

Botschaft an den Grossen Gemeinderat für die 6. Sitzung vom 20. November 2025

Traktandum Nr. 78

Registratur Nr. 10.3.72

Axioma Nr. 10910

Ostermundigen, 28. Oktober 2025 / LedBar



Motion glp-Fraktion betreffend «Aufnahme einer Personalplanung im Budgetprozess»; Erheblicherklärung/Ablehnung resp. Umwandlung in Postulat

Wortlaut

Im zukünftigen Budgetprozess ist eine Personalplanung mit Anzahl FTE und Anzahl Stellenprozenten pro Abteilung im Jahresvergleich aufzunehmen. Die Daten sollen rückblickend die Entwicklungen pro Abteilung über die letzten 5 Jahre sowie eine Planung für die kommenden 3 Jahren aufzeigen.

Die GLP beantragt die Umsetzung bis spätestens auf die 2. Lesung im GGR vom 20. November 2025. In den darauffolgenden Jahren soll diese Personalplanung ein fixer Bestandteil des Budgetprozesses sein.

Begründung / Fragen

Die Jahresrechnungen der Gemeinde Ostermundigen sind seit Jahren defizitär. Eine der wenigen Steuerungsmöglichkeiten auf der Kostenseite liegt beim Personalaufwand resp. beim Personalbestand der Gemeinde.

Eingereicht am: 4. September 2025

Unterzeichnende:

sig.: Oliver Tamas (GLP), Alexander Wahli (GLP), Alexander Schmied (GLP), Luca Alberucci (GLP), Leena Raass (GLP), Dorothea Züllig von Allmen (GLP)

1. Stellungnahme des Gemeinderates vom 14. Oktober 2025

Das Bedürfnis der Motionärinnen und Motionären nach mehr Transparenz in Bezug auf die Personalplanung des Gemeinderats ist nachvollziehbar. Im Folgenden wird auf die einzelnen Punkte der Motion vertieft eingegangen:

Gemeinderat

Schiessplatzweg 1 Telefon +41 31 930 14 14

Postfach 101

3072 Ostermundigen

www.ostermundigen.ch

1. *Im zukünftigen Budgetprozess ist eine Personalplanung mit Anzahl FTE und Anzahl Stellenprozenten pro Abteilung im Jahresvergleich aufzunehmen.*

Wenn eine mittelfristige Personalplanung im Rahmen des Budgetprozesses dargelegt werden soll, kann der Gemeinderat beauftragt werden, per Budgetprozess 2027 ein entsprechendes Instrument durch den Personaldienst erarbeiten zu lassen.

Dabei können der Übersichtlichkeit halber die Stellenprozente auch in FTE (Vollzeitstellen) geführt werden (=Stellenprozente : 100).

2. *Die Daten sollen rückblickend die Entwicklungen pro Abteilung über die letzten 5 Jahre sowie eine Planung für die kommenden 3 Jahren aufzeigen.*

- Der Gemeinderat ist der Auffassung, dass eine rückblickende Entwicklung der Vollzeitstellen nicht Bestandteil der mittelfristigen Personalplanung ist. Die rückblickende Entwicklung der Vollzeitstellen kann bereits heute den Verwaltungsberichten entnommen werden.
- Die Personalplanung ist Teil der Unternehmensplanung. Ihre Aufgabe besteht darin, den Personalbestand vorausschauend so zu steuern, damit Mitarbeitende in der richtigen Qualität und Quantität zur richtigen Zeit für die Zielerreichung des Unternehmens zur Verfügung stehen.
- Eine über mehrere Jahre vorausschauende Personalplanung für die Verwaltung ist mit vielen Unsicherheiten und Unvorhersehbarkeiten verbunden. Der Personalmehr- oder -minderbedarf ist deshalb selten, bzw. nur bei bereits bewilligten neuen Projekten/Leistungen durch die Verwaltung vorhersehbar und es stellen sich folgende Fragen:
 - Welche Projekte werden durch die Behörden initialisiert und von den Behörden bewilligt (freiwillige Leistungen der Gemeinde)?
 - Wenn neue Projekte oder neue Leistungen beschlossen werden, muss die Verwaltung diese umsetzen und muss das dafür nötige zusätzliche Personal beschaffen können – unabhängig von in einer Personalplanung festgeschriebenen Stellenprozenten. Die Verwaltung kann hier nur begrenzt vorausschauend, da neue Vorstösse aus den Behörden nicht im Voraus bekannt sind.
 - Welche übergeordneten Rahmenbedingungen zu gesetzlichen Leistungen werden wie angepasst und haben welchen Einfluss auf die Personalplanung (z.B. Betreuungsschlüssel in Tagesschulen, Kitas, Fallbetreuung pro Person im EKS, Fälle pro 100% Sozialarbeitende in der Sozialhilfe)?
 - Ein Beispiel: Wenn der Kanton Vorgaben bezüglich des Betreuungsverhältnisses in Kitas oder Tagesschulen anpasst, muss die Gemeinde diese Vorgaben umsetzen.

3. Die GLP beantragt die Umsetzung bis spätestens auf die 2. Lesung im GGR vom 20. November 2025. In den darauffolgenden Jahren soll diese Personalplanung ein fixer Bestandteil des Budgetprozesses sein.

- Eine umfassende mittelfristige Personalplanung ist per 20. November 2025 nicht realistisch, jedoch wird eine Umsetzung auf den Budgetprozess 2027ff als möglich erachtet.
- Der Gemeinderat hat im Rahmen der Überprüfung des Budget 2026 und in Kenntnis des vorliegenden Vorstosses die Abteilungen aufgefordert, in einem nicht strukturierten Prozess, die per Ende September 2025 bekannten mittelfristigen Personalbedarfe aufzuzeigen:
 - o Siehe Beilage → Personalplanung 2026-2030
- Eine systematische, mittelfristige Personalplanung ist ein strategisches Instrument des Gemeinderats. Der effektive Personalbedarf und die effektive Entwicklung des Personalbestandes werden sich wie bis dato aus durch Volk, Parlament oder Gemeinderat definierte Projekte und Leistungen, sowie durch von übergeordneten Behörden angepasste Vorgaben ergeben.
- Eine Umfrage bei anderen, von der Grösse her vergleichbaren Gemeinden hat zudem gezeigt, dass eine systematische, mittelfristige Personalplanung nicht üblich ist.

Der Gemeinderat ist bereit, die Motion als Postulat für den Budgetprozess 2027ff entgegenzunehmen und beantragt aus vorgenannten Gründen die Umwandlung der Motion in ein Postulat.

2. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie Artikel 53 der Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates, beantragt der Gemeinderat dem Grossen Gemeinderat, es sei folgender

Beschluss zu fassen:

Die Motion wird in ein Postulat umgewandelt und erheblich erklärt.

Gemeinderat Ostermundigen



Thomas Iten
Präsident



Barbara Steudler
Gemeindeschreiberin

Beilage:

- Personalplanung 2026-2030