5. Verwaltungsentwicklung 2026

Die Gemeindeverwaltung steht vor wachsenden und zunehmend komplexen Aufgaben. Damit die Dienstleistungen für die Bevölkerung weiterhin zuverlässig, fristgerecht und in der gewohnten Qualität erbracht werden können, beantragt der Gemeinderat das 3. Massnahmenpaket «Entwickeln» der Verwaltungsentwicklung und somit gezielte Anpassungen beim Stellenetat. Nach dem Paket 1 «Anschluss finden» im Jahr 2023 und dem Paket 2 «Auftauchen» im Jahr 2024 hat der Gemeinderat im Jahr 2025 einen Marschhalt eingelegt. Gemeinsam mit der neu aufgestellten Geschäftsleitung wurden die tatsächlich noch fehlenden Pensen der Verwaltungsabteilungen für das Paket 3 «Entwickeln» eruiert und werden nachfolgend detailliert erläutert und beantragt.
Die beantragten zusätzlichen Ressourcen betreffen ausschliesslich Bereiche, in denen sich aufgrund der Aufgabenentwicklung, der Belastungssituation und von Vergleichen mit ähnlich grossen Gemeinden ein konkreter Handlungsbedarf zeigt. Im Sinne der Verständlichkeit und auch aus Datenschutzgründen werden konkrete Referenzzahlen wie Krankheitstage, Fehlzeiten, Status Pendenzen, Rückmeldungen aus der Bevölkerung etc. nicht ausgewiesen.

Zentrale Dienste – Anpassung Stellenetat (+50%)

Die Zentralen Dienste bilden eine wesentliche Schnittstelle zwischen Bevölkerung, Gemeinderat und Verwaltung. Sie umfassen namentlich die Einwohnerdienste und die Gemeindekanzlei. Zu ihren Aufgaben gehören der persönliche und telefonische Schalterdienst, die Bearbeitung von An-, Ab- und Ummeldungen, die Ausstellung von Ausweisen und Bescheinigungen, die Geschäftsadministration des Gemeinderates, die Protokollführung, die Vorbereitung und Nachbearbeitung von Behörden- und Verwaltungsentscheiden, der Gemeinderatssitzungen, der Gemeindeversammlungen, die Wahlen und Abstimmungen sowie weitere organisatorische und administrative Querschnittsaufgaben.

Die Anforderungen an diese Abteilungen sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Neben der wachsenden fachlichen und rechtlichen Komplexität der Verwaltungsaufgaben führen insbesondere der gemeinsame Schalterbetrieb, spontane Kundenkontakte, telefonische Anfragen und notwendige gegenseitige Stellvertretungen zu einer hohen Grundbelastung. Diese Aufgaben müssen täglich zuverlässig abgedeckt werden und lassen sich nur beschränkt planen oder verschieben.

Ein Vergleich mit zehn Gemeinden ähnlicher Grösse zeigt, dass Rupperswil bei den Einwohnerdiensten deutlich tiefer dotiert ist als vergleichbare Gemeinden. Bei einer Einwohnerzahl von rund 6’400 Personen stehen in Rupperswil für die Einwohnerdienste aktuell 105 Stellenprozente beziehungsweise zwei Mitarbeitende zur Verfügung. Die Vergleichsgemeinden verfügen bei einer durchschnittlichen Einwohnerzahl von 6’217 Personen über durchschnittlich 145 Stellenprozente. Rupperswil liegt damit um 40 Stellenprozente unter dem Vergleichswert. Dies entspricht rund 0,4 Vollzeitstellen oder ungefähr 16 Arbeitsstunden pro Woche.

Auch bei der Gemeindekanzlei zeigt sich eine knappe personelle Ausstattung. Formal sind für die Kanzlei 315 Stellenprozente ausgewiesen. Die Geschäftsführungsstelle erbringt jedoch nicht ausschliesslich Kanzleiaufgaben. Wird – als sachgerechte Annahme – die Hälfte dieses Pensums der Kanzlei zugerechnet, ergibt sich eine effektive Dotierung von 265 Stellenprozenten. Der Durchschnitt der Vergleichsgemeinden liegt bei 303 Stellenprozenten. Damit liegt Rupperswil auch in diesem Bereich um rund 38 Stellenprozente beziehungsweise rund 13 Prozent unter dem Vergleichswert. Die bestehende Organisation funktioniert dank dem hohen Einsatz der Mitarbeitenden und einer engen Zusammenarbeit zwischen Einwohnerdiensten und Kanzlei. Sie ist jedoch nur beschränkt belastbar. Bereits Ferien, krankheitsbedingte Ausfälle, Weiterbildung oder zeitlich parallel anfallende anspruchsvolle Geschäfte führen zu Engpässen. Dies betrifft insbesondere den Schalterbetrieb und die

Erreichbarkeit für die Bevölkerung, aber auch die fristgerechte und sorgfältige Bearbeitung von Gemeinderatsgeschäften, Protokollen, Korrespondenzen und weiteren administrativen Aufgaben.

