



Prüfung betreffend Betriebe/Werkhof

1. Ausgangslage

Gemäss Gemeindegesetz, §§ 102 und 103 prüft die GPK die Tätigkeit der Gemeindebehörden und Gemeindeangestellten. Die GPK hat sich Ende 2017 darüber unterhalten, welche Bereiche der Stadtverwaltung überprüft werden sollten. Aufgrund der damaligen Presse-Polemik entschied sich die Kommission, die Betriebe resp. den Werkhof einer näheren Überprüfung zu unterziehen.

2. Vorgehen

Die Kommission stellte einen Fragenkatalog zusammen. Die entsprechenden Antworten durch den Stadtrat und die Verwaltung erfolgten anschliessend schriftlich. An einer ersten Sitzung nahmen Stadtpräsident Daniel Spinnler (als ehemaliger Departements-Vorsteher) sowie Stadtverwalter Benedikt Minzer detailliert mündlich dazu Stellung.

In einer zweiten halbtägigen Sitzung besuchten die GPK-Mitglieder die Betriebe, und zwar mit folgendem Programm:

- Einführung: Auftrag des Werkhofes Liestal, Organisationsstruktur
- Rundgang im Werkhof
- Grünflächen und Friedhof
- Herausforderung bei Grossanlässen, z.B. Fasnecht
- Beschaffung von Maschinen und Fahrzeugen
- Besichtigung Pumpwerk Gitterli
- Wasserrechnungen und Entsorgung

Daniel Spinnler und Bereichsleiter Martin Strübin begleiteten die Kommissionsmitglieder sehr kompetent. In den einzelnen Bereichen erteilten zusätzlich verschiedene Mitarbeitende die gewünschten Auskünfte.

In einer Schlussrunde wurden nochmals einzelne Aspekte näher erörtert, insbesondere Fragen im Zusammenhang mit den Pikettdienst-Einsätzen bzw. -entschädigungen sowie Winterdienst-Einsätzen der Werkhof-Mitarbeiter.

Aufgrund der ersten Sitzung anfangs 2018 und des Werkhof-Besuches wurden die Kommissionsmitglieder gebeten, weitere auftauchende Fragen zu formulieren. Diese Fragen wurden anschliessend schriftlich durch den Stadtrat und die Betriebe beantwortet (siehe Beilage).

«Change-Prozess»

Im ersten Treffen mit dem zuständigen Stadtrat und dem Stadtverwalter stellte die Kommission Fragen zu einer allfälligen Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden, wie sie in einem bz-Artikel vom letzten Jahr über einen anonymen Brief angetönt wurde. Dabei waren sich Kommission und die Vertreter der Stadt einig, dass der anonyme Brief keine Beachtung verdient und dass sich die Kommission nicht als Untersuchungsorgan für allfällige personelle Probleme betätigen kann.

Die Vertreter der Stadt legten dar, dass sich der Bereich Betriebe mit der Wahl eines neuen Betriebsleiters Mitte 2016 gewollt in einen «Change-Prozess» begab, der unvermeidlich auch zu einer gewissen Unruhe führte. Es sei innerhalb von zwei Jahren zu sieben Kündigungen gekommen, wobei die Gründe vielfältig seien und nur zwei im Zusammenhang mit den Veränderungen gestanden seien. Von einer generellen latenten Unzufriedenheit könne nicht gesprochen werden. Auch ein Klima der Angst herrsche in den Betrieben nicht. Es würden alle Ideen und Kritikpunkte der Angestellten aufgenommen. Die Geschäftsleitung und der Gesamtstadtrat hätten die Forderung nach einer schriftlichen MitarbeiterInnenbefragung, die an einer der halbjährlich stattfindenden Personalvollversammlungen aufgekommen ist, abgelehnt und die Gründe dafür sowohl gegenüber dem Personal wie auch jetzt vor der Kommission offen dargelegt. Stattdessen gäbe es in der Stadtverwaltung mehrere andere Möglichkeiten, konkrete Fragen und Probleme von Mitarbeitenden zu erfassen und in direkten Gesprächen Lösungsmöglichkeiten zu finden. Dieses Vorgehen entspreche der gelebten Zusammenarbeitskultur in der Stadtverwaltung.

