

**Fachgruppe "Allgemeine Verwaltung /
Teil öffentliche Sicherheit"**

Bericht Fachgruppe

Finale Version
25. November 2010
Adressaten: Projektsteuerung

Autoren

Ständige Mitglieder der Fachgruppe „Allgemeine Verwaltung / Teil öffentliche Sicherheit“:

Duss Franz, Adligenswil
Lustenberger Herbert, Ebikon
Lüthy Margrit, Emmen

Hebeisen Peter, Kriens
Däppeler Beat, Luzern

Nicht-ständige Mitglieder:

Schacher Guido, Adligenswil
Schlumpf Judith, Adligenswil
Meier Roger, Adligenswil
Burri Josef, Ebikon
Kaufmann Philipp, Ebikon
Wanner Stefan, Ebikon
Vogel Patrick, Emmen
Bieri Bernhard, Emmen
Odermatt Christoph, Emmen
Kost Michael, Emmen
Blum Esther, Emmen
Müller Patrik, Emmen
Lustenberger Willy, Emmen
Solari Guido, Kriens
Emmenegger Carmen, Kriens
Niederberger Ruth, Kriens
Gonnella Sandro, Kriens
Imgrüth Fredy, Kriens
Lustenberger Hans, Kriens
Zünd Felix, Luzern
Holliger Daniel, Luzern
Honermann Theo, Luzern
Aeberhard Katrin, Luzern
Glanzmann Hansruedi, Luzern

Moderation der Fachgruppe:

Ernst & Young Beck Petra
Ernst & Young Sauter Christian
Ernst & Young Meile Kevin

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	5
1 Auftrag und Untersuchungsbereich.....	9
1.1 Aufgabenverständnis.....	9
1.2 Untersuchungsbereich.....	9
1.3 Vorgaben.....	10
1.4 Hinweise zur Organisation der Fachgruppenarbeiten.....	10
2 Beschreibung der Ist-Situation.....	11
2.1 Interne Verwaltungsfunktionen.....	11
2.1.1 Personal.....	11
2.1.2 Informatik.....	11
2.2 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit.....	12
2.2.1 Bürgerrechtswesen.....	12
2.2.2 Einwohnerdienste / -kontrolle.....	12
2.2.3 Zivilstandswesen.....	12
2.2.4 Betreibungsamt.....	12
2.2.5 Teilungsamt.....	13
2.2.6 Feuerwehr.....	13
3 Soll-Modell.....	14
3.1 Generelle Herausforderungen.....	14
3.2 Fachgruppenspezifische Herausforderungen und Ziele / Soll-Kriterien.....	14
3.2.1 Interne Verwaltungsfunktionen.....	15
3.2.2 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit.....	15
4 Szenarien Kooperation & Fusion.....	17
4.1 Selektion Kooperationsfelder.....	17
4.2 Interne Verwaltungsfunktionen.....	18
4.2.1 Personal.....	19
a. Beschreibung Szenario.....	19
b. Beurteilung der operativen Auswirkungen.....	20
c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen.....	23
d. Übergeordnete Aspekte.....	25
4.2.2 Informatik.....	29
a. Beschreibung Szenario.....	29
b. Beurteilung der operativen Auswirkungen.....	31
c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen.....	35
4.3 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit.....	37
4.3.1 Bürgerrechtswesen.....	38
a. Beschreibung Szenario.....	38
b. Beurteilung der operativen Auswirkungen.....	39
c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen.....	41
4.3.2 Einwohnerdienste / -kontrolle.....	42
a. Beschreibung Szenario.....	42
b. Beurteilung der operativen Auswirkungen.....	43
c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen.....	44

4.3.3	Zivilstandswesen	45
	a. Beschreibung Szenario.....	45
	b. Beurteilung der operativen Auswirkungen	45
	c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen	47
4.3.4	Betriebswesen	48
	a. Beschreibung Szenario.....	48
	b. Beurteilung der operativen Auswirkungen	49
	c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen	50
4.3.5	Teilungswesen.....	51
	a. Beschreibung Szenario.....	51
	b. Beurteilung der operativen Auswirkungen	51
	c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen	52
4.3.6	Feuerwehr	53
	a. Beschreibung Szenario.....	53
	b. Beurteilung der operativen Auswirkungen	54
	c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen	56
4.4	Übersicht der finanziellen Auswirkungen	58
5	Bewertung der Szenarien	62
5.1	Bewertung interne Verwaltungsfunktionen	62
	a. Ebene Sachziele.....	62
	b. Ebene finanzielle Auswirkungen	64
	c. Ebene Rahmenbedingungen.....	64
5.2	Bewertung Politikfelder allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit.....	66
	a. Ebene Sachziele.....	66
	b. Ebene finanzielle Auswirkungen	68
	c. Ebene Rahmenbedingungen.....	69
6	Fazit	72
	Anhang	73

Management Summary

Die Fachgruppe befasste sich mit dem Bereich Allgemeine Verwaltung und einem Teilbereich der öffentlichen Sicherheit. Bei der allgemeinen Verwaltung standen dabei die Aufgabenbereiche Personal und Informatik im Vordergrund, bei der öffentlichen Sicherheit wurden die Aufgabenbereiche Bürgerrechtswesen, Einwohnerdienste / -kontrolle, Zivilstandswesen, Betreibungsamt, Teilungsamt und Feuerwehr untersucht.

Szenario Kooperation

Die Fachgruppe schlägt vor, dass das Kooperations-Szenario einerseits die Bereiche Personal und Informatik und andererseits das Betreibungsamt und die Feuerwehr umfasst. In den übrigen Bereichen wird kein wesentliches Kooperationspotential gesehen.

Im **Personalbereich** soll der Mehrzweckgemeinerverband (MZV) die Funktion eines zentralen Dienstleistungszentrums übernehmen und die Gemeinden einen Teil der Aufgaben an den MZV delegieren. Gewisse Aufgaben sollen hingegen auf Grund Ihrer (strategischen) Bedeutung in der Kompetenz der Gemeinden verbleiben. Über die Kooperation können insbesondere im Bereich Personaladministration, Berufs- und Weiterbildung sowie Personalgewinnung gewisse Effizienzgewinne erzielt und das Leistungsangebot teilweise verbessert werden. Allerdings wird das Synergiepotential durch die weiterhin unterschiedlichen Personalpolitiken und -rechte der einzelnen Gemeinden sowie durch die Doppelstruktur (MZV - Gemeinden) geschmälert. Folglich wird sich der Personalbedarf insgesamt kaum verringern.

Für den MZV bzw. für dessen zukünftiges Personal ist ein neues Personalrecht (inkl. Lohnsystem) zu definieren. Für die Mitarbeitenden, die weiterhin von den Gemeinden angestellt sind, werden hingegen die unterschiedlichen Personalrechte der Gemeinden beibehalten. Allerdings ist auch unter den Gemeinden (auf freiwilliger Basis) eine Angleichung der Löhne anzustreben, um Lohnunterschiede zwischen den Gemeinde- und MZV-Mitarbeitenden zu vermeiden. Für die Stellenbesetzung sind die Kaderstellen des MZV auszuschreiben, sämtliche Stellen sollen primär intern besetzt werden. Kündigungen sind durch andere Stellenangebote innerhalb der Verwaltung und durch natürliche Fluktuation soweit möglich zu vermeiden. In Ausnahmefällen sind Entlassungen möglich, wobei in diesen Fällen ein Sozialplan auszuarbeiten ist (gleichzeitig mit Kooperations-Vereinbarung).

Im **Bereich Informatik** wird innerhalb des MZV ein gemeinsames IT-Dienstleistungszentrum geschaffen, das einen Grossteil der IT-Leistungen für alle Gemeinden erbringt. Die Hard- und Software sowie die Applikationen werden so weit wie möglich konsolidiert. Nebst einem zentralen Service Desk verfügt jede Gemeinde weiterhin über einen kleinen first Level Support. Als Folge einer Zentralisierung und Standardisierung werden mittelfristig

Effizienzgewinne und Professionalisierungen erwartet. Das Ausmass der Effizienzgewinne hängt jedoch wesentlich vom Umfang der Konsolidierung bzw. Standardisierung, der Ausgestaltung der Verwaltungsstrukturen sowie vom Personalbestand der Gesamtverwaltung ab. Unter der Annahme, dass sich die Anzahl Standorte und Nutzer gegenüber heute kaum verändern, geht die Fachgruppe insgesamt von einem etwa gleich bleibenden Personalaufwand in der IT (inkl. Einkauf externer Dienstleistungen) und von geringen finanziellen Einsparungen aus.

Im **Betriebswesen** ist vorgesehen, dass die beteiligten Gemeinden neu einen gemeinsamen Betreuungskreis bilden und ein gemeinsames Betriebsamt mit fest besoldetem Personal (ohne Sportelsystem) führen. Das Backoffice wird zentralisiert, wobei Kontaktpersonen in den einzelnen Gemeinden eingesetzt werden. Die elektronische Dossierführung wird flächendeckend eingeführt. Die Fachgruppe rechnet mit Einsparungen im Personalbereich sowie mit Mehreinnahmen durch Abschaffung des Sportelsystems.

Die **Feuerwehren** behalten die Organisation auf Gemeinde-Ebene bei. An den MZV werden ausschliesslich die Logistikaufgaben, wie z.B. die gemeinsame Beschaffung von neuem Material oder den Unterhalt delegiert. Die Fachgruppe rechnet mit geringen Einsparungen bei der Beschaffung (Mengeneffekt) sowie einer Steigerung der Flexibilität in der Bereitstellung der persönlichen Ausrüstung.

Szenario Fusion

Das Szenario Fusion umfasst per Definition sämtliche Politikfelder. Folglich sind nebst dem Personal- und Informatikbereich sowie dem Betriebswesen und der Feuerwehr auch die Bereiche Bürgerrechtswesen, Einwohnerdienste / -kontrolle, Zivilstandswesen und Teilungsamt zu berücksichtigen.

Im **Personalbereich** wird innerhalb des fusionierten Gemeinwesens eine zentrale Personalabteilung geführt. Durch die Grösse der neuen Personalabteilung kommt es zu einer stärkeren Spezialisierung. Effizienzgewinne werden zum einen durch optimierte Prozesse und Abläufe sowie zum anderen im Bereich Personaladministration erwartet. Die Fachgruppe geht sowohl beim Personalaufwand als auch beim Sachaufwand von gewissen Einsparungen aus. Nicht näher eingegangen wurde auf die Frage des Lohnniveaus und die entsprechenden Auswirkungen einer Fusion, da diese vertiefte Abklärungen erfordert und nicht zuletzt auch abhängig von der Arbeitsmarktlage ist. Im Weiteren ist dies aber auch eine Frage des Entscheides auf politischer Ebene.

Für das fusionierte Gemeinwesen ist ein neues Personalrecht (inkl. Lohnsystem) zu definieren. Für die Angleichung des Lohnniveaus werden je nach Funktion und Gemeinde sowohl Anpassungen nach oben als auch nach

unten erforderlich sein. Es ist davon auszugehen, dass sich die durchschnittlichen Personalkosten durch eine Angleichung des Lohnniveaus tendenziell erhöhen und dadurch ein Teil der Synergiegewinne „aufgebraucht“ wird. Für die Stellenbesetzung sind die Kaderstellen der neuen Verwaltungsorganisation auszuschreiben, sämtliche Stellen sollen primär intern besetzt werden. Kündigungen sind durch andere Stellenangebote innerhalb der Verwaltung und durch natürliche Fluktuation soweit möglich zu vermeiden. In Ausnahmefällen sind Entlassungen möglich, wobei für diese Fälle ein Sozialplan auszuarbeiten ist (gleichzeitig mit Fusions-Vertrag).

Im **Bereich Informatik** wird der gesamte Betrieb zentralisiert. Für die Konsolidierung der Hard- und Software sowie der eingesetzten Applikationen sind grundsätzlich Übergangsfristen vorzusehen. Mit einer Fusion lassen sich grössere Effizienzgewinne erzielen als mit einer Verstärkten Kooperation (Reduktion der Anzahl Clients / Standorte sowie der Anzahl Applikationen, Standardisierung, Volumeneffekte). Dies betrifft vor allem die Bereiche Projektmanagement, Migration, und das Engineering. Auch im Bereich des Informatikbetriebes können Synergien genutzt werden, jedoch im geringeren Mass als in den vorgenannten Bereichen. Unter der Annahme, dass die Anzahl Standorte und der Personalbedarf der Gesamtverwaltung leicht zurückgehen, wird für den IT-Bereich von beschränkten personellen Einsparungen sowie von Einsparungen beim Sachaufwand ausgegangen.

Für das **Bürgerrechtswesen** wird eine zentrale Bürgerrechtskommission mit rund 7-9 Mitglieder (analog zu heute) eingesetzt. Zur Bewältigung der grossen Anzahl Dossiers wird ein häufigerer Sitzungsrhythmus im Vergleich zu heute erforderlich sein, zudem sind die Verfahren zu straffen bzw. vereinfachen (Fast Track Verfahren). Die Fusion führt zu einer einheitlichen Behandlungsdauer von Gesuchen sowie zu einheitlichen Anforderungen bzw. zu einer einheitlichen Praxis wie z.B. bezüglich Sprachnachweis. Gleichzeitig ist zu beachten, dass innerhalb der Kommission einer grösseren Gemeinde tendenziell weniger lokale Kenntnisse vorhanden sind. Sowohl auf Verwaltungs- als auch Behördenebene können kaum bzw. keine Effizienzgewinne erzielt werden.

Eine zentrale Stelle ist für die **Einwohnerdienste/-kontrolle** zuständig. Die Praxis wie auch die IT-Anwendungen werden vereinheitlicht. Synergien können vor allem bei den administrativen Abläufen (insbesondere im Bereich An-/Abmeldungen) genutzt werden, was sich auch auf den Personalbedarf auswirkt.

Mit Blick auf das **Zivilstandswesen** bildet die fusionierte Gemeinde einen Zivilstandskreis mit einem zentralen Zivilstandsamt. Effizienzgewinne können keine realisiert werden, da das vorhandene Synergiepotential bereits bei der Regionalisierung des Zivilstandswesens im Jahr 2004 ausgeschöpft wurde. Der Personalbedarf bleibt gegenüber heute unverändert.

Im **Betreibungswesen** bildet das fusionierte Gemeinwesen einen eigenen Betreibungskreis und führt ein zentrales Betreibungsamt mit fest besoldetem

Personal (ohne Sportelsystem). Nebst dem zentralen Betriebsamt werden Aussenstellen eingerichtet. Die elektronische Dossierführung wird flächendeckend eingeführt. Die Fachgruppe rechnet mit Einsparungen im Personalbereich sowie mit Mehreinnahmen durch Abschaffung des Sportelsystems.

