Tätigkeitsbericht der Geschäftsprüfungskommission Birsfelden für das Jahr 2025

Die Geschäftsprüfungskommission Birsfelden (GPK) besteht aus sieben Mitgliedern der Gemeindekommission und wird von dieser gewählt. Die GPK setzte sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:

Präsident/in:	Hauert Bernadette	SP
Vizepräsident:	Truffer Sacha	FDP
Mitglieder:	Becker Martin	Grüne
	Flubacher Luca	SVP
	Maier Thomas	Mitte
	Meier Angelika	SP
	Seifert David	SP

Gemäss § 102 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 führt die GPK für die Gemeindeversammlung die Oberaufsicht über alle Gemeindebehörden und Verwaltungszweige. Sie hat folgende Aufgaben:

- Prüfung der Tätigkeit aller Gemeindebehörden sowie der Gemeindeangestellten;
- Prüfung der Tätigkeit der interkommunalen Amtsstellen, Kommissionen und Behörden, an denen die Gemeinde beteiligt ist, sowie die Tätigkeit derer Angestellten;
- Prüfung der Tätigkeit der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, an der die Gemeinde beteiligt ist;
- Prüfung der Tätigkeit der basellandschaftlichen und ausserkantonalen Zweckverbände und Anstalten, an denen die Gemeinde beteiligt ist, sowie die Tätigkeit derer Angestellten;
- Prüfung, ob die Rechtsnormen generell richtig angewendet und die Gemeindeversammlungsbeschlüsse ordnungsgemäss vollzogen worden sind. Sie prüft nicht die individuelle Richtigkeit.

Die GPK hat sich im Berichtsjahr zu 7 Sitzungen getroffen und dabei die folgenden Überprüfungen und Abklärungen vollzogen:

- 20. Januar 2025 Prüfung betreffend Schulraumplanung
- 24. Februar 2025 Prüfung betreffend Soziale Dienste (Teil 1)
- 24. März 2025 Prüfung betreffend Tagesbetreuung
- 19. Mai 2025 Sitzung ohne Prüfung
- 18. August 2025 Prüfung betreffend Feuerwehr
- 13. Oktober 2025 Prüfung betreffend Personalrat
- 10. November 2025 Prüfung betreffend Soziale Dienste (Teil 2)

Um die Geschäfte und Themen sachlich prüfen zu können, hat die GPK anlässlich der entsprechenden Befragungen jeweils die zuständigen Gemeinderätinnen und Gemeinderäte sowie auch die betroffenen Abteilungsleiter/innen resp. Mitarbeiter/innen eingeladen.

Gemäss § 102a des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 erstattet die GPK der Gemeindeversammlung jeweils im ersten Halbjahr Bericht über ihre Tätigkeiten und Feststellungen im vergangenen Jahr. Mit diesem Bericht wird diesem Auftrag nachgekommen.

Wie der Gemeinderat die Feststellungen aufnimmt und mit welchen Massnahmen er die Empfehlungen umsetzt, liegt in seinem Ermessen.

Bericht der GPK betreffen Schulraumplanung vom 20.01.2025

Die GPK befasste sich in der Sitzung vom 20.01.2025 mit der Schulraumplanung. Anwesend an der Befragung waren Gemeinderatspräsident Christoph Hiltmann, der Leiter Bau, Verkehr und Umwelt, Patrick Widmann, sowie der Schulleiter Peter Reichmuth. Die GPK stellte einen Fragekatalog zusammen und liess diesen vom zuständigen Gemeinderat beantworten. Aus dem beantworteten Fragebogen und dem Gespräch lassen sich folgende Feststellungen ableiten:

Allgemeines

Ausgangslage der Befragung ist, dass der Kanton Basel-Landschaft im September 2010 der interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) beigetreten ist. Gegenstand der GPK-Prüfung waren die Massnahmen zur Schulraumplanung der letzten Jahre, Erhalt und Erweiterung von Schulraum sowie Schwierigkeiten und Herausforderungen der künftigen Schulraumplanung im Hinblick auf die verschiedenen Arealentwicklungen, die die Gemeinde aktuell verfolgt.

Sanierungsprojekte

Nebst den veränderten Anforderungen waren die steigenden Schülerzahlen sowie der Sanierungs- und Erneuerungsbedarf bei der Schulinfrastruktur Treiber der Gemeinde, sich mit der Schulraumplanung auseinandersetzen. In der Folge verzögerte sich die Planung verschiedentlich aufgrund der angespannten finanziellen Situation der Gemeinde.

Im Budget 2011 wurde ein Projektierungskredit für die Gesamtsanierung des Schulhauses Sternenfeld gesprochen. Die Werkpool AG empfahl konkrete Umsetzungsmassnahmen, welche von der Gemeindeversammlung vom 3. April 2017 angenommen wurden. Am 18. Juni 2018 wurde an der Gemeindeversammlung ein Kredit von CHF 30.18 Mio. genehmigt, mit welchem die Zentralisierung der Musikschule sowie die Erweiterung resp. Sanierung der Schulhäuser Birspark, Kirchmatt und Sternenfeld realisiert werden sollten. Im Jahr 2020 konnte der Umbau von Birspark 1 als erstes Teilprojekt gestartet werden. Bis heute sind die Projekte Musikschule, Birspark und Sternenfeld realisiert. Das Schulhaus Kirchmatt sowie die Umgebungsprojekte aus dem Kredit werden nicht umgesetzt bzw. sollen in separaten Projekten realisiert werden. Derzeit geraten die Räumlichkeiten des Sternenfeldkindergartens zunehmend unter Druck, da der Raum nicht geeignet ist für Sozial- und Heilpädagogik sowie Sprachförderung. Ausserdem wird aktuell eine Zustands- und Potenzialanalyse zum Schulhaus Scheuerrain vorgenommen, um die Räumlichkeiten besser nutzen zu können.
Im Projekt der Schulraumplanung waren schulergänzende Angebote bisher nicht enthalten. Diese wurden z. B. beim Projekt Zentrumsplanung parallel bearbeitet. Ziel ist, dass an jeder Primarschule ein Mittagstisch mit Mittagsessen und Nachmittagsbetreuung angeboten werden kann.

Realisierung der Schulhäuser Birspark 1 und Sternenfeld

Die Verantwortlichen beschreiben, dass sich die Gemeinde bei der Sanierung des Birspark 1 in der ersten Phase auf die Expertise der Planungsseite verliess. Der Austausch mit den verschiedenen Nutzergruppen zu Beginn des Prozesses erfolgte zu wenig. Dies führte in der Folge zu einem hohen Kommunikations- und Koordinationsaufwand: Durch intensive Gespräche zwischen den planenden Architekten/innen, den Lehrpersonen und der Gemeinde konnte auf die Bedürfnisse der verschiedenen Parteien besser eingegangen werden. Es wird jedoch konstatiert, dass bei der Sanierung vom Birspark 1 die Erfahrungen und Tipps der Schule zu wenig berücksichtigt wurden, was schliesslich zu Nachbesserungsarbeiten führte.

Beim Sternenfeldschulhaus könne man hingegen von einem Vorzeigeprojekt der Schulraumplanung sprechen, das sowohl pädagogisch als auch architektonisch den Anforderungen der modernen Schulbildung gerecht werde. Hier wurde die Sicht des Auftraggebers, das heisst der Schule, bereits von Beginn weg stark berücksichtigt. Ausserdem entschied sich die Gemeinde, für den Wechsel des zuständigen Architekten.

Projektorganisation und Involvierte

Im Nachgang zur Sanierung des Birspark 1 wurde die Projektorganisation so angepasst, dass die Auftraggeber/innen, im vorliegenden Falle die Vertreter/innen der Schule fest in der Projektorganisation eingebunden sind. Darüber hinaus besteht ein enger Austausch zwischen der Abteilung Bau, Verkehr und Umwelt und der Schulleitung.

Die Projektorganisation der Projekte bzgl. Schulraumplanung wird von einer Projektsteuerung durch die Abteilung Bau, Verkehr und Umwelt geführt. Diese setzt sich zusammen aus einem oder mehreren Mitgliedern des Gemeinderates, einem Mitglied aus der Geschäftsleitung der Verwaltung, den Fachvertretern der Verwaltung sowie einem Vertreter der Schulleitung Primarschule. Die Schulleitung nimmt im operativen Bereich die Interessen der Lehrpersonen als Nutzervertreter/innen im Planungsteam wahr. Auch werden Hauswarte und Betriebsunterhalt themenspezifisch einbezogen. Die Fachstelle Natur wird bei Naturthemen beigezogen. Kinder wurden – mit Ausnahme des Aussenraums des Schulhauses Sternenfeld – bisher nicht direkt in Planungsprozesse einbezogen. Es besteht jedoch der Wille, dies bei Projekten, die sich für Kindermitwirkung eignen, erneut zu tun.

Planungsparameter

Eine der grössten Schwierigkeiten ist die Prognose der zukünftigen Schülerzahlen. Der demographische Wandel sowie weltpolitische Ereignisse können zu kurzfristigen Schwankungen führen. Auch die finanzielle Lage der Gemeinde erschwert die Planung und die Umsetzung der Bauprojekte. Generell steigt der Raumbedarf der Schulen aufgrund der individualisierten Lernformen des Lehrplanes 21. Dazu kommt, dass der benötigte Schulraum höchstens vier Jahre im Voraus geplant werden kann aufgrund der Geburten.