Mit der beantragten Pensenerhöhung soll diese strukturelle Unterdotierung gezielt reduziert werden. Im Bereich Einwohnerdienste ist eine Aufstockung um 50 Stellenprozente angezeigt, um die Differenz zum Vergleichswert weitgehend auszugleichen und den gemeinsamen Schalterbetrieb dauerhaft sicherzustellen. Die beantragte Verstärkung stellt keinen überdurchschnittlichen Ausbau dar. Sie orientiert sich an einer vergleichbaren Gemeindegrösse und an den effektiv wahrzunehmenden Aufgaben. Ziel ist es, die heutigen Dienstleistungen für die Bevölkerung verlässlich sicherzustellen, die Qualität und Fristgerechtheit der Verwaltungsarbeit zu erhalten sowie die Organisation gegenüber personellen Ausfällen und Belastungsspitzen widerstandsfähiger zu machen.

Die zusätzlichen Kosten belaufen sich mit einem Pensum von 50 % auf jährlich ca. CHF 40'000.00. Im Jahr 2027 fallen je nach Zeitpunkt der Stellenbesetzung die Kosten hälftig an.

Soziale Dienste – Anpassung Stellenetat (+20%)

Die Sozialen Dienste erfüllen für die Bevölkerung von Rupperswil zentrale und gesetzlich vorgegebene Aufgaben. Dazu gehören insbesondere die wirtschaftliche und persönliche Sozialhilfe, die Beratung und Fallführung, die Administration sowie die Betreuung von Personen aus dem Asylbereich. Zusätzlich führt Rupperswil eine Zweigstelle der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Aargau (SVA). Die Belastung und damit der notwendige Personalbedarf richten sich wesentlich nach Anzahl, Art und Komplexität der zu bearbeitenden Dossiers. Für die Bemessung des Stellenbedarfs gibt es kantonale Vorlagen, wobei die Klienten bezogenen Aufgaben pro Dossier kumuliert werden. Dieser weist auf Grundlage der kumulierten Dossiers des Jahres 2025 für die Sozialen Dienste Rupperswil einen Bedarf von 377 Stellenprozenten aus. In dieser Berechnung ist die Betreuung im Asylbereich bereits enthalten; die Aufgaben der SVA-Zweigstelle sind jedoch nicht Bestandteil des Modells.

Derzeit stehen für die Sozialen Dienste 280 Stellenprozente sowie für die Betreuung im Asylbereich rund 55 Stellenprozente zur Verfügung. Damit bestehen aktuell insgesamt 335 Stellenprozente. Hinzu kommt der Aufwand für die SVA-Zweigstelle. Ein Vergleich mit Gemeinden ähnlicher Grösse zeigt, dass hierfür ein Pensum von rund 15 bis 20 Stellenprozenten angemessen ist: Fislisbach mit 6’151 Einwohnerinnen und Einwohnern rechnet mit rund 15 Prozenten, Mellingen mit 6’350 Einwohnerinnen und Einwohnern mit rund 20 Prozenten. Rupperswil zählte per 31. Dezember 2025 6’337 Einwohnerinnen und Einwohner; für die SVA-Zweigstelle ist deshalb ebenfalls von einem Bedarf von rund 20 Stellenprozenten auszugehen.

Unter Einbezug dieser Aufgabe liegt der aktuell ausgewiesene Gesamtbedarf bei rund 355 Stellenprozenten. Gleichzeitig zeigt die VAGS-Berechnung, dass der rechnerische Bedarf allein für die Sozialen Dienste – ohne SVA-Zweigstelle – höher liegt. Die Differenz erklärt sich auch dadurch, dass der personelle Bedarf im Asylbereich Schwankungen unterliegt: Die Belastung hat sich zuletzt zwar leicht reduziert, kann sich aufgrund übergeordneter Entwicklungen jedoch jederzeit wieder verändern. Mit Ausblick auf das Jahr 2028 zeichnet sich im Asylbereich eine Veränderung ab, wobei die Sozialen Dienste weniger Ressourcen für den Asylbereich beanspruchen werden. Die zusätzlichen Ressourcen werden jedoch trotz einem allfälligen Wegfall des Asylbereich notwendig, damit zukunftsgerichtet die Rückforderungen von alten Sozialhilfefällen sowie die Schwankungen im Bereich der materiellen Hilfe aufgefangen werden können.

