsgrundlagen, Kommunikation, Sitzungen, Besprechungen, etc.

**Personalwesen:** Anforderungsgerechte Personalsuche und -rekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Pflege der Zusammenarbeit und der Betriebskultur, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personal(einsatz)planung.

**Informatik und andere Sachmittel:** IT-Fachanwendungen in praktisch allen operativen Arbeitsbereichen, Kommunikations- und Informations-Infrastrukturen, technische Sachmittel, bis zum leistungsfähigen Gerätepark des Werkhofs, der Feuerwehr und des Zivilschutzes.

Auch geeignete Raumressourcen sowie Auftragsvergaben an spezialisierte Drittfirmen sind hier zu erwähnen.

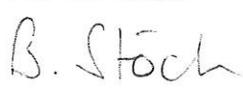
Dieses Instrumentarium weist heute einen guten Stand auf und gewährleistet die Effizienz und die Effektivität. Zur deren Steigerung werden diese Instrumente laufend optimiert, erneuert und ausgebaut, was Bestandteil der Führungs- und Planungsarbeit ist und auf allen Führungsstufen erfolgt. Über grössere Vorhaben entscheidet der Gemeinderat und über das Budget der Einwohnerrat.

Handlungsbedarf besteht heute in der Raumsituation bezüglich der Gemeindeverwaltung sowie in der Personaldotierung (siehe Stellenplananträge). Bei personellen Unterdotierungen leiden auch Innovationsvorhaben: es können nicht alle technischen Rationalisierungspotenziale genutzt werden, weil man für entsprechende Projekte, Ausbildung und konzeptionelle Arbeiten keine Zeit mehr hat. Damit sind Effizienz und Effektivität langfristig gefährdet und verschlechtern sich. Bereits heute bestehen kaum zeitliche Ressourcen für Innovationsprojekte.

**FÜR DEN GEMEINDERAT**

Der Präsident

Der Verwalter



B. Stingelin

B. Stöcklin

Beilagen

- Interpellation SVP, Christian Schäublin, Klare Analyse der Personalaufstockung vom 14.12.2015
- Auszug aus Legislaturziele 2013 - 2016, Ziffern 4 und 5