Ein zentrales Teilungsamt ist für **das Teilungswesen** zuständig. Durch eine einheitliche EDV und Mengeneffekte lassen sich Synergiegewinne erzielen. Eine Zentralisierung verursacht jedoch gleichzeitig Mehraufwand, insbesondere wegen grösserer örtlicher Distanz, abnehmenden Ortskenntnissen und mehr Koordinationsaufwand. Die Fachgruppe erwartet keine bis geringe personellen und finanziellen Auswirkungen.

Die **Feuerwehr** wird über ein zentrales Kommando geführt und am Milizsystem soll auch in einer fusionierten Gemeinde festgehalten werden. Die Aussenstandorte müssen wie bisher erhalten bleiben, um die vorgeschriebenen Richtzeiten für Einsätze einzuhalten (in überwiegend dicht besiedeltem Gebiet ab Alarmierung innert 10 Minuten an der Einsatzstelle).

1 Auftrag und Untersuchungsbereich

1.1 Aufgabenverständnis

Die Fachgruppen erarbeiteten für ihren Untersuchungsbereich (vgl. 1.2) die fachlichen Entscheidungsgrundlagen für die Szenarien „Fusion“ und „Kooperation“ zu Händen der Projektsteuerung. Zudem nahmen sie gestützt auf vorgegebene Kriterien eine erste Bewertung der beiden Szenarien zu Händen der Projektsteuerung vor.

1.2 Untersuchungsbereich

Die Fachgruppe „Allgemeine Verwaltung / Teil öffentliche Sicherheit“ befasste sich mit dem öffentlichen Leistungsangebot und den entsprechenden Strukturen im Bereich Allgemeine Verwaltung und öffentliche Sicherheit. Dabei standen folgende Aufgabenbereiche im Vordergrund:

Interne Verwaltungsfunktionen¹

- Personal
- Informatik

Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit

- Bürgerrechtswesen
- Einwohnerdienste / -kontrolle
- Zivilstandswesen
- Betreibungsamt
- Teilungsamt
- Feuerwehr

Nicht berücksichtigt wurden die Bereiche Grundbuch-/Vermessungs-/Katasterwesen, Polizei, Friedensrichter, Zivilschutz, Militär, Öffentliche Sicherheit allg. / Gemeindeführungsstab bzw. Gemeindeordnungsdienst, Bewilligung bzw. Benutzung öffentlichen Grunds / Marktwesen (Kilbi), Taxiwesen und Parkraumbewirtschaftung.

Im Szenario „Verstärkte Kooperation“ (Mehrzweck-Gemeinde-Verband, MZV) war in einem ersten Schritt zu klären, bei welchen Aufgaben zukünftig eine verstärkte Kooperation stattfinden soll und welche Aufgaben nach wie vor von den Gemeinden einzeln erbracht werden sollen. Anschliessend war für die einzelnen Kooperationsfelder das Leistungsniveau zu definieren und die Organisationsstrukturen zu klären.

Im Szenario „Fusion“ wurde das Leistungsniveau in den untersuchten Politikfeldern definiert und aufgezeigt, wie diese Leistungen in Zukunft erbracht werden und wie sich die fusionierte Stadt Luzern in diesen Bereichen organisiert.

¹ Die aufgeführte Zuordnung der einzelnen Politikfelder zu den Bereichen „Allgemeine Verwaltung“ und „Öffentliche Sicherheit“ entspricht nur teilweise der funktionalen HRM-Gliederung.

Für beide Szenarien waren die personellen, finanziellen und rechtlichen Auswirkungen sowie die strategischen Auswirkungen für die Stärkung der Stadtregion Luzern abzuschätzen (im Vergleich zur Ist-Situation).

1.3 Vorgaben

Als inhaltliche Vorgaben für die Fachgruppenarbeiten gelten die Grundstrategien / Leitlinien sowie die Bewertungskriterien gemäss Beschluss der Projektsteuerung vom 1. März 2010.

1.4 Hinweise zur Organisation der Fachgruppenarbeiten

Da die Fachgruppe ein sehr breites Themenspektrum abdeckte, nahmen regelmässig über 20 Mitglieder an den Workshops teil. Um effizient arbeiten zu können, wurde die Fachgruppe an den Workshops jeweils in vier bis fünf Sub-Gruppen aufgeteilt (Subgruppe Personal, Subgruppe Informatik, Subgruppe Einwohnerdienste / Zivilstandswesen / Bürgerrechtswesen, Subgruppe Betriebsamt / Teilungsamt, Subgruppe Feuerwehr).

2 Beschreibung der Ist-Situation

Zur Analyse der Ist-Situation wurde eine umfangreiche Datenerhebung durchgeführt (vgl. Datenraster im Anhang, der Datenraster bildet einen integralen Bestandteil des Berichts). Im Folgenden werden die Ergebnisse der Ist-Analyse kurz zusammengefasst.

2.1 Interne Verwaltungsfunktionen

2.1.1 Personal

Die Kernfunktionen der Personalabteilungen in den einzelnen Gemeinden sind ähnlich. Die Personalabteilungen sind je nach Gemeindegrösse unterschiedlich ausgebaut und spezialisiert. Unterschiede bestehen im Bereich der Personalpolitik bzw. des Personalrechts sowie beim Lohnniveau und den Lohnnebenleistungen. Zudem ist je nach Gemeinde unterschiedlich, inwieweit die Personalabteilungen auch für das Schul- und Heimpersonal zuständig sind.

2.1.2 Informatik

Die Informatik ist in den Gemeinden (je nach Grösse) unterschiedlich organisiert. Dementsprechend variiert das Angebot an IT-Services deutlich. Während Adligenswil und Ebikon einen wesentlichen Teil der Informatikleistungen an einen externen Anbieter ausgelagert haben, erbringen die anderen Gemeinden diese Leistungen grösstenteils selbst. Die Applikationslandschaft ist je nach Bereich sehr heterogen. Momentan bestehen - abgesehen von der Kooperation zwischen Emmen und Luzern im Bereich Bürgerrechtswesen - keine Kooperationen zwischen den involvierten Gemeinden.

Der Personalbedarf in den einzelnen Gemeinden wird wesentlich dadurch beeinflusst, welcher Anteil der Leistungen intern erbringt und welche Leistungen extern eingekauft werden. Zudem ist von Belang, welchen Teil Projekte an der Gesamtarbeit ausmachen. Die Personalressourcen der einzelnen Gemeinden sind folglich schwierig vergleichbar.²

² Daher werden im beiliegenden Datenraster nur die gesamten Personalressourcen angegeben (nicht pro Gemeinde).

2.2 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit

2.2.1 Bürgerrechtswesen

Die Anzahl jährlich behandelter Gesuche und die entsprechende Verfahrensdauer sowie die materiellen Anforderungen, die an die Gesuchsteller gestellt werden (z.B. Sprachnachweis), unterscheiden sich zwischen den einzelnen Gemeinden. Diese Differenzen sind jedoch das Resultat von unterschiedlichen politischen Vorgaben.

Ebenfalls unterschiedlich fällt die Zusammensetzung der Bürgerrechtskommissionen aus.

2.2.2 Einwohnerdienste / -kontrolle

Die Einwohnerdienste dienen in allen Gemeinden als „Eintrittspforte“ zur Verwaltung, je nach Gemeinde sind bei den Einwohnerdiensten auch noch zusätzliche Dienstleistungen angesiedelt (z.B. Allgemeiner Informationsschalter).³

Beim Leistungsangebot bestehen kaum Unterschiede zwischen den Gemeinden.

2.2.3 Zivilstandswesen

Auf Grund bundesrechtlicher und kantonaler Vorgaben wurde das Zivilstandswesen auf den 1. Januar 2004 regionalisiert. Gleichzeitig wurde die sogenannte zentrale Datenbank "Infostar" (Informatisiertes Standesregister) in Betrieb genommen.

Die fünf Gemeinden der Stadtregion Luzern gehören zu unterschiedlichen Zivilstandskreisen bzw. regionalen Zivilstandsämtern. Das Leistungsniveau der Gemeinden bzw. der regionalen Zivilstandsämter, denen die Gemeinden angeschlossen sind, ist heute bereits ähnlich.

2.2.4 Betreibungsamt

Adligenswil und Ebikon sind in einem gemeindeübergreifenden Betreibungskreis, während die übrigen Gemeinden je einen eigenen Betreibungskreis verwalten. Die Prozesse und das Leistungsniveau in den verschiedenen Gemeinden sind sehr ähnlich. Ein Teil der Gemeinden lagert die Arbeiten des Betreibungsamtes per Sportelsystem⁴ aus.

³Beim Personal (vgl. Datenraster) ist grundsätzlich nur das Personal für die Kerndienstleistung „Einwohnerdienste/-kontrolle“ angegeben. Allerdings lassen sich die Zusatzaufgaben in Bezug auf das Personal teilweise nur schwer von den Kerndienstleistungen trennen. Gewisse (relative) Unterschiede bei den Personalressourcen können auf diesen Umstand zurückgeführt werden.

⁴Das Sportelsystem bedeutet grundsätzlich, dass die Konkursbeamten für ihre Verrichtungen auf eigene Rechnung arbeiten, dafür jedoch Gebühren beziehen. Im Kanton Luzern erhalten die entsprechenden Betreibungsbeamten vom Staat zusätzlich eine Zulage von 60 Prozent zu den ordentlichen Gebühren.

2.2.5 Teilungsamt

Die Teilungsämter erledigen im Auftrag des Kantons und der Gemeinde Aufgaben rund um die Abwicklung von Erbschaftsfällen. Diese Aufgaben richten sich nach Gesetz und Verordnung und ev. sind Urkunden wie Testamente, Ehe- und Erbverträge zu beachten.

2.2.6 Feuerwehr

Die Leistungen der Feuerwehr sind gesetzlich definiert und werden in allen Gemeinden gleichermassen erfüllt. Z.T. verfügen die Gemeinden über besondere Stützpunktaufgaben, wie Chemie- oder Ölwehr, die sie somit auch für andere Gemeinden wahrnehmen. Alle Feuerwehren setzen auf das Milizsystem.

Gemäss dem kantonalen Gesetz über der Feuerschutz (SRL Nr. 740) unterhält die Gebäudeversicherung Luzern ein Feuerwehrintspektorat zur einheitlichen Durchführung des Feuerwehrdienstes. Das Inspektorat überwacht den gesamten Feuerschutz und erlässt die erforderlichen Weisungen. Dadurch verlaufen Beschaffungen und Dienstleistungen in einem abgestimmten Rahmen (Beitragsreglement, usw). Bei Beschaffungen vernetzen sich die Feuerwehren bereits heute im Sinne von Erfahrungsaustausch und vereinzelt auch zu gemeinsamen Beschaffungen von Ausrüstungsmitteln.

3 Soll-Modell

3.1 Generelle Herausforderungen

Die Stadtregion Luzern ist langfristig (nächste 10 Jahre) insbesondere mit folgenden Herausforderungen konfrontiert (bereichsübergreifend)⁵:

- Zunehmender Standortwettbewerb um Unternehmen, Arbeitskräfte und Einwohner
- Demographische Entwicklung (geringes Bevölkerungswachstum bei gleichzeitig schneller Alterung) und anhaltende Migration
- Steigende Bedeutung der Agglomerationen als Entwicklungsmotoren und damit steigende Anforderungen an politische Interessenvertretung
- Abnehmender finanzieller Handlungsspielraum für die öffentliche Hand bei gleichzeitig steigenden Ansprüchen an öffentliche Leistungen

3.2 Fachgruppenspezifische Herausforderungen und Ziele / Soll-Kriterien

Die Fachgruppe hat in den einzelnen Aufgabenfeldern die zentralen Herausforderungen, mit denen die Gemeinden in den nächsten Jahren konfrontiert sind, identifiziert. Gestützt darauf konnten fachgruppenspezifische Ziele formuliert werden (Konkretisierung der allgemeinen Sachziele, vgl. Kapitel 6), die als Orientierungshilfe für die auszuarbeitenden Szenarien dienen.

⁵ Grundlagenstudie "Starke Stadtregion Luzern" (2007), Ernst Basler + Partner, S. 8ff.

3.2.1 Interne Verwaltungsfunktionen

Politikfeld	Herausforderungen	Ziele / Soll-Kriterien
Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung der Bevölkerungsstruktur (v.a. Migration, demographische Entwicklung, Sozialhilfequote) - Gestiegene Ansprüche an die öffentlichen Dienstleistungen (Qualität, Verfügbarkeit), zunehmende Komplexität der Aufgaben <ul style="list-style-type: none"> → Anforderungen an das Verwaltungspersonal steigen → Bedeutung von Aus- und Weiterbildung nimmt zu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifiziertes, motiviertes, flexibles / mobiles Personal - Personalmangel bekämpfen, z.B. in den Bereichen der Alters- und Pflegeheime und im Ingenieurbereich - Attraktive Anstellungsbedingungen (wettbewerbsfähige Löhne, zeitgemässe Infrastruktur, etc.) - Hohe Dienstleistungs- und Kundenorientierung
Informatik	<ul style="list-style-type: none"> - E-Government: neue Geschäftsprozesse, mehr Stakeholder, Veränderung Anwendungslandschaft - Architektur: konsolidierte, abgestimmte, integrierte Anwendungsarchitektur - Security im Kontext der Mobilität (Notebook, Remote Access, Smartphone) - Gestiegene Anforderungen an Mitarbeiter (neue Anwendungen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Skaleneffekte (Einkauf) Mengengerüst - Reduzierte Kosten bei gleicher Leistung - Kompetenzerweiterung durch Spezialistentum - Konsolidierung Applikationslandschaft

3.2.2 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit

Politikfeld	Herausforderungen	Ziele / Soll-Kriterien
Bürgerrechtswesen	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Gesuche (u.a. wegen verstärkter Migrationsströme) - Zunehmende Komplexität der Fälle 	<ul style="list-style-type: none"> - Effiziente Bearbeitung der steigenden Anzahl Fälle (Verkürzung der Verfahrensdauer)
Einwohnerdienste	<ul style="list-style-type: none"> - Höherer Aufwand durch verstärkte Migrationsströme - eGovernment: Neue Anforderungen an den Datenaustausch und die entsprechenden IT-Lösungen und Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> - Effiziente Bearbeitung der steigenden Anzahl Fälle - Effiziente Umsetzung der Veränderungen durch eGovernment

	<ul style="list-style-type: none"> - Zunehmende Komplexität der Fälle 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifiziertes, flexibles Personal - Hohe Dienstleistungs- und Kundenorientierung
Zivilstandswesen	<ul style="list-style-type: none"> - Keine vollständige Registerführung⁶ - eGovernment: Neue Anforderungen an den Datenaustausch und die entsprechenden IT-Lösungen und Prozesse - Zunehmende Komplexität der Fälle 	<ul style="list-style-type: none"> - Vollständiges Register - Effiziente Umsetzung der Veränderungen durch eGovernment
Betreibungsamt	<ul style="list-style-type: none"> - Neue Anforderungen an den Datenaustausch und die entsprechenden IT-Lösungen und Prozesse durch Entwicklungen des eGovernment - Anzahl Fälle schwankend (abhängig von Konjunktur) - Unterschiedliche Bevölkerungsstruktur (reich/arm) je Gemeinde 	<ul style="list-style-type: none"> - Effiziente Bearbeitung der steigenden Anzahl Fälle - Effiziente Umsetzung der Veränderungen durch eGovernment - Lokale Präsenz (Nähe zu den Kunden)
Teilungswesen	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Fälle / Aufwand durch demographische Entwicklung, höhere Vermögen und gestiegene Komplexität der Fälle (Beteiligungen, Liegenschaften im Ausland, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Effiziente Bearbeitung der steigenden Anzahl Fälle - Aufbau und Nutzen von Spezialwissen (Spezialisten)
Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> - Neue Anforderungen durch Grundsätze und Richtlinien „Feuerwehr 2015“ sowie durch ändernde Vorschriften der Gebäudeversicherung - Schwierigkeit bei der Rekrutierung von neuem Personal für Milizfeuerwehren - Anzahl Elementarfälle und Länge der Einsätze nehmen zu 	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung und Erfüllung der Grundsätze und Richtlinien aus Feuerwehr 2015 und der Gebäudeversicherung - Genügend Ressourcen für grosse und lange Einsätze

⁶ Stand der Erfassung in Infostar (Bundesregister für Zivilstandswesen): Erfassung (obligatorischer Teil, bis 1.1.1988) in allen Gemeinden abgeschlossen, noch nicht in allen Gemeinden erfolgt ist die Rückerfassung vor 1988 (freiwillige Rückerfassung).