Der Gemeinderat beantragt deshalb, das Stellenpensum der Sozialen Dienste um 20 Stellenprozente zu erhöhen. Damit stehen künftig insgesamt 355 Stellenprozente zur Verfügung. Die Erweiterung erfolgt im administrativen Bereich und stärkt insbesondere die notwendige Falladministration, die fristgerechte Bearbeitung von Gesuchen und Abrechnungen sowie die verlässliche Unterstützung der Fachmitarbeitenden in der Fallführung. Mit

der beantragten Erhöhung wird nicht der rechnerisch maximal ausgewiesene Personalbedarf übernommen. Vielmehr handelt es sich um eine zurückhaltende und verhältnismässige Lösung: Sie reduziert die bestehende Unterdeckung, berücksichtigt die gegenwärtig leicht rückläufige Belastung im Asylbereich und schafft zugleich eine angemessene Reserve für Schwankungen und komplexe Fallverläufe. So können die Sozialen Dienste ihre Aufgaben weiterhin fachlich sorgfältig, fristgerecht und bürgernah erfüllen.

Das zusätzliche Pensum soll durch die bestehenden Mitarbeitenden aufgeteilt werden. Die zusätzlichen Kosten belaufen auf ca. CHF 20'000.00.

Bauamt/Werkhof – Anpassung Stellenetat (+100%)

Der Werkhof stellt den Betrieb, den Unterhalt und die Funktionsfähigkeit eines wesentlichen Teils der kommunalen Infrastruktur sicher. Seine Leistungen sind für die Bevölkerung täglich sichtbar und betreffen unter anderem die Abfallentsorgung, den Unterhalt öffentlicher Anlagen und Strassen, die Pflege von Grünflächen, die Bewirtschaftung von Abwasseranlagen sowie verschiedene Dienstleistungen für Vereine und Privatpersonen.

Der Werkhof ist heute mit drei Mitarbeitenden und insgesamt 300 Stellenprozenten ausgestattet. Rupperswil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und zählt heute rund 6’400 Einwohnerinnen und Einwohner. Mit der Bevölkerungsentwicklung haben sowohl die beanspruchte Infrastruktur als auch Umfang und Häufigkeit der betrieblichen Dienstleistungen zugenommen; Das Bauamt hatte im Jahr 2006 auch 300 % an Stellenpensen, seither ist die Gemeinde aber um mehr als 2'000 Einwohnerinnen und Einwohner gewachsen. Besonders deutlich zeigt sich diese Entwicklung im Bereich der Abfallentsorgung. Mit der steigenden Bevölkerungszahl nehmen die anfallenden Abfallmengen und damit der Aufwand für Sammlung, Entsorgung sowie Unterhalt und Bewirtschaftung der entsprechenden Anlagen zu. Diese Arbeiten beanspruchen heute einen wesentlich grösseren Teil der verfügbaren Arbeitszeit als noch vor einigen Jahren.

Neben der Abfallentsorgung ist der Werkhof für eine Vielzahl weiterer, laufend anfallender Aufgaben verantwortlich. Dazu gehören insbesondere der Unterhalt der Abwasseranlagen und Einlaufschächte, die Pflege diverser öffentlicher Grünflächen, Reparaturen und Unterhaltsarbeiten an öffentlichen Plätzen und Anlagen sowie der bauliche und betriebliche Unterhalt der Strasseninfrastruktur. Der zunehmende Verkehr führt auch in diesem Bereich zu einem höheren Aufwand. Zusätzlich erbringt der Werkhof Dienstleistungen für die Bevölkerung. Mit den bestehenden 300 Stellenprozenten können diese Aufgaben nur noch mit hoher Belastung und unter eingeschränkter Flexibilität bewältigt werden. Besonders anspruchsvoll ist die Situation bei Ferien, Weiterbildungen oder krankheitsbedingten Abwesenheiten. Fällt eine Person kurzfristig aus, reduziert sich die Einsatzfähigkeit des kleinen Teams unmittelbar und spürbar. Nicht dringliche Arbeiten müssen in solchen Situationen zurückgestellt werden; zugleich können sich Unterhaltsrückstände bilden. Hinzu kommt der Aspekt der Arbeitssicherheit. Verschiedene Tätigkeiten im Werkhofbetrieb – beispielsweise Arbeiten an Anlagen, im öffentlichen Raum oder mit Maschinen und Fahrzeugen – erfordern aus Sicherheitsgründen grundsätzlich den Einsatz von zwei Personen. Mit der heutigen personellen Ausstattung ist dies nicht in jedem Fall zuverlässig gewährleistet. Arbeiten müssen deshalb teilweise verschoben oder unter erschwerten organisatorischen Bedingungen ausgeführt werden oder auch an Drittanbieter extern vergeben werden. Eine zusätzliche Fachkraft verbessert die Planbarkeit solcher Einsätze, erhöht die Arbeitssicherheit und ermöglicht eine effizientere Arbeitsorganisation. Mit der beantragten Erhöhung um 100 Stellenprozente soll der Werkhof von heute 300 auf neu 400 Stellenprozente ausgebaut werden. Die Aufstockung trägt dem Bevölkerungswachstum, der erweiterten Infrastruktur sowie der nachhaltig gestiegenen Arbeitsmenge Rechnung. Sie schafft zudem die notwendigen personellen Voraussetzungen, um Unterhaltsarbeiten rechtzeitig auszuführen, die Dienstleistungen für die Bevölkerung zuverlässig zu erbringen und auch bei personellen Abwesenheiten einen funktionierenden Betrieb sicherzustellen.

