



Interpellation Steiner-Brütsch Daniel (EVP) und Marti Bernhard (SP) vom 16. Dezember 2013 betreffend Führungsverständnis und -verhalten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal; Beantwortung

Sehr geehrter Herr Stadtratspräsident
Sehr geehrte Stadträtinnen und Stadträte

1. Text der Interpellation:

"Führungsverständnis und -verhalten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal

Von verschiedensten Seiten werden immer wieder Stimmen laut, welche das Arbeitsklima, das Führungsverständnis und -verhalten sowie die mangelnden Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal beanstanden.

Wir bitten den Gemeinderat um Beantwortung folgender Fragen:

1. *Wie beurteilt der Gemeinderat das Arbeitsklima, das Führungsverständnis und -verhalten sowie die Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal?*
2. *Inwiefern hat der Gemeinderat Kenntnis von Stimmen, welche das Arbeitsklima, das Führungsverständnis und -verhalten sowie die mangelnden Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal beanstanden?*
3. *Falls Veränderungen in der Führung der Stadtverwaltung Langenthal vorgesehen sein sollten:*
 - *Inwiefern sind Veränderungen betreffend Führungsverständnis und -verhalten sowie Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Führung der Stadtverwaltung Langenthal vorgesehen?*
 - *Welches sind die auslösenden Faktoren bzw. Ziele dieser vorgesehenen Veränderungen?*
 - *Inwiefern hält der Gemeinderat vor diesem Hintergrund an der Einführung des Geschäftsführungsmodells fest?*
4. *Inwiefern ist der Gemeinderat bereit, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Langenthal in einer geeigneten Form (z.B. mit einer Mitarbeitendenbefragung) zu evaluieren?"*

Daniel Steiner-Brütsch und Bernhard Marti

2. Beantwortung der Fragen:

Der Gemeinderat dankt den Interpellanten für ihre Interpellation. Sie ermöglicht es ihm einerseits, das reglementarisch geltende Führungssystem sowie dessen Weiterentwicklung seit der Einführung des Geschäftsführungsmodells ab 1. Juli 2010 darzustellen und andererseits den neuesten Stand der Verwaltungsleitungsorganisation, basierend auf der Auswertung der Vernehmlassung zur neuen Stadtverfassung und basierend auf den angestellten Überlegungen des obersten Verwaltungskaders, bekannt zu geben:

a) Reglementarisch geltendes Führungssystem (gemäss der geltenden Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 und gemäss dem Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung vom 20. November 2000)

Gemäss Art. 67 Abs. 1 der geltenden Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 übt der **Gemeinderat** die Aufsicht über die Stadtverwaltung aus. Er ist dafür besorgt, dass die Stadt ihre Verwaltung als modernes Dienstleistungsunternehmen führt (Art. 2 Abs. 3 Stadtverfassung). Er ist für den Aufbau und die Durchführung einer umfassenden und koordinierten Verwaltungstätigkeit verantwortlich und erlässt bzw. beantragt in diesem Rahmen Bestimmungen über den Aufbau der Verwaltung und den Ablauf des Geschäftsverkehrs (Art. 12 Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung). Die Amtsvorsteher sind dem Gemeinderat direkt unterstellt (Art. 29 Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung).

Die **Stadtpräsidentin bzw. der Stadtpräsident** leitet die Stadtverwaltung, führt und beaufsichtigt das Personal der Stadtverwaltung und sorgt für einen wirtschaftlichen, gesetzmässigen und bürgernahen Verwaltungsablauf. Sie oder er nimmt die eingehenden Geschäfte entgegen und trifft die zu ihrer speditiven Behandlung erforderlichen Anordnungen.

Für Geschäfte, die mehrere Ämter betreffen, bezeichnet sie bzw. er das geschäftsführende Amt (= Ab-



schrift aus Art. 87 Abs. 1 und 3 Stadtverfassung und Art. 22 Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung). Zur Erledigung dieser Aufgaben steht ihr/ihm das Präsidialamt als Stabsorgan zur Verfügung. Entsprechend sind die Aufgaben der Stadtschreiberin bzw. des Stadtschreibers und des Präsidialamtes ausgestaltet (vgl. dazu Art. 32 und 35 Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung, insbesondere die Lemma 4 [Führung der Sitzungen der Geschäftsleitung], 5 [Abstimmung der Tätigkeiten der Ämter und Behörden aufeinander] und 6 [Vermittlung des Geschäftsverkehrs]).

