

## **Einleitung:**

Im Berichtsjahr 2024 / 2025 gab es wieder einiges aufzuarbeiten. Folgende Themen haben wir zusammen behandelt:

## **22. April 2024**

### **Arbeitsvergaben durch die Stadt Kreuzlingen**

STP Niederberger erklärte uns einleitend, dass es sich beim öffentlichen Vergabewesen um ein «**heisses Thema**» handle, welches immer wieder thematisiert werde, weil jemand mit einer Vergabe nicht einverstanden sei.

Die Stadt habe ihre Mitarbeitenden geschult und in den letzten Jahren viel Erfahrung sammeln können. Im weiteren habe man mit RA Daniela Lutz eine ideale Unterstützung in diesem Bereich gefunden.

RA Lutz erläutert zu Beginn ihre langjährige Erfahrung mit dem Thema «Vergabewesen/ Submissionsrecht».

Das Submissionsrecht bilde ein relativ starres Korsett und lasse Gemeinden oft gar nicht so viel Spielraum, wenn es um öffentliche Vergaben gehe.

Am häufigsten komme im Thurgau das Einladungsverfahren zur Anwendung, bei dem die Stadt wählen könne, wer ein Angebot abgeben dürfe.

Weitere Verfahren seien das offene Verfahren, wo jeder ein Angebot abgeben könne. Das selektive Verfahren, das zweistufige Verfahren und das freihändige Verfahren, wo man mit nur einem Anbieter in Verhandlung sei.

Lieferungen und Dienstleistungen unter CHF 150'000 können freihändig vergeben werden, Lieferungen und Dienstleistungen unter CHF 250'000 im Einladungsverfahren, wobei bei Bauvergaben zwischen Bauhaupt- und Baunebengewerbe unterschieden werde. Das selektive Verfahren komme ab CHF 250'000 zur Anwendung und ab CHF 500'000 das offene Verfahren.

Die interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, sowie die dazugehörige Verordnung sei im Kanton Thurgau seit zwei Jahren in Kraft, damit gelte ausser in wenigen kleineren Kantonen in allen Kantonen und beim Bund dasselbe Grundgesetz.

Nach altem Recht habe ein Auftraggeber sich stets für das wirtschaftlich günstigste Angebot entscheiden müssen, was oft zu Verwirrung geführt habe.

Heute wähle man das vorteilhafteste Angebot, wobei sich inhaltlich nichts geändert habe. Es handle sich jeweils um das beste Preis-Leistungs-Verhältnis.

Als Beschaffungsstelle sei es möglich, auf drei Ebenen Einfluss zu nehmen:

#### **Was wird beschafft?**

#### **Wer soll anbieten können?**

#### **Was sind unsere Kriterien, um die Angebote zu vergleichen oder zu beurteilen?**

#### **Beschaffungsgegenstand**

Der grösste Spielraum bestehe beim Beschaffungsgegenstand (Beschreibung, Qualitätsanforderungen, Grösse, Länge, Volumen). Die Spezifikationen müssen aber insofern neutral sein, dass ein Wettbewerb gewährleistet sei. Bei langfristigen Bindungen bei Dienstleistungen oder Rahmenverträgen spiele ebenfalls der Wettbewerb; Verträge dürfen nicht für mehr als 5 Jahre abgeschlossen werden.

#### **Anbieter**

Wer anbieten kann, wird durch die gesetzlich geregelten Teilnahmebedingungen definiert. Im Kanton Thurgau existiere das System der ständigen Liste, wo Anbieter sich

als «**seriöse**» Anbieter qualifizieren können, indem sie die Anforderungen nachweisen. Ausländische Anbieter müssen auch Anforderungen; wie z.B. keine Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit etc. einhalten.

### **Zuschlagskriterien**

Diese gebe es bei allen Verfahren, ausser bei dem Freihändigen.

Zuschlagskriterien können Qualität, Dienstleistungsbereitschaft, Materialqualität, u.v.m. sein, wobei der Preis immer ein Zuschlagskriterium sein müsse. Dabei müsse die Reihenfolge der Gewichtung der Zuschlagskriterien nach Gesetz bekanntgegeben werden. Unzulässige Kriterien seien z.B. Anfahrtsweg (ausser bei Aufträgen mit sehr häufigen Fahrten), Steuerdomizil, Verbandsmitgliedschaften usw. Generell seien Kriterien kritisch, bei denen bewusst lokale Anbieter bevorzugt würden. Eine Gesamtbewertung entstehe durch Gewichtung plus Bepunktung der verschiedenen Kriterien. Je standardisierter eine Leistung sei, umso höher müsse der Preis gewichtet werden. Der Preis dürfe laut Bundesgericht nicht weniger als mit 20% gewertet werden und bei standardisierten Dienstleistungen mindestens 60% betragen.

### **Nachhaltigkeit**

Nach heutigem Submissionsrecht gelten Qualität und Nachhaltigkeit wichtiger als der Preis, wobei zu beachten sei, dies im Beschaffungsgegenstand zu definieren. Bei den Zuschlagskriterien gelte die Nachhaltigkeit als schwer zu bewertendes Kriterium.

### **Preisbewertung**

Das Thema Preisspanne sei anspruchsvoll und schwierig. Durch eine Bekanntgabe der Methode könne sich ein Auftraggeber vom Ermessen befreien. Die Bewertung der Zuschlagskriterien müsse stets nachvollziehbar sein.

Im Anschluss nannte uns STP Niederberger Beispiele zu den einzelnen Verfahren.

Auf die Frage, was als öffentlich gelte wie z.B. die Bodensee-Arena, die Genossenschaft Hörnli oder Zweckverbände. Oder wie es um Bauvorhaben stehe, die im Finanzvermögen seien, wurde uns durch RA Lutz folgendes erläutert:

Ein Zweckverband unterstehe dem Submissionsrecht, ebenfalls öffentlich-rechtliche Anstalten (ausgenommen Kantonalbanken).

Weiter unterstehen Einheiten, die eine öffentliche Aufgabe ausführen (z. B. Heime, Fernwärmeorganisationen), dem Submissionsrecht. Es sei häufig eine Einzelfallbetrachtung.

STP Niederberger ergänzt, beim Alterszentrum Kreuzlingen habe man darauf hingewirkt, dass dieses das öffentliche Vergaberecht ebenfalls einhalten müsse. Auch bei Liegenschaften im Finanzvermögen berücksichtige man das öffentliche Vergaberecht.