Die beantragte zusätzliche Stelle dient damit nicht einem punktuellen Ausbau einzelner Leistungen, sondern der langfristigen Sicherung eines sicheren, effizienten und verlässlichen Werkhofbetriebs. Sie trägt dazu bei, die Qualität des Unterhalts der öffentlichen Infrastruktur zu erhalten und kostenintensive Folgeschäden durch aufgeschobene Unterhaltsarbeiten möglichst zu vermeiden.

Die zusätzlichen Kosten belaufen sich mit einem Pensum von 100 % auf jährlich ca. CHF 80'000.00. Im Jahr 2027 fallen je nach Zeitpunkt der Stellenbesetzung die Kosten hälftig an.

Bauverwaltung – Anpassung Stellenetat (+100%)

Die Bauverwaltung nimmt für die geordnete räumliche Entwicklung der Gemeinde sowie für die rechtskonforme Behandlung von Bauvorhaben eine zentrale Funktion wahr. Sie berät Bauherrschaften und Planende, bearbeitet Baugesuche und Voranfragen, koordiniert Fachstellen, begleitet Baukontrollen und unterstützt den Gemeinderat bei bau-, planungs- und umweltrechtlichen Fragestellungen. Hinzu kommen Aufgaben im Zusammenhang mit Gestaltungsplänen, der Nutzungsplanung sowie der Begleitung kommunaler Hochbauvorhaben.

Die Anforderungen an die Bauverwaltung haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Neben den ordentlichen und direkten Baubewilligungsverfahren ist seit 2025 eine wachsende Anzahl zusätzlicher Meldungen im Energiebereich zu bearbeiten. Diese Energienachweise und Meldungen werden – soweit sie Bestandteil eines Baugesuchs sind – in der Auswertung nicht doppelt gezählt. Dennoch führen sie zu zusätzlichem Prüfungs-, Beratungs- und Koordinationsaufwand. Im Jahr 2026 werden hochgerechnet 157 Geschäfte erwartet, gegenüber 108 Geschäften im Jahr 2023. Dies entspricht einer Zunahme von rund 34 Prozent. Eine reine Betrachtung der Fallzahlen bildet den tatsächlichen Bearbeitungsaufwand jedoch nur unvollständig ab. Ordentliche Baugesuche sind in der Regel komplexer als Direktgesuche; Meldungen weisen demgegenüber einen tieferen durchschnittlichen Aufwand auf. Für eine realitätsnahe Beurteilung wurden die Geschäfte deshalb gewichtet: Meldungen mit dem Faktor 1, Direktgesuche mit dem Faktor 2 und ordentliche Baugesuche mit dem Faktor 4. Daraus resultieren für 2026 hochgerechnet 385 gewichtete Geschäfte. Nach Bereinigung auf die Vergleichsbasis von 2023 entspricht dies 113 Referenzgeschäften, das hohe Arbeitsvolumen des Jahres 2023 wird um ca. 5% übertroffen

Gleichzeitig steht der Bauverwaltung im Jahr 2026 mit 160 Stellenprozenten deutlich weniger interne Kapazität zur Verfügung als in den beiden Vorjahren. Im Jahr 2024 betrug das interne Pensum 200 Stellenprozente, im Jahr 2025 230 beziehungsweise nach detaillierter Stellenaufstellung 240 Stellenprozente. Im Vergleich zu 2025 sind die intern verfügbaren Ressourcen damit um rund ein Drittel zurückgegangen, während das Geschäftslastvolumen weiterhin auf einem hohen Niveau liegt. Die Kennzahl «Stellenprozente je gewichtetes Geschäft» verdeutlicht diese Entwicklung: Sie liegt 2026 bei 1.42 und damit deutlich unter den Werten von 1.80 im Jahr 2024 und 2,36 im Jahr 2025.