Die **Führung der einzelnen Ämter** obliegt den 6 Amtsvorstehenden (Präsidialamt, Stadtbauamt, Finanzamt, Sozialamt, Amt für öffentliche Sicherheit und Amt für Bildung, Kultur und Sport), die gemäss den geltenden Reglementen hierarchisch alle gleichgestellt sind. Sie leiten, koordinieren, organisieren und überwachen je ihr Amt im Rahmen der gesetzlichen und der Vorgaben des Gemeinderates (Art. 30 Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung).

b) Geschäftsführungsmodell

Die oben beschriebene sehr stark operativ ausgerichtete Aufgabenzuteilung an das Stadtpräsidium ist mit den Ansprüchen an ein Stadtpräsidium eines wichtigen Regionalzentrums sowie an die politische Führung, aber auch mit den fachlichen und führungsorientierten Ansprüchen des Stadtpräsidiums vis-à-vis einer fachlich hoch qualifizierten Stadtverwaltung, seit längerem und in zunehmendem Mass unvereinbar. Das zeichnete sich bereits in der Amtszeit von Herrn alt Stadtpräsident Hans-Jürg Käser ab und akzentuierte sich in der laufenden Amtszeit des amtierenden Stadtpräsidenten. Folge davon war, dass zwar das beschriebene Führungssystem in den Reglementen verankert war (und ist), dass sich aber in der gelebten Realität eine immer stärker zu Tage tretende Trennung zwischen der Aussenvertretung der Stadt (zum Beispiel in Form eines Grossratsmandates) sowie der politischen Führung, welche beim Stadtpräsidium (in der Funktion des/der Präsident/in der Exekutive) und gleichermassen bei den Mitgliedern des Gemeinderates in der Funktion als Ressortvorstehende angesiedelt war und ist, und der operativen Führung der Verwaltung entwickelte. Diese Entwicklung führte in der Stadtverwaltung zunehmend zu Unsicherheiten in Bezug auf die Schnittstellen zwischen der politischen Führung und der operativen Verantwortung und war letztlich der Hauptgrund für die versuchsweise Einführung des Geschäftsführungsmodells ab Juli 2010. Für die weiteren Begründungen für die Einführung des Geschäftsführungsmodells wird auf die seit 2010 wiederholten Verlautbarungen und Erklärungen des Gemeinderates verwiesen, letztmals in den Vernehmlassungsunterlagen zur neuen Stadtverfassung im Sommer und Herbst des letzten Jahres. Im Rahmen der Formulierung eines ersten Entwurfs der neuen Stadtverfassung wurden die entsprechenden Festlegungen, soweit sie auf Stufe der Stadtverfassung vorzunehmen sind, in die politische Diskussion eingebracht. Insbesondere wurde die Funktion des Stadtpräsidiums neu und der Mitglieder des Gemeinderates als Ressortvorstehende erstmals ausdrücklich definiert (im Sinne des unmissverständlichen Primates der Politik), und es wurde festgehalten, dass die Stadtverwaltung vom geschäftsführenden Stadtschreiber geleitet wird, unter der Aufsicht des Stadtpräsidiums.

Betreffend die Führung der Ämter änderte das Geschäftsführungsmodell nichts an der gemäss den geltenden Reglementen beschriebenen Ordnung: Die Amtsvorsteher führen ihre Ämter auch unter dem Geschäftsführungsmodell selbständig und tragen dafür in jeder Hinsicht (Führungsverhalten, Arbeitsklima, Einbezug der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse etc.) auch die Verantwortung.