Wie man mit Ausschreibungen umgehe, bei denen man eigentlich schon wisse, was man letztlich einkaufen wolle, wie zum Beispiel IT: Microsoft; Gemeindeverwaltung: Abraxas; wurde uns geantwortet: Bei diesem Bereich müsse man sich fragen, ob man mit der Einzigartigkeit arbeiten könne. Wenn es zu einem System keine angemessene Alternative gebe (technisch und wirtschaftlich), könne man sich auf die Ausnahmebestimmung berufen. Bei einem Auftragsvolumen > CHF 350'000 müsse dies auf der elektronischen Plattform für Submissionen deklariert werden. Konkurrenten hätten so die Möglichkeit für Beschwerden.

In wie weit ein faires und soziales Beschaffungswesen in eine Ausschreibung einflüsse und wie man das tatsächlich überprüfen könne, ob Anbieter z. B. aufgefordert würden, Ausweise zu zeigen und ob dies auch in die Punktebewertung einflüsse, war eine weitere Frage.

STP Niederberger antwortet, die Grunderfordernisse wie ein GAV müssten vorliegen. Auch die Anforderungen im ILO-Kernabkommen (ILO= International Labour Organization) müssten nachgewiesen werden.

RA Lutz ergänzt, für viele Bereiche gebe es Richtlinien und Standards.

Bei Selbstdeklarationen sei man leider nicht in der Lage zu überprüfen, ob z.B. in einer

Firma in China, bei der Laptops produziert würden, keine Kinderarbeit stattfinde.

Im Idealfall könne man sich auf ein Label verlassen.

Auf die Frage, ob es rechtlich möglich sei, die Tabelle über die Entscheide öffentlich zu machen, antwortet uns Frau Lutz:

Bei Mitteilung eines Nichtzuschlags hätten Anbieter Anspruch auf Informationen über ihre Bewertung sowie die Bekanntgabe der Preise.

Falls sie mehr sehen wollten, müssten sie ein gerichtliches Verfahren anstreben. Somit gebe es zwar für die Öffentlichkeit keinen Anspruch, allerdings könne man versuchen über das Öffentlichkeitsgesetz zu den Informationen zu kommen. Sonst sei eine Vergabestelle zur Anonymisierung verpflichtet, weil das Know-how der Anbieter geschützt werden müsse.

Es wurde im weiteren um ein Beispiel für einen Staatsvertrag gebeten, mit der Frage, welche Sachverhalte zum Ausschluss bzw. zur Auferlegung von Bussen führen können.

RA Lutz erklärt, ab gewissen Auftragswerten greife der Staatsvertragsbereich (WTO-Übereinkommen) = internationale Ausschreibung ab einer Bausumme von CHF 8.7 Mio. Die Liste der Sanktionen sei beim SECO einsehbar, damit habe man eher selten zu tun.

### **Bericht des GPK Präsidenten**

Der Jahresbericht des GPK-Präsidenten wurde behandelt und gab keinen Anlass zur Diskussion.

### **Bericht Subkommission Ordnungsdienst**

GR Dahinden informierte uns bezüglich der Arbeit der SubK und machte folgende Ergänzungen:

«Alle arbeiten gern», «Alle arbeiten gut» beim Ordnungsdienst.

Laut Mitarbeitenden sei diese Aussage zwar mehrheitlich etwas plakativ, aber korrekt. Auslöser für die Bildung der Subkommission seien Ansätze von Beschwerden auf verschiedenen Kanälen gewesen. Bei der Untersuchung durch die Subkommission gehe es nicht um Schuldzuweisungen, sondern um eine fördernde Rückmeldung an die betreffenden Instanzen. Eingehend habe sich die Subkommission mit schriftlichen Unterlagen (Protokollen, Richtlinien, Vereinbarungen, E-Mails von Beschwerden usw.) beschäftigt und beschlossen, den Mitarbeitenden den im März verabschiedeten Fragebogen zu verschicken. Alle 6 Mitarbeitenden hätten diesen retourniert, 3 davon anonym. 2 Mitarbeitende hätten ein Gespräch gewünscht.

### **Auswertung Fragebogen Mitarbeiter-innen (total 6 / 6 ausgefüllte Fragebogen)**

Bewerten Sie folgende Aussagen mit einer Zahl von 1 (gar nicht) – 6 (super)

- |   |       |
|---|-------|
| 1. Ich komme gerne zur Arbeit.  | Ø 3.5 |
| 2. Im OD herrscht eine positive Arbeitsatmosphäre.  | Ø 2.1 |
| 3. Die Zusammenarbeit im OD funktioniert gut  | Ø 2.4 |
| 4. Vorgesetzte zeigen sich anerkennend bei guter Arbeit   | Ø 2.3 |
| 5. Vorgesetzte sind offen für Kritik und Vorschläge   | Ø 2.6 |
| 6. Vorgesetzte ziehen ihre Mitarbeitenden in Entscheidungen ein.  | Ø 2.2 |
| 7. Die Kommunikation innerhalb des OD läuft gut.<br>(Ich bekomme die Informationen rechtzeitig und vollständig) | Ø 2.2 |
| 8. Im OD herrscht ein Klima des Vertrauens und der Offenheit.   | Ø 2.1 |
| 9. Der gegenseitige Umgang ist respektvoll.   | Ø 1.8 |

Etwas überraschend seien dann die Resultate gewesen. Laut Rückmeldungen wurden insbesondere durchwegs bemängelt oder vermisst:

- **Anerkennung**
- **Respektvoller Umgang**
- **ungenügende Kommunikation**
- **Lösung zwischenmenschlicher Spannungen, Behandlung unbequemer Themen**
- **Mehr Interesse an der Tätigkeit der MA, mehr Kenntnisse darüber**
- **Gleichberechtigung, Fairness**
- **Finanzielle Wertschätzung, Zuschläge**

### **Stimmungslage im Team.**

Gründe seien die sehr unterschiedliche personelle Zusammensetzung, Erwartungen seitens der Mitarbeitenden an den neuen Ressortleiter (Angst/Unsicherheit vor Veränderungen). In Gesprächen mit SR Thomas Beringer und Abteilungsleiter Marc Hungerbühler sei als Ursache hervorgetreten, dass Marc Hungerbühler bei Stellenantritt im Dezember 2022 zwei 100%-Jobs übernommen habe, weil er für beide Funktionen sehr gut qualifiziert gewesen sei.