Neben der Bearbeitung der Baugesuche beanspruchen auch die zahlreichen Infrastruktur- und Bauvorhaben der Gemeinde sowie die laufenden Planungsprojekte und Gestaltungspläne erhebliche personelle Ressourcen. Diese Aufgaben sind in den ausgewiesenen Fallzahlen der Bewilligungsverfahren nicht abgebildet, binden jedoch über längere Zeit interne Fach- und Führungskapazitäten. Die Bauverwaltung begleitet die Vorbereitung, Planung und Umsetzung kommunaler Vorhaben, koordiniert die Zusammenarbeit mit externen Planungsbüros, Fachstellen und weiteren Beteiligten und bereitet die erforderlichen Entscheidungsgrundlagen für den Gemeinderat auf. Bei Planungsverfahren und Gestaltungsplänen kommen die fachliche Prüfung, die Abstimmung unterschiedlicher Interessen sowie die Begleitung der Verfahrens- und Mitwirkungsschritte hinzu. Auch wenn wesentliche Planungs- und Projektierungsleistungen extern vergeben werden, verbleiben die gemeindeinterne Koordination, die fachliche Begleitung und die Vorbereitung von Entscheiden bei der Bauverwaltung. Diese zu-

sätzliche, häufig über mehrere Jahre anfallende Projektbelastung ist bei der Beurteilung des erforderlichen Stellenetats ebenfalls zu berücksichtigen.

Um die laufenden Aufgaben weiterhin bewältigen zu können, musste die externe Baukontrolle wieder erweitert und die externe fachliche Unterstützung intensiviert werden. Diese Lösungen sichern kurzfristig die Handlungsfähigkeit, sind jedoch mit zusätzlichen Kosten und erheblichem Koordinationsaufwand verbunden. Jeder externe Auftrag verursacht Schnittstellen: Dossiers müssen übergeben, Sachverhalte abgestimmt, Entscheide nachvollzogen und die Kommunikation mit Bauherrschaften sowie weiteren Beteiligten sichergestellt werden. Externe Ressourcen können daher interne Fachkompetenz und klare Zuständigkeiten nicht vollständig ersetzen.

Die Bauverwaltung ist mit der Aktivierung dieser zusätzlichen externen Möglichkeiten derzeit vollständig ausgelastet. Für notwendige, jedoch weniger dringliche Arbeiten – namentlich Abschlussarbeiten, Archivierung, die Bereinigung von Spezialfällen sowie die Pflege und Ablage von Dossiers – verbleiben zunehmend zu wenig Kapazitäten. Dies birgt mittel- und langfristig Risiken für die Qualität der Dossierführung, die Nachvollziehbarkeit von Verfahren, die Einhaltung von Fristen und die verlässliche Auskunftserteilung gegenüber Bauherrschaften und Bevölkerung.

Mit der beantragten Aufstockung soll die interne Fachkompetenz gezielt und nachhaltig gesichert werden. Vorgesehen ist eine qualifizierte zusätzliche Stelle im Umfang von 80 bis 100 Stellenprozenten. Diese Stelle soll die Bearbeitung und Koordination der Baugeschäfte verstärken, Belastungsspitzen besser auffangen und die Abhängigkeit von externen Unterstützungsleistungen reduzieren. Gleichzeitig schafft sie eine tragfähige Perspektive für die mittelfristige Sicherung der Leitung der Bauverwaltung. Ergänzend ist vorgesehen, das Pensum der Sachbearbeitung Bauverwaltung ab 2027 dauerhaft auf 100 Stellenprozente festzulegen. Damit sollen die administrativen Aufgaben und die Dossierführung kontinuierlich sichergestellt sowie die Fachmitarbeitenden und die Leitung wirksam entlastet werden.

Die beantragte Verstärkung ist nicht als kurzfristige Reaktion auf einzelne Belastungsspitzen zu verstehen. Sie ermöglicht vielmehr eine belastbare Organisation, welche die laufenden Bewilligungsverfahren fachlich fundiert und fristgerecht bearbeitet, die Gemeinde bei komplexen Planungs- und Hochbauvorhaben kompetent vertritt und die erforderliche administrative Qualität nachhaltig sicherstellt.