4 Szenarien Kooperation & Fusion

4.1 Selektion Kooperationsfelder

Tabelle 1: Übersicht Kooperationsfelder

Politikfeld	Effektivitäts-/Effizienz-Potential durch Kooperation	Bedarf an individuellem Leistungsangebot pro Gemeinde	Bedeutung für Eigenständigkeit / Identität der Gemeinde	Szenario Kooperation
Personal	Mittel	Mittel	Mittel	JA, in Teilbereichen (vgl. 4.2.1)
Informatik	Gross	Mittel	Klein	JA
Bürgerrechtswesen	Mittel	Gross	Gross	NEIN
Einwohnerdienste	(Gross) ⁷	Mittel / Gross	Gross	NEIN ⁸
Zivilstandswesen	Klein	Klein / Mittel	Klein	NEIN ⁹
Betreibungsamt	Mittel	Klein	Klein	JA
Teilungsamt	Klein	Klein / Mittel	Mittel	NEIN
Feuerwehr	Mittel	Mittel	z.T. Gross / z.T. Klein ¹⁰	JA, in Teilbereichen (vgl. 4.3.1)

⁷ Zu beachten: Effizienzpotential primär auf kt. Ebene (v.a. Bereich Administration / IT)

⁸ Einwohnerdienste als wichtige Berührungsstelle und Kontaktpunkt zur Bevölkerung, zudem sind lokale Kenntnisse wichtig

⁹ Beim Zivilstandswesen bestehen bereits heute regionale Strukturen, wobei die fünf Gemeinden der Stadtregion Luzern zu unterschiedlichen Zivilstandskreisen gehören. Auch wenn die heutigen Strukturen nicht mit dem Perimeter der Stadtregion übereinstimmen, sollten sie aus Sicht der Fachgruppe beibehalten werden. Begründung: Die bestehenden regionalen Strukturen haben sich bewährt und durch das Kooperations-Szenario wären keine weiteren Effizienzgewinne zu erwarten.

¹⁰ Gross: für Milizsystem, klein: für übrige Bereiche

4.2 Interne Verwaltungsfunktionen

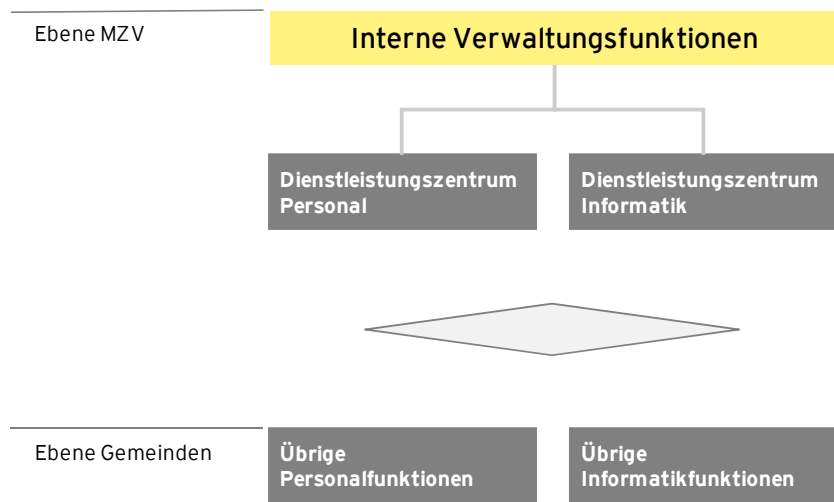


Abbildung 1: Organisation der internen Verwaltungsfunktionen im Szenario Kooperation

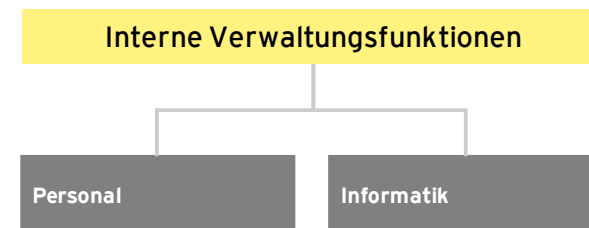


Abbildung 2: Organisation der internen Verwaltungsfunktionen im Szenario Fusion

4.2.1 Personal

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Ein zentrales Dienstleistungszentrum (für nachfolgend beschriebene Leistungen) - Wesentlich reduzierte Personalabteilungen in den Gemeinden (für in der Zuständigkeit der Gemeinde verbleibende Leistungen, vgl. Spalte „Leistungen“) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 zentrale Personalabteilung
Leistungen	<p>Folgende Aufgaben werden an den Mehrzweck-Gemeindeverband (MZV) delegiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalgewinnung & externes Personalmarketing (ausser End-Entscheid) - Personaladministration: Verwaltung Personaldaten und Dossierführung¹¹ - Lohnbuchhaltung (führen von verschiedenen Mandanten je Gemeinde) - Personalentwicklung, Karriere- und Laufbahnplanung - Personalinformation (gemeindeübergreifende Themen) - Personalfreistellung (ausser End-Entscheid) 	<p>Leistungsangebot analog zu heute in den grösseren Gemeinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalpolitik /-recht - Personalplanung - Personalgewinnung - Honorierung / Personalbeurteilung - Personaladministration /-support (IT) - Personalentwicklung, Karriere- und Laufbahnplanung - Personalberatung / Führungsberatung

¹¹ elektronische Personaldossiers, ev. geschützter Bereich pro Gemeinde (Datenschutz)

	<ul style="list-style-type: none"> - Aus- und Weiterbildung, Lehrlinge/Berufsbildung - Personalaustausch (Personal-Pool) zwischen Gemeindeverwaltungen - Gesundheits-Management / Arbeits- Sicherheit <p>Folgende Aufgaben verbleiben auf Grund Ihrer (strategischen) Bedeutung in der Kompetenz der Gemeinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalpolitik und Personalrecht - Rechtsdienst - Personalplanung (Stellenpläne) - Honorierung / Personalbeurteilung - Personalberatung / Führungsberatung - Internes Personalmarketing - Personalinformation (gemeindeeigene Themen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Personalmarketing - Personalinformation - Personalfreistellung - Aus-/Weiterbildung und Lehrlinge / Berufsbildung - Gesundheitsmanagement / Arbeitssicherheit - Lohnbuchhaltung / Personalversicherungen - Rechtsdienst
--	---	---

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	<p>Szenario Kooperation</p>	<p>Szenario Fusion</p>
--	------------------------------------	-------------------------------

<p>Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne</p>	<p>Die Kernfunktionen der Personalabteilungen in den einzelnen Gemeinden sind sehr ähnlich, eine Angleichung des Leistungsniveaus unter den Gemeinden führt folglich kaum zu Veränderungen.¹²</p> <p>Bei der Bearbeitung von administrativen Aufgaben (Lohnbuchhaltung, Personalinformationssystem, etc.) können über die Kooperation Synergien genutzt und folglich geringe Einsparungen erzielt werden, sofern nicht die an einem Ort eingesparten Ressourcen am andern Ort geschaffen werden müssen. Für diese Zusammenarbeit ist eine Anpassung der verwendeten Software nötig und/oder es müssen Schnittstellen geschaffen werden, um einen Medienbruch zu verhindern.</p> <p>Im Bereich der Berufs- und Weiterbildung können ebenfalls Effizienzgewinne und folglich Einsparungen erzielt sowie eine Verbesserung des Leistungsniveaus erreicht werden. Denn über die Kooperation kann das Aus- und Weiterbildungsangebot erweitert und es können vermehrt interne und somit kostengünstigere Angebote bereitgestellt werden (heute werden diese Angebote oft extern eingekauft).</p> <p>Auch bei der Personalgewinnung können Synergien genutzt</p>	<p>Die Kernfunktionen der Personalabteilungen in den einzelnen Gemeinden sind sehr ähnlich, eine Angleichung im Zuge der Fusion führt folglich kaum zu Veränderungen.¹³</p> <p>Heute sind die Personalabteilungen der kleineren Gemeinden als Generalistenmodell ausgestaltet. Durch die Grösse der Personalabteilung einer fusionierten Gemeinde kommt es zu einer stärkeren Spezialisierung (Übergang zu Spezialistenmodell).</p> <p>Durch die Fusion können die Prozesse und Abläufe neu definiert werden, wodurch sich gewisse Effizienzgewinne erzielen lassen.</p> <p>Bei der Bearbeitung von administrativen Aufgaben (Lohnbuchhaltung, Personalinformationssystem, etc.) können Effizienzgewinne bzw. Einsparungen erzielt werden.</p>
--	---	---

¹²Die hauptsächlichen Unterschiede bestehen aus Sicht der Fachgruppe beim Lohnniveau und den Lohnnebenleistungen. Zur Frage des Umgangs mit den unterschiedlichen Lohnniveaus (Angleichung) vgl. Abschnitt 4.2.1 d.

¹³Die hauptsächlichen Unterschiede bestehen aus Sicht der Fachgruppe beim Lohnniveau und den Lohnnebenleistungen. Zur Frage des Umgangs mit den unterschiedlichen Lohnniveaus (Angleichung) vgl. Abschnitt 4.2.1 d.

	<p>und das Angebot professionalisiert werden.</p> <p>Die weiterhin unterschiedlichen Personalpolitiken und -rechte der einzelnen Gemeinden schmälern jedoch das Synergiepotential insgesamt.</p> <p>Generell wird durch die Zusammenarbeit in einer Kooperation eine gewisse Doppelstruktur aufgebaut, da in den Kooperationsfeldern die Informationen und Kompetenzen auch in den Gemeinden verfügbar sein müssen. Die jeweiligen Ansprechpersonen der Personalabteilungen in den Gemeinden müssen Einblick in die kompletten Daten erhalten, um die Mitarbeiter in der gewohnten Qualität betreuen zu können.</p>	
Personelle Auswirkungen	<p>Durch die Kooperation können zwar gewisse Effizienzgewinne erzielt werden, der Personalbedarf insgesamt wird sich jedoch kaum verringern. Der Abbau, der in den Gemeinden realisiert werden kann, wird durch die Schaffung des Mehrzweck-Gemeindeverbandes mehrheitlich wieder kompensiert. Da in den Gemeinden weiterhin kompetente Auskunftspersonen verfügbar sein müssen (Doppelstruktur), ist der Abbau in den Gemeinden jedoch eher gering. Eine genauere Abschätzung erfordert weitere Abklärungen</p>	<p>Durch die Fusion können 1 bis 2 Vollzeitstellen eingespart werden. Insgesamt wird eine Anpassung des Lohnniveaus nach oben erwartet.</p>
Räumliche Auswirkungen	<p>Die Kooperation Personalbereich hat wenige Veränderungen im Infrastrukturbedarf zur Folge. Für die Schaffung des Kompetenzzentrums sind Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Dies sollte wenn möglich über Verschiebungen innerhalb der derzeitigen Räumlichkeiten erfolgen. Dieser Punkt müsste noch genauer abgeklärt werden.</p>	<p>Die Fusion des Personalbereichs hat kaum Veränderungen im Infrastrukturbedarf zur Folge. Maximal können 1-2 Büros eingespart werden. Je nach Standort der neuen Personalabteilung wird es zu Verschiebungen innerhalb der derzeitigen Räumlichkeiten kommen.</p>

Rechtliche Auswirkungen	Keine entgegen stehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene , die angepasst werden müssten	Keine entgegen stehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene , die angepasst werden müssten
--------------------------------	---	---

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen^{14, 15}

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5%	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): ↘ - 5 bis -10%
- Veränderung (relativ / in %)		- Spannweite:
- Veränderung (in Mio. CHF)	- Keine Veränderung ¹⁶	o Maximale Veränderung: -0.3 o Minimale Veränderung: -0.15
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5%	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5%
- Veränderung (relativ / in %)	- Keine Veränderung	- Keine Veränderung

¹⁴ Gilt für alle finanziellen Einschätzung in diesem Bericht:

- Bei der Beurteilung der finanziellen Auswirkungen handelt es sich um eine grobe Abschätzung basierend auf den momentan verfügbaren Informationen und des zur Verfügung stehenden Zeitrahmens. Für detailliertere Abschätzungen wären vertiefte Abklärungen notwendig.
- Die Schätzungen beziehen sich auf die finanziellen Auswirkungen, die sich aus dem Übergang zur neuen Organisationsform „Kooperation“ oder „Fusion“ ergeben (z.B. aufgrund von Grössenvorteilen, Anpassungen des Leistungsniveaus etc.). Veränderung der Netto-Ausgaben, die auf andere Faktoren zurückzuführen sind, sollen nicht berücksichtigt werden.
- Schätzungen werden auf Mio. 0.5 CHF gerundet.
- Bei Veränderungen des Personalbedarfs wird gemäss den Vorgaben der Fachgruppe Steuern und Finanzen von durchschnittlich CHF 150'000 (inkl. Arbeitsplatzkosten) pro Vollzeitstelle als Umrechnungsfaktor ausgegangen.

