

2023-0290

## Interpellation der Fraktion FDP vom 9. März 2023 betreffend Fachkräftemangel (u. a. Repol); Beantwortung

---

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat nimmt zur Interpellation wie folgt Stellung:

### Generell (ganze Verwaltung)

#### Frage 1

*Was wird unternommen, um den Mitarbeitenden zeitgemässe und attraktive Arbeitsplätze anzubieten? Dabei geht es nicht um den Lohn, sondern mehr um Zusatzleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausstattung der Arbeitsplätze/-ausrüstung etc.*

#### Antwort des Gemeinderats

Sogenannte Fringe Benefits sind für alle Mitarbeitenden willkommene Zusatzleistungen, die unterschiedlich nachgefragt werden. Es besteht eine gewisse Zurückhaltung bezüglich breiter Kommunikation, da befürchtet wird, dass Politik und Bevölkerung solchen meist nicht kostenneutralen Effekten sehr skeptisch gegenüberstehen. Die Diskussion rund um die Abgabe von Reka Cheks zu reduziertem Preis hat dies deutlich gemacht. Der Gemeinderat ist bei der Ausgestaltung der Fringe Benefits an das Personalreglement des Einwohnerrats gebunden.

Alle Mitarbeitenden können von umfangreichen Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren, die vollumfänglich oder teilweise von der Gemeinde übernommen werden. Wir als Arbeitgeber sind daran interessiert, das Wissen der Mitarbeitenden aktuell zu halten und auch im Sinne der Motivation zum Verbleib der Mitarbeitenden zu erweitern.

Die Ausstattung der Arbeitsplätze ist zweckmässig. Mit dem aktuellen Rollout von mobilen Arbeitsgeräten wird die Flexibilität der Mitarbeitenden in Bezug auf die räumliche Begrenztheit der Arbeitserbringung stark verbessert. So ist je nach Aufgabengebiet und Kundenkontakt Homeoffice möglich. Auch die Digitalisierung schreitet voran und wird ebenfalls ein modernes, zeitgemässes Arbeiten ermöglichen.

Insbesondere im Arbeitsbereich der Repol Wettingen-Limmattal wurde die gesamte individuelle Datenverarbeitung und Zugriffsmöglichkeiten auf übergeordnete Polizeisysteme und Datenbanken stark verbessert, um Doppelspurigkeiten zwischen Repol und Kapo Informationen zu eliminieren.

Als eines der Resultate aus der letzten Mitarbeitendenbefragung resultierte der Wunsch nach einem eigenen Aufenthaltsraum. Dieser wurde inzwischen realisiert und erfreut sich grosser Beliebtheit.

**Frage 2**

*Wie weiss der Gemeinderat wie zufrieden oder unzufrieden die Mitarbeitenden sind? Welche Instrumente gibt es (z.B. 100-Tagesgespräch bei Neueintritten, 360-Grad-Feedback, Mitarbeitergespräche, weitere Austauschgefässe, Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeitenden)?*

**Antwort des Gemeinderats**

Nebst regelmässigen Feedbackgesprächen erfolgt am Ende der Probezeit zwischen der vorgesetzten Person und den Mitarbeitenden ein offizielles "Probezeitendgespräch", welches verschriftlicht wird und von den Mitarbeitenden wie auch der vorgesetzten Person unterzeichnet wird. Daraus werden Massnahmen abgeleitet, welche durch die Führungsperson begleitet werden.

An der regelmässig stattfindenden "get together"-Veranstaltung haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu verschiedenen Themen zu äussern. Beim Event 2023 wurde den Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, sich frei zu den Themen "Kommunikation", "Attraktivität Arbeitgeber" und "Nachhaltigkeit" zu äussern. Die Wortmeldungen wurden zusammengefasst, von den Abteilungsleitenden validiert und werden nun in diversen kleineren und grösseren Massnahmen umgesetzt.

Zwei bis drei Mal jährlich findet eine Personalinformation für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Wettingen statt. Nach den Standardtraktanden "Finanzen", "Stand Legislaturprogramm", "wichtige Geschäfte ER", "Anlässe und Termine", besteht die Möglichkeit, sich zu aktuellen Themen zu äussern.

2024 wird wiederum eine Mitarbeitendenumfrage stattfinden. Die Resultate werden dannzumal auch den Mitarbeitenden präsentiert und ein Massnahmenplan abgeleitet.

Die Personalstelle ist zudem Ansprechpartnerin für alle Anliegen der Mitarbeitenden wie auch der Führungskräfte.