Die zusätzlichen Kosten belaufen sich mit einem Pensum von 100 % auf jährlich ca. CHF 100'000.00. Im Jahr 2027 fallen je nach Zeitpunkt der Stellenbesetzung die Kosten hälftig an.

Schulleitung Primarschule – Anpassung Stellenetat (+65%)

Die Schulleitung der Primarschule Rupperswil stellt die pädagogische, personelle und organisatorische Führung der Schule sicher. Sie trägt Verantwortung für die Unterrichts- und Schulentwicklung, die Führung und Unterstützung der Lehrpersonen, die Zusammenarbeit mit Eltern sowie die Umsetzung kantonaler und kommunaler Vorgaben. Gleichzeitig ist sie zentrale Ansprechstelle für den Gemeinderat, kantonale Stellen und weitere Partner der Schule.

Die Primarschule Rupperswil verfügt heute über eine stabile Co-Schulleitung. Nach mehreren personellen Wechseln in den vergangenen Jahren konnte Vertrauen bei Lehrpersonen, Eltern und Verwaltung aufgebaut und die Zusammenarbeit innerhalb der Schule verbessert werden. Auch die eingeführten Stufenleitungen sowie Projekt- und Arbeitsgruppen haben sich bewährt und leisten einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und Schulentwicklung. Diese Fortschritte sollen gesichert und in eine langfristig tragfähige Führungsorganisation überführt werden.

Die vorhandenen kantonal finanzierten Ressourcen reichen dafür jedoch nicht aus. Der Kanton stellt für die Schulleitung der Primarschule gegenwärtig 185 Stellenprozente zur Verfügung; per 1. August 2028 wird – abhängig von der Entwicklung der Schülerzahlen – mit rund 195 Stellenprozenten gerechnet. Diese Mittel decken im Wesentlichen die pädagogische Führung der Stufen ab, namentlich die Personalführung der Lehrpersonen, die Begleitung von Laufbahn- und Unterrichtsfragen sowie die Sicherstellung des laufenden Schulbetriebs. Für Führungsaufgaben, welche in der Verantwortung der Gemeinde liegen, bestehen damit keine ausreichenden Ressourcen.

Die Arbeitsbelastung zeigt sich besonders deutlich in der Führung des Kindergartens und der Unterstufe. Dieser Bereich umfasst 19 Abteilungen, rund 350 Kinder sowie 50 Mitarbeitende. Das bisherige Führungspensum der zuständigen Schulleitung ist für diese Organisationsgrösse nicht ausreichend; bereits geleistete Überstunden können nicht mehr vollständig kompensiert werden. Als kurzfristige Entlastungsmassnahme wurde ab 1. August 2026 das Pensum der Mittelstufen-Schulleitung um 10 Stellenprozente reduziert und der Schulleitung Kindergarten/Unterstufe zugeteilt. Diese Umverteilung schafft zwar eine notwendige Sofortentlastung, erhöht aber die insgesamt verfügbaren Führungsressourcen nicht.

Die Anforderungen werden weiter wachsen. Neben der erwarteten Entwicklung der Schülerzahlen sind zusätzliche Aufgaben in der Ressourcen-, Schulraum- und Personalplanung zu bewältigen. Der Arbeitsmarkt für Lehrpersonen ist angespannt; Rekrutierungen, die Organisation von Stellvertretungen, die Begleitung längerer Ausfälle sowie die Personalentwicklung bei besonderen Herausforderungen beanspruchen die Schulleitung zunehmend. Ebenso erfordert die Integration von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen eine intensive Koordination mit Lehrpersonen, Fachpersonen, Eltern und kantonalen Stellen. Für Kinder mit ausgewiesenem Sonderschulbedarf trägt die Gemeinde die Verantwortung für die Suche eines externen Sonderschulplatzes. Falls kein Platz gefunden werden kann, muss die Gemeinde die Beschulung anderweitig organisieren.