c) Verwaltungsleitungsmodell als Weiterentwicklung des Geschäftsführungsmodells

Das Geschäftsführungsmodell wurde in der Vernehmlassung zur Stadtverwaltung politisch und verwaltungsintern rege diskutiert. Es liegt ein detaillierter Auswertungsbericht dazu vor, der hier nicht im Detail dargestellt wird (das wird im Rahmen der Beratungen der neuen Stadtverfassung im Stadtrat der Fall sein). **Gemäss diesem Auswertungsbericht und auf Grund der eigenen Erfahrungen des Gemeinderates mit dem seit Sommer 2010 geltenden Geschäftsführungssystem kam der Gemeinderat zum Schluss, am gewählten Führungsmodell von der Grundidee her festzuhalten.** Gleichzeitig zeigte die Vernehmlassung aber auch, dass das Modell in einigen Punkten konkreter formuliert bzw. verdeutlicht werden muss, um Missverständnissen und Ängsten in Bezug auf die Sicherstellung des Primates der Politik entgegenzuwirken.

Das betrifft zum einen die Bezeichnung "Geschäftsführung" und "geschäftsführender" Stadtschreiber: Gemäss den Eingaben der Vernehmlassung nahm der Gemeinderat zur Kenntnis, dass diese Bezeich-



nung auch dahingehend interpretiert werden kann, dass der Stadtschreiber *inhaltlich* auf die politischen Geschäfte Einfluss nimmt. Das war und ist in dem angestrebten – und in zahlreichen, auch grösseren Gemeinden eingeführten – Führungsmodell nicht beabsichtigt; die inhaltliche Gestaltung der Geschäfte ist Sache der politisch zuständigen einzelnen Ressortvorstehenden, welche "ihren" Amtsvorstehenden direkt entsprechende Weisungen zur Vorbereitung der Geschäfte erteilen. Der Gemeinderat beschloss zur Verdeutlichung des Systems, auf die Bezeichnung "Geschäftsführung" zu verzichten und zugleich in der Stadtverfassung ausdrücklich zu verankern, dass der Stadtschreiber (nicht der "geschäftsführende" Stadtschreiber) die Stadtverwaltung *administrativ* leitet (als Vorsitzender, zusammen mit der Verwaltungsleitung, siehe dazu unten). Des Weiteren wurde wörtlich in der Stadtverfassung festgeschrieben, dass der Stadtschreiber direkt dem Stadtpräsidium unterstellt ist, welches im Auftrag des Gemeinderates die Aufsicht über die Stadtverwaltung und die Verwaltungsleitung wahrnimmt. Auch das war zwar schon seit Beginn des Geschäftsleitungsmodells so vorgesehen, soll aber mit der ausdrücklichen Festlegung im Wortlaut der Stadtverfassung mit der notwendigen Klarheit unterstrichen und damit auch nochmals sichergestellt werden. Mit diesen klärenden Bezeichnungen wird die Stadtverfassung im laufenden Monat Januar (zusammen mit allen anderen vorgesehenen Anpassungen der Stadtverfassung) in die obligatorische kantonale Vorprüfung geschickt und anschliessend dem Stadtrat zur Beratung unterbreitet.

Neben der "Schiene Stadtverfassungsrevision" wurde das Geschäftsführungsmodell auch durch die Amtsvorstehenden weiterbearbeitet, und zwar nicht nur auf der Ebene Stadtverfassung, sondern bereits sehr detailliert aus dem praktischen operativen Blickwinkel. Diese Bearbeitung erfolgte auf Wunsch und aus Eigeninitiative *aller* Amtsvorstehenden in einem extern geführten Teamentwicklungsprozess, der seit Herbst 2013 läuft.

Bisher liegen dazu folgende Ergebnisse vor:

- **Betreffend die Organisation der Verwaltungsleitung:** Bisher fand wöchentlich am Donnerstag nach der am Mittwoch stattfindenden Gemeinderatssitzung die "Geschäftsleitungssitzung" statt. Diese Sitzung, einziges übergeordnetes Führungsgefäss (alle anderen Führungsgefässe sind auf der Stufe der einzelnen Ämter angesiedelt), wurde vom Stadtschreiber als Geschäftsführer geleitet. Anwesend waren der Stadtpräsident, die Amtsvorstehenden, die stellvertretende Stadtschreiberin, der Fachbereichsleiter Informatik, die Fachstellenleiterin Personal und der Gemeinderatssekretariatsleiter. An dieser Sitzung, welche rund 1 ½ Stunden dauerte, aber nur stattfand, wenn am vorangehenden Mittwoch eine Gemeinderatssitzung durchgeführt wurde (ist rund 30 Mal pro Jahr der Fall), wurden durch den Stadtpräsidenten die Beschlüsse des Gemeinderates vom Vortag erläutert, danach die Themen Informatik und Personal abgearbeitet, und schliesslich bestand pro Amtsvorstehendem die Möglichkeit, übergreifende Geschäfte aus den Ämtern zu thematisieren. Diese "Geschäftsleitungssitzung" wird neu auf die Kommunikation der Gemeinderatsbeschlüsse durch den Stadtpräsidenten reduziert und dient so weiterhin als Schnittstelle der Verwaltungsleitung zur Politik ("Gemeinderatsrapport"). Daneben wird in Zukunft die operative Verwaltungsführung beim neuen Gremium "Verwaltungsleitung" angesiedelt, bestehend aus dem Vorsitzenden (Stadtschreiber) und den Amtsvorstehenden, fallweise oder regelmässig ergänzt um weitere Disziplinen (Personal, Informatik, Stabsmitarbeitende etc.; die definitive Zusammensetzung ist noch offen). Dieses Gremium trifft sich alle 14 Tage zu einer strukturierten (Einladung, Traktandenliste, Protokoll, etc.) Sitzung, an welcher verwaltungsführungsrelevante Themen wie Führungsprinzipien für die Stadtverwaltung (werden derzeit ebenfalls im oben erwähnten Teamentwicklungsprozess der Amtsvorstehenden erarbeitet), Prinzipien im Umgang auf der Verwaltungsleitungsebene miteinander und mit den übrigen Mitarbeitenden, übergeordnete Personalfragen, übergeordnete Verwaltungsfragen, Abstimmungen verschiedener Geschäfte untereinander etc. im obersten Kader gemeinsam besprochen und gemeinsam festgelegt werden – alles Themen, die in der bisherigen "Geschäftsleitungssitzung" zu wenig Raum in Anspruch nehmen konnten. Ziel dieser neuen Führungsorganisation ist eine vom gesamten obersten Führungskader gewünschte *Verbreiterung der Führungsebene, indem neu formell neben dem Stadtschreiber, der bisher als Geschäftsführer meist alleine mit derartigen Fragestellungen konfrontiert war und darüber befinden musste, auch die Amtsvorstehenden in ihre Ämter betreffende übergeordnete Führungsfragen einbezogen werden und Verantwortung für die Verwaltungsleitung mittragen*. Diese Entwicklung, welche wie erwähnt durch die Eigeninitiative der Amtsvorstehenden begründet und laufend weiter entwickelt wird, begrüsst der Gemeinderat in allen



Teilen, insbesondere deshalb, weil so mit einem einzigen übergeordneten Führungsgefäss die gesamte Stadtverwaltung vertreten und angesprochen ist. Daneben finden natürlich noch feste Termine ("jours fix") der Amtsvorstehenden mit ihren Ressortvorstehenden einerseits (politische Führung) und mit dem Stadtschreiber andererseits statt, letzteres beispielsweise zur terminlichen Standortbestimmung der Ziele der Richtlinien der Regierungstätigkeit, aber auch zur Besprechung von Einzelgeschäften, von konkreten Formulierungen von Berichten und Anträgen etc. Zudem findet wöchentlich ein "jour fix" zwischen dem Stadtpräsidenten und dem Stadtschreiber statt, in dessen Rahmen die direkte Unterstellung und die Wahrnehmung der Aufsicht durch das Stadtpräsidium umgesetzt wird.

Die Führung der einzelnen Ämter obliegt - neu unter dem Vorbehalt von Vorgaben der Verwaltungsleitung als Gremium, das für die Leitung der gesamten Verwaltung zuständig ist - nach wie vor den Amtsvorstehenden, welche wie bereits im Geschäftsführungsmodell personell, nicht aber fachlich (diese Unterstellung liegt bei den Ressortvorstehenden) dem Stadtschreiber unterstellt sind, um die Führung der Amtsleitungsebene sicherzustellen.