In der Folge konnte die Kommission keinerlei Hinweise auf eine anhaltende generelle offene oder latente Unzufriedenheit innerhalb des Bereichs Betriebe feststellen.

Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Werkhöfen

Ein Zwischenbericht an den ER ist erfolgt. Die Vertreter der Stadt versicherten, dass die Abklärungen mit umliegenden Gemeinden fortgesetzt werden und dass man mit der Bürgergemeinde ein weiteres Projekt anschau. Um eine Verunsicherung bei den Mitarbeitenden zu vermeiden, würden diese jeweils frühzeitig und sorgfältig informiert.

3. Organisation

Die Stadtbetriebe sind eine vielseitige Dienstleistungseinheit der Stadt Liestal und in folgende Bereiche aufgeteilt:

- Gesamtbereich: Veranstaltungen, Winterdienst
- Verkehrsflächen: Strassenreinigung, Unterhalt und Beleuchtung
- Grünflächen: Friedhofbetrieb, Gitterli-Betrieb, Schulanlagen,
 Strassengrün und Plätze
- Wasserversorgung: Planung und Versorgung, Sicherstellung Löschwasser
- Entsorgung und Umwelt: Abfallentsorgung, Prävention und Support bei
 Umweltgefahren

Als interne Ressourcen stehen zur Verfügung:

- ° Personal
- ° Geräte, Maschinen, Fahrzeuge
- ° Infrastruktur, Werkhofgebäude

Die Stadtbetriebe stellen ein wichtiges Gesicht der Stadt Liestal dar und sind sehr exponiert gegenüber der Bevölkerung.

4. Zusammenfassung der Besichtigung

Zu Beginn konnten sich die GPK-Mitglieder ausführlich über die Organisation der Betriebe, die verschiedenen Wohlfahrtspflege-Aufträge gemäss gesetzlichem Auftrag, die Dienstleistungseinheiten und Abteilungen sowie Anspruchsgruppen der Betriebe, die verschiedenen Stossrichtungen, reglementarischen Aufträgen und qualitätspolitischen Leitsätze informieren.

Beim anschliessenden Rundgang wurden an den jeweiligen Standorten die Stellenbeschriebe und Aufgaben erörtert und auch diverse Kennzahlen beziffert. So können als Beispiele erwähnt werden: Liestal hat rund 70 km Strassenwege. Im gesamten Stadtgebiet verteilt sind 118 Robidog-Kästen aufgestellt.

Speziell zu erwähnen sind die logistischen Herausforderungen bei Grossanlässen. So müssen z.B. für die Fasnecht rund 400 Verkehrsschilder aufgestellt und rund 100 Tonnen Abfall entsorgt werden. Insgesamt werden dafür ca. 1300 Mann-Stunden aufgewendet. Gesamthaft haben die Zahl der Veranstaltungen, in welche die Betriebe involviert sind, stark zugenommen.

Ausführlich wurde die Kommission auch über den Prozess und Ablauf von Fahrzeugbeschaffungen orientiert.

Die Abteilung Grünflächen ist in verschiedenen Gebieten und Bereichen im Einsatz (Schulhäuser, Kindergärten, Sport- und Freizeitanlagen, Bäume im Siedlungsgebiet, Wald der Einwohnergemeinde, Schädlingsbekämpfung, Umgebung von Gemeinde- und Wasserversorgungsanlagen, Gewässer und Bachufer). Sie wird jeweils bei der Planung aktiv einbezogen, weil schlussendlich der Unterhalt durch sie vorgenommen werden muss. Eine ganz wesentliche Stossrichtung im Leitbild der Abteilung Grünanlagen ist die Schaffung von grünen Erholungs-Oasen im verdichteten Siedlungsgebiet.

Auf dem Friedhof wurde die Kommission über die Planung der Friedhof-Neugestaltung informiert, welche gelegentlich dem Einwohnerrat unterbreitet werden soll. Interessant ist die Statistik. Aktuell finden pro Jahr rund 100 Bestattungen statt. Der Anteil an Erdbestattungen ist auf rund 10% zurückgegangen. Massiv zugenommen haben dafür die Bestattungen im Gemeinschaftsgrab. So entstanden im Friedhof freie Flächen. Es wird darüber nachgedacht, wie diese genutzt werden sollen.