¹⁵ Ohne Berücksichtigung allfälliger Auswirkungen eines Lohn-Angleichts (vgl. Abschnitt 4.2.1 d)

¹⁶ Allerdings ist generell bzw. bei allen Politikfeldern zu beachten, dass eine Angleichung des Lohnniveaus zwischen den Gemeinden mit wesentlichen finanziellen Auswirkungen verbunden ist, da heute z.T. grosse Lohnunterschiede (insbesondere im Sozialbereich) bestehen.

- Veränderung (in Mio. CHF)		
Begründung	<ul style="list-style-type: none"> - Personalaufwand: geringe Veränderung möglich¹⁷ - Sachaufwand: mögliche Einsparungen von 0% bis -5% (in den Bereichen Berufs-/Weiterbildung, Personalinformationssystem)¹⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> - Einsparung von 1-2 Vollzeitstellen - Sachaufwand: mögliche Einsparungen von 0% bis -5%¹⁹

¹⁷ Für die genaue Einschätzung sind weitere Abklärungen nötig. Den Effizienzgewinnen steht ein erhöhter Koordinationsbedarf entgegen.

¹⁸ Bei den Veränderungen jedoch nicht eingerechnet, da schwierig zu beziffern.

¹⁹ Bei Veränderungen nicht eingerechnet, da schwierig zu beziffern.

d. Übergeordnete Aspekte

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Personalrecht / Löhne²⁰	<p>Beim Szenario Kooperation ist zwischen der Ebene MZV und der Ebene der einzelnen Gemeinden zu unterscheiden:</p> <p>Ebene Gemeinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die unterschiedlichen Personalrechte werden beibehalten. Ein einheitliches Personalrecht lässt sich aus politischen Gründen kaum realisieren. Ziel muss es aber sein, mehr Transparenz zwischen den Gemeinden (insbesondere im Lohnbereich) herzustellen. - Die Beibehaltung unterschiedlicher Personalrechte führt jedoch zu Lohnunterschieden zwischen den Gemeinde-Mitarbeitenden und den MZV-Mitarbeitenden, was als problematisch erachtet wird. Daher sollte auch auf Ebene der Gemeinden (auf freiwilliger Basis) eine Angleichung der Löhne angestrebt werden. <p>Ebene MZV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für die gemeinsame Verwaltungsorganisation bzw. den MZV ist das Personalrecht (inkl. Lohnsystem) neu zu definieren (auf Basis eines bestehenden Personalrechts 	<p>Mit einer Fusion soll ein neues Gemeinwesen bzw. eine neue Verwaltungsorganisation entstehen. Folglich ist ein neues Personalrecht (inkl. Lohnsystem) zu definieren. Die Funktionen Innerhalb der neuen Verwaltungsorganisation sind zu beschreiben und neu zu bewerten. Dabei ist zu beachten, dass teilweise neue Funktionen entstehen werden.</p> <p>Definition eines neuen Lohnsystems:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziel ist es, ein konkurrenzfähiges Lohnsystem zu erreichen. - Als Grundlage ist ein Lohnvergleich zwischen den Gemeinden durchzuführen, wenn feststeht, welche Gemeinden das Szenario Fusion weiter verfolgen. - Für die Angleichung des Lohnniveaus werden je nach Funktion und Gemeinde sowohl Anpassungen nach oben als auch nach unten erforderlich sein. - Es ist davon auszugehen, dass sich die durchschnittlichen Personalkosten durch eine Angleichung des Lohnniveaus tendenziell erhöhen und dadurch ein Teil der Synergiegewinne (Stellen-

²⁰ Der Begriff „Löhne“ steht im folgenden Text als Oberbegriff für Löhne und Lohn-Nebenleistungen.

- einer der involvierten Gemeinden oder des Kantons).
- Dazu ist ein Lohnvergleich zwischen den Gemeinden durchzuführen, wenn feststeht, welche Gemeinden das Szenario verstärkte Kooperation weiter verfolgen.²¹
 - Die Angleichung an das neue Lohnsystem erfolgt einmalig (keine schrittweise Angleichung).

Die finanziellen Auswirkungen, die sich daraus auf Ebene MZV und auf Ebene der Gemeinden ergeben, können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

Reduktion) „aufgebraucht“ wird.

Die Angleichung an das neue Personalrecht erfolgt einmalig (keine schrittweise Angleichung).

²¹ Zum jetzigen Zeitpunkt ist ein solcher Vergleich noch nicht zweckmässig: Zum einen, da noch nicht feststeht, welche Gemeinden sich an einer verstärkten Kooperation bzw Fusion beteiligen werden. Zum anderen wäre ein solcher Vergleich sehr aufwändig und würde den Rahmen der Fachgruppen-Arbeiten sprengen.

<p>Vorgehen bei Stellenbesetzung</p>	<p><i>(Die folgenden Aussagen beziehen sich nur auf die Besetzung der Stellen beim MZV.)</i></p> <p>Kaderstellen: Sämtliche Kaderstellen des MZV sind auszuschreiben. Primär sollen diese Ausschreibungen intern erfolgen. Falls eine Stelle auf diesem Weg nicht mit einem geeigneten Profil besetzt werden kann, ist die Stelle öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Stellen ausserhalb des Kaders: In der nächsten Projektphase ist das Vorgehen bei der Besetzung von Stellen ausserhalb des Kaders zu definieren (z.B. über Bewerbungen / Motivationsschreiben, Fragebogen). Die Besetzung dieser Stellen soll ebenfalls primär intern erfolgen. Falls eine Stelle auf diesem Weg nicht mit einem geeigneten Profil besetzt werden kann, ist die Stelle öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Als Entscheidungsgremium ist ein paritätisch zusammengesetztes Gremium mit Mitgliedern aus allen beteiligten Gemeinden (z.B. Vorstand des MZV, Projektsteuerung) einzusetzen, um eine Gleichbehandlung des Personals aus den involvierten Gemeinden zu gewährleisten.</p>	<p>Kaderstellen: Sämtliche Kaderstellen sind auszuschreiben. Primär sollen diese Ausschreibungen intern erfolgen. Falls eine Stelle auf diesem Weg nicht mit einem geeigneten Profil besetzt werden kann, ist die Stelle öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Stellen ausserhalb des Kaders: In der nächsten Projektphase ist das Vorgehen bei der Besetzung von Stellen ausserhalb des Kaders zu definieren (z.B. über Bewerbungen / Motivationsschreiben, Fragebogen). Die Besetzung dieser Stellen soll ebenfalls primär intern erfolgen. Falls eine Stelle auf diesem Weg nicht mit einem geeigneten Profil besetzt werden kann, ist die Stelle öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Als Entscheidungsgremium ist ein paritätisch zusammengesetztes Gremium mit Mitgliedern aus allen beteiligten Gemeinden (z.B. Exekutive des neuen Gemeinwesens, Projektsteuerung) einzusetzen, um eine Gleichbehandlung des Personals aus den involvierten Gemeinden zu gewährleisten.</p>
<p>Sozialplan</p>	<p>Es ist davon auszugehen, dass mit dem Übergang zu einer verstärkten Kooperation weniger Personal benötigt wird.</p> <p>Durch andere Stellenangebote innerhalb der Verwaltung und</p>	<p>Es ist davon auszugehen, dass mit dem Übergang zu einer Fusion weniger Personal benötigt wird.</p> <p>Durch andere Stellenangebote innerhalb der Verwaltung und</p>

durch natürliche Fluktuation sollen Kündigungen soweit möglich vermieden werden. In Ausnahmefällen sind Entlassungen möglich, wobei in diesen Fällen ein Sozialplan zu gewährleisten ist.

Ein Sozialplan ist im Rahmen der nächsten Projektphase (gleichzeitig mit der Kooperations-Vereinbarung) auszuarbeiten, wenn feststeht, welche Gemeinden eine verstärkte Kooperation weiter verfolgen und der Personalbedarf der zukünftigen Organisation genauer abgeschätzt werden kann.

Dabei wird ein enger Einbezug der Personalverbands-Verantwortlichen angestrebt. Ziel ist es, die Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden durch outplacement-Massnahmen möglichst abzufedern. Dieses Instrument hat sich bei der Fusion Littau-Luzern bewährt.

durch natürliche Fluktuation sollen Kündigungen soweit möglich vermieden werden. In Ausnahmefällen sind Entlassungen möglich, wobei in diesen Fällen ein Sozialplan zu gewährleisten ist.

Ein Sozialplan ist im Rahmen der nächsten Projektphase (gleichzeitig mit Fusionsvertrag) auszuarbeiten, wenn feststeht, welche Gemeinden eine Fusion weiter verfolgen und der Personalbedarf der zukünftigen Organisation genauer abgeschätzt werden kann.

Dabei wird ein enger Einbezug der Personalverbands-Verantwortlichen angestrebt. Ziel ist es, die Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden durch outplacement-Massnahmen möglichst abzufedern. Dieses Instrument hat sich bei der Fusion Littau-Luzern bewährt.

4.2.2 Informatik

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Arbeitshypothese 1	<p>Für das Szenario Kooperation wird davon ausgegangen, dass der MZV die im Folgenden definierten IT-Dienstleistungen für alle Verwaltungsbereiche erbringt, unabhängig davon ob in diesen Bereichen eine Kooperation stattfindet oder nicht.</p> <p>Der MZV erbringt die im Folgenden definierten IT-Dienstleistungen insbesondere auch für die Bereiche Volksschule und Heime (unabhängig von deren Rechtsform).</p>	<p>Die zentrale IT-Abteilung ist auch für die IT-Dienstleistungen in den Bereichen Volksschule und Heime (unabhängig von deren Rechtsform) zuständig.</p>
Arbeitshypothese 2	<p>Der Einsatz von IT-Mitteln (Applikationen und Infrastrukturen) ist übergreifend und einheitlich zu regeln. Der MZV muss im IT-Bereich über entsprechende Weisungsbefugnisse gegenüber den Gemeinden verfügen.²²</p>	<p>Der Einsatz von IT-Mitteln (Applikationen und Infrastrukturen) ist übergreifend und einheitlich zu regeln.</p>
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - 1 gemeinsames Service-Center innerhalb des Mehrzweck-Gemeinde-Verbandes, das die folgenden Leistungen für alle Gemeinden erbringt (über die gesamte Verwaltung hinweg, inkl. Volksschulen und Heime) - Reduzierte IT-Abteilungen in den einzelnen Gemeinden 	<p>Gesamter IT-Betrieb wird zentralisiert und 1 zentrale Informatikabteilung wird geschaffen. Diese ist zuständig für die gesamte Stadtverwaltung (inkl. Volksschulen und Heime).</p>

²² Wenn diese Arbeitshypothese im Kooperations-Szenario vollständig umgesetzt wird, deckt sich das Kooperations-Szenario im IT-Bereich weitgehend mit dem Fusions-Szenario.

<p>Leistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clients: Die Clients werden zentral engineert, konfiguriert, dezentral installiert und betreut. - Server: Es werden zentral Applikations- und Terminal-Server mit Speicher betrieben. Dezentral wird möglichst keine Infrastruktur betrieben. - Telematik: Die Verbindungen zu den Hauptstandorten werden zentral gemanaged, in den Gemeinden managed die dezentrale IT das Netz. - Applikationen: Die (Fach-) Applikationen werden so weit wie möglich konsolidiert bzw. es wird ein Set von standardisierten Fachapplikationen eingesetzt (vgl. Arbeitshypothese 2). Die Applikationen werden zentral gehostet und via Terminal-Server dezentral publiziert. - Service Desk: Neben dem zentralen Service Desk verfügt jede Gemeinde über einen kleinen first Level Support. - Lizenzierung: Die Lizenzierung erfolgt zentral, soweit dies seitens des Lieferanten möglich ist. - Schulung: Die Mitarbeiter-Schulung für gemeinsam benutzte Applikationen erfolgt zentral und somit einheitlich. - Beschaffung: Die Beschaffung von Hard- und Software sowie externen Dienstleistungen erfolgt zentral bzw. unter einem gemeinsamen Rahmenvertrag. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clients: Die Clients werden vom zentralen Leistungserbringer engineert, konfiguriert, installiert und betreut. - Server: Es werden zentral Applikations- und Terminal-Server mit Speicher betrieben. - Telematik: Die Verbindungen zu den Hauptstandorten werden zentral gemanaged. Die LANs in den dezentralen Standorten werden durch die zentrale IT gemanaged. - Applikationen: Die (Fach-) Applikationen werden konsolidiert bzw. es wird ein Set von standardisierten Fachapplikationen in der fusionierten Gemeinde eingesetzt. Die Applikationen werden zentral gehostet und via Terminal-Server dezentral publiziert. - Service Desk: Der zentrale Provider betreibt einen zentralen ServiceDesk (first + second Level). - Lizenzierung: Die Gemeinde lizenziert die eingesetzten Applikationen. - Schulung: Die Mitarbeiter-Schulung erfolgt zentral und somit einheitlich. - Beschaffung: Die Beschaffung von Hard- und Software sowie externen Dienstleistungen erfolgt zentral.
--------------------------	--	---

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen²³

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Arbeitshypothese 3	Die operativen und finanziellen Auswirkungen auf den IT-Bereich werden wesentlich durch die Verwaltungsstrukturen (Anzahl / Organisation Dienstabteilungen, Standorte) und den Personalbestand der Gesamtverwaltung beeinflusst. Diese Faktoren sind zum jetzigen Zeitpunkt erst grob bekannt. Auf Grund der Ergebnisse der anderen Fachgruppen wird für die folgenden Überlegungen davon ausgegangen, dass das Kooperationszenario kaum zu einer Reduktion von Standorten führt und der Personalbedarf bzw. die Anzahl User ungefähr gleich hoch liegt wie heute. Beim Fusionszenario wird von einer beschränkten Reduktion der Anzahl Standorte und einer geringen Abnahme des Personalbedarfs (-1 bis -2%) ausgegangen.	
Auswirkungen auf Leistungsniveau Effizienzgewinne	<p>Übergreifende Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eine Konsolidierung der Hard- und Software sowie der Applikationen wird grundsätzlich auf das Ende der Lebensdauer der jeweiligen Produkte hin angestrebt. Die entsprechenden Synergieeffekte ergeben sich somit erst mittelfristig. ▶ Die Migration und Konsolidierung der verschiedenen Systeme und Anwendungen wird kurzfristig Mehrkosten verursachen, mittelfristig sind jedoch Einsparungen zu erwarten. 	<p>Übergreifende Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eine Konsolidierung der Hard- und Software sowie der Applikationen wird grundsätzlich auf das Ende der Lebensdauer der jeweiligen Produkte hin angestrebt. Die entsprechenden Synergieeffekte ergeben sich somit erst mittelfristig. Für gewisse Kernapplikationen (z.B. Einwohnerdienste/-kontrolle) ist jedoch eine Konsolidierung per Stichtag erforderlich. ▶ Die Migration und Konsolidierung der verschiedenen Systeme und Anwendungen wird kurzfristig Mehrkosten verursachen, mittelfristig sind jedoch Einsparungen zu erwarten.