Weitere Themen werden im Teamentwicklungsprozess unter den Amtsvorstehenden besprochen, sind jedoch noch nicht in allen Teilen spruchreif und zum Teil auch nicht auf der Ebene des Stadtrates angesiedelt (je nach weiterer Entwicklung ist das Führungsgefäss Verwaltungsleitung mehr oder weniger detailliert im neuen Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung, welches vom Stadtrat zu beraten und zu beschliessen sein wird, festzulegen). Immerhin soll als Beispiel erwähnt sein, dass der Teamentwicklungsprozess ergeben hat, dass bei den Qualifikationsgesprächen mit den Amtsvorstehenden, welche im Geschäftsführungsmodell der Stadtschreiber alleine durchführen musste, neu auch der/die jeweilige Ressortvorsteher/in anwesend sein wird. Damit wird die Mitbewertung des Aspektes der Zusammenarbeit zwischen den Amtsvorstehenden und "seinem/seiner" bzw. "ihrer/ihrer" Ressortvorsteher/in sichergestellt.

Vor diesem Hintergrund können die konkreten Fragen der Interpellation wie folgt beantwortet werden:

1. *Wie beurteilt der Gemeinderat das Arbeitsklima, das Führungsverständnis und -verhalten sowie die Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal?*

Der Gemeinderat beurteilt das Arbeitsklima in der Stadtverwaltung insgesamt als gut bis sehr gut, was er als das Ergebnis einer guten Führungsarbeit auf allen Stufen wertet. Ein Indiz für diese Beurteilung ist einerseits die unmittelbare persönliche Wahrnehmung der einzelnen Mitglieder des Gemeinderates in den Ressorts im Rahmen ihrer täglichen Arbeit, die direkt im Kontakt mit den Mitarbeitenden in den Räumen der Stadtverwaltung stattfindet. Andererseits stellt der Gemeinderat fest, dass beispielsweise die Fluktuationsrate in allen Verwaltungsbereichen sehr tief ist (über alle Bereiche im Schnitt rund 7-8%) und überwiegend durch ordentliche Pensionen, Mutterschaften, oder durch zum Teil grosse Lohnunterschiede zu anderen Arbeitgebenden begründet ist. "Arbeitsklimatische" Gründe für Kündigungen von Mitarbeitenden werden in den fast ausnahmslos bei jedem Austritt von der Fachstellenleiterin Personal durchgeführten Austrittsgesprächen sehr selten geltend gemacht und liegen, wenn überhaupt, weit überwiegend in zwischenmenschlichen Themen oder aber in leicht zunehmender Weise in der teilweise sehr ausgeprägten Arbeitsbelastung begründet. Schliesslich weist der Gemeinderat darauf hin, dass sehr viele Mitarbeitende seit Jahren oder gar Jahrzehnten in der Stadtverwaltung arbeiten und mit ihrem Umfeld in jeder Hinsicht gut bis sehr zufrieden sind, wie die Rückmeldungen in den Qualifikationsgesprächen zeigen. Auch das ist für den Gemeinderat ein Indiz für ein intaktes Arbeitsklima sowie für ein gutes Führungsverständnis und -verhalten der Führungsebenen, ebenso wie die wiederholt von der Geschäftsprüfungskommission im Rahmen ihrer jährlichen Verwaltungsprüfung protokollierten festgehaltenen sehr positiven Wahrnehmungen betreffend das Arbeitsklima. Mit einer zunehmenden Sorge sieht der Gemeinderat das Arbeitsklima also nicht durch Führungsverständnis etc., sondern wenn schon durch die laufend zunehmende Arbeitsbelastung vieler Mitarbeitender der Stadtverwaltung, welche auf Grund der unzähligen grossen Projekte begründet ist, gefährdet.

