STADT NIDAU

12. Stellenplan – Reduktion

Ressort	Präsidiales
Sitzung	19.11.2026

Der Stadtrat bewilligt die Reduktion der Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen des Gemeindepersonals um insgesamt 100 Stellenprozente per 2027, wobei die Umsetzung etappenweise per 1. Januar 2027 um 90 Stellenprozente und per 1. August 2027 um weitere 10 Stellenprozente erfolgt.

nid 9.2.1.1 / 1

Sachlage / Vorgeschichte

a) Ausgangslage und rechtlicher Rahmen

Gemäss Artikel 54 Absatz 1 Buchstabe i der Stadtordnung legt der Stadtrat in abschliessender Zuständigkeit die Gesamtzahl der Stellen des Gemeindepersonals fest. Der städtische Stellenplan umfasst dabei alle Festanstellungen im Monatsgehalt, die zur Erfüllung der gesetzlichen oder vom Stimmvolk und den Behörden beschlossenen Aufgaben nötig sind. Nicht im Stellenplan enthalten sind Anstellungen im Stundenlohn sowie Stellen, die über den kantonalen Lastenausgleich (Bildung und Soziales) geregelt werden.

b) Die Stellenerhöhung 2024 und das Reduktionsversprechen

Am 12. September 2024 beantragte der Gemeinderat beim Stadtrat eine temporäre Erhöhung des Stellenetats um 100 % für die damalige Abteilung Infrastruktur. Diese Aufstockung war unumgänglich, da die Abteilung bei der Bewältigung des erheblichen Sanierungs- und Instandhaltungsstaus an ihre kapazitäre Obergrenze stiess.
Gleichzeitig stellte der Gemeinderat in Aussicht, die Gesamtzahl der Stellen über mehrere kleine Reduktionen in der Gesamtverwaltung bis zum 1. Januar 2028 um 100 Stellenprozente zu verringern. Im Rahmen der anschliessenden parlamentarischen Beratung wurde diese Reduktion – auf Verweis des grossen Spardrucks – auf Antrag des Parlaments zwingend im Beschluss verankert. Um die nötige Transparenz zu gewährleisten, erhält der Stadtrat seither jährlich mit dem Budget eine aktuelle Übersicht des Stellenplans.

c) Richtlinienmotion und Finanzstrategie

Am 12. September 2024 beriet der Stadtrat parallel eine Richtlinienmotion, die eine Reduktion des Gesamtstellenplans um mindestens 50 Stellenprozente per 1. Januar 2026 forderte. Der Gemeinderat verknüpfte dieses Anliegen in seiner Antwort direkt mit der Finanzstrategie (Massnahme Nr. 72 «Überprüfung des Stellenplans»).
Der Gemeinderat legte dabei umfassend dar, dass der Stellenetat für die gesetzlich vorgeschriebenen Kernleistungen in der Vergangenheit nicht erhöht worden sei – und dies trotz gestiegener Komplexität, Regelungsdichte und Anforderungen. Die kontinuierliche Zunahme von Vorgaben führt zu einem höheren Prüf-, Dokumentations- und Arbeitsaufwand, den das Personal bewältigt, um den kommunalen Service public sicherzustellen. Dies betrifft die Einwohnerdienste und die Finanzverwaltung ebenso wie die öffentliche Sicherheit, die Koordination mit externen Sicherheitsorganen sowie den Unterhalt der Infrastruktur, das Bauwesen

und die Raumplanung. Ausgenommen von dieser Betrachtung sind jene Aufgaben, die über den kantonalen Lastenausgleich finanziert werden (Bildung und Soziales).
Der Gemeinderat zeigte auf, dass die Verwaltung bestrebt ist, diesen Mehraufwand auch weiterhin ohne zusätzliche Stellenprozente zu bewältigen. Dies soll durch betriebswirtschaftliche Massnahmen, laufende Optimierungen, eine schrittweise und bedürfnisgerechte Reduktion der Schalteröffnungszeiten – die als Ergänzung zum kontinuierlichen Ausbau digitaler Behördenleistungen künftig weiter intensiviert werden kann – gezielte Weiterbildungen, einen verstärkten IT-Einsatz und eine strikte Priorisierung gelingen. Die in bereits digitalisierten Bereichen erzielten Effizienzgewinne wurden direkt genutzt, um neue, politisch beschlossene Aufgaben – beispielsweise im Bereich Mobilität – aufzufangen. Mittelfristig, so der Gemeinderat weiter, automatisiere die Digitalisierung zunehmend Routineaufgaben und verschiebe die Ressourcen hin zu komplexeren und höherqualifizierten Tätigkeiten. Der Gemeinderat stellte bis zum 1. Januar 2028 eine Reduktion des Gesamtstellenplans um 100 Stellenprozente in Aussicht. Mit diesem Vorgehen wies er darauf hin, dass sowohl die Richtlinienmotion als auch die Massnahme Nr. 72 der Finanzstrategie als erledigt zu betrachten seien.