Bei der Besichtigung im Pumpwerk Gitterli erhalten die Kommissionsmitglieder Einblick in die Grundwasserfassung, die Desinfektion des Wassers mittels UV-Anlage sowie die Einspeisung des Wassers vom Pumpwerk bis ins Leitungsnetz und zum Endverbraucher. Das Leitungs-System der Wasserversorgung Liestal hat eine Gesamtlänge von rund 80 km.

Weitere Informationen erhielten die GPK-Mitglieder bezüglich Wasserverluste und der Administration in Sachen Wasserrechnungen.

Den Abschluss bildete die Information über verschiedene organisatorische Belange im Zusammenhang mit der Abfallentsorgung (Submissionsverfahren, Abfallkalender, Information über Kehrreifeabfuhr und Spezialsammlungen usw.)

5. Eindrücke der GPK

Die Kommission hat einen positiven Eindruck bezüglich Organisation und Führung der Stadt-Betriebe erhalten. Dieser Bereich erfüllt eine Anzahl wichtiger Aufgaben unserer Stadt zur Wohlfahrtspflege (Trinkwasser, Abwasserbeseitigung, Strassenwesen, Kehrreifebeseitigung, Grün- und Sportanlagen). Dadurch sind die Mitarbeitenden auch sehr exponiert der Öffentlichkeit ausgesetzt, was in Einzelfällen zu Kritik oder Pannen führen kann. «Wo gearbeitet wird, können auch Fehler entstehen.» Dieser Tatsache müssen wir uns immer wieder bewusst sein. Die Leitung der Betriebe betreibt nach Ansicht der GPK eine gute interne Kommunikation und eine unkomplizierte Zusammenarbeit. Die Mitarbeitenden werden nach Möglichkeit begleitet und unterstützt. Auch die Zusammenarbeit mit Behörden und andern Abteilungen sowie externen Stellen funktioniert gut. Sollten trotzdem Konflikte entstehen, so wird versucht, diese intern zu bereinigen.

6. Dank

Zum Schluss bedankt sich die Kommission bei Stadtpräsident Daniel Spinnler und Stadtverwalter Benedikt Minzer für die offene Diskussion und Beantwortung der Fragen. In den Dank einschliessen möchten wir Bereichsleiter Martin Strübin sowie seine Mitarbeitenden.

7. Antrag

Der Einwohnerrat nimmt vom Bericht der Geschäftsprüfungskommission betreffend Betriebe/Werkhof zustimmend Kenntnis.

Liestal, 5. September 2018

Für die Geschäftsprüfungskommission

Der Präsident: Hanspeter Meyer

Beilage: Fragekatalog mit Antworten



Betriebe (Fragebogen)

Fassung vom **19.04.2018**

- Kürzel GPK-Mitglieder („Absender“):
- | | | |
|------------------------------|----|-----------------------------|
| - Meyer Hanspeter, Präsident | MH | SVP-Fraktion |
| - Bergamin Patricia | BP | SVP-Fraktion |
| - Bonjour Bernhard | BB | SP-Fraktion |
| - Durrer Michael | DM | GL-Fraktion, Ersatzmitglied |
| - Fischer Werner | FW | FDP-Fraktion |
| - Hilman Jackomuthu | HJ | CVP/EVP/GLP-Fraktion |

Nr.	Absender (GPK-Mitgl)	Stichwort	F R A G E N GPK (Kurzfassung)	ANTWORT (Stadttrat/Verwaltung)
1	MH	Personalfriedenheit	Dieses Thema wurde am 21.03.2018 nicht mehr diskutiert; in der Januar-Sitzung aber intensiv. Darum meine Frage: Gibt es diesbezüglich noch Probleme? Hat sich seit Januar etwas verändert?	Es wird einleitend nochmals wiederholt; die Behauptung, es herrsche eine generelle Unzufriedenheit in den Betrieben, ist eine in der Zeitung behauptete pauschale Aussage aufgrund eines anonymen Schreibens. Wie bereits an der Sitzung vom 11. Januar 2018 ausgeführt, bestand in den Betrieben aufgrund von Fluktuationen und neuer Vorgaben (z. B. Kleidervorschriften) eine gewisse Verunsicherung. Mit den neuen Mitarbeitenden kehrte indes auch eine Beruhigung der Situation ein.
2	MH	Zusammenarbeit	Wie ist heute der Stand der Zusammenarbeit Betriebe / Forstwesen / kant. Werkhof / Nachbargemeinden / Feuerwehr / private Baufirmen / Elektra? Wäre es möglich, in den Bereichen Waren- und Ersatzteillager, Werkzeuge und Maschinen vermehrt zusammenzuarbeiten?	Wie bereits im Zwischenbericht zum Postulat ausgewiesen, wird die Zusammenarbeit aktuell geprüft. Ergebnisse sollen bis Sommer 2018 vorliegen. Im weiteren fördern die Betriebe die Zusammenarbeit bereits heute auf mehreren Ebenen. Als Beispiele sind das Mieten einer Rissvergussmaschine von Lausen, die gemeinsame Nutzung der Tankstelle mit der Bürgergemeinde oder die Evaluation der Brunnenmeisteraufgabe für Arisdorf zu nennen. Zudem haben die Betriebe der Stadt haben 2017 eine regionale Gruppe für den Erfahrungsaustausch der Werkhofleiter ins