**Frage 3**

*Wohin können sich Mitarbeitende wenden, wenn Probleme bestehen und wie werden diese angegangen/bewirtschaftet/gelöst?*

**Antwort des Gemeinderats**

Probleme sind vielschichtig und sollen grundsätzlich immer am richtigen Ort gelöst werden. Dabei ist wichtig, dass keine Delegation entsteht, sondern Mitarbeitende befähigt werden, Konflikte sachlich und zielorientiert selbst anzugehen. Hierbei können sie sich jederzeit Unterstützung und Hilfe bei der Personalstelle holen. Von dieser Möglichkeit wird auch regelmässig Gebrauch gemacht.

Mitarbeitende können sich auch entsprechenden Rat oder Support direkt bei ihren vorgesetzten Personen holen.

Vorgesetzte werden in ihren Führungsfragen bei Bedarf durch die Leiterin Personal gecoacht. Wenn nötig werden Gesprächsprotokolle mit Massnahmenplänen erstellt. Weiter werden darin auch Verantwortlichkeiten und Termine definiert, welche stringent verfolgt werden.

**Frage 4**

*Wie wird der Nachwuchs gefördert? Besteht ein Aufstiegs- und Entwicklungsplan?*

**Antwort des Gemeinderats**

Punktuell werden in verschiedenen Abteilungen Mitarbeitende sehr gezielt gefördert und auf zukünftige Arbeiten vorbereitet. In der Steuerabteilung bspw. bestehen auf vier Jahre ausgerichtete Entwicklungspläne für Fachspezialistinnen und Fachspezialisten.

Lernende erhalten die Gelegenheit, nach Ausbildungsabschluss u.U. noch einige Monate auf der Gemeinde arbeiten zu können, um sich so wichtige Berufserfahrung aneignen zu können. Über Praktika kann der Einstieg in eine Arbeit auf der Gemeindeverwaltung erleichtert werden.

Bekanntlich bestehen innerhalb der Abteilungen nur wenige Hierarchiestufen, umso mehr nimmt die Befähigung für spezielle Funktionen für verwaltungsspezifische Aufgaben eine bedeutende Rolle inne.

Aufstiegspläne sind daher nur für einzelne Mitarbeitende möglich. Generell werden Entwicklungspläne in jedem Jahreshalbzeit- und Jahresendgespräch thematisiert. Dauernde und anhaltende Weiterbildung erhalten die Marktfähigkeit der Mitarbeitenden.

**Repol spezifisch****Frage 5**

*Wie wird verhindert, dass noch mehr Personal ausfällt oder kündigt resp. wie werden die aktiven Mitarbeitenden aufgrund der hohen Vakanz entlastet?*

**Antwort des Gemeinderats**

Eine Entlastung wird in den Bereichen angestrebt, wo u.a. verwaltungspolizeiliche oder andere Aufgaben nach Möglichkeit durch Zivilangestellte bearbeitet werden können. Diesbezüglich werden die benötigten Zivilangestellten rekrutiert. Weiter wurde per 1. Juni 2023 eine eigene Personalstelle geschaffen. Die aktuellen gesundheitlichen Ausfälle stehen u.a. auch im Zusammenhang mit körperlichen Gebrechen/Einschränkungen aus der Vergangenheit. U.a. altershalber sind die Einschränkungen nun verstärkt bemerkbar geworden. Da Anstellungen bei Regionalpolizeien aufgrund ihres beschränkten Aufgabengebiets grundsätzlich weniger attraktiv sind, macht sich der Fachkräftemangel besonders bei den Regionalpolizeien bemerkbar.

Für das Jahr 2024 wurden bei den Polizeimitarbeitenden diverse Lohnanpassungen vorgenommen. Die Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei Aargau hat zudem eine bessere Grundlage für die Ermittlung der Lohnstufen geliefert. Ein transparenter Lohnvergleich zwischen den Regionalpolizeien wäre zudem wünschenswert.

Mit dem per 1. Januar 2024 geltenden Zusammenarbeitsvertrag mit der Kantonspolizei Aargau können die Personalengpässe und die Arbeitsüberlast beseitigt werden.

Der Gemeinderat verspricht sich davon eine deutliche Attraktivitätssteigerung der Polizeiarbeit für Repol Mitarbeitende, weil sie dadurch auch Arbeiten, die heute im Zuständigkeitsbereich der Kapo liegen, ausführen dürfen.

Unmittelbare Nutzniesser sind dadurch insbesondere auch Bürgerinnen und Bürger.