²³ Die Aussagen beziehen sich auf die operativen Auswirkungen, die sich aus dem Übergang zur neuen Organisationsform „Kooperation“ oder „Fusion“ ergeben. Operative Auswirkungen, die auf andere bzw. externe Faktoren zurückzuführen sind, sollen nicht berücksichtigt werden.

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mit einer Fusion lassen sich wesentlich grössere Synergie- bzw. Effizienzgewinne erzielen als mit einer Verstärkten Kooperation. Dies gilt vor allem für die Bereiche Projektmanagement, Migration und Engineering. Gleichzeitig geht die Fachgruppe jedoch davon aus, dass eine Fusion mit einer Qualitätssteigerung (z.B. im Bereich IT-Sicherheit) einhergeht und dadurch die Effizienzgewinne teilweise wieder reduziert werden.
	<p>Clients</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Standardisierung, gemeinsames Engineering, Betriebsreduktion durch Zentralisierung, Mehraufwand durch Inventar und weitere Administration 	<p>Clients</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reduktion der Clients durch weniger User, Zentrales Engineering, Betriebsreduktion durch Zentralisierung, kompakte Führung der gesamten IT, Mehraufwand durch Inventar und weitere Administration
	<p>Server</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ zentrale Serverfarm mit zentralem Speicher, bessere Auslastung der Systeme, zentrales Engineering, bessere Organisation durch breitere Personaldecke, Verfügbarkeitsanforderungen erhöhen Betriebskosten 	<p>Server</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ zentrale Serverfarm mit zentralem Speicher, deutlich weniger Applikationen, bessere Auslastung der Systeme, zentrales Engineering, bessere Organisation durch breitere Personaldecke, Verfügbarkeitsanforderungen erhöhen Betriebskosten
	<p>Telematik</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ WAN: 1 zentraler Knoten, 1 Zugang zu Internet, erhöhte Professionalität ▶ LAN: Die Infrastrukturen in den dezentralen Gebäuden bleiben, aber mit zentralem Personal effizienter, professioneller zu betreuen (Weniger Fremdaufträge) ▶ Bei der Infrastruktur Telematik müssten sich 	<p>Telematik</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ WAN: weniger Standorte als IST und bei Variante Kooperation, 1 zentraler Knoten, 1 Zugang zu Internet, erhöhte Professionalität ▶ LAN: Die Infrastrukturen in den dezentralen Gebäuden bleiben, aber mit zentralem Personal effizienter, professioneller zu betreuen (Weniger Fremdaufträge)

<p>Einsparungen / Professionalisierungen durch Standardisierung ergeben.</p>	<p>▶ Bei der Infrastruktur Telematik werden sich deutliche Einsparungen / Professionalisierungen durch Standardisierung ergeben.</p>
<p>Applikationen</p> <p>▶ Soweit Arbeitshypothese 2 umgesetzt wird, lassen sich mittelfristig (wesentliche) Effizienzgewinne / Professionalisierungen durch die Reduktion der Anzahl Applikationen und durch Standardisierung erzielen.</p>	<p>Applikationen</p> <p>▶ Mittelfristig lassen sich wesentliche Effizienzgewinne / Professionalisierungen durch die Reduktion der Anzahl Applikationen und durch Standardisierung erzielen.</p>
<p>Service Desk</p> <p>▶ Nebst dem zentralen Service Desk hat jede Gemeinde einen kleinen First Level Support. Da eine dezentrale Struktur und der heutige Support-Level beibehalten werden, lassen sich kaum Einsparungen erzielen.</p>	<p>Service Desk</p> <p>▶ Durch die Zentralisierung lassen sich Effizienzgewinne erzielen.</p> <p>▶ Der Support erfolgt grundsätzlich über den zentralen Service Desk. Der Support-Level wird sich auf mittlerem Niveau einpendeln; d.h. insbesondere, dass Support-Leistungen vor Ort, wie sie heute vor allem in den kleineren Gemeinden geleistet werden, tendenziell abnehmen.</p>
<p>Lizenzierung</p> <p>▶ Soweit Arbeitshypothese 2 umgesetzt wird, lassen sich wesentliche Effizienzgewinne bei der Lizenzierung durch eine Reduktion der Anzahl Applikationen erzielen.</p> <p>▶ Zudem können über eine gemeinsame Lizenzierung (soweit seitens des Lieferanten möglich) gewisse Einsparungen erzielt werden.</p>	<p>Lizenzierung</p> <p>▶ Bei der Lizenzierung lassen sich durch die Reduktion der Anzahl Applikationen und durch Volumeneffekte wesentliche Einsparungen erzielen.</p>

	<p>Schulung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In einer grösseren Organisation nehmen die Anforderungen an die Schulung der Mitarbeiter tendenziell zu, die Fachgruppe geht von einem Ausbau des Ausbildungsangebotes aus. Gleichzeitig kann bei den Schulungsangeboten ein Volumeneffekt erzielt und dank besser geschulten Mitarbeitern der Support-Aufwand (Service Desk) reduziert werden. 	<p>Schulung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In einer grösseren Organisation nehmen die Anforderungen an die Schulung der Mitarbeiter tendenziell zu, es wird von einem Ausbau des Ausbildungsangebotes ausgegangen. Gleichzeitig kann bei den Schulungsangeboten ein wesentlicher Volumeneffekt erzielt und dank besser geschulten Mitarbeitern der Support-Aufwand (Service Desk) reduziert werden.
	<p>Beschaffung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Durch eine zentrale Beschaffung können Volumeneffekte und dadurch Einsparungen erzielt werden. 	<p>Beschaffung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Durch eine zentrale Beschaffung können wesentliche Volumeneffekte und dadurch Einsparungen erzielt werden.
<p>Personelle Auswirkungen²⁴ (in Bezug auf den Personalbedarf des IT-Bereichs)</p>	<p>Es ist davon auszugehen, dass heute ausgelagerte Leistungen in einer grösseren Organisation vermehrt intern erbracht werden. Dazu wird eine Aufstockung des IT-Personals von ca. 1 - 2 Vollzeitstellen erforderlich sein, gleichzeitig kann der Umfang der extern eingekauften Dienstleistungen entsprechend reduziert werden. Den Gesamtaufwand für Personal und externe Dienstleistungen (Einkauf) schätzt die Fachgruppe ungefähr gleich hoch ein wie heute.</p>	<p>Im laufenden Betrieb sind kaum Einsparungen beim Personal möglich. Hingegen können in den Bereichen Projektmanagement, Migration und Engineering durch die Zusammenlegung Personalressourcen eingespart werden. Die Fachgruppe rechnet somit mit Einsparungen von rund 1 bis 2 Vollzeitstellen, abhängig vom Zentralisierungsgrad der fusionierten Gemeinde. Bei der Fusion ist davon auszugehen, dass heute ausgelagerte Leistungen vermehrt intern erbracht werden. Während dadurch der Personalaufwand allenfalls steigt, können hingegen die Ausgaben für externe Aufträge in vergleichbarer Grössenordnung reduziert werden.</p>

²⁴ In den fünf Gemeinden bestehen grosse Unterschiede bezüglich der Aufteilung von interner und externer Leistungserbringung. Zudem schwankt der Anteil von Projekten an der Gesamtarbeit sehr stark. Dies erschwert die Einschätzung der Fachgruppe zum Sparpotential bei den Personalressourcen zusätzlich.

Räumliche Auswirkungen	Durch die Kooperation im Bereich Informatik sind kaum räumliche Auswirkungen zu erwarten. Es kommt voraussichtlich nur zu Verschiebungen unter den bestehenden Räumlichkeiten.	Durch die Kooperation im Bereich Informatik sind kaum räumliche Auswirkungen zu erwarten. Es kommt voraussichtlich nur zu Verschiebungen unter den bestehenden Räumlichkeiten. Durch die zusätzliche Vernetzung (Miete für Glasfaserkabel) der derzeitigen Verwaltungsgebäude der Gemeinden können zusätzliche Kosten entstehen.
Rechtliche Auswirkungen	Keine rechtlichen Auswirkungen	Keine rechtlichen Auswirkungen

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen²⁵

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):

²⁵ Vorgaben zur Schätzung der finanziellen Auswirkungen:

- Bei der Beurteilung der finanziellen Auswirkungen handelt es sich um eine grobe Abschätzung basierend auf den momentan verfügbaren Informationen und des zur Verfügung stehenden Zeitrahmens. Für detailliertere Abschätzungen wären vertiefte Abklärungen notwendig.
- Die Schätzungen beziehen sich auf die finanziellen Auswirkungen, die sich aus dem Übergang zur neuen Organisationsform „Kooperation“ oder „Fusion“ ergeben (z.B. aufgrund von Grössenvorteilen, Anpassungen des Leistungsniveaus etc.). Veränderung der Netto-Ausgaben, die auf andere Faktoren zurückzuführen sind, sollen nicht berücksichtigt werden.
- Schätzungen werden auf Mio. 0.5 CHF gerundet.
- Bei Veränderungen des Personalbedarfs wird gemäss den Vorgaben der Fachgruppe Steuern und Finanzen von durchschnittlich CHF 150'000 (inkl. Arbeitsplatzkosten) pro Vollzeitstelle als Umrechnungsfaktor ausgegangen.

Ausgaben) – Veränderung (relativ / in %) – Veränderung (in Mio. CHF)	→ 0 bis -3% ²⁶ – Veränderung in Mio. CHF: 0 bis -0.4 Mio. CHF	↘ - 2.5% bis -5% – Veränderung in Mio. CHF: - 0.3 bis -0.6 Mio. CHF
Investitionsrechnung (Netto- Investitionen) – Veränderung (relativ / in %) – Veränderung (in Mio. CHF)		
Bemerkungen	Die finanziellen Auswirkungen hängen wesentlich davon ab, inwieweit die Arbeitshypothese 2 umgesetzt wird. Bei vollständiger Umsetzung ergeben sich maximale Einsparungen von schätzungsweise -3%, bei keiner oder nur ansatzweiser Umsetzung liegen die Ausgaben ungefähr gleich hoch wie heute. Die angegebenen Auswirkungen umfassen den Personal-, Sach- und Investitionsaufwand.	Auch bei einer Fusion hängen die finanziellen Auswirkungen vom Umfang der Konsolidierung / Standardisierung ab, bei vollständiger Umsetzung der Arbeitshypothese 2 wird von Einsparungen im Umfang von schätzungsweise 5% ausgegangen. Die angegebenen Auswirkungen umfassen den Personal-, Sach- und Investitionsaufwand.

²⁶ Über alle Gemeinden sind Einsparungen zu erwarten. Für einzelne (eher kleinere) Gemeinden können die Leistungen der Informatik durch die zu definierenden Verrechnungspreise jedoch teurer werden als bisher.

4.3 Allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit

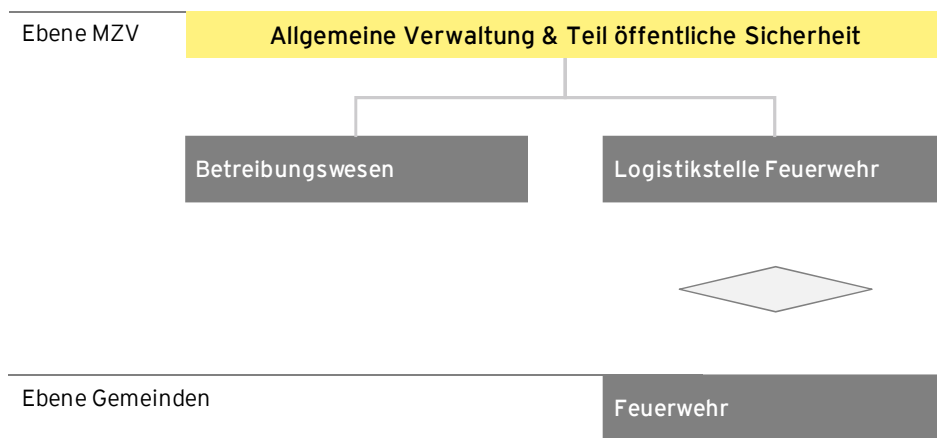


Abbildung 3: Organisation der allgemeinen Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit im Szenario Kooperation

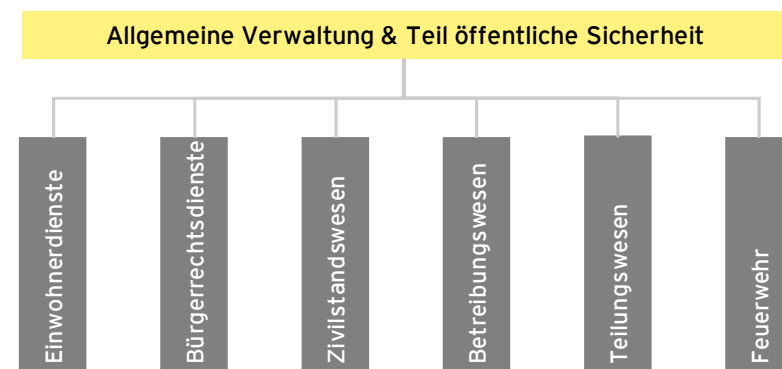


Abbildung 4: Organisation der allgemeinen Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit im Szenario Fusion

4.3.1 Bürgerrechtswesen

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	Keine Kooperation	<p>Bürgerrechtskommission</p> <ul style="list-style-type: none"> - vom Volk oder Parlament gewählt - externe Mitglieder - Wahl Präsidium durch Volk oder Parlament - 7-9 Mitglieder (analog zu heute) - Häufigerer Sitzungsrythmus im Vergleich zu heute <p>1 zentrale Verwaltungsstelle Bürgerrechtswesen (Aufbereitung der Dossiers, administrative Unterstützung der Einbürgerungskommission)</p>
Leistungen	Keine Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsangebot analog zu heute - Einheitliche Behandlungsdauer von Gesuchen²⁷ - Einheitliche Anforderungen / Praxis wie z.B.

²⁷ Der Regierungsrat hat festgehalten, dass ein Einbürgerungsgesuch, das keine besonderen Schwierigkeiten bietet, von einer Gemeinde innerhalb einem bis längstens drei Jahren behandelt werden soll.