Die Schulraumplanung betrachtet innerhalb der strategischen Planung die Bevölkerungszahlentwicklung, die Schulentwicklung (Bedürfnisse Nutzer/innen / Schulische Nebennutzungen), die Immobilienstrategie sowie die Qualität der Bausubstanz und die Potenzialanalyse der heutigen Standorte. Aus diesen Parametern leitet die Gemeinde ihre Bewertungen ab, um daraus flexible Handlungsoptionen zu entwickeln.

Arealentwicklungen

Da die Arealentwicklungen die Schulraumplanung beeinflussen, hat die Gemeinde für jedes Areal eine Schätzung der Anzahl zusätzlicher primarschulpflichtiger Kinder vorgenommen. Diese Schätzung wird in die Schulraumplanung eingehen, sobald die konkrete Umsetzung des jeweiligen Projekts startet. Da aber nicht abgeschätzt werden kann, wie sich die neuen Areale entwickeln werden, hält die Gemeinde an der derzeitigen Politik der flexiblen Schulraumplanung fest.

Die Flexibilität besteht zum einen darin, dass es derzeit Raumreserven gibt, um parallele Klassen zu bilden (bspw. im Sternenfeld). Zum anderen liesse sich – sofern notwendig – auch die Klassenzuteilung anpassen. Derzeit werden die Kinder in der Nähe ihres Wohnortes eingeschult und durchlaufen dort in der Regel die Zyklen I und II. Im Falle eines Schulraumengpasses besteht die Möglichkeit, dass bspw. der Zyklus II (dritte bis sechste Klasse) in einem anderen Quartier zur Schule geht.

Gleichwohl ist es möglich, dass in gewissen Konstellationen provisorische Schulbauten notwendig sein werden. Die Verantwortlichen geben an, dass in solchen Situationen mit dringendem Bedarf zeitgerecht ein Provisorium realisiert werden kann innerhalb der gegebenen Frist von bis zu vier Jahren.

Feststellung und Empfehlung

Die anwesenden Gäste beantworteten die Fragen der GPK vollständig und kompetent. Die GPK konnte im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen feststellen, dass die Verantwortlichen der Gemeinde das vielschichtige Thema der Schulraumplanung umsichtig behandeln. Obschon viele Planungsparameter unklar sind oder aber einem raschen Wandel unterliegen können, konnten die Verantwortlichen aufzeigen, dass derzeit eine gewisse Schulraumreserve besteht und die Gemeinde gleichzeitig verschiedene valable Handlungsmöglichkeiten hat, Schulraum innert einer Frist aufzustocken.

Aus Sicht der GPK ist bedauerlich, dass die Sanierung des Schulgebäudes Birspark 1 durch Fehler in der Projektorganisation resp. des anfangs geringen Einbezugs der Verantwortlichen der Schule etliche Nachbesserungen nach sich zog. Sehr erfreulich ist hingegen, dass bei der anschliessenden Sanierung des Sternenfeldschulhauses der Anforderungskatalog besser definiert und die Projektorganisation angepasst wurde, sodass heute alle Beteiligten von einem «Vorzeigeprojekt» sprechen.

Die GPK erhielt in der Befragung den Eindruck, dass die Zusammenarbeit zwischen der Gemeinde und der Schulleitung stark verbessert worden sind. Die personelle Konstellation scheint sehr gefestigt und professionell zu sein. Die Zusammenarbeit zwischen Gemeindeverwaltung und Schule ist sehr gut geregelt.

Die GPK empfiehlt, dass die Verantwortlichen weiterhin ein Augenmerk auf einen institutionalisierten Austausch zwischen Schulleitung und Gemeindeverwaltung legen, die auch allfällige Personalwechsel überdauern können. Weiter geht die GPK davon aus, dass die gewonnenen Erkenntnisse aus der Sanierung Birspark 1 so dokumentiert sind, dass sie auch potenziell neuem Personal zugänglich sind.

Stellungnahme / Massnahmen Gemeinderat

Der Gemeinderat dankt für den Bericht und die darin enthaltene Empfehlung. Er nimmt dazu wie folgt Stellung:

- Der institutionalisierte Austausch zwischen Schulleitung und Gemeindeverwaltung findet laufend und auf verschiedenen Ebenen, wie z. B. Sitzung der Abteilungsleitenden und in Projektsteuerungen, statt. Somit ist die Grundlage vorhanden, dass dieser Austausch auch bei allfälligen Personalwechseln sichergestellt ist.

- Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Sanierung Birspark 1 sind vorwiegend ablauforganisatorischer Natur (siehe dazu auch erster Punkt.). "Inhaltliche" Erkenntnisse sind nicht speziell dokumentiert. Sie sind abhängig vom jeweiligen Objekt resp. von der jeweiligen Situation und müssen situativ analysiert und entschieden werden.

Bericht der GPK betreffend Soziale Dienste vom 24.02.2025 und vom 10.11.2025

Die GPK führte in der Sitzung vom 24. Februar 2025 eine Prüfung zum Thema Sozialhilfe durch und vertiefte das Thema in einer weiteren Sitzung vom 10. November 2025. Schwerpunkt der zweiten Sitzung war die Personalsituation in der Abteilung Soziale Dienste in den vergangenen drei Jahren. Im Vorfeld der Befragungen wurden jeweils ein von der GPK erstellter Fragebogen schriftlich beantwortet. Bei der ersten Besprechung gingen die zuständige Gemeinderätin Sara Fritz und Lea Zundel als Abteilungsleiterin der Sozialen Dienste auf die ergänzenden Fragen der GPK ein. In der zweiten Befragung war nebst Gemeinderätin Sara Fritz und Abteilungsleiterin Lea Zundel der Gemeindeverwalter Martin Schürmann vor Ort. Aus den Antworten der Fragebögen und den beiden anschliessenden Befragungen lassen sich folgende Inhalte ableiten:

Allgemeines

Die Überprüfung des ordnungsgemässen und angemessenen Vollzuges des Sozialhilfe-gesetzes in Form einer individuellen Richtigkeitsüberprüfung ist Aufgabe des kantonalen Sozialamtes. Die GPK beschränkte sich bei dieser Befragung auf organisatorische und personelle Fragen sowie auf allgemeine Verständnisfragen zum Gesamtsystem. Das letzte Audit der kantonalen Sozialhilfe fand im Jahr 2021 statt.

Es wird unterschieden zwischen Sozialhilfe und der Sozialberatung. Mit der Sozialhilfe werden anspruchsberechtigte Menschen finanziell unterstützt mit dem Ziel der Existenzsicherung und der Förderung der wirtschaftlichen Selbstständigkeit. Der Erhalt der Sozialhilfe ist an gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten geknüpft. Die Sozialberatung hingegen ist eine Beratungsdienstleistung der Gemeinde. Ziel ist es, Personen frühzeitig zu beraten und damit einen späteren Bezug von Sozialhilfe zu verhindern.

Die Sozialhilfe in Birsfelden steht vor wachsenden finanziellen und strukturellen Herausforderungen. Die Ausgaben für Sozialhilfeleistungen sind zwischen 2023 und 2024 um über eine Million Franken gestiegen, insbesondere durch vermehrte Asylzuweisungen, steigende Lebenshaltungskosten und pandemiebedingte Nachwirkungen wie Arbeitslosigkeit und fehlende Ausbildungsabschlüsse. Insgesamt wurde während der Befragung deutlich, dass die Sozialhilfe vor komplexen Herausforderungen steht, die sowohl finanzielle als auch strukturelle Anpassungen erfordern. Die Gemeinde setzt verstärkt auf Integration in den Arbeitsmarkt, auf Digitalisierung der Prozesse und interne Reformen, um langfristig eine zielgerichtete Sozialhilfe sicherzustellen.

Sozialhilfe

- **Kosten**

Die Sozialhilfeausgaben sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Während 2023 noch rund 4.1 Millionen Franken für Sozialhilfeleistungen ausgegeben wurden, waren es 2024 bereits über 5.1 Millionen Franken. Dieser Anstieg ist hauptsächlich auf zwei Faktoren zurückzuführen. Zum einen haben die langfristigen Folgen der COVID-19-Pandemie, insbesondere Arbeitslosigkeit, fehlende Ausbildungsmöglichkeiten und psychische Belastungen dazu geführt, dass mehr Personen auf Sozialhilfe angewiesen sind. Zum anderen kommen die allgemeine Inflation sowie steigende Miet- und Energiekosten, die dazu beigetragen haben, dass mehr Haushalte unter die Armutsgrenze fielen und Sozialhilfe beantragen mussten.

Während die Sozialhilfeausgaben in den vergangenen Jahren angestiegen sind, waren gleichzeitig die Einnahmen aus Drittleistungen insbesondere im Jahr 2024 rückläufig. Die Abteilung Soziale Dienste erklärt, dass dieser Rückgang unter anderem auf Verzögerungen bei der Bear-

beitung von Ergänzungsleistungen durch die Sozialversicherungsanstalt Baselland zurückzuführen sei. Solange die SVA Baselland Ergänzungsleistungen nicht verfügt, bevorschusst die Abteilung Soziale Dienste diese Leistungen, erhält sie später jedoch rückerstattet. Zudem führten fehlende personelle Ressourcen in der Abteilung dazu, dass nicht alle möglichen Drittleistungen rechtzeitig beantragt und eingefordert werden konnten.

- **Berufliche Integration**

Ein Thema der Diskussion war die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden. In den Jahren 2022 - 2023 konnten aufgrund der vielen personeller Vakanzen und Wechsel in der Abteilung eklatant weniger Sozialhilfebeziehende von Integrationsmassnahmen profitieren. Im Jahr 2024 gelang es, diesen Rückstau aufzuholen, so dass aktuell die meisten Sozialhilfebeziehenden eine passende Unterstützung zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration erhalten.