GPK-Fragenkatalog „Betriebe“ (2018)

3	MH	Wasserversorgung, Lager	Das Warenlager scheint recht umfangreich, was für Notfälle sicher richtig ist. Die Firma Debrunner AG mit ihrem Warenlager ist nicht weit vom Werkhof entfernt. Wäre hier eine intensivere Kooperation möglich und sinnvoll, und könnten Kosten und Platz eingespart werden?	Leben gerufen. Die Firma Debrunner AG hat ihr Lager auf SAP umgestellt und seine Flexibilität reduziert. Die vormalige enge Zusammenarbeit musste deshalb aufgegeben werden. Mit der Firma Aquaform besteht eine Vereinbarung für ein kleines Warenlager in Frenkendorf. Das bestehende Lager ist vor allem auf die Notfälle ausgerichtet.
4	BB	Probleme, Sorgen	Die Präsentationen am 21. März waren sehr beeindruckend. Da wird offensichtlich vielfältige, tolle Arbeit geleistet. Gibt es auch Bereiche, die Sorgen bereiten. Probleme, die bisher nicht gelöst werden konnten?	Es gibt viele Herausforderungen und die Betriebe sind prozessual und organisatorisch dazu in der Lage, diese zu bewältigen. Es gibt gleichwohl Prozesse, welche die Mitarbeiter nicht beeinflussen können. So z.B. die Auswahl eines Fahrzeuges bei einer Submission. Ein Mitarbeiter fühlte sich übergangen, weil nicht sein Wunschfahrzeug in der Submission obsiegte.
5	BB	Stellenbudget	Im Entwicklungsbericht 2018-2022 wird überzeugend dargelegt, wie verschiedene Faktoren zu einer Zunahme der Aufgaben im Bereich Betriebe führen (S. 72). Im Stellenplan ist bis 2022 kein Zuwachs vorgesehen. Unter welchen Bedingungen geht das auf? Ist kein Bedarf nach zusätzlichen Stellenprozenten vorhanden oder in näherer Zukunft zu erwarten?	Die Zunahme aufgrund der Wachstumsstrategie kann infolge Effizienzgewinnen bei der Arbeitsverledigung sowie neuen Zusammenarbeitsformen und schliesslich einer konsequenten Priorisierung aufgefangen werden.
6	BB	Zufriedenheit der MitarbeiterInnen	In der Januarsitzung wurde uns von einem "Change"-Prozess berichtet, der für die Mitarbeitenden Veränderungen und für Einzelne Verunsicherung brachte. Ist dieser Prozess jetzt abgeschlossen? Ist es gelungen, auf die Fragen der MitarbeiterInnen, die in die Forderung nach einer MitarbeiterInnen-Befragung mündeten, mit anderen Mitteln einzugehen?	Ein Change-Prozess benötigt Zeit, Fingerspitzengefühl und ist auch nichts Negatives. Mit dem Eintritt der neuen Mitarbeitenden und der laufenden Einführung kehrte eine Beruhigung der Situation ein.
7	BB	Gehör- und Staubschutz	Wir haben gehört, dass in den Betrieben erfreulich viel Wert darauf gelegt wird, dass sich die Mitarbeiter z.B. bei Laub- und Dreckbläsern oder bei Wischmaschinen gegen Lärm und Feinstaub schützen. Wird auch am Bewusstsein gearbeitet, dass für Passanten, insbesondere mit kleinen Kindern, die Belastung gross sein kann und es manchmal nötig sein kann, für solche Personen die Maschinen kurz abzustellen, bis sie sich wieder ent-	Die Wischmaschine hat einen Saugmechanismus, damit möglichst wenig Staub aufgewirbelt wird. Damit die Belastung für Passanten möglichst gering sind, werden die Reinigungsarbeiten in publikumsarmen Zeiten verrichtet. Des Weiteren achten die Mitarbeitenden darauf, Laubbläser so einzusetzen, dass die Passanten/innen möglichst wenig gestört werden.