		<p>Sprachnachweis (politische Vorgabe)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Straffung des Verfahrens (Fast Track Verfahren) zur Bewältigung der grossen Dossiermenge, wobei klare Richtlinien zur Anwendung des Fast Track Verfahrens zu definieren sind²⁸
--	--	--

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne	Keine Kooperation	<p>Der Output bzw. die Anzahl behandelter Gesuche pro Jahr und als Folge auch die Behandlungsdauer der Gesuche werden politisch vorgegeben, ebenso die materiellen Anforderungen im Einbürgerungsverfahren (z.B. Sprachtests). In der fusionierten Gemeinde sind diese Vorgaben politisch zu definieren.</p> <p>Das Leistungsniveau ist folglich keine Frage der Effizienz der zuständigen Verwaltungsstelle und Behörde (Bürgerrechtskommission). Bei einer Fusion können daher sowohl auf Verwaltungs- als auch Behördenebene kaum bzw. keine Effizienzgewinne erzielt werden.</p>

²⁸ Vgl. „Fast Track“ Verfahren der Gemeinde Kriens: Gesuche von Personen, die sämtliche in den Richtlinien aufgeführten Voraussetzungen bestens erfüllen, können von der Kommission aufgrund der Akten beurteilt werden (Gesuchstellender muss nicht vor der Bürgerrechtskommission erscheinen).

		<p>Negativ auf das Leistungsniveau könnte sich allenfalls auswirken, dass in einer grösseren (fusionierten) Gemeinde im Einzelfall tendenziell weniger Kenntnisse der lokalen Verhältnisse vorhanden sind. Dies deshalb, da weniger Personen ein grösseres Gebiet abdecken müssen.</p> <p>Die Verfahrensschritte zwischen den Gemeinden sind heute sehr ähnlich, so dass bei einer Fusion kaum Auswirkungen auf die Prozesse zu erwarten sind.</p>
Personelle Auswirkungen	Keine Kooperation	<p>Ebene Verwaltung: keine personellen Auswirkungen</p> <p>Ebene Behörde (Bürgerrechtskommission): Die Bürgerrechtskommission umfasst analog zu den heutigen Kommissionen der einzelnen Gemeinden 7-9 Mitglieder. Zur Bewältigung der grossen Anzahl Dossiers wird ein häufigerer Sitzungsrhythmus im Vergleich zu heute erforderlich sein, zudem sind die Verfahren zu straffen bzw. vereinfachen (Fast Track Verfahren).</p>
Räumliche Auswirkungen	Keine Kooperation	<p>Durch eine Fusion verändert sich der Infrastrukturbedarf nicht.</p>
Rechtliche Auswirkungen	Keine Kooperation	<p>Kein entgegen stehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene, die angepasst werden müssten</p>

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	- Keine Kooperation	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):
- Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
- Veränderung (in Mio. CHF)		- Keine Veränderung
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	- Keine Kooperation	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):
- Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
- Veränderung (in Mio. CHF)		- Keine Veränderung
Begründung	- Keine Kooperation	

4.3.2 Einwohnerdienste / -kontrolle

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	Keine Kooperation	1 zentrale Stelle Einwohnerdienste/-kontrolle ²⁹
Leistungen	Keine Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsangebot analog zu heute - Einheitliche Datenbank/Software - Einheitliche Praxis (standardisierte Prozesse) - Flexiblere bzw. ausgebauter Öffnungszeiten³⁰

²⁹ In der Fachgruppe wurde auch die Einrichtung von dezentralen Kundenshaltern diskutiert. Die Fachgruppe spricht sich jedoch für eine Zentralisierung bzw. für einen Verzicht von dezentralen Kundenshaltern aus, da im Bereich Einwohnerdienste/-kontrolle zunehmend weniger Kundenkontakt stattfindet bzw. die persönliche Präsenz für die meisten Dienstleistungen nicht mehr notwendig ist (u.a. als Folge der (zukünftigen) E-Government Entwicklungen) und da dadurch wesentliche Synergiegewinne erreicht werden können. Für Dienstleistungen, die nach wie vor persönliche Präsenz erfordern, sind flexiblere Öffnungszeiten vorzusehen, um der weiteren Entfernung der Einwohnerdienste vom Kunden entgegenzuwirken.

³⁰ Es es darauf hinzuweisen, dass in einzelnen Gemeinden bereits bisher die Möglichkeit bestand, Termine ausserhalb der ordentlichen Öffnungszeiten zu vereinbaren.

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne	Keine Kooperation	<p>Die Kerndienstleistungen der heutigen fünf Gemeinden sind vergleichbar, eine Angleichung im Zuge der Fusion führt folglich kaum zu Veränderungen.³¹</p> <p>Der Aufwand der Einwohnerdienste wird dadurch reduziert, dass die Zu- und Wegzüge zwischen den ursprünglichen Gemeinden entfallen.</p> <p>Vor allem bei den administrativen Abläufen (insbesondere im Bereich An-/Abmeldungen, die einen wesentlichen Teil der Arbeit bilden) können Synergien genutzt werden.</p>
Personelle Auswirkungen	Keine Kooperation	<p>Ausgehend vom heutigen durchschnittlichen Personalbestand (relativ zur Einwohnerzahl) in den einzelnen Gemeinden und unter Berücksichtigung der erwähnten Synergieeffekte mit dem Verzicht auf die dezentralen Kundenschalter wird von einer Einsparung von 2 bis 3 Vollzeitstellen ausgegangen.</p>

³¹ Bei der Mehrheit der Gemeinden ist heute bei den Einwohnerdiensten auch ein allgemeiner Informationsschalter (zuständig für Auskünfte allgemeiner Art) angesiedelt. Das entsprechende Leistungsniveau bzw. die Qualität der Informationen wird bei einer Fusion tendenziell sinken, da die lokalen Kenntnisse der Mitarbeitenden tendenziell abnehmen.

Räumliche Auswirkungen	Keine Kooperation	Für die zentrale Lagerung der Dossiers muss ein genügend grosser zentraler Standort gefunden werden.
Rechtliche Auswirkungen	Keine Kooperation	Kein entgegen stehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene , die angepasst werden müssten

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	- Keine Kooperation	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):
- Veränderung (relativ / in %)		↳ -5 bis -10%
- Veränderung (in Mio. CHF)		- Spannweite: -0.3 bis -0.45 Mio. CHF
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	- Keine Kooperation	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):
- Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
- Veränderung (in Mio. CHF)		- Keine Veränderung ³²
Begründung	- Keine Kooperation	

³² Eine genaue Einschätzung ist ohne weitere Abklärungen nicht möglich (u.a. Kosten für zentralen Lagerungs-Raum).

4.3.3 Zivilstandswesen

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	Keine Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Fusionierte Gemeinde = 1 Zivilstandskreis mit 1 zentralen Zivilstandsamt - Gemeinden ausserhalb fusionierter Stadt können sich über Vertrag dem Zivilstandsamt der fusionierten Stadt anschliessen (insbesondere solche, die heute bei den Zivilstandsämtern der involvierten Gemeinden angeschlossen sind)
Leistungen	Keine Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsangebot analog zu heute.

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf	Keine Kooperation	Das vorhandene Synergiepotential wurde bereits bei der

Leistungsniveau/ Effizienzgewinne		<p>Regionalisierung des Zivilstandswesens im Jahr 2004 ausgeschöpft, in deren Rahmen die Strukturen gestrafft und die bestehenden 107 Zivilstandsämter des Kantons zu neu 11 regionalen Zivilstandsämtern zusammengefasst wurden. Durch eine Fusion können keine weiteren Effizienzgewinne realisiert werden.</p> <p>Das Leistungsniveau der Gemeinden bzw. der regionalen Zivilstandsämter, denen die Gemeinden angeschlossen sind, ist heute bereits ähnlich. Durch eine Fusion werden sich die Leistungen kaum verändern.³³</p>
Personelle Auswirkungen	Keine Kooperation	Personalbedarf analog zu heute.
Räumliche Auswirkungen	Keine Kooperation	<p>Für das neue (regionale) Zivilstandsamt der fusionierten Gemeinde werden im Vergleich zu heute mehr zentrale und weniger dezentrale Räumlichkeiten benötigt. Insgesamt ist der Raumbedarf gleich hoch wie heute.</p> <p>Der Raumbedarf steigt jedoch, wenn sich auch noch zusätzliche Gemeinden dem Zivilstandsamt anschliessen.</p>
Rechtliche Auswirkungen	Keine Kooperation	Anpassung des Anhangs zur schweizerischen Zivilstandsverordnung (ZStV) (Aufzählung Zivilstandskreise)

³³ Gewisse Leistungsunterschiede bestehen heute beim Stand der Rückerfassung von Einwohnerdaten. Die Gemeinden müssten diesbezüglich auf ein gleiches Niveau kommen. Dies ist jedoch keine direkte Folge des Szenarios Fusion und wird deshalb nicht weiter berücksichtigt.

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) – Veränderung (relativ / in %) – Veränderung (in Mio. CHF)	– Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% – Keine Veränderung
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) – Veränderung (relativ / in %) – Veränderung (in Mio. CHF)	– Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% – Keine Veränderung
Begründung	– Keine Kooperation	

4.3.4 Betreuungswesen

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation ³⁴	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Ein gemeinsames Betreibungsamt mit fest besoldetem Personal, ohne Sportelsystem - Betreuungskreise umfasst sämtliche beteiligten Gemeinden (Adligenswil, Ebikon, Emmen, Kriens und Luzern) - Kontaktpersonen in den Gemeinden, Backoffice zentralisiert - Eine digitale Aktenhaltung ermöglicht die rasche Zusammenarbeit zwischen Backoffice und Aussenstellen. Keine Mandantenführung pro Gemeinde (zu aufwändig). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ein zentrales Betreibungsamt mit fest besoldetem Personal, ohne Sportelsystem - Betreuungskreis umfasst Gebiet von Adligenswil, Ebikon, Emmen, Kriens und Luzern - Einrichtung von Aussenstellen in den Kundenshaltern - Eine digitale Aktenhaltung ermöglicht die rasche Zusammenarbeit zwischen Backoffice und Aussenstellen.
Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsangebot /-niveau analog zu heute 	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsangebot /-niveau analog zu heute

³⁴ Eine Minderheit vertritt die Meinung, dass die Effizienz und Koordination durch dieses Modell nicht verbessert werden können und dass sich ein solches Modell negativ auf die Leistungsqualität auswirken könnte. Zudem wird die Meinung vertreten, dass das Sportelsystem beibehalten werden soll (erwies sich in der Vergangenheit als zuverlässig und effizient).

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne	Das derzeitige Leistungsniveau bleibt bestehen. Es bestehen Kontaktpersonen in den Gemeinden. Das Back Office soll jedoch zentralisiert werden. Die elektronische Dossierführung, die flächendeckend eingeführt wird, soll eine Effizienzsteigerung bringen.	Das derzeitige Leistungsniveau bleibt bestehen. Es werden Aussenstellen in den Kundenschalter betrieben. Das Back Office soll jedoch zentralisiert werden. Die elektronische Dossierführung, die flächendeckend eingeführt wird, soll eine Effizienzsteigerung bringen.
Personelle Auswirkungen	Die Fachgruppe rechnet mit Einsparungen von 1 bis 3 Vollzeitstellen, bedingt durch die Zusammenlegung der Betriebsämter, die dadurch erzielte Optimierung der Auslastung der Mitarbeitenden sowie durch die flächendeckende Einführung der elektronischen Dossierführung. Die Abschaffung des Sportelsystems führt zu Mehreinnahmen.	Die Fachgruppe rechnet mit Einsparungen von 2 bis 4 Vollzeitstellen, bedingt durch die Zusammenlegung der fünf bisherigen Betriebsämter, die dadurch optimierte Auslastung der Mitarbeitenden sowie durch die flächendeckende Einführung der elektronischen Dossierführung. Die Abschaffung des Sportelsystems führt zu Mehreinnahmen.
Räumliche Auswirkungen	Die Kooperation hat keinen Einfluss auf den Infrastrukturbedarf.	Die Fusion hat keinen Einfluss auf den Infrastrukturbedarf.
Rechtliche Auswirkungen	Es ist zu regeln, wie die einzelnen Aussenstellen zweckmässig den bestehenden Gerichtskreisen zugeordnet werden.	Kein entgegen stehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene, die angepasst werden müssten

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Spannweite: o Maximale Veränderung: -0.4 o Minimale Veränderung: -0.1	Entwicklung Mehrausgaben (netto): ↘ -5 bis -10% - Spannweite: o Maximale Veränderung: -0.6 o Minimale Veränderung: -0.2
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung
Begründung	- enthält Personaleinsparung und Mehreinnahmen durch Abschaffung des Sportelsystems	- enthält Personaleinsparung und Mehreinnahmen durch Abschaffung des Sportelsystems

4.3.5 Teilungswesen

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	Keine Kooperation	ein zentrales Teilungsamt ³⁵
Leistungen	Keine Kooperation	Leistungsangebot analog zu heute

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne	Keine Kooperation	Das heutige Leistungsangebot bleibt bestehen. Durch eine einheitliche EDV und Mengeneffekte lassen sich Synergiegewinne erzielen. Eine Zentralisierung verursacht jedoch gleichzeitig Mehraufwand, insbesondere wegen

³⁵ Bezüglich Todesfälle erachtet es die Fachgruppe als wichtig, dass das Bestattungswesen dezentral organisiert wird; beim Teilungswesen wird jedoch eine Zentralisierung als zweckmässig erachtet. Wichtig ist zudem, dass die Strukturen des Teilungswesens auf die Strukturen der Einwohnerdienste abgestimmt sind.

		grösserer örtlicher Distanz, abnehmenden Ortskenntnissen und mehr Koordinationsaufwand.
Personelle Auswirkungen	Keine Kooperation	Die Fachgruppe erwartet keine bis geringe personellen Auswirkungen (0 bis -0.5 Vollzeitstellen).
Räumliche Auswirkungen	Keine Kooperation	Für die zentrale Lagerung der Dossiers muss ein genügend grosser zentraler Standort gefunden werden.
Rechtliche Auswirkungen	Keine Kooperation	Kein entgegenstehenden Vorschriften auf kantonaler Ebene / Bundesebene, die angepasst werden müssten

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% – Keine Veränderung
– Veränderung (relativ / in %)		
– Veränderung (in Mio. CHF)		
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% – Keine Veränderung
– Veränderung (relativ / in %)		
– Veränderung (in Mio. CHF)		
Begründung	-	-

4.3.6 Feuerwehr

a. Beschreibung Szenario

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Organisation und Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Eine gemeinsame Logistikstelle für die Feuerwehren mit festangestelltem Personal - Beibehaltung der Feuerwehr-Organisationen auf Gemeinde-Ebene (jedoch Verkleinerung auf Grund Delegation an MZV) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 zentrale Miliz-Feuerwehr (1 Kommando) mit dezentralen Ausrückstandorten Somit ergibt sich auch eine neue Alarmorganisation - <i>Variante Übernahme Lösch-Pikett³⁶: Das in Luzern operierende Polizeilösch-Pikett wird aufgelöst. Diese Aufgabe wird von der Feuerwehr durch festangestellte Mitarbeitende übernommen.</i>
Leistungen	<p>Der MZV tritt als Leistungserbringer im Bereich Logistik auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschaffung - Einkauf von Verbrauchsmaterial - Wartung & Unterhalt <ul style="list-style-type: none"> o Fahrzeuge o Gerätschaften 	<p>Leistungsangebot analog zu heute</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leistungen Ortsfeuerwehr - Verschiedene Leistungen Stützpunktfeuerwehr