Leider habe sich gezeigt, dass er dadurch so stark gefordert gewesen war, dass er kaum bzw. nur sporadisch Zeit für das Team gehabt habe. Marc Hungerbühler sei sehr offen dazu gestanden und habe nichts beschönigt.

Personalpflege sei unter diesen Umständen nicht möglich. Die Subkommission bezweifelt, dass wichtige Führungsgrundregeln wie z.B. (Werte und Ziele mit dem Team definieren) bei 30% Aufwand für Personal eingehalten werden konnten. Mit dem Stellenantritt der neuen Ressortleitung Ordnungsdienst sei nun Besserung in Sicht.

Dabei müsse aber verhindert werden, dass die neue Ressortleitung auf die eine oder andere Seite gezogen werde. Aber die Mitarbeitenden seien natürlich auch selber verantwortlich für die Stimmung im Team. In einem Vergleich mit der Mitarbeitendenbefragung der Stadt Kreuzlingen von 2022, also vor Amtsantritt von Marc Hungerbühler, habe man festgestellt, dass damals von der Abteilung Ordnungsdienst bereits ähnliche Rückmeldungen gekommen seien.

Nach der Analyse der Rückmeldungen und Gespräche kommt die Subkommission zu folgenden **Vorschlägen für die Führungskräfte:**

#### **1 Klar führen:**

Ein lockerer, sehr kollegialer Führungsstil behagt nicht allen: Der gegenseitige Respekt und die Autorität der Vorgesetzten können schwinden, Konflikte werden weniger bereinigt. Dominante MA versuchen das Führungs-Vakuum auszufüllen und es können informelle Strukturen entstehen.

#### **2 Werte definieren und implementieren:**

Zentral ist, dass die Vorgesetzten bestimmen, welche Werte und welche Kultur in der Abteilung und im Departement gelten. Diese sind zwingend zu verlangen.

#### **3 Zeit finden:**

In der Regel wenden Führungskräfte mindestens 30% ihrer Arbeitszeit für die Personalführung auf, oft wesentlich mehr. Dazu gehören u.a.: Kommunikation, Konfliktbewältigung, Instruktionen, Mitarbeiterbeurteilungen, Team-Anlässe. Allerdings muss die Stadt die Abteilungsleiter mit den entsprechenden Ressourcen ausstatten. Wer zwei volle Stellen übernimmt, hat keine Zeit mehr für Team- und Führungsaufgaben.

#### **4 Persönliche Wertschätzung zeigen:**

Vorgesetzte müssen sich um die Belange der MA kümmern. Anerkennende personenbezogene Rückmeldungen, mündlich oder schriftlich, sind für die MA sehr motivierend

und wirken sich deutlich auf die Atmosphäre aus. Es lohnt sich, permanent in die MA zu investieren.

### **5 Teambildende Anlässe gestalten:**

Bei gemeinsamen Erlebnissen lernt man sich kennen und kann vieles ansprechen. Es gibt zwar in der Abteilung den (ungefähr) monatlichen gemeinsamen «Znüni», aber oft findet er unter Zeitdruck statt, so dass nur wenig Austausch möglich ist.

### **6 Informieren und kommunizieren:**

Eine offene, transparente Kommunikation gehört zu den wichtigsten Führungsinstrumenten. Die MA sollten rechtzeitig, möglichst vor der Bevölkerung informiert und instruiert werden. Alle MA müssen an den Rapporten und Informationsanlässen teilnehmen, damit alle den gleichen Wissensstand haben. Kompetente Angestellte sind ein Schlüssel-Faktor für das Gesamtbild der Verwaltung, für die Einstellung der Bevölkerung ihr gegenüber. Zur Kommunikation gehört eine offene, konstruktive Feedback- und Fehlerkultur. Wer zu seinen Fehlern stehen und sein Verhalten überdenken kann, wirkt glaubwürdig. Andere Sichtweisen sind zuzulassen und auszuhalten, Dank Kritik erkennt man Schwachstellen und blinde Flecken. Sie muss aber sachlich, respektvoll und wertschätzend sein. Dann ist Kritik eine Form der Kooperation.

### **7 In die Führungskräfte investieren:**

Die Stadt sollte in die Führungskräfte und deren Aus- und Weiterbildung investieren. Es braucht entsprechende Angebote. Eine effiziente Art stellt das individuelle Coaching dar. Vorgesetzte beantragen dieses oft von sich aus, weil ihr Potenzial und ihre Kompetenzen dadurch deutlich gefördert werden.

### **Empfehlung für Alle:**

Für die **Atmosphäre im Team** tragen die MA zusammen mit der Führung die Verantwortung. Ein angemessener, respektvoller Umgang untereinander muss selbstverständlich sein. Persönliches ist dem Berufsauftrag unterzuordnen. Auseinandersetzungen sind in offener Kommunikation zu lösen. Veränderungen und Neuerungen gilt es zu akzeptieren, auch wenn liebgegewordene Gewohnheiten oder «Privilegien» wegfallen. Das Team hat keine Wahl: Es muss sich zusammenraufen und zusammenhalten, um gute Arbeit zu leisten. Alle müssen erkennen, dass sie an den gleichen Themen und Zielen arbeiten, dass sie auf einander angewiesen sind.

Der **Umgang mit der Kundschaft** soll unaufgeregt, aber bestimmt und konsequent sein. Ein freundlicher Ton und ruhige Erklärungen in einer angemessenen Sprache entspannen meist die Situation. Die MA sind sich bewusst, dass ihr Auftreten das «Gesicht» der Stadt prägt. Das Sprachleitbild der Stadt Kreuzlingen (Mai 2023) berät die MA vorzüglich, wie sie mit der Kundschaft schriftlich kommunizieren soll. Im mündlichen Kontakt wird gelegentlich das sogenannte «Ihrzen» kritisiert. Dabei handelt es sich um die Anrede mit «Ihr» statt «Sie». Die Subkommission schlägt das konsequente «Sie» als Höflichkeitsform vor. Richtlinien für die rasche Erledigung der Anfragen (E-Mails, Rückrufe) sind empfehlenswert. Die Subkommission empfiehlt daher eine erneute Überprüfung der Situation in ca. zwei Jahren.