In Zusammenarbeit mit dem Gemeinderat werden die Ziele der Sozialhilfe ausformuliert. Ein wichtiger Pfeiler dabei ist, dass die Gemeinde verstärkt in Integrationsmassnahmen wie Jobcoaching, Bewerbungstrainings und Sprachkurse investiert.

Eine besondere Herausforderung ist hierbei die wachsende Zahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Ausbildung. Viele dieser Jugendlichen leiden unter psychischen Belastungen, die dazu führen, dass sie ihre Ausbildung abbrechen oder gar nicht erst aufnehmen. Die Abteilung Soziale Dienste betonte, dass diese Gruppe ein besonderes Augenmerk erfordert, da ohne Ausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt langfristige Sozialhilfeabhängigkeit droht. Zusätzlich wurde auf die sogenannte «Mehrfachproblematik» vieler Sozialhilfebeziehender hingewiesen. Ein Grossteil der Personen, die Sozialhilfe erhalten, sind nicht nur arbeitslos, sondern haben gleichzeitig gesundheitliche Einschränkungen oder soziale Probleme. Besonders häufig treten psychische Erkrankungen oder Traumata auf, die eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Daher setzt die Gemeinde verstärkt auf eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt, beispielsweise durch Tagesstrukturen, Praktika oder betreute Beschäftigungsprogramme.

- **Nichtbezugsquote**

Ein bemerkenswerter Punkt in der Diskussion mit GR Sara Fritz und Lea Zundel war die hohe Nichtbezugsquote von 50 – 59.9 %, welche darauf hinweist, dass eine erhebliche Zahl von Personen, die eigentlich Anspruch auf Sozialhilfe hätten, keine Unterstützung beantragt. Gemutmasst wird, dass dies im Zusammenhang mit der höheren Bevölkerungsanzahl an Personen mit Migrationshintergrund liege, da der Bezug von Sozialhilfe bei der Beurteilung von Niederlassungsbewilligungen mit einbezogen wird. Ausserdem gibt es bestimmte Auflagen, wie etwa die Pflicht, ein Auto zu verkaufen oder eine günstigere Wohnung zu suchen, die einige Personen davon abhalten, Sozialhilfe in Anspruch zu nehmen.

Trotz laufender Informationskampagnen gibt es immer noch Menschen, die nicht genau wissen, welche Leistungen ihnen zustehen. Die Verantwortlichen erklärten, dass sie bereits verschiedene Kanäle zur Informationsverbreitung nutzen. So liegen Flyer in Arztpraxen, Familienzentren und sozialen Einrichtungen aus. Die Verantwortlichen geben an, weiter am Thema der Kommunikation und dem Transparentmachen der Kriterien des Leistungsanspruchs zu arbeiten. Dennoch bleibt es eine Herausforderung, die Hürden für die Inanspruchnahme der Sozialhilfe weiter zu senken.

Organisation

- **Sozialhilfebehörde**

Die Abteilung Soziale Dienste wird von der Sozialhilfebehörde, deren Mitglieder von der Gemeindekommission für jeweils vier Jahre gewählt werden, geführt. Die Sozialhilfebehörde ist für den Vollzug des Sozialhilfegesetzes und deren Verordnung zuständig. Die Zusammenarbeit

zwischen der Sozialhilfebehörde und der Abteilung Soziale Dienste wird mittels einer Kompetenzordnung konkret geregelt und umgesetzt.

- **Personal**

Leitungswechsel und hohe Personalfluktuation

Ein grosses Thema war die hohe Personalfluktuation innerhalb der Abteilung Soziale Dienste in den letzten Jahren. Zwischen 2023 und 2024 musste das gesamte Leitungsteam neu aufgebaut werden. Nach der Pensionierung der langjährigen Abteilungsleitung verliess auch langjähriges Personal die Abteilung. Die neu eingestellte Abteilungsleitung verliess die Abteilung ebenfalls bereits nach wenigen Monaten.[1] Lea Zundel ist seit August 2023 Abteilungsleiterin und konnte in der Folge das Team kontinuierlich wiederaufbauen. Die Verantwortlichen betonten, dass ein neues Leitungsteam etabliert worden sei und seit Mitte 2024 erste Erfolge beim Aufbau stabilerer Strukturen sichtbar seien. Die Neuorganisation per Februar 2025 auf Leitungsebene der Abteilung Soziale Dienste trägt wesentlich dazu bei, dass sowohl bestehende als auch neue Mitarbeitende fachlich kompetent und personell angemessen begleitet werden können.

Per Ende November 2025 sind sämtliche Soll-Stellen besetzt. Über die Jahre 2020 bis 2025 betrachtet, waren – im Jahresend-Vergleich – jeweils die meisten Stellen besetzt (mit Ausnahme des Jahres 2021, was jedoch vor den vielen personellen Wechseln war).

Pensen Soziale Dienste / Jahr	Soll-Stellen (Budget per 31.12.)	Ist-Stellen (Rechnung per 31.12.)	Vakant per 31.12.
2020	1'100%	1'070%	-30%
2021	1'080%	1'010%	-70%
2022	1'080%	1'120%	+40%
2023	1'080%	1'070%	-10%
2024	1'100%	1'100%	0%
2025	1'150%	Noch offen	Noch offen
2026	1'420%	Noch offen	Noch offen

Gründe für die Personalfluktuation

Der Gemeindeverwalter fasst zusammen, dass die verschiedenen Leitungswechsel zu vielen Abgängen geführt hätten. Ein gewichtiger Faktor war, dass phasenweise die Atmosphäre im Team sehr stark belastet war, so dass professionelles Zusammenarbeiten besonders erschwert war.

Die Verantwortlichen führen jedoch aus, dass die hohe Personalfluktuation nicht ausschliesslich auf die ausserordentliche Situation im Jahr 2023 zurückzuführen sei, sondern es sich um eine branchenweite Tendenz handle: In zahlreichen Sozialdiensten sei eine erhöhte Fluktuation festzustellen. Die Gründe dürften in der hohen Arbeitsdichte liegen und in den Rahmenbedingungen. So ist der Lohn auf den Sozialdiensten im Kanton Basel-Landschaft deutlich tiefer als im Kanton Basel-Stadt, was ein Wettbewerbsnachteil bei der Personalgewinnung darstellt. Generell halten die Verantwortlichen fest, dass es herausfordernd sei, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Aus diesem Grund bietet die Gemeinde ab dem Jahr 2026 eine Praktikumsstelle an.

[1] Der Austritt der neuen Abteilungsleiterin stand in keinem Zusammenhang mit der später in den Medien kolportierten mutmasslichen Veruntreuung an ihrer früheren Arbeitsstelle. Der Gemeindeverwalter führt aus, dass zum Zeitpunkt der Trennung kein Wissen über diese mutmasslichen Vorfälle bestand.

Der Gemeindeverwalter kann derzeit keine Aussagen tätigen in welchem Verhältnis sich die Personalfluktuation zu derjenigen in anderen Abteilungen der Gemeindeverwaltung verhält, jedoch war die Personalfluktuation in der Abteilung Soziale Dienste am Höchsten. Der Gemeindeverwalter sieht derzeit lediglich einen begrenzten Nutzen darin, ein systematisches Monitoring einzuführen, zumal die Gemeindeverwaltung vergleichsweise klein ist.

Negative Effekte der Personalfluktuation

Die personelle Unterbesetzung hatte verschiedene negative Folgen: Wie weiter oben ausgeführt, profitierten in den Jahren 2022 - 2023 deutlich weniger Sozialhilfebeziehende von Integrationsmassnahmen, da das zuständige Personal in der Abteilung fehlte. Weiter konnten aus demselben Grund nicht alle Drittleistungen (bspw. Ansprüche gegenüber Sozialversicherungen, Unterhaltspflichtige) geltend gemacht werden, was geringere Einnahmen zur Folge hatte. Drittleistungen werden aktuell rückwirkend eingefordert.

Schliesslich konnte auch die Überprüfung auf unrechtmässigen Leistungsbezug sowie die Überprüfung des Anspruchs auf Sozialhilfe nicht konsequent durchgeführt werden. Mittlerweile ist die Abteilung Soziale Dienste erneut in der Lage, diese Kontrollen durchzuführen. Sie deckte ca. zehn Betrugsfälle von ungerechtfertigtem Sozialhilfebezug auf (insgesamt gibt es 300 Sozialhilfebezüger/innen). Die ungerechtfertigt bezogenen Leistungen werden zurückgefordert, sofern notwendig mittels strafrechtlicher Verfolgung.

Die Verantwortlichen sind aufgrund der Komplexität der Fälle nicht in der Lage, die die finanziellen Auswirkungen der Personalfluktuation zu beziffern.

Ergriffene Massnahmen

Zur Abfederung der personellen Vakanzen wurden zeitweise drei externe Fachpersonen sowie eine Teamleitung temporär beigezogen, um die Funktionsfähigkeit der Abteilung aufrecht zu erhalten. Zusätzlich wurden die Aufgaben innerhalb des bestehenden Teams neu verteilt, so dass die wichtigsten Aufgaben – Unterstützungsleistungen in Notlagen und gesetzlich vorgeschriebene Betreuung der unterstützten Personen – wahrgenommen werden konnten. Das Team der Administration übernahm bspw. unterstützende Aufgaben im Bereich der Fallführung.

