

direkt

KOMMUNIKATION UNTER DEN THURGAUER GEMEINDEN

DIGITALISIERUNG eBau auf Kurs **2**

ADMINISTRATION UND PERSONAL Du Kultur als Chance? **4**

REPORTAGE ABRAXAS KI-Kompetenzen aufbauen **6**

BAU, WERKE UND UMWELT RPG 2, Bauten ausserhalb Bauzonen **8**

POLITIK TKB-Millionen, wie weit ist die Umsetzung? **10**

BERICHT FEDERAS Mitarbeitermotivation **12**

POLITIK gemeinsame Feuerwehr **14**

IM ÜBRIGEN Agenda und Unnützes Wissen **16**

DIGITALISIERUNG MIT WIRKUNG – ebau ERFOLGREICH EINGEFÜHRT

eBau ist das neue Webportal für den digitalen Baubewilligungsprozess im Kanton Thurgau. Baugesuche können damit elektronisch erfasst, bearbeitet und eingereicht werden. Durch die Anbindung an die Fachsysteme von Gemeinden und Kanton lässt sich der gesamte Prozess – von der Eingabe bis zur elektronischen Eröffnung des Bauentscheids – durchgängig digital abwickeln.

ALEX KURZKE, LUZIAN CADUFF, BENNO ERNE UND MARTIN BARRUCCI

Ende 2025 nahm eBau mit der ersten Gemeinde erfolgreich den Pilotbetrieb auf. Seither wird das Angebot schrittweise auf weitere Gemeinden ausgeweitet. Der Übergang in die Betriebsphase bietet nach rund fünf Jahren Entwicklungszeit Anlass, die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Projekt festzuhalten.

AGILE METHODEN FUNKTIONIEREN AUCH IN DER VERWALTUNG:

eBau wurde mit agilen Methoden umgesetzt. Angesichts der Komplexität und Neuartigkeit des Vorhabens wäre eine vollständige Planung aller Anforderungen zu Projektbeginn kaum realistisch gewesen. Die parallele Konkretisierung der Anforderungen und deren technische Umsetzung ermöglichten es, Erkenntnisse laufend in die Entwicklung einfließen zu lassen. Besonders wichtig waren Nutzerakzeptanztests, mit denen frühe Versionen geprüft und Rückmeldungen direkt aufgenommen werden konnten. Voraussetzung für den Erfolg war die enge Zusammenarbeit von Gemeinden, Kanton und Entwicklung sowie der dafür notwendige personelle Einsatz.

NUTZERFOKUS KONSEQUENT VERANKERN:

eBau wurde konsequent aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer entwickelt. Im Zentrum standen eine verständliche Benutzerführung, klare Sprache und eine möglichst barrierefreie Nutzung. Fachbegriffe und verwaltungsinterne Abläufe mussten so übersetzt werden, dass eBau auch ohne vertiefte Kenntnisse des Baubewilligungsverfahrens intuitiv nutzbar ist.

TECHNIK UND RECHT ZUSAMMENDENKEN:

Die Digitalisierung des Baubewilligungsverfahrens brachte zahlreiche rechtliche Fragestellungen mit sich. Papiergebun-

dene Schritte wie Unterschriften, Zustellungen oder der Nachweis des Zustellungszeitpunkts mussten digital und rechtssicher abgebildet werden.

eCH-STANDARDS REDUZIEREN DEN ABSTIMMUNGSBEDARF, ERSETZEN IHN ABER NICHT:

Für die Anbindung von drei Gemeindefachsystemen und der kantonalen Bau- und Ortsplanungsapplikation BOA wird der eCH-Standard für Baugesuche eingesetzt. Bestehende Lösungen aus anderen Kantonen konnten nicht unverändert übernommen werden. Schnittstellen müssen frühzeitig mit allen beteiligten Partnern anhand konkreter Anwendungsfälle geprüft und verbindlich spezifiziert werden.

BETRIEBSPHASE FRÜHZEITIG AUFGLEISEN:

Auch nach der Einführung wird eBau kontinuierlich weiterentwickelt. Dafür braucht es tragfähige Strukturen für Steuerung, Finanzierung, Priorisierung und Zusammenarbeit. Unter dem Dach von eTG wurde deshalb eine gemeinsame Betriebsorganisation mit Vertreterinnen und Vertretern von Kanton und Gemeinden geschaffen.