GPK-Fragenkatalog „Betriebe“ (2018)

			fernt haben?	
8	FW	Betriebsklima	Wie beurteilt Martin Stirubin das aktuelle Betriebsklima? Bitte begründen.	Das Betriebsklima beurteile ich als gut. Die gute Energie der leistungsbereiten, zum Teil neueingestellten Mitarbeiter trägt wesentlich zu dieser positiven Bilanz bei. Dies kommt an den Sitzungen und in Arbeitsgruppen zum Ausdruck aber auch in der Bereitschaft einer Mehrheit, sich ausserhalb der Arbeitszeit zum Beispiel in der Mittagspause einmal pro Woche gemeinschaftlich zu verpflegen
9	FW	Zufriedenheit MA	Wie wird die Zufriedenheit der Mitarbeiter eruiert?	Diese Frage wurde im Rahmen der GPK-Sitzung vom 11. Januar bereits beantwortet (siehe Protokoll). Es sei nochmals erwähnt: eine generelle Arbeitszufriedenheit gibt es nicht. Es sind Teilaspekte, die beurteilt werden müssen, wie Verhältnis im Team, Verhältnis zu Vorgesetzten, finanzielle Leistungen, Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt, etc. Die Stadt Liestal führt ein umfassendes Personalcontrolling. Bei Austritten der Mitarbeitenden werden formalisierte umfassende Austrittsgespräche geführt, die auch das Arbeitsklima betreffen. Die Auswertung erfolgt jährlich und es werden entsprechende Massnahmen erarbeitet.
10	FW	Entlohnung	Finden die Mitarbeiter der Betriebe ihre Entlohnung angemessen?	Bei der Stellenbesetzung der neuen Mitarbeitenden, die gut qualifiziert sind, wurde die angebotene Lohnhöhe jeweils akzeptiert. Man zahlt in der Stadt Liestal somit konkurrenzfähige, marktgerechte Löhne. Das zeigt auch der Vergleich mit anderen Gemeinden sowie dem fachverwandten Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe.
11	FW	Integration neue MA	Wie werden jeweils neue Mitarbeiter integriert?	Es besteht ein umfassender Einarbeitungsprozess TP 02.40.04, der auch die weichen Faktoren berücksichtigt.
12	FW	Umgang mit Fehlern	Wie wird mit Fehlern die Mitarbeiter begehen umgegangen?	Die Stadt Liestal hat eine gute Fehlerkultur. Auch bei Fehlern wird nach Ursachen (nicht nach Schuldigen) gesucht und die Prozesse entsprechend verbessert. Bestes Beispiel dazu waren die nicht versandten Wasserrechnungen, bei denen man Ursachen eruiert, die Fehler aufgearbeitet, und schliesslich die Prozesse angepasst hat.

GPK-Fragenkatalog „Betriebe“ (2018)

13	FW	Austausch und Unterstützung unter MA	Werden gute Tipps und Fachwissen untereinander offen ausgetauscht und hilft man einander bei Problemen?	Es gibt ausgesprochen gut ausgebildete, erfahrene und auch lernbereite Mitarbeiter. Der Austausch ist offen. Interne und externe Weiterbildungen werden gefördert. Beispiel Fasnacht 2018: Es standen 7 neue Mitarbeiter zum ersten Mal in der Fasnachtsreinigungsguppe im Einsatz. Diese wurden einmal vor der Fasnacht und danach nochmals unmittelbar vor den Einsätzen instruiert und in den Spezialtruppen integriert. Die Effizienz konnte trotz den Neuen bei jeder der 3 folgenden Reinigungstouren gesteigert werden (stelle Lernkurve).
----	----	--------------------------------------	---	---