Im Bereich des Erwachsenenschutzes konnten mehrere gesetzliche Mandate nicht mehr intern geführt werden. Diese wurden deshalb an externe Beistandspersonen delegiert, um die gesetzliche Betreuung weiterhin sicherzustellen. Aktuell werden noch rund 18 Mandate im Erwachsenenschutz extern geführt, welche laufend – wo möglich – wieder intern übernommen werden sollen.

Der Bereich Kindesschutz war nicht betroffen, da dieser bereits vor 2020 umfassend an die Firma Bohren & Lehner ausgegliedert wurde.

Unter der Leitung von Lea Zundel wurde die Abteilung Soziale Dienste neu organisiert. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden den Sozialarbeitenden Sachbearbeitende als Tandem zur Seite gestellt. Ab 1.1.2026 wird ausserdem die Asylfachstelle eingeführt, woraus sich die Verantwortlichen eine Entlastung des Fallbelastungsvolumens erhoffen.

Die Soll-Stellen der Abteilung werden ab dem 1.1.2026 nach dem sog. CaseLoad-Converter berechnet, einem Berechnungstool der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). Bei einer 100%-Anstellung lag die bisherige Fallbelastung bei 89 Dossiers; mit der Anwendung des CaseLoad-Converters wird die Fallbelastung künftig bei 70 Dossiers / 100%-Anstellung liegen. Im Vergleich zu anderen Sozialdiensten, die über ähnliche Arbeitsstrukturen verfügen, steht die Gemeinde mit der neuen Fallbelastung von 70 Dossiers gut da.

Weitere Projekte

Ein weiterer Schwerpunkt der Abteilung ist die Digitalisierung der Sozialverwaltung. Bis 2026 soll ein digitales System eingeführt werden, das effizientere Abläufe ermöglicht, wie den externen Zugriff auf Sozialhilfeakten für Behördenmitglieder. Auch Massnahmen zur Sicherheit am Schalter der Abteilung werden diskutiert, da es in der Vergangenheit zu Vorfällen wie dem Bespucken oder Bewerfen von Mitarbeitenden gekommen war. Notrufknöpfe zur Polizei und verstärkte Deeskalationsstrategien sollen dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Feststellung und Empfehlung

Die anwesenden Gäste beantworteten die Fragen der GPK vollständig und kompetent. Im Rahmen der Prüfhandlungen erhielt die GPK einen Einblick in das Funktionieren der Abteilung während der letzten drei Jahre: Die Abteilung Soziale Dienste war in den Jahren 2022 - 2023 aufgrund der vielen personellen Vakanzen in einer äusserst schwierigen Situation, die erhebliche Auswirkungen auf die Sozialhilfebezüger/innen hatte. Die Verantwortlichen bauten die Abteilung sukzessive personell wieder auf und arbeiteten im Jahr 2024 zahlreiche Rückstände auf. Positiv ist, dass die Rückstände mehrheitlich aufgearbeitet sind und die Abteilung inzwischen personell voll besetzt ist. Negativ ist hingegen, dass es zu derart vielen personellen Vakanzen gekommen ist und die Abteilung nicht in der Lage war, ihren Aufgaben vollumfänglich nachzukommen. Hinzu kommt, dass diese Situation mutmasslich zu finanziellen Einbussen führte.

Hinzu kommen die aktuellen Trends: Steigende Kosten und zunehmende Fallzahlen erfordern eine strategische Neuausrichtung. Die Gemeinde setzt verstärkt auf gezielte Integrationsmassnahmen, digitale Verwaltungsprozesse und strukturelle Reformen, um langfristig eine zielgerichtete Sozialhilfe sicherzustellen. Gleichzeitig bleiben Probleme wie der Fachkräftemangel bei der Besetzung des Teams der Sozialarbeitenden und die hohe Nichtbezugsquote bestehen und erfordern kontinuierliche Anpassungen und Verbesserungen.

- Die GPK anerkennt, dass die Abteilung Soziale Dienste bereits mehrere Massnahmen ergriffen hat, um die Situation längerfristig zu stabilisieren. So wurden organisatorische Massnahmen zur Vorbeugung des Fachkräftemangels ergriffen; ausserdem werden die Fallzahlen pro Mitarbeitende gemäss SKOS-Richtlinie gesenkt. Damit werden die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden massgeblich und nachhaltig verbessert. Die GPK empfiehlt dem Gemeinderat, die ergriffenen Massnahmen eng zu begleiten und auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen oder um weitere Massnahmen zu ergänzen.
- Die GPK empfiehlt, den Präventionsmassnahmen mehr Gewicht zu verleihen und personelle Entwicklungen zu monitoren. Die Mitarbeitendenbefragung, die im Jahr 2023 auf Antrag des Personalrates erstmals durchgeführt wurde, wurde aus finanziellen Gründen bislang noch nicht wiederholt. Die GPK empfiehlt, diese Befragung engmaschig durchzuführen, um Entwicklungen und Risiken frühzeitig zu erkennen.
- Die GPK empfiehlt im Hinblick auf die hohe Nichtbezugsquote, die Informationskampagnen über Sozialhilfeansprüche auszuweiten, insbesondere für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Alleinerziehende und ältere Personen und dabei insbesondere auch die digitalen Kanäle zu nutzen.

Stellungnahme / Massnahmen Gemeinderat

Der Bericht der GPK zu Vollzug der Sozialhilfe und Personalsituation der Sozialen Dienste vom 24. Februar 2025 und 10. November 2025 wird dankend zur Kenntnis genommen.

- Empfehlung 1): Die ergriffenen Massnahmen im Zusammenhang mit der Personalsituation eng zu begleiten, auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und um weitere Massnahmen zu ergänzen.

Die Gemeindeleitung, wie auch die zuständige Gemeinderätin, stehen im engen und regelmässigen Austausch mit der Abteilungsleitung Soziale Dienste. Es ist allen Beteiligten ein Anliegen, eine erneute massive Personalfluktuation zu vermeiden, weshalb die Wirksamkeit der Massnahmen und allfällige Einführung neuer Massnahmen laufend überprüft werden.

- Empfehlung 2): Mehr Gewicht den Präventionsmassnahmen zu verleihen und personelle Entwicklungen zu monitoren. Mitarbeitendenbefragungen sollen engmaschig durchgeführt werden, um Entwicklungen und Risiken frühzeitig zu erkennen.

Der Gemeinderat hat sich aufgrund der finanziellen Situation der Gemeinde gegen die Durchführung einer Befragung im Jahr 2026 ausgesprochen, dies wird im anstehenden Budgetprozess überprüft.

- Empfehlung 3): Im Hinblick auf die hohe Nichtbezugsquote wird empfohlen, Informationskampagnen über Sozialhilfeansprüche auszuweiten und dabei auch digitale Kanäle zu nutzen.

Mit Eintritt der neuen Person Kommunikation ist bereits in Planung, den Zugang zur Anmeldung oder Informationen zum Thema Sozialhilfe über digitale Kanäle zu vereinfachen. Die zuständigen Personen sind aber auch der Überzeugung, dass sich Personen aus diversen Gründen (wie ausländerrechtlichen Folgen, damit verbundenen Auflagen, etc.) bewusst gegen einen Bezug von Sozialhilfe entscheiden, was zu respektieren ist.

Bericht der GPK betreffend Befragung Tagesbetreuung vom 24.03.2025

Die GPK befasste sich in der Sitzung vom 24.03.2025 mit dem Thema der Tagesbetreuung. Im Vorfeld zur Befragung wurde ein von der GPK erstellter Fragebogen durch den zuständigen Gemeinderat Florian Schreier und Christine Dolder, Abteilungsleiterin «Gesellschaft, Freizeit & Kultur», schriftlich beantwortet. Bei der Besprechung gingen Florian Schreier und Christine Dolder auf die ergänzenden Fragen der GPK ein.

Aus dem Fragebogen und dem Gespräch lassen sich folgende Feststellungen zusammenfassen:

Allgemeines

Gemäss dem kantonalen Gesetz über die familienergänzende Kinderbetreuung hat die Gemeinde die Pflicht, den Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung zu erheben, das Angebot sicher zu stellen und Erziehungsberechtige oder Angebote entsprechend zu unterstützen. Das Reglement über die familienergänzende Kinderbetreuung der Gemeinde Birsfelden (FEB-Reglement) regelt die Kriterien zur Vergabe der sogenannten Betreuungsgutscheine. Die Gemeinde prüft die Anspruchsvoraussetzung, berechnet die Höhe der Betreuungsgutscheine und zahlt diese monatlich an die anspruchsberechtigten Erziehungsberechtigten aus. Betreuungsgutscheine sind ein verbreitetes Mittel von Gemeinden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Kindertagesstätten und Tagesstrukturen in Birsfelden

- **Kindertagesstätten (Kitas)**

Bis ins Jahr 2016 verfügte die Gemeinde über eine eigene Kita. Daneben gab es private Kitas, die jedoch nicht von den vergünstigten Plätzen der Gemeinde profitieren konnten. Aus Gründen der Gleichbehandlung stellte die Gemeinde im Jahr 2017 das System von der Objekt- auf die Subjektfinanzierung um. Seither sind alle Kindertagesstätten in der Gemeinde private Trägerschaften, die keine direkten Beiträge seitens der Gemeinde erhalten.
Hingegen unterstützt die Gemeinde Eltern mit Betreuungsgutscheinen und vergünstigt damit den Kita-Preis.