PRAGMATISMUS VOR PERFEKTIONISMUS:

Mut und Pragmatismus sind im Projektalltag häufig zielführender als Perfektionismus. Mit einer soliden Lösung zu starten und diese schrittweise weiterzuentwickeln, ist oft erfolversprechender, als von Beginn an sämtliche Eventualitäten abzudecken. Entscheidend ist, dass die Lösung erweiterbar bleibt.

DAS PROJEKT IN ZAHLEN UND FAKTEN

Mit einer Projektdauer von fünf Jahren und Investitionskosten von rund einer Million Franken zählt eBau zu den



bedeutenden Digitalisierungsvorhaben des Kantons und der Gemeinden, welche die Projektkosten je zur Hälfte trugen.

Rund 50 Personen aus unterschiedlichen Fachbereichen wirkten an der Entwicklung mit. eBau wurde als Eigenentwicklung mit agilen Methoden umgesetzt. Für eine einheitliche, benutzerfreundliche und möglichst barrierefreie Gestaltung kam das Thurgauer Design-System zum Einsatz.

eBAU UNTER DEM DACH VON eTG

eTG koordiniert seit 2022 gemeinsame Digitalisierungsvorhaben der Gemeinden und dem Kanton Thurgau. Die strategische Steuerung erfolgt paritätisch durch Vertreterinnen und Vertreter beider Seiten, die Fachstelle eTG übernimmt die operative Umsetzung. Sie ist beim Verband Thurgauer Gemeinden angesiedelt und wird gemeinsam von Gemeinden und Kanton finanziert.

Für eBau besteht eine gemeinsame strategische und operative Betriebsorganisation mit Vertretungen von Kanton und Gemeinden. Sie legt die Weiterentwicklung fest und sorgt für deren Umsetzung.

eBau IN DER PRAXIS, BSP. AMLIKON-BISSEGG, THOMAS OCHS

eBau reduziert Papier, Versandkosten und administrativen Aufwand für die Gemeinden deutlich. Sämtliche Unterlagen sind zentral digital verfügbar, Bearbeitungsschritte werden mit Zeitstempeln und Journalfunktion nachvollziehbar dokumentiert. Gestuchstellende können zudem den aktuellen Bearbeitungsstand jederzeit einsehen, und auch die Baubewilligung lässt sich vollständig digital versenden. Herausfordernd ist, dass Pläne nur noch digital vorliegen.

WIE WAR DAS FEEDBACK DER ERSTEN GESUCHSTELLENDEN?

Das erste Feedback fiel sehr positiv aus. Besonders geschätzt wurden die einfache Benutzerführung sowie die Zeit- und Kostenersparnis, da Baupläne und Unterlagen nicht mehr mehrfach ausgedruckt, unterschrieben und verschickt werden müssen. Auch die digitale Übermittlung funktionierte reibungslos.

eBau aus Sicht der Gestuchstellenden (S. Müller Holzbau AG) WELCHEN EINDRUCK HATTEN SIE VOM EBAU PORTAL THURGAU?

Unser Eindruck ist sehr positiv. Das Portal zeigt klar auf, welche Unterlagen für ein Baugesuch benötigt, wodurch Nachforderungen und Verzögerungen reduziert werden. Die Kommunikation läuft direkt über die Mitteilungszentrale, und der Bearbeitungsstand ist jederzeit nachvollziehbar. Ein weiterer grosser Vorteil ist der Wegfall der bisherigen Papierpläne.

WIE BENUTZERFREUNDLICH WAR DIE EINGABE DES BAUGESUCHS?

Die Eingabe ist übersichtlich und gut geführt. Die einzelnen Themenbereiche zeigen klar, welche Angaben und Dokumente erforderlich sind, und führen Schritt für Schritt durch das Gesuch. Auch die Einreichung wird vereinfacht, da Zustimmungen und Unterschriften am Schluss gebündelt erfolgen. ■

DU ODER SIE? WAS GEMEINDEN ÜBER MODERNE ARBEITSKULTUR WISSEN SOLLTEN

Die Du-Kultur hat in vielen Gemeindeverwaltungen längst Einzug gehalten – zumindest intern. Doch bei Stelleninseraten und Vorstellungsgesprächen dominiert weiterhin das «Sie». Wo liegen die Chancen einer Du-Kultur? Und worauf sollten Gemeinden achten? Ein Blick nach Meilen und in den Kanton Thurgau.