Der Kanton räumt den Schulen bei der Ausgestaltung der Schulorganisation bewusst einen grossen Handlungsspielraum ein. Damit verbunden ist jedoch die Verantwortung der einzelnen Schule, Konzepte und Prozesse beispielsweise für Förderung, Integration, Prävention, Ressourceneinsatz und Qualitätsmanagement selbst zu entwickeln und umzusetzen. Für diese strategischen und qualitätssichernden Arbeiten bleibt neben dem operativen Schulalltag kaum Zeit. Zusätzlich werden die vorgesehenen Entwicklungsprojekte auf dem Schulareal einen substanziellen Einsatz der Schulleitung erfordern. Mit dem neuen Führungsmodell soll die Schulleitung deshalb ab 1. August 2027 gezielt ergänzt werden. Vorgesehen sind eine Gesamtschulleitung im Umfang von 30 Stellenprozenten sowie eine Leitung Integration und Förderung im Umfang von 20 Stellenprozenten. Die Gesamtschulleitung übernimmt die übergeordnete Führung der Schule und dient als zentrale Ansprechperson für Themen, die mehrere Stufen oder die Gemeinde als Schulträgerin betreffen. Dazu gehören insbesondere die Führung der Schulverwaltung, die Schulraum- und Finanzplanung, die Begleitung von Entwicklungsprojekten und die Koordination von Schnittstellen zwischen Gemeinde, Schule, Vereinen und weiteren Partnern. Die Funktion soll mit der Leitung einer Schulstufe (Mittel-/Unterstufe/Kiga) kombiniert werden.
Die Leitung Integration und Förderung übernimmt die fachliche Führung der Förderlehrpersonen in den Bereichen schulische Heilpädagogik, Logopädie und Deutsch als Zweitsprache. Sie koordiniert anspruchsvolle Integrationsprozesse und Verfahren, begleitet Sonderschulplatzierungen sowie die Beschulung von Kindern mit besonderen Anforderungen in der Regelklasse. Damit werden Aufgaben gebündelt, die heute einen hohen Koordinationsaufwand verursachen und die Schulleitungen zeitlich stark beanspruchen.

Mit einer Leitung ICT soll die Aufgaben im Bereich Hard- und Software von einer fachlich qualifizierten Person im Rahmen von 15 Stellenprozenten geführt werden. Die grosse Anzahl an ICT-Geräten und der tägliche Einsatz von verschiedenen teilweise spezifischer Schulsoftware erfordern eine kompetente und sichere Führung.
Die zusätzlichen 65 Stellenprozente liegen in der Verantwortung der Gemeinde und sind deshalb vollständig durch diese zu finanzieren.

Die beantragte Aufstockung schafft keine zusätzliche Unterrichtskapazität, sondern stellt die professionelle Führung einer wachsenden und komplexen Schulorganisation sicher. Sie entlastet die Stufen-Schulleitungen gezielt, stärkt die Qualität von Personalführung, Förderung und Integration und schafft die erforderlichen Ressourcen für Schulentwicklung sowie kommunale Führungsaufgaben. Damit bleibt die Primarschule Rupperswil auch bei steigenden Anforderungen eine verlässliche und gut geführte Schule.

Für das Jahr 2027, mit Umsetzung per 1. August, wird mit einer zusätzlichen Budgetbelastung von rund 70'000 gerechnet. Ab 2028 beträgt die Mehrbelastung gegenüber 2026 voraussichtlich CHF 120'000 pro Jahr. Teilweise werden bestehende Funktionen und Entschädigungen in die neue Organisation integriert; zudem werden einzelne Kosten durch Anpassungen bei Stufenleitungen, Qualitätssteuergruppe und ICT-Unterstützung kompensiert.

Zusammenfassung

Die beantragten Anpassungen sind massvoll und bedarfsgerecht. Obwohl in mehreren Bereichen seit Jahren eine strukturelle Unterdotierung besteht, werden keine grosszügigen Reserven und keine Ausbauten «auf Vorrat» beantragt. Vielmehr sollen bestehende Engpässe gezielt reduziert, die Stellvertretungsfähigkeit verbessert und die nachhaltige Erfüllung gesetzlicher sowie kommunaler Aufgaben gesichert werden.

Von den bislang durch die Gemeindeversammlung bewilligten 3'910 Stellenprozenten werden aktuell lediglich 3'713 Stellenprozente genutzt. Die beantragten Anpassungen führen – unter Berücksichtigung des Wegfalls der 90 Stellenprozente beim Schwimmbad (Bademeister durch Gemeinde Auenstein angestellt) – zu einem künftigen Gesamtetat von 3'973 Stellenprozenten. Gegenüber dem bisher bewilligten Stellenetat entspricht dies somit einer Erhöhung von lediglich 63 Stellenprozenten. Und auch hier möchte die Geschäftsleitung und der Gemeinderat betonen, dass die Stellen nicht auf Vorrat neu besetzt werden, sondern die Pensen mit Augenmass beansprucht werden, wie dies in den vergangenen Jahren bereits der Fall war.