Für den Frühbereich, das heisst für die Betreuung von Kindern im Alter von drei Monaten bis ins Kindergarten-Alter, gibt es derzeit in Birsfelden noch zwei private Kindertagesstätten (Kitas) mit insgesamt 82 bewilligten Plätzen (Kita Sunneschyyn mit Standort Rüttihardstrasse und Kita Headstart mit Standort Hauptstrasse) und einige Spielgruppen. In den letzten Jahren mussten Kitas schliessen. Oft gaben sie wirtschaftliche Gründe oder den Fachkräftemangel als Schliessgrund an.

Die Gemeinde kann das Kita-Angebot derzeit nicht beeinflussen, da das FEB-Reglement keine Objektfinanzierung vorsieht. Die Gemeinde steht mit den privaten Kita-Institutionen durch die Zusammenarbeit bezüglich der Betreuungsbeiträge in einem guten Austausch. Die Gemeinde führt ausserdem ein Monitoring bzgl. verfügbarer Plätze.

- **Schulergänzende Tagesstrukturen**

Im Bereich der schulergänzenden Betreuung betreibt Robi Spielaktionen im Auftrag der Gemeinde die Tagesstrukturen. Im Jahr 2017 wurde die Tagesstruktur im Xaver-Gschwind-Schulhaus eröffnet. Im Jahr 2022 wurde diese durch den Mittagstisch im Sternenfeld und seit dem Jahr 2024 durch Tagesferien während vier Ferienwochen im Jahr ergänzt.

Mit dem Verein Robi Spielplatzaktionen hat die Gemeinde eine Leistungsvereinbarung für jeweils vier Jahre abgeschlossen. Derzeit ist die Tagesstruktur nicht kostendeckend. Das jährliche Defizit beläuft sich auf CHF 60'000-90'000, welches die Gemeinde quartalsweise ausgleicht.

Sowohl die Kindertagesstätten als auch die Tagesstrukturen benötigen eine Betriebsbewilligung und werden regelmässig beaufsichtigt. Der Kanton ist – bis auf wenige Institutionen mit kommunaler Bewilligung – Bewilligungs- und Aufsichtsbehörde (Amt für Kind-, Jugend- und Behindertenangebote).

Birsfelden belegt derzeit den drittletzten Platz im Bezirk Arlesheim, wenn es um die Anzahl der bewilligten Betreuungsplätze geht. Gemäss den Verantwortlichen der Gemeinde sind viele Gemeinden deutlich besser versorgt mit Betreuungsplätzen als Birsfelden.

Unterstützung der Erziehungsberechtigten durch Betreuungsgutscheine

Unterstützt werden sowohl die familienergänzende Kinderbetreuung von Vorschul- als auch von Primarschulkindern mit der monatlichen Auszahlung von Betreuungsgutscheinen.

Diese Subjektfinanzierung verfolgt in erster Linie, die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit zu erleichtern. Aktuell werden 91 Familien mit insgesamt CHF 500'000 unterstützt.

Die Betreuungsbeiträge werden bis zu einem massgeblichen Einkommen der Eltern von CHF 70‘000 gewährt.[2] Das massgebliche Einkommen errechnet sich wie folgt: Einkommen laut Steuererklärung (Ziff. 399) minus Pauschalabzug[3] plus allfälliger Mietzinsbeitrag der Gemeinde. Der Pauschalabzug setzt sich zusammen aus dem Grundbedarf der Sozialhilfe, den Krankenkassenkosten, der Miete sowie anderer Auslagen. Ein Ehepaar mit einem Kind erhält bis zu einem Einkommen von CHF 131‘000 Betreuungsbeiträge. Bei Alleinerziehenden mit einem Kind liegt die Einkommensgrenze bei CHF 116‘000.

Zur Berechnung der Betreuungsgutscheine hat die Gemeinde eine Person zu 40 % dafür angestellt. Die Arbeit unterliegt saisonalen Schwankungen, so bspw. auf Schulbeginn im August. Gleichzeitig sind unterjährig im Rahmen von Zuzügen, Geburten oder Veränderungen der Einkommenssituation oder der Belegungsprozente verschiedene Neuberechnungen notwendig. Die Dossiers und die Berechnungen werden in der Geschäftsverwaltungsdatenbank der Gemeinde archiviert. Die Neuberechnung von Betreuungsgutscheinen hängt derzeit alleine von der zuständigen Person ab. Aufgrund der Komplexität des derzeitigen Berechnungssystems verfügt sie über keine Stellvertretung bzgl. der Berechnungen, was seitens der Verantwortlichen als unbefriedigend eingestuft wird.

GR Florian Schreier und Abteilungsleiterin Christine Dolder sehen verschiedentlichen Überarbeitungsbedarf bzgl. der Betreuungsgutscheine: Der Hauptrevisionsbedarf wird bei den sehr komplexen und aufwendigen Berechnungen für die Betreuungsgutscheine gesehen.

Ziel der Verantwortlichen ist es, das FEB-Reglement gesamthaft zu überarbeiten, die Berechnungsweise nach Möglichkeit zu vereinfachen und die Prozesse zu verschlanken. Dadurch wird auch die Stellvertretung der Berechnungsstelle massgeblich vereinfacht.

Die Verantwortlichen tauschen sich derzeit systematisch mit anderen Gemeinden bzgl. Revision des FEB-Reglements aus. GR Florian Schreier führt aus, dass das revidierte FEB-Reglement

[2] Vgl. für die Abstufung der Betreuungsbeiträge nach massgeblichen Einkommen Anhang I, «Tariftabelle per 1. August 2024», der Verordnung zum Reglement über die familienergänzende Kinderbetreuung (FEB-Verordnung), gültig ab 1. August 2024.

[3] Pauschalabzug gemäss Anhang I der Verordnung zum Reglement über die familienergänzende Kinderbetreuung (FEB-Verordnung), gültig ab 1. August 2024.

insbesondere transparenter werden soll, so dass Eltern rasch wissen, ob sie unterstützt werden und auch wie hoch die Kosten für den Kita-Besuch ausfallen.

Politische Rahmenbedingungen

Der Kanton Basel-Stadt verbesserte ab 1. August 2024 die Bedingungen für Kitas deutlich und nimmt – innerhalb der Deutschschweiz – eine Vorreiterrolle ein: in Basel-Stadt wohnhafte Eltern bezahlen für eine 100 % Betreuung eines Kindes pro Monat noch max.
CHF 1‘600. Auf dieser Basis gewährt der Kanton einkommensabhängige Betreuungsbeiträge. Die effektiven Kosten für einen Betreuungsplatz belaufen sich jedoch auf ca.
CHF 3‘000/Monat (Im Vergleich: Ein Kita-Platz in Baselland kostet ca. CHF 2‘300-2‘500/Monat).

Gleichzeitig verbesserte Basel-Stadt die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden in Kitas durch das Einsetzen von mehr Fachpersonal in Kitas (Fachpersonal ersetzt Praktikant/innen) und durch höhere Löhne des Betreuungspersonals. Diese Veränderungen im Nachbarkanton verschärfen die wirtschaftliche Situation der Kitas in Birsfelden zusätzlich:

Mittlerweile ist es noch schwieriger geworden, geeignetes Personal zu finden.

Die Verantwortlichen geben an, dass der Bedarf an familienergänzender Betreuung in Birsfelden hoch sei. Eltern sind angewiesen auf einen Kita-Platz in Birsfelden oder einer anderen Gemeinde im Kanton. Einen Kita-Platz in Basel-Stadt können sich aufgrund der hohen Preise nur noch die allerwenigsten Eltern leisten.

Die Verantwortlichen verweisen darauf, dass der Baselbieter Regierungsrat vom Landrat den Auftrag erhalten hatte, einen Gegenvorschlag zur kantonalen Kita-Initiative zu erarbeiten. Die Verantwortlichen gehen davon aus, dass die entsprechende Landratsvorlage im Frühjahr 2025 publiziert und im Herbst vom Landrat beraten wird. Voraussichtlich wird der Regierungsrat vorschlagen, dass der Kanton Kitas künftig mit einem Sockelbeitrag unterstützt. Die Verantwortlichen zielen darauf ab, das FEB-Reglement in Abstimmung mit dem Entscheid des Landrates zu revidieren. Sollte sich der kantonale Entscheid massgeblich verzögern, würde die Revision des FEB-Reglements voraussichtlich vorgezogen.

Aktuell sind viele Gemeinden in einer ähnlichen Situation wie Birsfelden. Die Leimentaler Gemeinden unterstützen seit Anfang 2025 ihre Kitas mit fünf Franken pro Tag und Platz. Der Beitrag ist zweckbestimmt zur Verbesserung der Löhne der Mitarbeitenden. In Birsfelden ging in der Gemeindeversammlung vom 16. Dezember 2024 ein Antrag der SP ein, der die Möglichkeit der Objektfinanzierung von Kitas ins FEB-Reglement schreiben will (analog der Objektfinanzierung der Tagesstruktur durch die Gemeinde). Aktuell läuft dazu die Vernehmlassung und der Antrag wird an der Gemeindeversammlung vom 23. Juni 2025 behandelt.

Die Verantwortlichen führen aus, dass die schwierige Fachkräftesituation und die sehr knappen Plätze in den Kitas derzeit die Hauptprobleme darstellen. Würde in der heutigen Situation nur eine Kita schliessen, hätte Birsfelden ein massives Betreuungsproblem. Ausserdem wird festgehalten, dass der freie Markt der Kitas nicht gut funktioniert und Kitas im Kanton Basel-Landschaft generell Schwierigkeiten haben, kostendeckend arbeiten zu können.