Ob es möglich wäre, den Fragebogen zu standardisieren, wurde zum Abschluss noch angeregt. Der GPK-Präsident geht davon aus, dass dies mit Anpassungen spezifisch für andere Überprüfungen möglich sein müsste.

Auf die Frage, ob die Mitarbeitenden des Ordnungsdiensts bezüglich ihrer Arbeit voneinander abhängig seien oder ob jeder ein Einzelkämpfer sei, hat uns GR Dahinden erklärt, 3 der Mitarbeitenden seien im Aussendienst (Parkplatzkontrollen), diese arbeiten selbstständig. Die anderen 3 Personen seien im Büro und eine noch teilweise im Aussendienst tätig. Es gehe meistens nicht um sachbezogene Probleme, sondern um den Umgang miteinander.

Der Bericht inkl. Empfehlungen der Subkommission wurde dem Stadtrat zur Stellungnahme überwiesen.

### **Parkplatzsystem**

Auf die Frage nach Zahlen zur Effizienzsteigerung aufgrund des neuen Parkplatzsystems, wurde uns erklärt:

Am Anfang sei der Aufwand bei den neuen Parkuhren grösser, weil man selber damit umzugehen lernen und parkierenden Personen das System erklären müsse. Man verspreche sich aber eine Effizienzsteigerung innert Jahresfrist. Beim Hörnli sei durch die Entfernung der Barriere ein Informationsproblem entstanden. Leider sei die zuständige Person über diese Änderung nicht informiert gewesen. Auch dort werde künftig mit einer Vereinfachung gerechnet.

Es wurde darauf verwiesen, dass bei den neuen Parkuhren der Kassenbestand online ausgelesen werden könne, was sicher eine Zeitersparnis zur Folge haben werde.

## **17. Juni 2024**

### **Fragekatalog zur Stadtbildkommission**

SR Zülle erklärt einleitend, die Stadtbildkommission (SBK) treffe sich vierteljährlich und berate den Stadtrat bei Bauten an sensiblen Orten, Überbauungen oder Abweichungen von der Regelbauweise bei Gestaltungsplänen. Gemäss Reglement dürfen Mitglieder der SBK zwei Jahre vor, während und nach Einsitz in der Kommission in Kreuzlingen keine Geschäfte machen, daher setzt sich die Kommission aus Mitgliedern zusammen, die zum Teil nicht in Kreuzlingen wohnen. An den Sitzungen würden Projekte von Bauherren und Architekten präsentiert und von der Kommission beurteilt.

Das habe den Vorteil, dass man unter Umständen keinen Architekturwettbewerb ausschreiben müsse und trotzdem eine «gute» Qualität erreichen könne.

Ein gutes Beispiel dafür sei die Überbauung Midori. Ausserdem gebe es bei Gestaltungsplänen Planungssicherheit. Besetzt sei die Stadtbildkommission durch SR Zülle, Michael Schmidt und drei Fachpersonen.

Auf die Frage, ob die Überbauung der Tennishalle Seezelg städtebaulich so wichtig sei, dass man bei der SBK drei Mal hätten antraben müssen, wurde uns erklärt:

Dort gebe es einen Gestaltungsplan inkl. Gestaltungsplanpflicht. Man müsse das Siedlungsergebnis darlegen, deshalb sei das nicht im Rahmen eines Wettbewerbs, sondern mit der SBK in mehrmaligen Schritten erfolgt.

SR Zülle ergänzt, bei den ersten Plänen habe es sich um einen unpassenden Elementbau gehandelt, der vom Kanton so nicht genehmigt worden wäre.

Weiter erkundigt sich die GPK nach den Gründen für die Vorlage von Projekten in der SBK, ohne deren gesetzliche Notwendigkeit.

Die Baukommission könne dies verlangen wurde erläutert. Als Beispiel wurde das Hochhaus «Freieck» als höchstes und von weit her sichtbares Haus in Kreuzlingen erwähnt. Bei der Baubewilligung sei eine Bedingung gewesen, die Pläne für die Fassade der BK separat vorzulegen. Der Vorschlag der Bauherrschaft habe der BK nicht gefallen, daher sei die SBK involviert worden.

Heute sei für Hochhäuser ein Architekturwettbewerb Pflicht.

Auf die Nachfrage, ob die SBK demzufolge auch ohne gesetzliche Grundlage eingesetzt werde und das Eigentumsrecht etwas mehr beschneide, wurde auf den Unterschied zwischen «gesetzlich» und «reglementarisch» hingewiesen.

Bei der SBK handle es sich um ein Gremium zur Begutachtung spezieller Fälle. Es gebe eine ganze Liste an Kriterien, damit die Anforderungen an die Qualität erfüllt seien.

Weiter wurde ergänzt, im baurechtlichen Sinn seien es die Zonenbestimmungen, die darüber entscheiden, ob qualitative Kriterien zu erfüllen seien. Das begrenze sich auf die

überlagernde Ortsbildschutzzone, die Dorfzone (Dorfkern Egelshofen, Kurzrickenbach, Teil von Emmishofen) sowie die Zentrumszone, die eine gute Einordnung verlangen.

Oft sei es Ermessenssache und müsse diskutiert und von Fachleuten beurteilt werden. Die GPK erkundigt sich im Zusammenhang mit den Honoraren für die Mitglieder der SBK nach der jeweiligen Sitzungsdauer.

Uns wurde erklärt, es seien halb- oder ganztägige Sitzungen inkl. Augenschein vor Ort. Die Kommissionsmitglieder würden pauschal entschädigt. Zusätzlich falle auch noch viel Aufwand für Aktenstudium sowie Berichte an.

Ergänzend wurde gefragt, warum die Aufwendungen den Antragstellern nicht in Rechnung gestellt würden, bzw. warum die SBK steuerfinanziert sei, wo doch Bauherrschaften durch das Vermeiden eines Architekturwettbewerbs recht viel Geld sparen könnten.

Darauf wurde geantwortet, man stütze sich auf das Gebührenreglement. Die Stadt biete diese Dienstleistung an und letztlich sei es steuerlich interessant, Investoren anzuziehen. Zusätzlich sei auch wertvolle Werbung für Kreuzlingen.

### **Fragenkatalog zum Thema Strassen**

SR Zülle erklärt, man sei oft mit den Vorwürfen konfrontiert, die Stadt habe keine Pläne, Vorstellungen und Visionen, doch das sei falsch. Tatsache sei, dass man sich bei Strassenprojekten in einem sehr engen Korsett bewege und sich auch an Gesetzesänderungen anpassen müsse.