Das Führungsverständnis und -verhalten sowohl der Verwaltungsleitung (Amtsvorstehende) als auch der Führenden auf den unteren Führungsebenen beurteilt der Gemeinderat insgesamt als zeitgemäss, angepasst und offen. Der Gemeinderat begrüsst es aber dennoch, dass sich die Ver-



waltungsleitung beispielsweise mit der Erarbeitung von übergeordneten Führungsprinzipien befasst, damit trotz der relativen Grösse der Stadtverwaltung zu diesen und weiteren Fragen wie zum Beispiel jener der Kundenorientierung, des Qualitätsverständnisses und anderes mehr ein möglichst gemeinsames Verständnis hergestellt werden kann, ohne dass deswegen die atmosphärischen Eigenheiten der einzelnen Ämter und Verwaltungseinheiten, die durch die jeweiligen Amtsvorsteher geprägt sind, verschwinden sollen.

Die Partizipationsmöglichkeiten der Amtsvorstehenden wurden mit der neuen Führungsorganisation "Verwaltungsleitung" deutlich gestärkt, was in der Wahrnehmung des Gemeinderates nicht nur der Wunsch der Amtsvorstehenden war, sondern auch des Stadtschreibers, weil damit wie bereits ausgeführt auch die Führungsverantwortung auf breitere Schultern verteilt ist. In den einzelnen Ämtern ist die Partizipationsmöglichkeit der Mitarbeitenden dank den kurzen Wegen und in der gesamten Verwaltung äusserst kollegialen Verhältnissen jederzeit gegeben. Darüber hinaus bestehen institutionalisierte Partizipationsmöglichkeiten des Personalverbandes, beispielsweise bei den jährlichen Gehaltsrunden.

2. *Inwiefern hat der Gemeinderat Kenntnis von Stimmen, welche das Arbeitsklima, das Führungsverständnis und -verhalten sowie die mangelnden Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Langenthal beanstanden?*

Der Gemeinderat hat davon keine Kenntnisse im Sinne der Fragestellung, beispielsweise auf der Grundlage von konkreten Interventionen des Personalverbandes oder einzelner Mitarbeitender. Schon eher, aber darauf zielt der Text der Frage nicht ab, ist dem Gemeinderat wie erwähnt bekannt, dass auf Grund der grossen Fülle von Projekten da und dort Unzufriedenheit auf Grund der konkreten individuellen Arbeitsbelastung besteht. Grundsätzlich schliesst der Gemeinderat aber natürlich nicht aus, dass im Einzelfall auch aus Gründen unpopulärer Führungsentscheide oder zwischenmenschlicher Differenzen Unzufriedenheit besteht, wie das bei jeder Organisation, sei diese nun klein oder grösser, ab und zu der Fall ist. Wie der Gemeinderat jedoch feststellt und gerne weitergibt, wird von Seiten der Verwaltungsleitung und des weiteren Führungskaders eine offene und kollegiale feedback-Kultur gelebt (= ein Ziel des Teamentwicklungsprozesses), soweit dies in der jeweils konkreten Situation möglich ist. Er gibt diesen Eindruck auch und gerne in der bestätigenden Beurteilung des Stadtpräsidenten wieder, dem wie einleitend beschrieben gemäss den geltenden Reglementen die Verwaltungsleitung bzw. seit der Einführung die Aufsicht über den Stadtschreiber obliegt. Gemäss Auskunft des Stadtpräsidenten haben in den bisherigen 7 Jahren seiner Amtszeit nur vereinzelt Mitarbeitende der Stadtverwaltung wegen des Arbeitsklimas oder wegen fehlenden Partizipationsmöglichkeiten bei ihm vorgesprochen. In diesen wenigen Fällen seien die Unstimmigkeiten jeweils unmittelbar mit den Beteiligten, allenfalls auch unter Einbezug der zuständigen Ressortvorstehenden, ausdiskutiert worden, und es hätten in jedem Fall sachdienliche und zufriedenstellende Lösungen gefunden werden können.