Projekt

a) Reorganisation und Sparerfolge

Per 1. Januar 2026 hat der Gemeinderat die ehemals stark überlastete Abteilung Infrastruktur in die beiden Abteilungen Bau und Raumplanung sowie Tiefbau, Umwelt und Sicherheit aufgeteilt. Dieser Schritt erfolgte nicht zuletzt als Reaktion auf die Kündigung der damaligen Abteilungsleitung und die anschliessend erfolglose Nachfolgesuche. Dank dieser neuen Struktur konnten die Positionen der Abteilungsleitungen mit zwei sehr kompetenten Fachkräften besetzt werden. Auch wenn teilweise neue Schnittstellen entstanden sind, liessen sich bereits Optimierungen realisieren.
Durch die grossen Anstrengungen aller Beteiligten können per 1. Januar 2027 zunächst 90 Stellenprozente und per 1. August 2027 weitere 10 Stellenprozente gestrichen werden, womit das Reduktionsziel von insgesamt 100 Stellenprozenten erreicht wird. Diese Einsparungen sind teils die Folge dieser Reorganisation, teils das Resultat kumulierter kleinerer Optimierungen. Diese Reduktion wird über das reguläre Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse aufgefangen.
Die 2024 gesprochenen zusätzlichen 100 Stellenprozente verbleiben in der heutigen Abteilung Bau und Raumplanung. Sie sichern primär den zwingend erforderlichen internen Kompetenzaufbau im Bereich der Baubewilligungen, um personelle Klumpenrisiken zu reduzieren. Dies ist besonders wichtig, da Baugesuche nach dem Abschluss der Ortsplanungsrevision «weiteres Stadtgebiet» sowohl quantitativ als auch an Komplexität stark zugenommen haben. Aufgrund der vollen Baubewilligungskompetenz muss Nidau zudem grundsätzlich über zwei ausgebildete Fachkräfte als Bauverwalterin oder Bauverwalter verfügen. Gleichzeitig entlasten sie damit das Projekt- und Personalmanagement im Hochbau.

Folgende Stellenprozente werden gestrichen:

- **Tiefbau, Umwelt und Sicherheit (–40 %):** Basierend auf der erfolgten Betriebsanalyse des Werkhofs von 2025 (Massnahmen Nr. 58, 62 der Finanzstrategie) wurde ein Stellenanteil aus dem Werkhofetat in die Verwaltung der neuen Abteilung Tiefbau, Umwelt und Sicherheit überführt. Durch die erzielten organisatorischen Optimierungen können nun 40 Stellenprozente gestrichen werden. Es gilt jedoch offenzulegen, dass dieser Stellenabbau nur durch eine Priorisierung von Projekten in einem

publikumswirksamen Bereich sowie die bewusste Akzeptanz teilweise längerer Bearbeitungsfristen realisiert werden kann. Dies kann unmittelbar auch Wünsche und Ansprüche der Bevölkerung betreffen – dies umso mehr, da ein Grossteil der Ressourcen bereits durch die gesetzlichen Aufgaben gebunden ist. Diese Konsequenzen und diese Priorisierung erfordern ein klares politisches Bekenntnis sowie das gemeinsame Tragen dieser Verantwortung durch die Politik auch gegenüber der Bevölkerung.

- **Stadtkanzlei (–30 %):** Durch die Ausgliederung des Bereichs Sicherheit in die neue Abteilung Tiefbau, Umwelt und Sicherheit wurde die Funktion der Vizestadtschreiberin oder des Vizestadtschreibers von den bisherigen Linienaufgaben weitgehend entlastet. Der Fokus liegt neu ausschliesslich auf den Aufgaben der Stabsstelle Stadtkanzlei sowie namentlich der IT-Organisation. Dank dieser organisatorischen Massnahmen sowie der bereits fortgeschrittenen Digitalisierung in diesem Bereich, können 30 Stellenprozente gestrichen werden. Dies kann insbesondere durch eine konsequente Priorisierung künftiger Digitalisierungsvorhaben gelingen.
- **Städtische Kita (–30 %):** Als Punkt der weiteren Optimierungen kann die Essensausgabe in der Kita dank einer optimalen Organisation und eingespielten Abläufen mit dem bestehenden Personaletat bewältigt werden. Dadurch können die gemäss kantonaler Empfehlung veranschlagten 20 Stellenprozente für die Essensausgabe gestrichen werden. Zudem kann ab dem 1. August 2027 gemäss dem kantonalen Betreuungsschlüssel der Personaletat um weitere 10 Prozent gesenkt werden.

b) Grenzen des Stellenabbaus

Damit realisiert die Verwaltung bereits per 1. Januar 2027 mit 90 Stellenprozenten den Grossteil des vom Parlament geforderten Reduktionsziels aus eigenem Antrieb. Mit den weiteren 10 Stellenprozenten per 1. August 2027 wird das Ziel von insgesamt 100 Prozent schliesslich vollständig umgesetzt – und somit noch immer vor der gesetzten Frist vom 1. Januar 2028.