Weiter wurde uns erklärt, der Zustand der Strassen könne heute anhand von virtuellen Strassenbefahrungen festgestellt werden. Allerdings handle es sich dabei nicht um aktuelle Werte. Die letzte grosse Beurteilung habe 2020 statt gefunden. Im GIS seien die Strassen farblich entsprechend deren Zustand dargestellt. Wichtig sei auch der Leitungskataster, in dem der Werkplan angeschaut werden könne. Mit diesen Tools werde ermittelt, welche Strasse, welchen Sanierungsbedarf habe. Man müsse zwischen Kantons- und Gemeindestrassen unterscheiden und auch die unterschiedlichen Lebenszyklen beachten.

Werkleitungen hätten eine längere Lebensdauer als die Strassen. Im Idealfall könne man alles gleichzeitig sanieren, was leider oft nicht der Fall sei.

Etwas überrascht war die GPK über den tiefen Wert des Gemeindestrassennetzes (Wiederbeschaffungswert CHF 90 Mio.) und fragt, wie dieser berechnet worden sei.

### **Erklärung zur Berechnung:**

60 km Gemeindestrassen mal 6m mal CHF 250-350 = CHF 90 Mio.

Verneint wurde die Frage seitens GPK, ob dieser Teil des GIS öffentlich zugänglich sei.

Das sei aktuell auch nicht vorgesehen. Die Ergebnisse der virtuellen Strassenbefahrungen würden projektspezifisch den Ingenieurbüros zur Verfügung gestellt.

Neu gebe es ein Tool, auf dem man auf Baustellen klicken und den Baufortschritt verfolgen könne, das werde aktuell beim Emmishoferkreisel getestet.

Weiter wurde bemängelt, dass der Zustand der Alten St. Gallerstrasse sich laufend verschlechtere und ob Besserung in Sicht sei. Diese Strasse müsse saniert werden, dazu müsse der Stadtrat einen Grundsatzentscheid fällen, wie sie saniert werde (Beibehalten der Breite, Verbreiterung, Sperrung).

Warum grössere Strassenbauprojekte wie z.B. die Hauptstrasse Nord nicht auch in der SBK diskutiert werden, wurde im Anschluss gefragt.

Es gebe jeweils einen Workshop mit Anwohnern, Gewerbe, Quartierverein, Pro Velo usw., um die Bedürfnisse breit abzuholen. Die SBK befasse sich mit Hochbauten. Eine Begleitgruppe, die aktuell in Planung sei, könnte da mehr ausrichten, um bei der Bevölkerung eine Mehrheit zu erreichen.

Warum es bei der Romanshorerstrasse so gewesen sei, dass das Gewerbe viel eingegeben habe, davon aber kaum etwas umgesetzt worden sei, war eine weitere Frage. Man habe sich aus den vorliegenden Varianten auf ein Modell geeinigt. Der einzige Streitpunkt sei am Anfang Tempo 30 gewesen.

Heute habe man Tempo 50, durchschnittlich werde mit 34 kmh/Std. gefahren. Die Parkplätze in Kurzrickenbach seien erhalten geblieben, dafür habe man jetzt eine Steinwüste, was auch wieder kritisiert werde. In der Begleitgruppe seien unterschiedliche Interessen vertreten gewesen. Man denke nicht, dass man die Wünsche des Gewerbes nicht berücksichtigt habe. Man habe sogar zugunsten von mehr Parkplätzen auf einen Fussgängerstreifen verzichtet. Für Fussgänger gebe es den Mehrzweckstreifen sowie die Lichtsignalanlage bei der Schule.

## 23. September 2024

### **Analyse Besoldungssystem – Vorstellung durch BDO**

STP Niederberger erklärt einleitend, die Stadt Kreuzlingen habe ein sehr kompliziertes Lohnsystem, bei dem die hinterlegte Software sehr anfällig sei und nur von einer Person gepflegt werden könne.

Weil das ein gewisses Klumpenrisiko darstelle, habe man bei der BDO eine Analyse in Auftrag gegeben. H. Corpataux (BDO) präsentiert anhand einer PPT die Ergebnisse der Analyse des Lohnsystems. Zunächst seien folgende Fragen im Vordergrund gestanden:

- Ist das aktuelle Gehaltssystem noch marktfähig?
- Gibt es Optimierungspotenzial?
- Welche Massnahmen sollten prioritär behandelt werden?
- Welchen Arbeitsaufwand erfordert ein Wechsel auf ein neues Lohnsystem?

Bei der Feststellung der Ist-Situation seien die Sichtweisen der Mitarbeitenden aufgenommen worden. Dabei seien folgende Themen aufgekommen:

- Klare strategische Ausrichtung
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Gleichbehandlung
- Klare Kompetenzregelung
- Verbindliches Leistungssystem
- Übersichtlicher Zulagenkatalog
- Verzicht auf eine Deckelung der Löhne

Anhand einer SWOT-Analyse seien Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken eruiert worden.

Zu den Stärken gehören ein klares Organigramm, geregelte Kompetenzen, gute Lohnbänder, aktuelle Lohntabelle. Schwächen seien fehlende Dokumentationen, unvollständiges Tool, fehlende Vergütung der Erfahrung, eine grosse Menge Funktionen.

Chancen seien die Mischform zwischen automatischem und leistungsorientiertem Aufstieg und die Tatsache, dass es mehrere Funktionen gebe. Risiken seien, dass die Lohnbandbreite nicht vollumfänglich angewendet werde sowie die Leistungsbeurteilung.

#### **Folgende Handlungsfelder sind erwähnt worden:**

- Bewahren des Automatismus ohne Verzicht auf Individualität
- Bewahren des Einflusses der Leistung auf den Lohn
- Evaluation durch direkten Vorgesetzten
- Bewahren, Optimieren und Erweitern der Dokumentation
- Granularität des Systems
- Hinterfragen der Rhythmen der Funktionsneubewertungen
- Einsatz der ganzen Lohnbandbreite
- Richtiger Mix bei Anteil der Leistung gegenüber der Erfahrung

Aufgrund der Ist-Situation müsse eine neue Funktionslandschaft erstellt werden, dies mit dem Ziel, die 166 Funktionen für 230 Angestellte zu reduzieren. Diesbezüglich legte uns die BDO ein Beispiel einer neuen Funktionslandschaft vor, die dann weiterentwickelt wer-

den könne. Das Inventar der vorhandenen Funktionen müsse abgebildet und in eine neue Funktionslandschaft überführt werden.