Feststellung und Empfehlung

GR Florian Schreier und Abteilungsleiterin Christine Dolder gaben ausführlich und kompetent zum Thema Tagesbetreuung Auskunft.

Die GPK hat im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen festgestellt, dass die Situation der Versorgung der Gemeinde mit Kindertagesstätten sehr fragil ist. Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass das bisherige System der Ausrichtung der Betreuungsbeiträge Überarbeitungsbedarf

hat, da das heutige Berechnungssystem zu kompliziert ist, sowohl bzgl. der notwendigen Berechnungen als auch bzgl. der anspruchsberechtigten Einkommen.
Entsprechend sind die Verantwortlichen derzeit aktiv daran, sich mit verschiedenen Systemen der Ausrichtung von Betreuungsbeiträgen vertraut zu machen und die Revision des FEB-Reglements zu planen, was die GPK begrüsst.

Die GPK empfiehlt dem Gemeinderat und der Abteilung «Gesellschaft, Freizeit und Kultur»,

- die Revision des FEB-Reglements weiterhin voranzutreiben, so dass die Revision des Reglements baldmöglichst – idealerweise in Abstimmung der kantonalen Prozesse – gestartet werden kann. Der Revisionsdruck wird sowohl im Hinblick auf das Tagesgeschäft (bspw. Komplexität der Berechnungen) als auch auf die knappe Versorgungssituation mit Kitas in Birsfelden als hoch eingestuft. Die GPK teilt die Einschätzung der Verantwortlichen, wonach ein einfacheres Berechnungssystem entwickelt werden muss.
- dass eine Stellvertretung der zuständigen Sachbearbeitung auch bzgl. der Berechnungen gewährleistet werden muss. Das Risiko, dass bei einem Personalausfall, keine Neuberechnungen und keine Berechnungsüberprüfungen vorgenommen werden können, stuft die GPK als erheblich ein.

Die GPK gewann während der Befragung den Eindruck, dass im Bereich der Betreuungsgutscheine in den letzten Jahren viel gearbeitet wurde; dies auch im Bereich der digitalen Führung der Dossiers der Betreuungsgutscheine. Gleichzeitig hätte die Gemeinde den Prozess der Revision des FEB-Reglements vermutlich bereits früher anstossen können. Das Bewusstsein für die Komplexität der Berechnungen scheint seit Längerem da zu sein. Die politischen Entwicklungen im Nachbarkanton hingegen waren in Tempo und Ausprägung überraschend. Darauf konnte die Gemeinde, insbesondere auch aufgrund der Abhängigkeit von Entscheiden des Kantons Basel-Landschaft, nicht zeitgerecht reagieren.

Stellungnahme / Massnahmen Gemeinderat

Der Gemeinderat dankt der GPK für die sorgfältige Prüfung und die konstruktiven Empfehlungen im Zusammenhang mit der familienergänzenden Betreuung in Birsfelden. Gerne nimmt er wie folgt Stellung:

1. Revision des FEB-Reglements

Der Gemeinderat begrüsst die Empfehlung der GPK, die Revision des FEB-Reglements weiterhin aktiv voranzutreiben. Auch aus seiner Sicht ist der Revisionsdruck hoch – sowohl aufgrund der bestehenden Komplexität des Berechnungsmodells als auch mit Blick auf die angespannte Versorgungslage mit Kita-Plätzen in Birsfelden. Die Totalrevision des Reglements ist bereits in Vorbereitung und soll in enger Abstimmung mit der laufenden Revision des kantonalen FEB-Gesetzes koordiniert werden. Ziel ist ein vereinfachtes, transparenteres und administrativ schlankeres System, das den heutigen Anforderungen besser gerecht wird.
Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass insbesondere die aufwändigen Berechnungen einen grossen Teil der administrativen Ressourcen binden. Ein einfacheres Berechnungssystem ist daher zentral, um sowohl die Effizienz der Bearbeitung zu steigern als auch die Zugänglichkeit für die Bevölkerung zu verbessern. Diese Zielsetzung wird im Revisionsprozess prioritär berücksichtigt.

2. Stellvertretung Berechnung Betreuungsgutscheine

Auch die Empfehlung zur Sicherstellung einer Stellvertretung bei der Bearbeitung und Überprüfung der Berechnungen teilt der Gemeinderat vollumfänglich. Derzeit ist die Berechnung der Beiträge stark personenbezogen organisiert, was bei einem Personalausfall tatsächlich ein erhebliches Risiko für die Kontinuität des Dienstleistungsangebots darstellt. Die Auszahlungen der bestehenden Betreuungsgutscheine sind unabhängig jedoch jederzeit gewährleistet. Mit der voraussichtlich anstehenden Totalrevision und den vorgesehenen Vereinfachungen wird eine verlässliche Stellvertretung für die Berechnungen möglich.

Bericht der GPK betreffend Feuerwehr vom 18. August 2025

Die GPK befasste sich in der Sitzung vom 18.08.2025 mit dem Thema Feuerwehr. Im Vorfeld zur Befragung wurde ein von der GPK erstellter Fragebogen durch den zuständigen Gemeinderat Simon Oberbeck, Daniel Lerch, Leiter Sicherheit und Rettung, sowie Feuerwehrkommandant Patrick Rüegg schriftlich beantwortet. Bei der Besprechung gingen die Zuständigen auf die ergänzenden Fragen der GPK ein.

Aus dem Fragebogen und dem Gespräch lassen sich folgende Feststellungen zusammenfassen:

Allgemeines

Die Feuerwehr untersteht der Aufsicht des zuständigen Departementsvorstehers GR S. Oberbeck und der Abteilung Sicherheit und Rettung. Fachlich wird die Feuerwehr durch das kantonale Feuerwerkinspektorat beaufsichtigt.

Die GPK findet eine regional gut vernetzte Feuerwehr vor, die sich gezielt um Nachwuchs kümmert und bei den letzten externen Prüfungen mit guten Noten abschnitt. Bestandteil der Befragung der Feuerwehr war ausserdem der überraschende Rücktritt des früheren Feuerwehrkommandanten.

Feuerwehr

- **Zusammenarbeit**

Die Feuerwehr Birsfelden ist gut vernetzt mit anderen Blaulichtorganisationen in der Region. Die Feuerwehr Muttenz ist als Stützpunktfeuerwehr auch für Birsfelden zuständig und hilft z.B. bei Fahrzeugbränden. Mit der Betriebsfeuerwehr der VARO Energy gibt es eine Vereinbarung zur Verstärkung des Tagespiketts. Zudem führt die Berufsfeuerwehr Basel den Ersteinsatz im Tanklager aus. Bei Einsätzen auf dem Rhein werden je nach Abschnitt auch die Feuerwehr Grenzach-Wyhlen und die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG) mit einbezogen.

- **Zustand von Ausrüstung, Flotte und Feuerwehrdepot**

Der Zustand des Feuerwehrdepots ist nach wie vor sehr gut (Baujahr 1986). Der Zustand und die Ausrichtung der Ausrüstung sind sehr gut. Der Zustand der Fahrzeugflotte ist dank monatlicher, sorgfältiger Pflege durch die Feuerwehrangehörigen und laufenden Unterhalts- und Servicearbeiten bei Fachbetrieben gut. Gewisse Fahrzeuge sind überaltert und Ersatzbeschaffungen müssen eingeplant werden. Die Autodrehleiter ist alt (Jahrgang 1993) und sehr reparaturanfällig geworden. Die Feuerwehr plant einen Ersatz der Autodrehleiter. Sie wird sich 2026 über passende Ersatzmodelle informieren.

- **Mannschaft und Nachwuchs**

Stand August 2025 besteht die Feuerwehr Birsfelden aus 64 Aktivmitgliedern (56 Männer und 8 Frauen). Jährlich hat die Feuerwehr ca. 6-8 Personen, die neu eintreten. Trotz der niedrigen Beteiligung von einem Drittel der Aufgebotenen an den jährlichen Rekrutierungstagen können die Neueintritte in etwa die jährlichen Austritte (Wegzug oder altersbedingt) ausgleichen. Die Sanktionierung in Form von Bussen für unentschuldigtes Fernbleiben von den Rekrutierungstagen wurde aus administrativen Gründen ausgesetzt. Die Zuständigkeit für das Bussenwesen liegt bei der Gemeinde. Sollte die Teilnehmer/innenzahl an den Rekrutierungstagen sinken, wird das Büssen wieder aufgenommen.

Die Feuerwehrausbildung ist auf mehreren Stufen gut ausgeprägt, sowohl intern als auch über die International Fire Academy (Ifa) Balsthal. Die Feuerwehr Birsfelden veranstaltet zur Ergänzung seit Jahren eigene, interne Grundkurse für die Bereiche Wasserrettung und Ölwehr.

Fachliche Aufsicht durch das Feuerwehrinspektorat

Es finden regelmässig zwei Arten von Inspektionen statt. Die kantonale Inspektion (alle 5 Jahre, bestehend aus einer Materialinspektion, einem unangemeldeten Übungsbesuch und einer Inspektionsübung nach den Vorgaben des Inspizienten) sowie eine Überprüfung der Einsatzbereitschaft (alle 4 Jahre, unangekündigte Alarmauslösung tagsüber zur Überprüfung der Einhaltung des Schutzzieles). Die letzte Feuerwehrinspektion fand am 19. Juni 2023 durch das kantonale Feuerwerkinspektorat statt. Die Gesamtbeurteilung war gut und ohne akuten Handlungsbedarf. Personell ist die Feuerwehr Birsfelden gut aufgestellt, trotzdem können bestimmte Aspekte wie der Schaumeinsatz noch weiter gefestigt werden. Der Bericht vom kantonalen Feuerwerkinspektorat zur Alarmüberprüfung steht noch aus, da hier ein Gesamtbild von der gesamten Feuerwehrbereitschaft im Kanton gegeben werden soll.