**Frage 6**

*Wird die Ursache der Kündigungen hinterfragt und untersucht?*

**Antwort des Gemeinderats**

Die Kündigungen sind mehrheitlich nachvollziehbar. Ein grosser Teil wechselt in grössere Polizeikorps mit mehr Aufstiegsmöglichkeiten, mehr Lohn, kürzeren Nachtschichten oder innerhalb des Kantons Aargau zu anderen Regionalpolizeien. Ein Grund ist auch, dass freie Stellen in der Nähe des Wohnorts oder im Wohnkanton gefunden wurden und der kürzere Arbeitsweg ein zusätzlicher finanzieller Anreiz ist. Ein kleiner Teil dürfte auch gekündigt haben, weil nicht nachvollziehbare Privilegien gestrichen wurden.

**Frage 7**

*Ist der Gemeinderat gewillt, durch Aushandeln von mehr Kompetenzen mit dem Kanton die Repol Wettingen zu stärken? Folgende Ansätze werden vorgeschlagen:*

- a. Aushandeln mit dem Kanton, dass geringfügige Strafgesetzbuch-Delikte behandelt werden dürfen (Diebstahl, Sachbeschädigung, Hausfriedensbruch, Einbruchdiebstahl)*
- b. Übernahme der Sachbearbeitung aller Verkehrsunfälle auf dem Gebiet der Regionalpolizei, auch der schweren und tödlichen*
- c. Teilnahme als Polizeigrenadier beim Kanton (auf freiwilliger Basis)*
- d. Weiterbildungen zusammen mit/bei der Kapo, auch der Bereiche Kripo und Betäubungsmittelgesetz (nicht nur sicherheitspolizeiliche Weiterbildung und Schiessen)*
- e. Gemischte Patrouillen mit der Kapo (Doppelbesetzung einmal Kapo, einmal Repol)*

**Antwort des Gemeinderats**

*a. / b.*

Das Kantonale Polizeigesetz und das Polizeidekret regeln die Zuständigkeiten von Kapo und Repol. Es gibt nur geringe Verhandlungsspielräume. Grundsätzlich sind die Repol's nicht derart aufgestellt, um über ihre zugewiesenen Aufgaben hinausführende Tätigkeiten zu übernehmen.

Das Konzept mit gemischten Patrouillen bildet für die Buchstaben a. und b. eine erweiterte Möglichkeit. Die Zusammenarbeitsvereinbarung mit der Kantonspolizeiarbeit, welche per 1. Januar 2024 gelten wird, bietet neu diese Möglichkeit.

*c. Teilnahme als Polizeigrenadier beim Kanton (auf freiwilliger Basis)*

Mitarbeitende der Repol können die Tätigkeit als Polizeigrenadier nicht ausüben. Der Grund liegt darin, dass die Polizeigrenadiere Themenfelder bearbeiten, für welche die Regionalpolizei nicht zuständig und nicht ausgebildet ist. Somit wird die Kantonspolizei Aargau auch keine Mitarbeitende der Regionalpolizei als Polizeigrenadiere rekrutieren. Diese müssten sich zuerst als Polizeimitarbeitende bei der Kantonspolizei über einen gewissen Zeitraum bewähren, bevor sie sich dem Aufnahmeprozedere als Polizeigrenadier stellen könnten.

*d. Weiterbildungen zusammen mit / bei der Kapo, auch in den Bereichen Kripo und Betäubungsmittelgesetz (nicht nur sicherheitspolizeiliche Weiterbildung und Schiessen)*

Ein Vorschlag, wie das Thema Aus- und Weiterbildung innerhalb des Verbands der Aargauer Regionalpolizeien VAG (Vereinigung der Repol Kdt) besser und vor allem ressourcensparender durchgeführt werden kann, wurde durch den Leiter Regionalpolizei Wettingen-Limmattal im März 2023 schriftlich beim VAG eingereicht. Es wurde seitens VAG-Vorstand abgelehnt. Basierend auf dem neuen Vertrag mit der Kantonspolizei erhalten die Angehörigen der Regionalpolizei Wettingen-Limmattal Zugang zu den Weiterbildungsprogrammen der Kantonspolizei.

*e. Gemischte Patrouillen mit der Kapo (Doppelbesetzung einmal Kapo, einmal Repol)*

Dies wird ab 1. Januar 2024 durch die gemischten Patrouillen auf dem Hoheitsgebiet der Repol Wettingen – Limmattal realisiert.

Wettingen, 14. Dezember 2023

**Gemeinderat Wettingen**

Roland Kuster  
Gemeindeammann

Urs Blickenstorfer  
Gemeindeschreiber