³⁶ In der Fachgruppe wurde teilweise die Meinung vertreten, dass bei einer Fusion wahrscheinlich nicht mehr mit dem Polizei-Löschpikett zu rechnen wäre bzw. dieses Löschpikett durch die Feuerwehr übernommen werden müsste. Die Übernahme des Löschpiketts von der Polizei durch die Feuerwehr wird im vorliegenden Bericht als Variante aufgeführt. Für die Gesamtbeurteilung der finanziellen Auswirkungen beider Szenarien wird die Variante jedoch nicht berücksichtigt.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gebäude - Persönliche Ausrüstung 	
--	---	--

b. Beurteilung der operativen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Auswirkungen auf Leistungsniveau/ Effizienzgewinne	<p>Durch den gegebenen Auftrag, den die Feuerwehr zu erfüllen hat, ist das Leistungsniveau gegeben.</p> <p>Durch die Zusammenlegung der Logistikleistungen kann jedoch ein gewisser Mengeneffekt erzielt werden. Dies bedeutet, dass ein gemeinsames und somit grösseres Lager eine höhere Flexibilität bringt (monetär schwer abschätzbar). Der gemeinsame Einkauf kann zu besseren Konditionen, sprich tieferen Preisen führen. Da jedoch schon heute teilweise gemeinsam beschafft wird, werden hier kaum Spareffekte erwartet.</p>	<p>Durch den gegebenen Auftrag, den die Feuerwehr zu erfüllen hat, ist das Leistungsniveau gegeben.</p> <p>Durch die Zusammenlegung kann jedoch ein gewisser Mengeneffekt erzielt werden. Dies bedeutet, dass ein gemeinsames und somit grösseres Lager eine höhere Flexibilität bringt (monetär schwer abschätzbar). Der gemeinsame Einkauf kann zu besseren Konditionen, sprich tieferen Preisen führen. Da jedoch schon heute teilweise gemeinsam beschafft wird, werden hier kaum Spareffekte erwartet.</p> <p>Weiter erfolgt durch die Vergrösserung der Feuerwehr bei den Mitarbeitenden eine grundlegende Spezialisierung und somit zu einer Steigerung der Leistungsqualität.</p> <p><i>Variante: Allenfalls wird das Lösch-Pikett von der Polizei durch die Feuerwehr übernommen. Ob diese Dienstleistung im Modell weiterhin für das Stadtgebiet angeboten oder auf alle</i></p>

		<p><i>Fusionsgemeinden ausgeweitet werden soll, ist später zu definieren.</i></p>
<p>Personelle Auswirkungen</p>	<p>Das Kooperationsmodell schätzt die Fachgruppe als stellenneutral ein. Durch die Zentralisierung und die damit verbundene Synergien werden vordergründig Stellen eingespart. Da jedoch viele Aufgaben heute von Miliz-Mitarbeitern in deren Freizeit geleistet werden („Hobby“, ehrenamtlich), ist der volle heutige Aufwand nicht bekannt. Bei einer Zentralisierung wird sich der Stellenbedarf somit kaum verändern.</p>	<p>Das Fusionsmodell schätzt die Fachgruppe als stellenneutral ein. Durch die Zentralisierung und die damit verbundene Professionalisierung werden vordergründig Stellen eingespart. Da jedoch viele Aufgaben heute von Miliz-Mitarbeitern in deren Freizeit geleistet werden („Hobby“, ehrenamtlich), ist der volle heutige Aufwand nicht bekannt. Bei einer Fusion kann somit der Stellenbedarf sogar etwas steigen.</p> <p>Am vielfach bewährten Milizsystem soll festgehalten werden. Zudem wäre ein Ausbau Richtung Berufsfeuerwehr mit den heute verfügbaren Mitteln nicht zu finanzieren.</p> <p><i>Variante: Falls die Feuerwehr das Lösch-Pikett von der Luzerner Polizei übernehmen muss, ist für einen gleichwertigen Sicherheitsstandard eine 5er-Mannschaft rund um die Uhr zu gewährleisten. Dies kommt 24 Stellen gleich (rund um die Uhr, 7-Tage-Woche). Diese 24 Stellen für das Lösch-Pikett können teilweise auch Aufgaben und Leistungen abdecken, die bereits heute vollamtlich erbracht werden.</i></p>

<p>Räumliche Auswirkungen</p>	<p>Die Kooperation hat keinen Einfluss auf die Infrastruktur. Die kommunalen Feuerwehren verfügen immer noch über ihre individuellen Standorte.</p>	<p>Die Fusion hat keinen Einfluss auf die Infrastruktur. Die verschiedenen Standorte müssen weiter aufrechterhalten werden, um den vorgegebenen Sicherheitsstandard, in dicht besiedeltem Gebiet innert 10 Minuten ab Alarmierung die ersten Einsatzkräfte vor Ort, einzuhalten. Auch bezüglich des Fuhrparks und der sonstigen Ausrüstung sieht die Fachgruppe kein grosses Sparpotential, da die Mittel überall für den Auftrag angemessen und durch das Feuerwehrenspektorat überprüft sind.</p>
<p>Rechtliche Auswirkungen</p>	<p>Bezüglich der Feuerwehr wird es keine rechtlichen Auswirkungen geben. Die derzeit geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen gelten unverändert innerhalb einer Kooperation oder Fusion.</p>	

c. Beurteilung der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation		Szenario Fusion	
			Lösch-Pikett durch Luzerner Polizei Auftrag wie bisher	Mit Lösch-Pikett
<p>Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): 	

		→ +5 bis -5%	↑ <i>mehr als +10%</i>
		- Keine Veränderung	- <i>Spannweite</i> ³⁷ : ○ <i>Maximale Veränderung:</i> +2.5 ○ <i>Minimale Veränderung:</i> +1.5
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)			
- Veränderung (relativ / in %)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5%	- Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5%	- <i>Entwicklung Mehrausgaben (netto):</i> → +5 bis -5%
- Veränderung (in Mio. CHF)	- Keine Veränderung	- Keine Veränderung	- <i>Keine Veränderung</i>
Begründung	- Eine genaue Einschätzung ist ohne weitere Abklärungen nicht möglich.	- Eine genaue Einschätzung ist ohne weitere Abklärungen nicht möglich.	

³⁷ Schätzungen werden auf Mio. 0.5 CHF gerundet. Darin ist der Leistungsverrechnungsbetrag (rund CHF 600'000) an die Polizei für das derzeitige Polizeilösch-Pikett bereits abgezogen. Mit der Errichtung eines Lösch-Piketts bei der Feuerwehr müssen die Anschlussgebühren der Brandmeldeanlagen von rund CHF 400'000 von der Polizei an die Feuerwehr abgetreten werden.

4.4 Übersicht der finanziellen Auswirkungen

	Szenario Kooperation	Szenario Fusion
Personal³⁸		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): ↘ -5 bis -10% - Spannweite: <ul style="list-style-type: none"> o Maximale Veränderung: -0.3 o Minimale Veränderung: -0.15
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung
Informatik		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → 0 bis -3% - Veränderung in Mio. CHF: 0 bis -0.4 Mio. CHF 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): ↘ -2.5% bis -5% - Veränderung in Mio. CHF: -0.3 bis -0.6 Mio. CHF
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 		
Bürgerrechtswesen		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	Keine Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto):

³⁸ Ohne Berücksichtigung allfälliger Auswirkungen eines Lohn-Angleichs (vgl. Abschnitt 4.2.1 d)

– Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Keine Veränderung
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Keine Veränderung
Einwohnerdienste / -kontrolle		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)		↘ -5 bis -10%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Spannweite: -0.3 bis -0.45 Mio. CHF
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Keine Veränderung ³⁹
Zivilstandswesen		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Keine Veränderung
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	Keine Kooperation	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)		→ +5 bis -5%
– Veränderung (in Mio. CHF)		– Keine Veränderung
Betriebswesen		
Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben)	– Entwicklung Mehrausgaben (netto):	Entwicklung Mehrausgaben (netto):
– Veränderung (relativ / in %)	→ +5 bis -5%	↘ -5 bis -10%

³⁹ Eine genaue Einschätzung ist ohne weitere Abklärungen nicht möglich (u.a. Kosten für zentralen Lagerungs-Raum).

<ul style="list-style-type: none"> - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Spannweite: <ul style="list-style-type: none"> o Maximale Veränderung: -0.4 o Minimale Veränderung: -0.1 	<ul style="list-style-type: none"> - Spannweite: <ul style="list-style-type: none"> o Maximale Veränderung: -0.6 o Minimale Veränderung: -0.2 		
<ul style="list-style-type: none"> Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 		
Teilungswesen				
<ul style="list-style-type: none"> Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	Keine Kooperation		<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	
<ul style="list-style-type: none"> Investitionsrechnung (Netto-Investitionen) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	Keine Kooperation		<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	
Feuerwehr			Lösch-Pikett durch Polizei Auftrag wie bisher	Mit Lösch-Pikett
<ul style="list-style-type: none"> Laufende Rechnung (Netto-Ausgaben) - Veränderung (relativ / in %) - Veränderung (in Mio. CHF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 		<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Mehrausgaben (netto): → +5 bis -5% - Keine Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Entwicklung Mehrausgaben (netto):</i> ↑ <i>mehr als +10%</i> - <i>Spannweite:</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>Maximale Veränderung:</i> +2.5 o <i>Minimale</i>

			Veränderung: +1.5
Investitionsrechnung (Netto-Investitionen)	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):	- Entwicklung Mehrausgaben (netto):
- Veränderung (relativ / in %)	→ +5 bis -5%	→ +5 bis -5%	→ +5 bis -5%
- Veränderung (in Mio. CHF)	- Keine Veränderung	- Keine Veränderung	- Keine Veränderung

5 Bewertung der Szenarien

5.1 Bewertung interne Verwaltungsfunktionen

a. Ebene Sachziele

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<p>Sachziel 1: Stärkung der Ausstrahlungskraft und damit der Einflussmöglichkeiten der Stadtregion Luzern gegen aussen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Standortattraktivität: Inwiefern stärkt die gewählte Lösung die Ausstrahlung bzw. die Wettbewerbsposition der Stadtregion Luzern im Standortwettbewerb mit anderen Schweizer Metropolitanräumen? ▶ Politische Einflussnahme: Inwiefern stärkt die gewählte Lösung die politischen Einflussmöglichkeiten der Stadtregion Luzern auf kantonaler Ebene und Bundesebene? 	<p><u>Personal</u>: keine Veränderung</p>	<p><u>Personal</u>: Es wird ein leicht positiver Effekt durch leichte Vorteile bei der Personalgewinnung (Grösse, Name „Luzern“) erwartet. Es werden neue Funktionen im Personalbereich durch den Wechsel vom Generalisten- zum Spezialistenmodell angeboten. Dies fordert Innovation und Weiterbildung für die betroffenen Mitarbeitenden. Der Verlust der Vielseitigkeit kann hingegen zu monotonerer Arbeit führen.</p>
<p>Sachziel 2: Verbesserung der Koordination unter den beteiligten Gemeinden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inwiefern lässt sich die Koordination unter den beteiligten Gemeinden mit 	<p><u>Personal</u>: Durch die Kooperation entsteht ein erhöhter Bedarf in der Kommunikation und des Informationsaustauschs (Insbesondere durch die teilweisen Doppelstrukturen).</p>	<p><u>Personal & Informatik</u>: Eine Gemeinde, somit keine Koordination mehr nötig.</p>

<p>der gewählten Lösung verbessern?</p>	<p><u>Informatik</u>: Die Koordination wird verbessert, jedoch ist dies stark abhängig vom Umfang der Kooperation in den übrigen Politikfeldern bzw. von der Umsetzung der Arbeitshypothese 2.</p>	
<p>Sachziel 3: Verbesserung des Leistungsangebotes der öffentlichen Hand</p> <p>► Inwiefern lassen sich das Leistungsangebot der öffentlichen Hand und damit der Nutzen für die Bevölkerung mit der gewählten Lösung verbessern?</p>	<p><u>Personal</u>: Durch die Optimierung der Prozesse kann die Qualität und Geschwindigkeit gesteigert werden. Die verantwortlichen Personalfachleute sind jedoch weiter weg von den Mitarbeitenden.</p> <p><u>Informatik</u>: Keinen direkten Einfluss auf den Nutzen der Bevölkerung, innerhalb der Verwaltung bleibt das derzeitige Leistungsangebot erhalten</p>	<p><u>Personal</u>: Durch die Fusion können die Prozesse weiter optimiert werden, womit die Qualität und Geschwindigkeit gesteigert werden kann.</p> <p><u>Informatik</u>: Eine Qualitätssteigerung kann in diversen Bereichen erfolgen. Die fusionierte Stadt hat eher die Möglichkeit, kundenfokussierte IT-Lösungen einzusetzen und so den Service zu verbessern.</p>
<p>Sachziel 4: Nutzung der Grössenvorteile (economies of scale) bei der Leistungserstellung</p> <p>► Inwiefern ergeben sich durch die gewählte Lösung Grössenvorteile bei der Leistungserstellung (economies of scale)?</p>	<p><u>Personal</u>: beschränkte Einsparungen möglich</p> <p><u>Informatik</u>: Grössenvorteile sind im Projektmanagement, bei der Migration und beim Engineering zu erwarten. Dies ist jedoch abhängig vom Umfang der Kooperation in den anderen Politikfeldern bzw. von der Umsetzung der Arbeitshypothese 2.</p>	<p><u>Personal</u>: Die Einsparungen sind etwas grösser als bei einer Kooperation, da einheitliche Rahmenbedingungen vorherrschen.</p> <p><u>Informatik</u>: Grössenvorteile sind im Projektmanagement, bei der Migration, beim Engineering zu erwarten. Ebenfalls sind Mengenvorteile bei der Beschaffung möglich.</p>