MANUELA FRITSCHI, GEMEINDESCHREIBERIN WUPPENAU UND SARA CARRACEDO, GEMEINDESCHREIBERIN MATZINGEN

«DU KANNST GERNE PLATZ NEHMEN.»

Was in vielen Unternehmen längst selbstverständlich ist, sorgt in Gemeindeverwaltungen noch immer für Diskussionen. Darf man Bewerberinnen und Bewerber bereits im Vorstellungsgespräch duzen? Soll eine Gemeinde ihre Stelleninserate im «Du» formulieren? Oder gehört das «Sie» zur Professionalität einer Verwaltung? Die Frage nach dem richtigen Anredepronomen ist letztlich keine sprachliche, sondern eine kulturelle. Sie sagt viel darüber aus, wie sich eine Gemeinde als Arbeitgeberin versteht und wie sie wahrgenommen werden möchte.

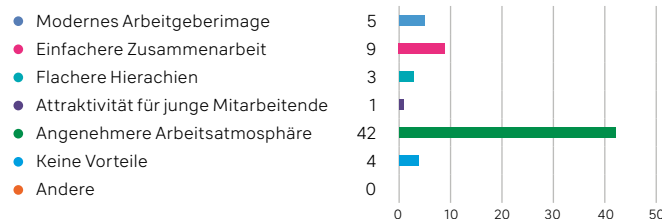
DIE REALITÄT IN DEN THURGAUER GEMEINDEN

Eine Umfrage unter Thurgauer Gemeinden zeigt ein interessantes Bild: Intern ist die Du-Kultur längst angekommen. Fast alle teilnehmenden Gemeinden geben an, dass sich die Mitarbeitenden untereinander duzen. Auch zwischen Verwaltung und Gemeinderat ist das «Du» heute weit verbreitet.

Ganz anders präsentiert sich die Situation im Bewerbungsprozess. Die grosse Mehrheit führt Vorstellungsgespräche weiterhin per «Sie». Auch Stelleninserate werden überwiegend in der Sie-Form verfasst. Nur wenige Gemeinden gehen bereits konsequent den Weg einer vollständigen Du-Kultur.

Die Rückmeldungen von doch 64 Gemeinden zeigen aber auch: Das Thema bewegt. Während einige Gemeinden das «Du» als Ausdruck einer modernen und offenen Unternehmenskultur verstehen, wünschen sich andere bewusst eine gewisse professionelle Distanz – zumindest beim ersten Kennenlernen. Im persönlichen Gespräch über das Thema merkt man aber auch, alle spüren, dass sich die Kultur, gerade im Gespräch mit jüngeren Bewerbenden, verändert und das

WO SEHEN SIE DIE GRÖSSTEN VORTEILE EINER DU-KULTUR?



«DU», gerade, wenn sich jemand wohl fühlt, schneller «raus rutscht» als das früher noch der Fall war.

MEILEN GEHT KONSEQUENT VORAN

Eine Gemeinde, auch wenn über die Gemeindegrenzen geschaut, die diesen Schritt bereits vor rund vier Jahren gewagt hat, ist Meilen im Kanton Zürich (Einwohnerzahl 2025: 14 943). Marc Bamert war massgeblich daran beteiligt, die Du-Kultur nicht nur innerhalb der Verwaltung, sondern auch in Stelleninseraten und Vorstellungsgesprächen einzuführen. Ein einfacher Entscheid war dies nicht.

«Es war ein Chrampf», sagt Bamert rückblickend. Während sich die Mitarbeitenden innerhalb der Verwaltung bereits duzten, stiess die Idee, das «Du» auch gegenüber Bewerbenden einzusetzen, zunächst auf Widerstand. Gerade langjährige Mitarbeitende standen der Veränderung skeptisch gegenüber.

Heute ist die Situation eine andere. Die Du-Kultur ist fester Bestandteil der Arbeitgebermarke geworden. Stelleninserate, Social-Media-Auftritte und Vorstellungsgespräche folgen derselben Linie. Für Bamert ist dabei vor allem eines entschei-



dend: Konsequenz. «Wenn wir jemanden einstellen, arbeitet diese Person wenige Wochen später ohnehin mit allen zusammen. Weshalb also zuerst künstlich Distanz schaffen?»