Obwohl der laufende Optimierungsprozess in einer modernen und innovativen Organisation ein permanenter Auftrag ist, muss für die künftige Festlegung politischer Rahmenbedingungen nun eine klare Grenze aufgezeigt werden:

- **Das organisatorische Optimum ist nahezu erreicht:** Dank optimierter interner Strukturen wurde das Maximum an Effizienz aus den vorhandenen Ressourcen herausgeholt. Auf struktureller Ebene ist das Sparpotenzial vorerst ausgeschöpft. Dennoch wird die stetige betriebliche Optimierung selbstverständlich in allen Bereichen konsequent fortgesetzt.
- **Kein Abbau ohne Leistungsabbau:** Weitere personelle Einsparungen sind ohne den bewussten Verzicht auf politisch legitimierte Aufgaben derzeit nicht mehr realisierbar. Allfällige künftige Sparvorgaben setzen einen gezielten Abbau von städtischen Leistungen voraus, welcher auf politischem Weg beschlossen werden muss.
- **Unerlässliche Ressourcenbindung zur Behebung chronischer Strukturprobleme und Beendigung des dauerhaften Substanzabbaus:** Die Aufgabenbereiche, die fundamentale Bestandteile des Finanzpakets 2026–2029 betreffen, sind zwingend erforderlich, um den seit Jahren andauernden Teufelskreis aus verschobenen Investitionen, fortschreitendem Substanzabbau und unkontrollierten Folgekosten nachhaltig zu durchbrechen. Die erfolgreiche Abwicklung dieser Vorhaben erfordert zwingend das Halten der internen Fachkompetenz. Dies gilt einerseits für das Management investitionsintensiver Projekte und den Substanzerhalt – wie die Gesamtsanierung der

Schulanlage Weidteile, die Zukunft des Strandbads Nidau sowie den Nachholbedarf bei maroden städtischen Liegenschaften –, die über den bestehenden Etat abgefedert werden müssen. Andererseits muss die Stadtentwicklung entschieden vorangetrieben werden, um das Steuersubstrat nachhaltig zu stärken und die strukturelle Lücke bei der Selbstfinanzierung dauerhaft zu schliessen.

c) Sicherung der Arbeitgeberattraktivität und struktureller Durchbruch

Dem Gemeinderat ist es ein zentrales Anliegen, dass die Stadt Nidau eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Nur so lässt sich qualifiziertes Personal erfolgreich rekrutieren, binden und dessen Gestaltungswille, Leistungsbereitschaft sowie die grundlegende Arbeitszufriedenheit nachhaltig erhalten. Dass die Aussen- und die Innensicht zeitweise auseinanderklaffen, ist dem Gemeinderat bewusst: Weil die Öffentlichkeit naturgemäss nur einen Aussenblick auf die Verwaltung und deren Abläufe hat, fehlt teils das Bewusstsein für die Arbeitslast. Gleichzeitig ist die relativ starke Belastung für einen Grossteil der Mitarbeitenden intern längst Realität. Vor diesem Hintergrund betont der Gemeinderat mit aller Deutlichkeit: Eine weitere Reduktion der personellen Ressourcen ist derzeit nicht tragbar. Dennoch werden Optimierungen und Innovationen im Verwaltungsalltag ständig fortgesetzt, und es wird haushälterisch mit den vorhandenen personellen sowie finanziellen Mitteln umgegangen. Nur mit einer angemessen ausgestatteten personellen Basis kann die Stadt Nidau die nachhaltige Leistungsfähigkeit sowie die erfolgreiche Bewältigung der anstehenden Vorhaben sichern. Nur so können die strukturellen Probleme im Kern angegangen und das Fundament für eine noch attraktivere und zukunftsfähige Stadt gelegt werden.

Finanzielle Auswirkungen

Der Stellenplan ist im Budget 2027 transparent abgebildet. Trotz der Teuerung und einer deutlichen Tendenz zu höher qualifiziertem Personal sinkt der Personalaufwand im Vergleich zum Vorjahr um 135 000 Franken.

Personelle Auswirkungen

Der Stellenplan reduziert sich um 100 Stellenprozente.

Termine

Per 1. Januar resp. 1. August 2027

Zustimmungen

Keine.

Beschlussentwurf

Der Stadtrat von Nidau beschliesst gestützt auf Artikel 54 Absatz 1 Buchstabe i der Stadtordnung, beschliesst:

1. Die Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen des Gemeindepersonals wird per 2027 um insgesamt 100 Stellenprozente reduziert. Die Umsetzung erfolgt etappenweise: Per 1. Januar 2027 wird eine Reduktion um 90 Stellenprozente vollzogen, gefolgt von einer Reduktion um weitere 10 Stellenprozente per 1. August 2027.

2560 Nidau, 27. Oktober 2026

NAMENS DES GEMEINDERATES NIDAU

Der Stadtpräsident	Die Stadtschreiberin
Tobias Egger	Manuela Jennings