Aufsicht der Feuerwehr durch die Gemeinde

Die Gemeinde übt über den zuständigen Departementsvorsteher GR Simon Oberbeck die Aufsichtsfunktion aus. Der Gemeinderat nimmt periodisch an Austauschsitzungen teil (z.B. Arbeitsgruppe Sicherheit) und ist regelmässig Gast an Feuerwehrübungen, wo er sich über den Ausbildungsstand und Aktualitäten informiert (z.B. Hauptübung).

Daniel Lerch ist als Abteilungsleiter “Sicherheit und Rettung” u. a. für die Feuerwehr zuständig. Gleichzeitig ist er Mitglied des Stabs der Feuerwehr. Die Funktion als Stabsmitglied der Feuerwehr ist ein Milizamt und hat mit seinem Anstellungsverhältnis nichts zu tun. Als Mitglied des Stabs der Feuerwehr ist der Rang eines höheren Offiziers (Oberleutnant) vorgesehen. Für diese Funktion ist eine gewisse mehrjährige Feuerwehr- und Führungserfahrung u.a. auch als Einsatzleiter nötig.

Ein Diskussionspunkt ist Daniel Lerchs Doppelrolle als Leiter “Sicherheit und Rettung” der Gemeinde und als Offizier in der Feuerwehr. Der zuständige Gemeinderat hebt die Synergien hervor, während es bei GPK-Mitgliedern Fragen bzgl. Interessenkonflikten bzw. Selbstaufsicht gibt.

Fragen um die Wahl eines früheren Feuerwehrkommandanten

Der Gemeinderat wählt den Kommandanten/die Kommandantin auf Vorschlag des Feuerwehrkommandos. Das Feuerwehr-Inspektorat Beider Basel (FWI) bestätigt den Kommandanten. Der Feuerwehrkommandant muss den kantonalen Kommandantenkurs erfolgreich absolviert haben oder muss diesen nach Ernennung zeitnah besuchen. Weiter ist es die Regel, dass die Mitglieder der Feuerwehr ortsansässig oder allenfalls in einer benachbarten Gemeinde wohnhaft sind. Diese Usanz ist nicht gesetzlich verankert, sondern ergibt sich aus der Eigenschaft der Feuerwehr, rasch vor Ort in Aktion treten zu können.

Ende 2022 wurde Niklaus Lerch als Feuerwehrkommandant ernannt. Sein Rücktritt im Februar 2024 mit Wirkung auf Ende 2023 kam für den Gemeinderat überraschend.
GR S. Oberbeck stellt klar, dass er zum Zeitpunkt der Ernennung von Niklaus Lerch alle Bedingungen und Voraussetzungen für einen Feuerwehrkommandanten als erfüllt sah. Nach dessen Ernennung im 2022 stellte sich jedoch heraus, dass der frisch ernannte Kommandant ein Haus weit ausserhalb der Gemeinde gekauft hatte und auch plante, im Laufe des Jahres 2023 dort hinzuziehen. Darüber waren weder das Feuerwehrkommando noch der Gemeinderat vor seiner Ernennung informiert. Das nunmehr gestörte Vertrauensverhältnis zwischen dem Kommandanten und dem Feuerwehrkommando und dem Gemeinderat führte zu einem ungeplanten und unerwarteten Ausscheiden des Kommandanten im Februar 2024. Die Missstimmung erschwerte die Übergabe der Geschäfte des nun ehemaligen Kommandanten zum neuen Feuerwehrkommandant Patrick Rüegg. Der neue Feuerwehrkommandant sah sich gezwungen, auf die Unterlagen und Dokumente seines Vorvorgängers zurückzugreifen.

Trotz der entstandenen Unstimmigkeiten im Feuerwehrkommando stellen die Verantwortlichen fest, dass das Funktionieren der Feuerwehr zu keinem Zeitpunkt gefährdet war.

Feststellung und Empfehlung

GR Simon Oberbeck, Abteilungsleiter Daniel Lerch und Feuerwehrkommandant Patrick Rüegg gaben ausführlich und kompetent zum Thema Feuerwehr Auskunft.

Die GPK hat im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen festgestellt, dass die Feuerwehr in einem guten Zustand ist, kompetent geführt wird und der Gemeinderat seine Aufsichtsaufgaben mehrheitlich wahrnimmt. Die GPK sieht vereinzelt Punkte, an denen bestimmte Prozesse und Kompetenzen genauer definiert und festgehalten werden sollten.

Die GPK empfiehlt dem Gemeinderat und der Abteilung “Sicherheit und Rettung”

1. künftige Wahlen von Feuerwehrkommandant/innen formalisierter vorzunehmen. Die Verordnung regelt lediglich die jeweiligen Zuständigkeiten für die Wahl eines Kommandanten/einer Kommandantin, legt jedoch keine weiteren Kriterien fest. Es wird empfohlen, Kriterien festzulegen und diese – bei einer Neuernennung des Feuerwehrkommandanten/der Kommandantin – in einem definierten Prozess zu prüfen. Allenfalls sind die erarbeiteten Regelungen anteilig auch anwendbar im Hinblick auf die Bestellung der gesamten Mannschaft.
2. das Aussetzen der Bussen eng zu beaufsichtigen und die Legitimität des Aussetzens intern zu prüfen, um einer willkürlichen Rechtsanwendung vorzubeugen.
3. klar festzulegen, wann Personen in Doppelrollen als befangen gelten, um den Anschein allfälliger Interessenkonflikte zu vermeiden.

Stellungnahme / Massnahmen Gemeinderat

Der Bericht der GPK zum Thema Feuerwehr vom 19. Januar 2026 wird dankend zur Kenntnis genommen.

- **Empfehlung zum Thema "Künftige Wahlen von Feuerwehrkommandantinnen und Feuerwehrkommandanten"**

Der Gemeinderat dankt für die Empfehlung, künftige Wahlen formalisierter vorzunehmen und wird diese in absehbarer Zeit prüfen.

- **Empfehlung zum Thema "Aussetzen der Rekrutierungs-Bussen"**

Die Auswirkungen aufgrund Aussetzens der Rekrutierungs-Bussen werden streng beobachtet. Die Verwaltungsleitung und die Abteilung Sicherheit & Rettung stehen hierzu im engen Austausch mit dem Feuerwehrkommandanten.

Der Hinweis auf Prüfung der Legitimität des Aussetzens wird vom Gemeinderat aufgenommen.

- **Empfehlung zum Thema "Personen in Doppelrollen"**

Die Unvereinbarkeiten (§ 9 GemG) und Ausstandspflichten (§ 22 GemG) sind im Gemeindegesetz geregelt. Der Gemeinderat sieht keinen weiteren Handlungsbedarf.

Bericht der GPK betreffend Personalrat vom 13. Oktober 2025

Die GPK hat die Arbeit des Personalrats der Gemeinde Birsfelden geprüft. Ziel der Prüfung war es, zu beurteilen, wie der Personalrat seine gesetzlichen Aufgaben gemäss der seit dem 1. November 2022 gültigen Vereinbarung über die Organisation, Rechte, Pflichten und Aufgaben des Personalrats wahrnimmt. Die GPK führte in der Sitzung vom 13. Oktober 2025 eine Prüfung zu diesem Thema durch. Im Vorfeld zur Befragung wurde ein von der GPK erstellter Fragebogen schriftlich beantwortet. Bei der Besprechung waren Stefanie Haubert (Präsidentin), Burhan Isaki (Vizepräsident) und Pascal Oberli (Aktuar) für den Personalrat anwesend. Aus den Antworten zum Fragebogen, den eingereichten Unterlagen und der anschliessenden Befragung lassen sich folgende Inhalte ableiten:

Organisation und Zusammensetzung

Der Personalrat setzt sich zum Zeitpunkt der Prüfung aus vier Mitgliedern zusammen, wobei zwei Mitglieder per Ende Oktober 2025 aus dem Personalrat ausscheiden, unter anderem auch die aktuelle Präsidentin. Gespräche zur Nachfolge sind im Gang.

Die Zusammensetzung und Amtsführung erfolgen gemäss den Vorgaben der geltenden Vereinbarung.

Aufgabenwahrnehmung und Zusammenarbeit

Der Personalrat vertritt die Mitarbeitenden in kollektiven personalrelevanten Fragestellungen, nimmt Stellung zu Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen mit Auswirkungen auf das Personal und steht der Leitung Gemeindeverwaltung sowie dem Gemeindepräsidenten als Ansprechpartner zur Verfügung. Der Austausch mit der Verwaltung findet regelmässig statt und wird als sachlich und konstruktiv beschrieben.

Der Personalrat hat sich in den vergangenen Jahren aktiv an der Erarbeitung und Überarbeitung verschiedener personalrelevanter Grundlagen beteiligt, unter anderem bei der Verordnung über den Schutz der Persönlichkeit, der ICT-Verordnung sowie der Regelung zur Telearbeit. Darüber hinaus hat er mehrere Initiativen zugunsten der Mitarbeitenden angestossen, darunter die Mitarbeitendenbefragung 2023, begleitende Workshops zur Unternehmenskultur sowie Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität. Stellungnahmen des Personalrats wurden teilweise berücksichtigt, in einzelnen Fällen jedoch nicht weiterverfolgt.