DAS DU ALLEIN MACHT KEINE MODERNE KULTUR

Interessant ist allerdings, dass Bamert die Du-Kultur nie als Selbstzweck verstanden hat. Das «Du» sei vielmehr Ausdruck einer Haltung. Flache Hierarchien, gegenseitiges Vertrauen und ein unkomplizierter Umgang miteinander müssten bereits gelebt werden. Erst dann wirke auch die Sprache glaubwürdig. Umgekehrt gelte genauso: Eine Verwaltung werde nicht automatisch moderner, nur weil sie duzt.

Diese Einschätzung deckt sich mit den Rückmeldungen aus der Thurgauer Umfrage. Mehrere Gemeinden weisen darauf hin, dass Respekt und Wertschätzung nichts mit dem Pronomen zu tun hätten. Eine Aussage bringt es treffend auf den Punkt: «Auch unfreundlich kann man miteinander umgehen, obwohl man per Sie ist.» Andere sehen gerade im «Du» eine Chance für mehr Augenhöhe und Teamgefühl. Gleichzeitig wird mehrfach betont, dass das «Du» kein Zwang sein dürfe, sondern ein Angebot bleiben müsse.

BESONDERS SENSIBEL: VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

Am kontroversesten wird die Frage nach der Anrede im Bewerbungsgespräch beurteilt. Viele Teilnehmende gaben an, sich bei einem ersten Gespräch mit dem «Sie» wohler zu fühlen. Mehrfach wurde erwähnt, dass das «Sie» zunächst einen professionellen Rahmen schaffe und das «Du» nach einer erfolgreichen Anstellung folgen könne. Andere sehen darin kein Problem und empfinden eine offene Ansprache bereits im Bewerbungsprozess als sympathisch und zeitgemäss.

Diese unterschiedlichen Rückmeldungen zeigen: Es gibt keine allgemeingültige Lösung. Vielmehr muss jede Gemeinde entscheiden, welche Kultur authentisch zu ihr passt.

WAS GEMEINDEN DARAUS MITNEHMEN KÖNNEN

Die Einführung einer Du-Kultur beginnt nicht mit einem neuen Stelleninserat. Sie beginnt bei der eigenen Unterneh-

menskultur. Wer über eine Veränderung nachdenkt, sollte deshalb zuerst folgende Fragen beantworten:

- Passt die Du-Kultur zu unserer Verwaltung?
- Wird sie von Führung und Mitarbeitenden gleichermassen getragen?
- Sind wir bereit, sie konsequent umzusetzen?
- Welche Wirkung möchten wir als Arbeitgeberin erzielen?

Die Erfahrungen aus Meilen zeigen, dass eine konsequent gelebte Du-Kultur funktionieren kann. Und an dieser Stelle sei gesagt, dass der Gemeinderat sogar einen offiziellen Entscheid darüber gefällt hat. Negative Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität sind in Meilen keine festgestellt worden. Gleichzeitig zeigt die Umfrage im Kanton Thurgau, dass viele Gemeinden bewusst am «Sie» im Bewerbungsprozess festhalten und damit ebenfalls gute Erfahrungen machen. Sind wir doch ländlicher und halten an Traditionen fest?

Am Ende entscheidet nicht die Anrede über den Erfolg einer Gemeinde als Arbeitgeberin.

Entscheidend ist, dass Kultur, Kommunikation und Führung zusammenpassen. Denn ein respektvoller Umgang entsteht nicht durch ein einzelnes Wort, sondern durch die Menschen, die es verwenden. ■



SIDE NOTE: LERNENDE

Lange galt in der Berufsbildung eine klare Regel: Lernende siezten ihre Vorgesetzten, wurden selbst jedoch geduzt – insbesondere, solange sie minderjährig waren. Heute zeigt sich vielerorts ein anderes Bild. Zahlreiche Gemeindeverwaltungen pflegen auch mit ihren Lernenden eine gegenseitige Du-Kultur. Sie fördert den unkomplizierten Austausch, stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und trägt dazu bei, dass Fragen schneller gestellt und Unsicherheiten offen angesprochen werden.

KI-KOMPETENZEN FÜR DEN GEMEINDEALLTAG AUFBAUEN

Künstliche Intelligenz eröffnet Verwaltungen neue Möglichkeiten, stellt sie aber auch vor neue Fragen. Der KI-Lernpfad von Abraxas vermittelt Mitarbeitenden von Gemeinden und Behörden das nötige Grundlagenwissen.