Dabei werden Funktionen mit der gleichen Verantwortung und Kompetenz unabhängig vom Departement gleich eingereiht. Um ein gutes Soll erreichen zu können, müssen Stellenbeschreibungen geprüft und allenfalls angepasst werden.

Je nach Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung würde die Funktionen bewertet. In der Ist-Situation werden folgende Kriterien bewertet:

**Aufgaben, Ausbildungen, Verantwortung, Zusammenarbeit, Belastungen und Führung.**

Die hohe Anzahl an Funktionen mache das System schwerfällig und erschwere Neubewertungen sowie Anpassungen. Deshalb rät die BDO, das System zu hinterfragen, neu aufzusetzen und sämtliche Funktionen neu zu bewerten. Ziel sei auch eine Vereinfachung des Systems.

Auf die Frage von GR Salzmann, warum man das Beratungsmandat an die BDO, die externe Revisionsstelle der Stadt Kreuzlingen, vergeben habe, erläutert STP Niederberger: Diese Gedanken habe man sich auch gemacht. Aber die Beratung und die Revision seien innerhalb der BDO eigenständige Einheiten. Daher sehe man kein Problem, dass dies zu einer Überschneidung oder zu Problemen führe. Ergänzend wurde gebeten, dies zukünftig zu unterlassen und etwas kritischer zu betrachten.

Zudem wird vermutet, dass das neue Lohnsystem nicht weniger kompliziert sein werde als das bisherige und fragt nach, ob der Stadtrat auch in Betracht gezogen habe, sich dem Lohnsystem des Kantons anzuschliessen.

STP Niederberger antwortet, das sei erst eine erste Analyse. Dies sei ein wichtiger Prozess gewesen, um die Ist-Situation sowie mögliche neue Wege aufzuzeigen.

Auch Frauenfeld mache sich Gedanken über das Lohnsystem, und es sei daher die Idee, sich mit Frauenfeld abzusprechen. Möglicherweise könne man einen gemeinsamen Weg gehen. Innerhalb der Arbeitsgruppe werde man das weitere Vorgehen diskutieren. Beim Kantonssystem sei der Leistungsfaktor ein Problem, weil dieses sehr starr sei.

Auch sei der Kanton dabei, sein System zu überarbeiten, daraus ergäben sich möglicherweise Synergien.

GR Salzmann hält fest, der Kanton mit 5'000 Mitarbeitenden habe genau dieselben Herausforderungen wie die Stadt mit 300. Er befürchtet hohe Kosten sowie die Notwendigkeit weiterer HR-Mitarbeitenden und bittet den Stadtrat, sich dem System des Kantons anzuschliessen.

STP Niederberger erklärt, man wolle nichts Neues und vor allem keine Insellösung, sondern ein Standardprodukt. GR Kuntzemüller geht davon aus, dass Analysen und Lohnsysteme generell kompliziert sind. Aber alle Mitarbeitenden haben das Recht auf eine Lohnanalyse, und wenn das einen Aufwand bedeute, stehe sie gern dahinter.

GR Salzmann erkundigt sich nach dem Grund für die Herleitung der Erkenntnis, Kreuzlingen bezahle ordentliche Löhne und sei ein guter Arbeitgeber.

H. Corpataux antwortet, innerhalb eines internen Benchmarks habe man gesehen, dass die Löhne in Ordnung seien. Oft stelle man bei Analysen fest, dass die Löhne zu tief seien, dies sei bei Kreuzlingen nicht der Fall.

Der GPK-Präsident möchte wissen, wie es nun konkret weitergehe.

STP Niederberger antwortet, irgendwann brauche es eine GR-Botschaft. Vor dem Entscheid über ein neues Produkt brauche es die Bestandesaufnahme der Ist-Situation, eine Szenario- und Variantenwahl sowie eine Dokumentation der Resultate. Dieser Aufwand sei von der BDO für CHF 7'000 (exkl. MwSt.) offeriert worden.

Der Stadtrat möchte dem GR erst eine Botschaft unterbreiten, wenn er sich für ein Produkt entschieden hat. Der Grundtenor seitens der GPK wäre zu Gunsten einer möglichst einfachen Lösung.

H. Corpataux erwähnt. Die Reduktion der 166 Funktionen habe eine einfachere Berechnung zur Folge. Auch die Einreihung werde einfacher sein. Die BDO biete ein System, das sich schon bei vielen, auch grösseren Städten, bewährt habe.

Auch bei der Übernahme des kantonalen Systems brauche es eine Evaluation und eine neue Taxierung der Funktionen.

STP Niederberger bekundet grösstes Interesse an einem einfachen System. Der Stadtrat werde nun die Gespräche mit Frauenfeld und mit dem Kanton führen.

Unter Berücksichtigung der heutigen Rückmeldungen könne der Stadtrat dann einen Grundsatzentscheid fällen, in welche Richtung es weitergehen solle. Darüber werde die GPK dann selbstverständlich wieder informiert.

### **Bauverwaltung:**

#### **Analyse- und Massnahmenbericht mit Fokus auf den Baubewilligungsprozess**

SR Zülle führt einleitend aus, dass die Analyse durch die SCP aufgrund von Vorwürfen der zu langen Baubewilligungsverfahren durchgeführt worden sei. Dafür seien 13 Interviews geführt worden. Die Auswertung habe für die Bauverwaltung gute Noten ergeben. Sie verfüge über eine gute Kultur und Atmosphäre, ausgewiesene Fachleute, langjährige Mitarbeitende und ein entsprechendes Know-how.

R. Künzli (SCP) präsentiert die Ergebnisse der Analyse mit dem Ziel, Massnahmen für Verbesserungen aufzuzeigen. Anhand von Interviews, einer Prozessanalyse und Workshops habe man einen Analysenbericht erstellt und Massnahmen sowie eine Roadmap für Verbesserungen erarbeitet. Man habe festgestellt, dass in Kreuzlingen bei der Bearbeitung von Baugesuchen ein üblicher Standardprozess angewendet werde und dass es beim Übergang der verschiedenen Phasen systembedingt Wechselwirkungen gebe. So habe die Qualität der Gesuche einen grossen Einfluss auf die Bearbeitungszeit.