<p>Sachziel 5: Gewährleistung der demokratischen Mitbestimmung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inwiefern garantiert die gewählte Lösung eine demokratische Mitbestimmung? 	<p><u>Personal</u>: gleicher Einfluss der Personalverbände</p>	<p><u>Personal</u>: gleicher Einfluss der Personalverbände</p>
--	--	--

b. Ebene finanzielle Auswirkungen

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wie wirkt sich die gewählte Lösung in finanzieller Hinsicht aus? 	<p>Vgl. Kapitel 4</p>	<p>Vgl. Kapitel 4</p>

c. Ebene Rahmenbedingungen

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<p>Rahmenbedingung 1: Machbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inwiefern berücksichtigt die gewählte Lösung bestehende Strukturen bzw. Organisationen? ▶ Inwiefern können externe Rahmenbedingungen (kantonale Entscheide, etc.) die Umsetzung verhindern bzw. erschweren? ▶ Wie gross ist der zeitliche Aufwand zur 	<p><u>Personal</u>: Bestehende Strukturen werden berücksichtigt. Der Aufbau wird jedoch aufwendig, da das Personalrecht in den verschiedenen Gemeinden unterschiedlich ist und somit 5 verschiedene Meinungen/Ansichten zu koordinieren sind.</p> <p><u>Informatik</u>: Der Umstellung der Organisation und der Soft- und der Hardware ist möglich. Die</p>	<p><u>Personal</u>: Die Fusion kommt einem Neuaufbau auf der „grünen Wiese“ gleich. Der zeitliche Aufwand für den Aufbau schätzt die Fachgruppe (unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Fusion von Luzern mit Littau) auf maximal 2 Jahre.</p> <p><u>Informatik</u>: Der Umstellung zu einer zentralen Organisation ist im Verhältnis einfacher</p>

<p>Umsetzung?</p>	<p>zusätzliche Organisation verkompliziert die Struktur, die Entscheidungsprozesse und erhöht den administrativen Aufwand. Die Umstellung bringt in der Übergangsphase hohe Kosten und Zeitaufwände mit sich.</p>	<p>durchzuführen. Diese ist auch 'einfacher' führbar. Die Umstellung von Soft- und der Hardware ist möglich. Es müssen die vertraglichen und betriebswirtschaftlichen Umstellzeitpunkte berücksichtigt werden. Die Umstellung bringt in der Übergangsphase erhebliche Kosten und Zeitaufwände mit sich.</p>
<p>Rahmenbedingung 2: Akzeptanz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bevölkerung: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung in der Bevölkerung? ▶ Individualität: Inwiefern berücksichtigt die gewählte Lösung die unterschiedlichen Bedürfnisse bzw. Rahmenbedingungen der einzelnen Gemeinden (Stichwort Minderheitenschutz)? ▶ Mitarbeitende Gemeinden: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung bei den Mitarbeitenden der Gemeinden? ▶ Politische Mandatsträger: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung bei den politischen Mandatsträgern in den Gemeinden? 	<p><u>Personal:</u> Für die Bevölkerung wird sich die Akzeptanz nicht verändern. Bei den Mitarbeitenden wird die Akzeptanz wahrscheinlich sinken, da die Strukturen komplizierter werden.</p> <p><u>Informatik:</u> Die Mitarbeiterakzeptanz ist bei einem Softwarewechsel tief.</p>	<p><u>Personal:</u> Für die Bevölkerung wird sich die Akzeptanz nicht verändern. Bei den Mitarbeitenden können sich ein einheitliches Personalrecht, eine einheitliche Pensionskasse, etc. positiv auf die Akzeptanz auswirken. Während der Fusion muss jedoch eine offene Kommunikation erfolgen und für Mitarbeitende, die allenfalls nicht weiterbeschäftigt werden können, ein Sozialplan erarbeitet werden.</p> <p><u>Informatik:</u> Die Mitarbeiterakzeptanz ist bei einem Softwarewechsel tief.</p>

5.2 Bewertung Politikfelder allgemeine Verwaltung & Teil öffentliche Sicherheit

a. Ebene Sachziele

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<p>Sachziel 1: Stärkung der Ausstrahlungskraft und damit der Einflussmöglichkeiten der Stadtregion Luzern gegen aussen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Standortattraktivität: Inwiefern stärkt die gewählte Lösung die Ausstrahlung bzw. die Wettbewerbsposition der Stadtregion Luzern im Standortwettbewerb mit anderen Schweizer Metropolitanräumen? ▶ Politische Einflussnahme: Inwiefern stärkt die gewählte Lösung die politischen Einflussmöglichkeiten der Stadtregion Luzern auf kantonaler Ebene und Bundesebene? 	<p><u>Generell</u>: Keine Stärkung der Ausstrahlung</p> <p><u>Feuerwehr</u>: Kantonal und national keine Auswirkungen</p>	<p><u>Generell</u>: Kantonal und national keine Auswirkungen</p> <p><u>Feuerwehr</u>: Die Grösse und damit verbundene Vielfalt steigert die Attraktivität für die Mitglieder der Feuerwehr. Ein Nachteil hingegen ist die Anonymisierung des Einzelnen durch das Einfügen in eine grössere Organisation.</p> <p><u>Einwohnerdienste, Bürgerrechtswesen, Zivilstandswesen</u>: Die fusionierte Stadt gewinnt durch ihre Grösse an politischer Einflussnahme und somit an Einfluss auf kt. Gesetzgebung.</p>
<p>Sachziel 2: Verbesserung der Koordination unter den beteiligten Gemeinden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inwiefern lässt sich die Koordination 	<p><u>Feuerwehr</u>: Koordination im Bereich der Beschaffung und der Ausbildung (Kader, Spezialisten) läuft bereits über das</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Die Organisation der Stützpunktaufgaben und des Logistik-Bereichs kann besser koordiniert werden.</p>

<p>unter den beteiligten Gemeinden mit der gewählten Lösung verbessern?</p>	<p>Feuerwehrenspektorat. Es erfolgt eine Verbesserung der Koordination im Logistik-Bereich. Der Auftrag der Nachbahrhilfe bleibt unverändert.</p> <p><u>Betreibungswesen</u>: Die Koordination wird nicht wesentlich verbessert, da bereits heute eine enge Koordination stattfindet.</p>	<p><u>Einwohnerdienste, Bürgerrechtswesen, Zivilstandswesen</u>: bessere Koordination ergibt sich automatisch aus Fusion</p>
<p>Sachziel 3: Verbesserung des Leistungsangebotes der öffentlichen Hand</p> <p>► Inwiefern lassen sich das Leistungsangebot der öffentlichen Hand und damit der Nutzen für die Bevölkerung mit der gewählten Lösung verbessern?</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Der Leistungsauftrag und der Sicherheitsstandard sind gegeben und werden bereits vollumfänglich erfüllt.</p> <p><u>Betreibungswesen</u>: keine wesentlichen Auswirkungen auf das Leistungsangebot</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Der Leistungsauftrag und der Sicherheitsstandard sind gegeben und werden bereits vollumfänglich erfüllt.</p> <p><u>Einwohnerdienste, Bürgerrechtswesen, Zivilstandswesen</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Örtliche Kenntnisse nehmen tendenziell ab (negative Auswirkung auf Leistungsniveau) - Verbesserung von Stellvertreter-Regelungen in einzelnen Gemeinden <p><u>Betreibungswesen</u>: keine wesentlichen Auswirkungen auf das Leistungsangebot</p>

		<u>Teilungswesen</u> : Das Leistungsangebot wird beeinträchtigt (v.a. bei Todesfällen), da die Zentralisierung zu einem längeren Anfahrtsweg führt.
<p>Sachziel 4: Nutzung der Grössenvorteile (economies of scale) bei der Leistungserstellung</p> <p>▶ Inwiefern ergeben sich durch die gewählte Lösung Grössenvorteile bei der Leistungserstellung (economies of scale)?</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Es können Grössenvorteile im Logistik-Bereich (Einkauf, Lager/Zeughaus) genutzt werden.</p> <p><u>Betriebungswesen</u>: beschränkte Grössenvorteile</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Es können Grössenvorteile im Logistik-Bereich (Einkauf, Lager/Zeughaus) genutzt werden. Zudem werden mehr Möglichkeiten in der Ausgestaltung von Prävention und Öffentlichkeitsarbeit erwartet.</p> <p><u>Einwohnerdienste</u>: Geringe Grössenvorteile</p> <p><u>Betriebungswesen</u>: wesentliche Grössenvorteile</p> <p><u>Teilungswesen</u>: geringe Grössenvorteile</p>
<p>Sachziel 5: Gewährleistung der demokratischen Mitbestimmung</p> <p>▶ Inwiefern garantiert die gewählte Lösung eine demokratische Mitbestimmung?</p>		

b. Ebene finanzielle Auswirkungen

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<p>▶ Wie wirkt sich die gewählte Lösung in finanzieller Hinsicht aus?</p>	Vgl. Kapitel 4	Vgl. Kapitel 4

c. Ebene Rahmenbedingungen

	Szenario "Kooperation"	Szenario "Fusion"
<p>Rahmenbedingung 1: Machbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inwiefern berücksichtigt die gewählte Lösung bestehende Strukturen bzw. Organisationen? ▶ Inwiefern können externe Rahmenbedingungen (kantonale Entscheide, etc.) die Umsetzung verhindern bzw. erschweren? ▶ Wie gross ist der zeitliche Aufwand zur Umsetzung? 	<p><u>Feuerwehr</u>: Der Aufwand für die Kooperation ist gering. Es besteht v.a. die Schwierigkeit der Bestimmung der Dienstleistungen, des jeweiligen Bezugs und der Verrechnung.</p> <p><u>Betriebswesen</u>: Hürde bei Umsetzung ist die Ausarbeitung des Kooperationsvertrages (Verteilung der Einnahmen), zeitlicher Aufwand für anschliessende Umsetzung ca. 1 Jahr</p>	<p><u>Feuerwehr</u>: Es ist ein hoher Aufwand für die interne Kommunikation (Ansprüche und Wertschätzung der Miliz) zu erwarten. Technisch ist der Aufwand eher gering, da ausschliesslich die Aufbau- und Alarmorganisation angepasst werden müssen.</p> <p><u>Einwohnerdienste</u>: Insbesondere im EDV-Bereich ist mit einem hohen Aufwand zu rechnen. Um eine zügige Umsetzung zu ermöglichen, könnten in einer Übergangsphase allenfalls verschiedene EDV-Systeme parallel betrieben werden.</p> <p><u>Teilungswesen</u>: zeitlich verhältnismässiger Aufwand (3-5 Monate)</p> <p><u>Betriebswesen</u>: zeitlicher Aufwand zur Umsetzung Fusionsvertrag ca. 1 Jahr</p>
<p>Rahmenbedingung 2: Akzeptanz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bevölkerung: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung in der Bevölkerung? 	<p><u>Generell</u>: Bedenken der Mitarbeiter bezüglich Arbeitsplatz-Sicherheit und Veränderung des Arbeitsweges / Arbeitsortes (abhängig von Organisationsstruktur), daher kaum Akzeptanz</p>	<p><u>Generell</u>: Bedenken der Mitarbeiter bezüglich Arbeitsplatz-Sicherheit und Veränderung des Arbeitsweges / Arbeitsortes, daher kaum Akzeptanz</p>

- ▶ Individualität: Inwiefern berücksichtigt die gewählte Lösung die unterschiedlichen Bedürfnisse bzw. Rahmenbedingungen der einzelnen Gemeinden (Stichwort Minderheitenschutz)?
- ▶ Mitarbeitende Gemeinden: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung bei den Mitarbeitenden der Gemeinden?
- ▶ Politische Mandatsträger: Wie gross ist die Akzeptanz der gewählten Lösung bei den politischen Mandatsträgern in den Gemeinden?

Feuerwehr: Es ergeben sich kaum Veränderung für die Feuerwehr intern. Die äussere Wahrnehmung der Feuerwehr bleibt unverändert.

Betriebswesen: Akzeptanz von Bevölkerung und Politik gegeben, da Bereich von wenig Interesse

Feuerwehr: Innerhalb der Feuerwehr besteht eine Skepsis gegenüber der Fusion. Diese Vorbehalte müssten mit entsprechender Kommunikation abgedeckt werden. Die äussere Wahrnehmung der Feuerwehr bleibt unverändert.

Einwohnerdienste: Bei der Bevölkerung wird eine Zentralisierung teilweise auf Widerstand stossen.

Bürgerrechtswesen: Dass das Einbürgerungswesen bei einer Fusion tendenziell anonymer wird, wird bei der Bevölkerung teilweise auf Widerstand stossen. Ebenso sind Vorbehalte seitens der politischen Parteien zu erwarten, da die Anzahl Mandate (Bürgerrechtskommission) abnimmt. Die Akzeptanz der Bevölkerung hängt auch davon ab, wie die Mitglieder der Bürgerrechtskommission gewählt werden (durch Volk oder Parlament).

Zivilstandswesen: Es sind Vorbehalte der



Bevölkerung wegen einer stärkeren Zentralisierung zu erwarten (v.a. in Bezug auf Todesfälle).

Betriebswesen: Akzeptanz von Bevölkerung und Politik gegeben, da Bereich von wenig Interesse

Teilungswesen: Bevölkerung Vorbehalte da gewisse Dienstleistungen (z.B. bei Todesfall) nicht mehr vor Ort

6 Fazit

Aus der Beurteilung (vgl. Kapitel 5) kann geschlossen werden, dass für die vorliegenden Untersuchungsbereiche aus Sicht der Fachgruppe das Szenario „Fusion“ über ein grösseres Potential verfügt als das Szenario „Verstärkte Kooperation“. Allerdings wird der Vergleich zwischen den beiden Szenarien dadurch erschwert, dass das Szenario „Verstärkte Kooperation“ lediglich vier der insgesamt acht untersuchten Bereiche umfasst (bei übrigen Bereichen wurde kein Kooperationspotential geortet).

Szenario „Verstärkte Kooperation“

Über eine verstärkte Kooperation lassen sich gewisse Effizienzgewinne und Leistungsverbesserungen erzielen. Dies gilt unter anderem für den Bereich Informatik, wo im Kooperationsszenario Synergien genutzt werden können. Das Synergiepotential im IT-Bereich hängt allerdings wesentlich davon ab, ob der Einsatz von IT-Mitteln übergreifend und einheitlich geregelt wird.

In anderen Bereichen zeigt sich jedoch, dass das „Zusammenarbeits-Potential“ über das Kooperations-Szenario nur beschränkt ausgeschöpft werden kann. Dies wird insbesondere beim Personalwesen deutlich, wo in einem Kooperations-Szenario weiterhin von unterschiedlichen Personal-Rechten ausgegangen werden muss und sich strategisch wichtige Bereiche nicht an den MZV delegieren lassen.

Szenario „Fusion“

Diese Hürden fallen beim Szenario „Fusion“ weg. Dadurch lassen sich die Grössenvorteile bei den internen Verwaltungsfunktionen (Informatik und Personal) vollständig ausschöpfen. Beim IT-Bereich gilt dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der Einsatz von IT-Mitteln übergreifend und einheitlich geregelt wird.

Auch bei den meisten Aufgaben der allgemeinen Verwaltung und öffentlichen Sicherheit können einerseits Synergien genutzt und gewisse Effizienzgewinne erzielt werden. Andererseits bestehen jedoch Bedenken, dass eine Fusion in diesen Bereichen zu einem gewissen Verlust an Bürgernähe führt.

Anhang