REMO GUTMANN, ACCOUNT MANAGER BEI ABRAXAS FÜR THURGAUER GEMEINDEN

Ob Protokolle zusammenfassen, E-Mails formulieren oder Informationen schneller aus umfangreichen Dokumenten gewinnen: Künstliche Intelligenz kann Mitarbeitende in Gemeinden bei vielen Aufgaben unterstützen. Gleichzeitig entstehen neue Fragestellungen. Welche Anwendungen eignen sich für den Verwaltungsalltag? Welche Daten dürfen verarbeitet werden? Und welche rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen gilt es zu beachten?

Damit der Einsatz von KI nicht dem Zufall überlassen wird, investieren immer mehr Verwaltungen gezielt in den Kompetenzaufbau ihrer Mitarbeitenden. Denn erst wenn Chancen, Grenzen und Risiken verstanden werden, kann das Potenzial der Technologie verantwortungsvoll genutzt werden. Genau hier setzt der KI-Lernpfad von Abraxas an.

PRAXISNAHES WISSEN STATT ABSTRAKTER THEORIE

Der kostenlose Lernpfad umfasst sieben aufeinander abgestimmte Module. Er erklärt verständlich, wie künstliche Intelligenz funktioniert und welche Bedeutung die Technologie für die öffentliche Verwaltung hat.

Im Zentrum steht der praktische Nutzen. Die Teilnehmenden lernen, wie sie mit geeigneten Prompts bessere Resultate erzielen und KI beispielsweise für Korrespondenz, Recherchen, Zusammenfassungen oder erste Auswertungen einsetzen können. Vertiefungsaufgaben ermöglichen es, das Gelernte direkt auf den eigenen Arbeitsalltag zu übertragen.

ANTWORTEN AUF FRAGEN, DIE VERWALTUNGEN BESCHÄFTIGEN

Neben den technischen Grundlagen behandelt der Lernpfad Themen, die Gemeinden besonders beschäftigen. Ein eigenes Modul erläutert die wichtigsten rechtlichen Anforderungen – vom Datenschutz über die Informationssicherheit bis zum Urheberrecht. Weitere Lektionen zeigen anhand konkreter Beispiele aus Gemeinden, wie KI bereits heute im Verwaltungsalltag eingesetzt wird.



Auch die digitale Souveränität wird thematisiert. Öffentliche Verwaltungen müssen neue Technologien nutzen können, ohne die Kontrolle über Daten, Prozesse oder Abhängigkeiten zu verlieren. Der Lernpfad unterstützt dabei, diese Fragestellungen einzuordnen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

EINSTIEG MIT PERSPEKTIVE

Entwickelt wurde das Angebot gemeinsam mit Fachpersonen aus Verwaltung, Wissenschaft und Recht. Zu den Referierenden gehören unter anderem Expertinnen und Experten der Berner Fachhochschule, der Kanzlei Vischer, MyniGmeind sowie Praktikerinnen und Praktiker aus Gemeinden. Dadurch verbindet der Lernpfad wissenschaftliche Grundlagen mit konkreten Erfahrungen aus der Verwaltungspraxis.

Der kostenlose Lernpfad bildet den Einstieg in ein umfassenderes Schulungsangebot. Darauf aufbauend stehen Workshops, Individualschulungen oder organisationsweite KI-Enabling-Programme zur Verfügung. Für Gemeinden, die sich systematisch auf den Einsatz künstlicher Intelligenz vorbereiten möchten, entsteht so ein durchgängiger Lernpfad: von den ersten Grundlagen bis zur konkreten Anwendung im Verwaltungsalltag. ■

Hier anmelden: abraxas.ch/ki-lernpfad

#AbraxasIntelligence KI-Wissen für Behörden

Machen Sie sich fit für den Einsatz von künstlicher Intelligenz. Unser KI-Lernpfad bietet praxisnahe Schulungen für Gemeindeverwaltungen. Jetzt kostenlos anmelden!



abraxas.ch/ki-lernpfad

abraxas

«Digitale Barrierefreiheit» aus Verantwortung für Ihre Bürgerinnen und Bürger

Ermöglichen Sie den Zugang zu Informationen für Menschen mit Beeinträchtigung.

Modern – Bürgernah – Sicher

Weitere Infos:
www.stroebele.ch



Informationen für jedermann zugänglich machen!

Stroebele
Kommunikation
digitales und gedrucktes

zurbuchen.
objekt. raum. design.