Ressourcen und Arbeitsweise

Für seine Tätigkeit stehen dem Personalrat ein jährliches Budget von 2’000 Franken sowie zusätzlich 1’000 Franken für Weiterbildungen zur Verfügung. Die Arbeit im Personalrat gilt als Arbeitszeit, erfolgt jedoch ohne zusätzliche Entschädigung. Der zeitliche Aufwand ist abhängig von Funktion und Engagement; für das Präsidium beläuft er sich auf rund 30 Stunden pro Jahr. In der Praxis wird die Arbeit des Personalrats häufig neben dem ordentlichen Tagesgeschäft erledigt, was die kontinuierliche Bearbeitung von Themen erschwert.

Kommunikation und Sichtbarkeit

Die Information der Mitarbeitenden über die Tätigkeit des Personalrats erfolgt hauptsächlich über den Jahresbericht und die jährlich durchgeführte Personalversammlung. Eine laufende, niederschwellige Kommunikation besteht nicht. Ein Intranet oder ein vergleichbarer digitaler Informationskanal ist nicht vorhanden. Entsprechend ist die Sichtbarkeit des Personalrats innerhalb der Belegschaft begrenzt, und es gehen nur vereinzelt direkte Anfragen von Mitarbeitenden ein.

Personalentwicklung und Fluktuation

In den Jahren 2023 und 2024 lag die Personalfluktuation innerhalb der Gemeindeverwaltung bei rund 22 Prozent und damit deutlich über dem branchenüblichen Durchschnitt. Der Personalrat hat diese Entwicklung erkannt, Gespräche mit der Leitung Gemeindeverwaltung geführt und Massnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur angeregt. Die ursprünglich geplante Wiederholung der Mitarbeitendenbefragung wurde ausgesetzt, wodurch dem Personalrat derzeit aktuelle, systematisch erhobene Informationen zur Mitarbeitendenzufriedenheit fehlen.

Whistleblowing und Vertrauensfunktion

Gemäss § 8 der Vereinbarung fungiert der Personalrat als Anlaufstelle für Whistleblowing. Seit Inkrafttreten der Vereinbarung sind keine entsprechenden Meldungen eingegangen. In der Praxis besteht jedoch kein definierter Prozess für den Umgang mit möglichen Hinweisen. Weder der Ablauf der Entgegennahme noch die Behandlung, Dokumentation oder Weiterleitung von Meldungen sind schriftlich geregelt. Auch die Abgrenzung zwischen der Anlaufstelle des Personalrats und der externen betrieblichen Sozialberatung ist nicht klar definiert. Die Verantwortung wird vom Personalrat wahrgenommen, erfolgt jedoch informell und ohne festgelegte Verfahrensschritte.

Feststellung und Empfehlung

Die GPK stellt fest, dass der Personalrat seine gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich korrekt, engagiert und im Einklang mit der geltenden Vereinbarung wahrnimmt. Er leistet einen wichtigen Beitrag zur Vertretung der Mitarbeitendeninteressen, zur Kommunikation zwischen Belegschaft und Verwaltung sowie zur Förderung einer konstruktiven Betriebskultur.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Wirksamkeit des Personalrats durch strukturelle Rahmenbedingungen begrenzt ist. Die Tätigkeit erfolgt weitgehend zusätzlich zum ordentlichen Arbeitspensum, was Kontinuität und vertiefte Bearbeitung erschwert. Personelle Wechsel im Gremium führen zudem zu Wissensverlusten und unterbrechen laufende Entwicklungen. Die institutionelle Sichtbarkeit innerhalb der Belegschaft ist begrenzt, was den Zugang für Mitarbeitende zusätzlich erschwert.

Besonderer Entwicklungsbedarf besteht aus Sicht der GPK im Bereich Whistleblowing. Die Aufgabe ist zwar in der Vereinbarung klar zugewiesen, jedoch weder prozessual noch organisatorisch konkretisiert. Ohne definierte Abläufe, Zuständigkeiten und Schnittstellen kann der Personalrat diese Funktion nicht vollumfänglich und nachvollziehbar wahrnehmen.

Aus Sicht der GPK kann der Personalrat seine gesetzlichen Aufgaben künftig wirkungsvoller erfüllen, wenn er seine internen Abläufe klarer strukturiert und dokumentiert. Insbesondere für die Behandlung von Anfragen, Beschwerden und möglichen Whistleblowing-Meldungen sollten einfache, schriftlich festgehaltene Verfahren bestehen, welche Zuständigkeiten, Vertraulichkeit und Kommunikationswege transparent regeln. Damit verbunden ist eine klare Abgrenzung der Anlaufstelle des Personalrats gegenüber externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, um sowohl für den Personalrat selbst als auch für die Mitarbeitenden Rechtssicherheit und Orientierung zu schaffen.

Weiter erscheint es sinnvoll, die interne Kommunikation des Personalrats zu stärken, etwa durch regelmässige Kurzinformationen oder einen niederschwelligen digitalen Informationskanal, um die Sichtbarkeit seiner Tätigkeit zu erhöhen und die Zugänglichkeit für Mitarbeitende zu verbessern.

Angesichts personeller Wechsel im Personalrat ist zudem auf eine systematische Übergabe und ein einfaches Wissensmanagement zu achten, damit Erfahrungen, Kontakte und laufende Themen nicht verloren gehen.

Schliesslich empfiehlt sich eine regelmässige Selbstreflexion der eigenen Wirksamkeit, beispielsweise im Anschluss an die Personalversammlung oder anhand von Rückmeldungen aus der Belegschaft, um Aufgaben, Schwerpunkte und Arbeitsweisen laufend anpassen zu können.

Ergänzend dazu empfiehlt die GPK dem Gemeinderat, die bestehenden Abläufe in der Zusammenarbeit mit dem Personalrat zu überprüfen und bei Bedarf zu präzisieren. Dabei kann insbesondere eine transparente Rückmeldepraxis zu Stellungnahmen des Personalrats sowie eine Klärung der Rollen und Abläufe bei personalrelevanten Fragestellungen zur gegenseitigen Verständlichkeit beitragen. Eine solche Präzisierung würde aus Sicht der GPK die Wahrnehmung der Mitwirkungsfunktion des Personalrats unterstützen und die Zusammenarbeit insgesamt stärken.

Stellungnahme / Massnahmen Gemeinderat

Der Gemeinderat dankt der GPK für den Bericht und die darin enthaltenen Empfehlungen.

Die Empfehlung "(…) bestehenden Abläufe in der Zusammenarbeit mit dem Personalrat zu überprüfen und bei Bedarf zu präzisieren (…)", nimmt der Gemeinderat gerne auf. Er wird Verbesserungsmöglichkeiten prüfen und bei Bedarf mit dem Personalrat besprechen.

Résumé

Die GPK blickt auf ihr erstes ganzes Berichtsjahr in neuer Besetzung zurück. Sie nutzte eine Sitzung für die Festlegung der Kriterien, die fortan die Auswahl der Befragungsthemen definieren und verschaffte sich einen Überblick über die GPK-Prüfungen in der Vergangenheit. Anschliessend ging sie ihrer Arbeit mittels Befragungen nach.

Die GPK konnte im Berichtsjahr ihrer Aufgabe ohne erhebliche Erschwernisse nachkommen. An dieser Stelle bedankt sich die GPK bei allen Befragten für die gute Zusammenarbeit und den konstruktiven Dialog. Die angeforderten Unterlagen wurden stets innert Frist zur Verfügung gestellt, so dass der GPK die Arbeit massgeblich erleichtert wurde.

Bei ihren Prüfungen achtet die GPK darauf, möglichst unterschiedliche Tätigkeiten und Aufgaben der Verwaltung und des Gemeinderates abzudecken. Bei Befragungen, die eine Vertiefung erfordern oder sich weitere Fragen auftaten, wurde eine weitere Befragung anberaumt. Im Berichtsjahr wurde die Abteilung Soziale Dienste zwei Mal befragt, da die GPK besser verstehen wollte, wie es in der Vergangenheit zu der eklatanten Personalfluktuation kam und welche Massnahmen die Gemeinde für die Zukunft plant. In Ergänzung zu diesem Thema wurde der Personalrat, bestehend aus Mitarbeitenden der Gemeinde, befragt. Wo die GPK ein Verbesserungsbedarf sah, gab die GPK entsprechende Empfehlungen an den Gemeinderat ab.

Die GPK zieht grundsätzlich ein positives Résumé aus ihren Prüfungen. In den geprüften Bereichen haben Gemeinderat und Gemeindeverwaltung allfällige Probleme erkannt und oft unlängst gehandelt oder haben Massnahmen in die Wege geleitet. Einige Empfehlungen der GPK wurden seitens Gemeinderats dankend zur weiteren Prüfung aufgenommen. In diesen Fällen entstand bei der GPK der Eindruck, dass ihre Empfehlungen nicht mit der entsprechenden Verbindlichkeit aufgenommen wurden und regt an, diese künftig verstärkte Rechnung zu tragen.

Das GPK-Präsidium bedankt sich herzlich bei allen GPK-Mitgliedern für ihren Einsatz. Dank gebührt auch dem Sekretariat (im Berichtsjahr tätig: Sonja Eisele) für das Protokollieren der Sitzungen und der Befragungen sowie für das Führen des Sekretariats.

Birsfelden, 20. April 2026

Bernadette Hauert
Präsidentin der GPK

Sacha Truffer
Vizepräsident der GPK