3. *Falls Veränderungen in der Führung der Stadtverwaltung Langenthal vorgesehen sein sollten:*

- *Inwiefern sind Veränderungen betreffend Führungsverständnis und -verhalten sowie Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Führung der Stadtverwaltung Langenthal vorgesehen?*

Wie die obigen Ausführungen zeigen, beurteilt der Gemeinderat das Führungsverständnis und das Führungsverhalten aller Führungsebenen als akkurat und an die jeweilige Verantwortungsstufe angepasst. Zugleich nimmt und gibt der Gemeinderat befriedigt zu Kenntnis, dass die Verwaltungsleitung stets an Verbesserungen auch in diesem Bereich arbeitet (vgl. einleitende Bemerkungen zum Teamentwicklungsprozess) und somit auf den Führungsebenen die wichtige Erkenntnis einer ständigen Weiterentwicklung vorhanden ist.



- *Welches sind die auslösenden Faktoren bzw. Ziele dieser vorgesehenen Veränderungen?*

Die Führungsorganisation der Stadtverwaltung unterliegt wie allgemein bekannt seit Jahren einem permanenten Anpassungsprozess, der wie ausgeführt einerseits durch ein verändertes Verständnis von Funktionen (Stadtpräsidium) und andererseits durch veränderte Ansprüche an die Führung von und in den Verwaltungseinheiten begründet ist. Der Gemeinderat ist mit den feststellbaren Entwicklungen sehr zufrieden. Sie gehen seiner Ansicht nach in die richtige Richtung.

- *Inwiefern hält der Gemeinderat vor diesem Hintergrund an der Einführung des Geschäftsführungsmodells fest?*

In der Beurteilung des Gemeinderates gibt es keinen "Hintergrund", welcher ihn zur Frage des Festhaltens an dem Geschäftsführermodell führen müsste. Das Geschäftsführungsmodell konnte wie oben beschrieben auf Grund der Eingaben der Vernehmlassung zur Stadtverfassung und auf Grund der Eigeninitiative der Verwaltungsleitung (Teamentwicklungsprozess) durch eine noch bessere Verdeutlichung der Rollen in der Stadtverfassung und einer Verbreiterung in der Verantwortung für die Verwaltungsleitung optimiert werden. Der Gemeinderat dankt allen Beteiligten für ihre diesbezügliche Mitwirkung und ihre konstruktiven Anregungen bestens. Im Besonderen dankt er der Verwaltungsleitung für ihre stete Suche nach möglichst optimalen Rahmenbedingungen für eine effiziente, sachdienliche und mitarbeiterbezogenen Führung in einem durchaus schwierigen Umfeld, das geprägt ist durch grosse und anspruchsvolle Projekte, dadurch begründete grosse Arbeitsbelastungen und eine Führungsarbeit, die weitgehend "im Glashaus" stattfindet und somit erhöhter öffentlicher Aufmerksamkeit ausgesetzt ist.

4. *Inwiefern ist der Gemeinderat bereit, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Langenthal in einer geeigneten Form (z.B. mit einer Mitarbeitendenbefragung) zu evaluieren?*

Der Gemeinderat steht derartigen Möglichkeiten positiv gegenüber, sieht aber auf Grund seiner Wahrnehmungen keinen unmittelbaren Anlass dafür.

Hinweis: Der Gemeinderat legt Wert auf die Feststellung, dass die vorliegende Stellungnahme den Mitgliedern der Verwaltungsleitung vorgängig zugestellt wurde und von dieser Führungsebene als in allen Teilen richtig und zutreffend beurteilt wurde.

Berichterstattung: schriftlich (vgl. Text) und mündlich: Stadtpräsident Thomas Rufener, Ressortvorsteher Präsidiales

Hinweis: **Art. 38 Abs. 4 Geschäftsordnung des Stadtrates (Interpellation):**

⁴ *Nach der Beantwortung durch den Gemeinderat erhält die Interpellantin bzw. der Interpellant Gelegenheit zu einer kurzen Stellungnahme und kann erklären, ob sie bzw. er von der erhaltenen Antwort befriedigt sei oder nicht. Eine weitere Diskussion findet nur statt, wenn der Rat eine solche beschliesst.*

Langenthal, 22. Januar 2014

IM NAMEN DES GEMEINDERATES

Der Stadtpräsident:

Thomas Rufener

Der Stadtschreiber:

Daniel Steiner