Weitere Einfluss-faktoren seien die Zuständigkeiten und Ermessensspielräume sowie die Form. Erschwerend sei, dass die Kommunikationsprozesse, immer komplexer werden und höhere Anforderungen stelle.

#### **Handlungsfelder gebe es folgende:**

Ressourcen werden effizient eingesetzt, können bei Normalbetrieb aber nur knapp sichergestellt werden. Bei Ausfällen und/oder sehr komplexen Geschäften laufe dies in eine Überlastung der Mitarbeitenden.

#### **Massnahmen:**

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch den Einsatz geeigneter
- Sicherstellung der Stellvertretung und Stellvertretungsregelung
- Prüfung der Auslagerung von Aufgaben
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Ressourcensituation
- Verbesserung der Dokumentation
- Automatisierungsmassnahmen
- Vorbereitung auf E-Bau
- Sicherstellung des Controllings
- Entscheidung über Beratung oder Bearbeitung von Gesuchen
- Kommunikation und Erwartungshaltung klären
- Verbesserung der Kommunikation über Web
- Papierlose Bearbeitung von Baugesuchen weiter vorantreiben
- Automatisierung
- Verbesserung des Bereichs Beratung mittels AI Priorisierung

Zur Erhöhung der Qualität sei eine schrittweise Umsetzung von Massnahmen erforderlich, wobei Mitarbeitende mitgenommen werden müssen. Positiv aufgefallen seien Unternehmenskultur, Erkennen von Verbesserungspotenzial, hervorragende Leistungsbereitschaft und Fachkompetenz, Ressourcenausstattung unter Druck, Wunsch nach Reduktion der Beratungsbelastung. Begleitet werden müsse auf jeden Fall der Prozess E-Bau.

Ob sich das Projekt E-Bau bis 2026 umsetzen lasse und ob daraus eine Ressourcener-

sparnis resultiere wurde anschliessend gefragt.

R. Künzli antwortet, das Projekt E-Bau sei vom Kanton abhängig. Am Anfang einer Digitalisierungsphase habe man vorerst zwei parallele Prozesse, den bisherigen und den neuen. Bei einer vollständigen Digitalisierung sei bei den Abläufen eine Optimierung möglich, von einer Stelleneinsparung sei nicht auszugehen.

Was konkret mit der Steigerung der Komplexität gemeint sei, war eine weitere Frage. Und ob es im Baureglement Punkte gebe, die für den Prozess mühsam seien, die man mit relativ wenig Aufwand ändern könne.

R. Künzli erklärt, gerade das Baureglement sei eine Ursache für die Steigerung der Komplexität gewesen, weil eine Zeit lang zwei Baureglemente vorhanden gewesen seien. Diesbezüglich sei eine Verbesserung zu erwarten.

Tatsache sei aber, dass es heute deutlich mehr Vorgaben gebe als früher. Er habe das Baureglement nicht analysiert und sehe dort auch kein grosses Potenzial.

Warum für diese Analyse eine externe Firma beauftragt worden sei und ob man selber nicht genug Erfahrung habe, um herauszufinden, wo man sich verbessern könne, und ob es weiterhin eine externe Firma brauche für die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen, war eine weitere Frage.

SR Zülle antwortet, die Bauverwaltung probiere ständig, die Abläufe zu verbessern. Aber manchmal brauche es eine Aussensicht, gerade weil auch die Kritik von aussen gekommen sei. Es habe Kritik zur Bearbeitungszeit und zu den Abläufen gegeben. Die Aussensicht sei darum wertvoll, weil so ein Vergleich mit anderen Gemeinden angestellt werden könne. Ob auch die Qualität der Verfügungen der Bauverwaltung untersucht worden sei?

R. Künzli antwortet, er habe einige Baugesuche angeschaut und analysiert, das sei State of the Art. Probleme habe er da nicht feststellen können.

Allerdings habe man eine Steigerung der Einsprachen festgestellt. Dies könne aber auch mit der Komplexität der Gesuche zu tun haben. Sollte diese Welle weitersteigen, müsste man dies im Auge behalten, da dies zu einer höheren Belastung der Mitarbeitenden führe, ergänzte Herr Künzli. Alarmierend sei die Situation aktuell aber nicht.

Ob es bei aussichtslosen Einsprachen keine Möglichkeit gebe, solche «Störenfriede» zu massregeln, war eine Anschlussfrage.

SR Zülle verneint. Es gebe tatsächlich Einsprachen rein zum Zweck einer Verzögerung. Die Stadt könne bei solchen Fällen die nächste Instanz lediglich auf die Art der Einsprache aufmerksam machen.

M. Schmidt ergänzt, es seien auch gesellschaftliche Tendenzen, sich zu wehren, aber auch eine Folge der Innenentwicklung (Verdichtung nach Innen).

### **Subkommission Ordnungsdienst - Stellungnahme Stadtrat**

SR Beringer bestätigt einleitend die Feststellung der hohen Arbeitsbelastung beim Ordnungsdienst. Die Betreuung der einzelnen Mitarbeitenden sei zu kurz gekommen, und man habe die Erkenntnis gezogen, dass es nicht optimal gewesen sei, die Stelle des Ressortleiters nicht wieder zu besetzen. Mittlerweile habe man das korrigiert und die Stelle neu besetzt. Nicht nachvollziehbar sei für den Stadtrat sei die Feststellung der Subkommission bezüglich der Wertschätzung der Mitarbeitenden.

Diesem Thema müsse man auf den Grund gehen und schauen, was denn die Erwartungshaltung der Mitarbeitenden sei. Seitens der Abteilung seien diverse gemeinsame Aktivitäten durchgeführt worden, um den Zusammenhalt zu stärken und die Wertschätzung zu zeigen.

Bedenklich finde man auch die durch ein Punktesystem erhobenen Antworten im Fragenkatalog zur Stimmung. Dazu würden Detailbegründungen fehlen. Um diese Begründungen einzuholen, habe man die Mitarbeitenden über die Firma Movis zu einem Gespräch eingeladen. Leider habe es nur drei Rückmeldungen gegeben, davon habe eine Person mittlerweile gekündigt. Die Analyse der Movis sei letzte Woche eingegangen, habe aber noch nicht im Detail ausgewertet werden können. Aus dem Bericht gehe nicht hervor, ob

es sich um Empfehlungen, notwendige Massnahmen oder Empfindungen von Mitarbeitenden handle, daher werde diesbezüglich ein Gespräch mit Movis stattfinden.