Die Erhöhung fällt damit insgesamt sehr gering aus. Sie schafft einen begrenzten, notwendigen Handlungsspielraum für die Verwaltung und die Gemeindebetriebe, damit diese auch bei personellen Ausfällen, steigenden Fallzahlen, neuen gesetzlichen Anforderungen und wachsenden infrastrukturellen Aufgaben verlässlich handlungsfähig bleiben. Der Gemeinderat beantragt deshalb eine zurückhaltende, aber sachlich begründete Anpassung des Stellenetats.

Bewilligtes Pensum durch GV in %	**3'910 %**
Genutztes Pensum in %	**3'713 %**
Einwohnerdienste	+ 50 %
Sozialdienst	+ 20 %
Bauamt / Werkhof	+ 100 %
Bauverwaltung	+ 100 %
Schulführung	+ 65 %
Schwimmbad (neu über Gemeinde Auenstein)	- 90 %
Total Bewilligtes Pensum in % per 1.1.2027	**3'958 % (+48 %)**

Vorgesehene Projekte

Analog zu den Paketen 1 und 2 stellt der Gemeinderat den notwendig gewordenen Pensen auch diverse Massnahmen gegenüber, welche mit den zusätzlichen Stellenpensen in Angriff genommen werden können, sodass die Gemeinde zielgerichtet in die Zukunft gehen kann.

Massnahme	**Konto**	**Kosten**
Einführung Stellenplafon	0220.3130.00	5'000.00
Records-Management	0220.3130.00	25'000.00
Führungsinstrumente (Immobilien, Finanzen, etc.)	0220.3130.00	15'000.00
Digitalisierung (CMI Bau) Zeiterfassungstool bereits in der Umsetzung, Abschluss 2027.	0210.3113.00	10'000.00
Erschliessung Archiv Kanzlei (Docuteam)	0220.3130.00	72'500.00
TOTAL		**127'500.00**

Blick in die nächste Geländekammer

Nach den Paketen 1 und 2 und einer Auswertung der bisherigen Massnahmen gelangt der Gemeinderat nun mit dem Paket 3 an die Stimmbevölkerung und bittet um die Unterstützung im weiteren Entwicklungsprozess. Gleichzeitig hält der Gemeinderat fest, dass die Weiterentwicklung der Gemeinde auch mit dem heutigen Antrag nicht abgeschlossen ist. Der Gemeinderat erachtet es für die zielgerichtete Führung der Gemeindeverwaltung als wesentlich, in Zukunft einen grösseren Handlungsspielraum im Bereich der Abteilungsführung und der Pensenplanung zu erhalten. Ein entsprechender Antrag soll mit dem Paket 4 «Zukunft gestalten» voraussichtlich an der GV im Juni 2027 erfolgen.

Jahr	**Paket**	**Inhalt**	**Ergebnis**
2023	Paket 1 – «Anschluss finden... »	Antrag von 200% und Genehmigung von Projekten im Umfang von CHF 95'000.	Zustimmung
2024	Paket 2 – «Auftauchen»	Antrag von 270% und Genehmigung von Projekten im Umfang von CHF 85'000.	Zustimmung
2026	Paket 3 – «Entwickeln»	Antrag von 335% und Genehmigung von Projekten im Umfang von CHF 127'500.	
2027	Paket 4 – «Zukunft gestalten»	Antrag um Einführung eines Stellenplafond mit Handlungsspielraum für Gemeinderat	In Arbeit. Voraussichtlich GV Juni 2027
2028	Wirkungsüberprüfung, Auswertung und Abschluss	Noch offen	Noch offen

Anträge:

1. Der Stellenplan der Zentralen Dienste sei um 50 Stellenprozente aufzustocken (Finanzierung aus den laufenden Mitteln der Einwohnergemeinde).
2. Der Stellenplan der Sozialen Dienste sei um 20 Stellenprozente aufzustocken (Finanzierung aus den laufenden Mitteln der Einwohnergemeinde).
3. Der Stellenplan des Bauamtes/Werkhofs sei um 100 Stellenprozente aufzustocken (Finanzierung aus den laufenden Mitteln der Einwohnergemeinde).
4. Der Stellenplan der Bauverwaltung sei um 100 Stellenprozente aufzustocken (Finanzierung aus den laufenden Mitteln der Einwohnergemeinde).
5. Der Stellenplan der Schulführung sei um 65 Stellenprozente aufzustocken (Finanzierung aus den laufenden Mitteln der Einwohnergemeinde).