Mittlerweile habe sich durch den Weggang einer Mitarbeiterin und die Anstellung des neuen Ressortleiters das Klima im Ordnungsdienst deutlich verbessert. Das stimme ihn zuversichtlich, dass man auf einem guten Weg sei.

GR Dahinden (Leiter Subkommission) nimmt erfreut zur Kenntnis, dass der Bericht der Subkommission ernst genommen worden sei und sich daraus auch bereits Massnahmen ergeben hätten. Es sei nicht Aufgabe der Subkommission gewesen, Anklage zu erheben oder jemanden zu therapieren. Die Kommission habe sich darauf beschränkt, Feststellungen zu machen und diese sachlich einzuschätzen. Die Umfrage zur Stimmung sei erschreckend, aber nicht repräsentativ, müsse aber trotzdem ernst genommen werden. Sie stimme auch mit dem Ergebnis aus der Mitarbeiterbefragung des Jahres 2022 überein. Zum Thema Wertschätzung müsse man berücksichtigen, dass dies sehr individuell wahrgenommen werde. Ein gutes Klima in der Abteilung sei auch Voraussetzung für eine gute Arbeitseinstellung und -bereitschaft.

Der GPK-Präsident fragt nach, ob die GPK über die Erkenntnisse der Firma Movis und sich daraus ergebende Massnahmen informiert werde.

SR Beringer bejaht dies. Zudem würde er es begrüßen, wenn die Subkommission in einem halben oder einem Jahr die Befragung wiederholen würde. So könnte eine allfällige Veränderung der Wahrnehmung oder eine Verbesserung evaluiert werden.

Der GPK-Präsident verweist auf die nächste Mitarbeitendenbefragung welche ein etwa zwei Jahren geplant sei.

Die GPK möchte gern die Analyse der Movis vorgestellt bekommen. GR Kuntzemüller fragt, wie die Mitarbeitenden über das Ergebnis der Subkommission informiert worden seien und dass die Firma Movis zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung stehe. Weiter möchte sie wissen, woher die Stadt wisse, dass die Person, die gekündigt habe, eine der drei Personen gewesen sei, die bei dieser Befragung mitgemacht hätten und ob da der Datenschutz gewährleistet sei.

SR Beringer erklärt, man wisse von Movis, welche Personen sich gemeldet hätten. Die Mitarbeitenden seien vom Abteilungsleiter persönlich informiert worden. Dann seien sie von Movis per Mail aufgefordert worden. Der Abteilungsleiter habe per Mail dann nochmals nachgehakt.

STP Niederberger ergänzt, alle Mitarbeitenden hätten jederzeit die Möglichkeit, Movis zu kontaktieren. Darüber seien alle Mitarbeitenden informiert worden. Dabei gehe es nicht zwingend nur um Themen am Arbeitsplatz. Die Stadt als Arbeitgeberin wisse nicht, wer sich bei Movis melde. Im jeweiligen Bericht würden nur die Themen genannt.

GR Kuntzemüller findet das störend und fragt nach, ob die Mitarbeitenden darüber informiert worden seien, dass der Arbeitgeber über die Namen informiert werde.

SR Beringer kann die Frage nicht beantworten. Das sei nicht auf Anfrage der Stadt, sondern von Movis ausgegangen, und er denke, dass das legitim gelaufen sei.

Der GPK-Präsident betrachtet diesen Umstand als Hemmschwelle zum Mitmachen, wenn man wisse, dass der Name dem Arbeitgeber bekanntgegeben werde.

STP Niederberger schlägt vor, diesen Punkt noch abzuklären und im Rahmen der Berichterstattung der GPK zu kommunizieren.

Auf die Frage seitens der GPK, wie nun mit dem Bericht umzugehen sei, ist der GPK-Präsident der Meinung, dass dieser nun freigegeben werden könne.

Abzuklären sei, ob gewisse Stellen geschwärzt werden müssten. GR Neuweiler findet, man könne den Bericht den GR-Mitgliedern weiterleiten und auch die Mitarbeitenden müssten alles sehen.

GR Dahinden sieht keinen Grund, der gegen die Weitergabe an den GR spricht, ist aber nicht sicher, wer für die Entscheidung zuständig sei.

STP Niederberger findet, unter Einhaltung des Datenschutzes werde der Bericht ja auch im GR vorgestellt.

Er bittet daher, dies durch den Datenschutzbeauftragten abklären zu lassen.  
Die GPK ist damit einverstanden. Das Thema wird demzufolge an der nächsten GPK-Sitzung nochmals aufgenommen.

## **10. Februar 2025**

### **Subkommission Ordnungsdienst -**

#### **Veröffentlichung Bericht SubK und Stellungnahme Stadtrat**

Behandelt wurde in wie weit der Bericht der SubK und die Stellungnahme des Stadtrates veröffentlicht werden darf. Die Rechtsgrundlage wurde uns durch das RA-Büro erläutert. Mit einigen wenigen Ausnahmen (dies aus Persönlichkeits- sowie Datenschutzbestimmungen) kann der SubK-Bericht nun öffentlich gemacht werden. Die Stellungnahme des Stadtrates darf ebenso veröffentlicht werden.

### **Jahresbericht des GPK-Präsidenten**

Die Mitglieder der GPK-Kommission haben beschlossen, dass der Jahresbericht des GPK-Präsidenten künftig der Einladung zur GR-Sitzung vom Mai angefügt wird und nicht mehr wie bis anhin, durch den GPK-Präsidenten vorgelesen wird.

## **24. März 2025**

### **Jahresbericht des GPK-Präsidenten**

Der Bericht des GPK Präsidenten wurde in der Kommission behandelt und im Anschluss genehmigt

**Dies waren die Themen, welche wir im Berichtsjahr 2024/25 zusammen behandelt haben.**

**Ich möchte mich bei allen Mitgliedern der GPK, ganz herzlich für die aktiven und wertvollen geführten Diskussionen bedanken.**

**Ein weiterer Dank geht auch an unsere Aktuarin Janine Benz für die immer tatkräftige Unterstützung.**

### **Der GPK-Präsident**

Hansjörg Gremlich