WIR GESTALTEN IHRE RÄUME:

- Besprechung
- Empfang
- Arbeitsplätze

Zurbuchen AG Amlikon

Fabrikstrasse 2 | 8514 Amlikon-Bissegg
www.zurbuchen.com

RPG 2 – UMSETZUNG MIT KLEINEM SPIELRAUM

Mit der zweiten Etappe der Teilrevision des Raumplanungsgesetzes (RPG 2) will das Bundesparlament unter anderem die Anzahl der Bauten ausserhalb der Bauzone stabilisieren. Als zentrale Massnahmen hat es eine Abbruchprämie und die konsequente Beseitigung illegaler Bauten vorgesehen.

DOMINIQUE WEHRLI, AMT FÜR RAUMENTWICKLUNG

VORGABEN DES BUNDES

Bei der ersten Etappe der Teilrevision des Raumplanungsgesetzes (RPG 1) von 2014 ging es um die Innenentwicklung in den Bauzonen. Mit der zweiten Etappe (RPG 2) ändern sich ein gutes Jahrzehnt später die Regeln für das Bauen ausserhalb der Bauzonen. Wichtigste Anliegen der gesamten Revision sind der Schutz der Landschaft vor Zersiedelung und die Konzentration der Bautätigkeit in den Bauzonen.

Der Weg zu RPG 2 begann 2018, als der Bundesrat dem Parlament den Gesetzesentwurf und die Botschaft zu RPG 2 vorlegte. Während der Beratungen wurde die Volksinitiative «Gegen die Verbauung unserer Landschaft (Landschaftsinitiative)» eingereicht. Als Reaktion darauf überarbeitete die Kommission für Umwelt, Raumplanung und Energie des Ständerats den Entwurf des Bundesrats und integrierte als indirekten Gegenvorschlag die Kernanliegen der Landschaftsinitiative.

UMSETZUNG IM KANTON THURGAU

Entstanden ist ein Gesetz, das über weite Strecken durch das Parlament geprägt und im Gegensatz zu den bundesrätlichen Vorlagen unzureichend dokumentiert ist. Es fehlt eine Botschaft, welche die Absichten des Gesetzgebers erklärt und die einzelnen Bestimmungen erläutert. Und es fehlt an manchen Stellen an gesetzgeberischer Präzision. Entsprechend gross waren die Herausforderungen bei der Revision der Raumplanungsverordnung durch den Bundesrat. Die Auslegung und Umsetzung auf kantonaler Ebene bleiben anspruchsvoll.

RPG 2 ALS GEMEINSCHAFTSAUFGABE VON GEMEINDEN UND KANTON

Vieles in den bundesrechtlichen Vorgaben ist unklar und wird durch die Gerichte zu klären sein. Eines hingegen geht aus dem Gesetz klar hervor: Es handelt sich bei RPG 2 um eine Verbundaufgabe von Kanton, Gemeinden und privaten Akteuren, insbesondere den Landwirtinnen und Landwirten. Der



Dialog mit den verschiedenen Akteuren ist und bleibt ein zentrales Element bei der Umsetzung von RPG 2 im Kanton.

Der Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern des Verbands Thurgauer Gemeinden (VTG), der Gemeinden und des Verbands Thurgauer Landwirtschaft (VTL) findet im Kanton Thurgau seit dem Projektstart in verschiedenen Gefässen statt. Im Projekt RPG 2 haben Vertreter des VTG Einsitz im Lenkungsausschuss und in den Projektteams und leisten mit ihrer Mitarbeit einen wichtigen Beitrag für das Gelingen des Projekts. Zudem fanden und finden Gemeindeorientierungen statt, sowohl online als auch vor Ort. Es gibt einen Austausch bei den Tagungen der Bauverwalterinnen und Bauverwalter und es gibt aktuelle Informationen in Newslettern und auf der Website des Amtes für Raumentwicklung (raumentwicklung.tg.ch > Themen > RPG 2). Schliesslich wurde von Kanton und VTG eine paritätisch besetzte Begleitgruppe RPG 2 ins Leben gerufen, um die Umsetzung zu begleiten und auftauchende Vollzugsfragen rollend und im Dialog zu klären.

STABILISIERUNGSZIELE FÜR BAUTEN UND ANLAGEN

Kernanliegen von RPG 2 ist es, die Anzahl der Bauten und die versiegelte Fläche ausserhalb der Bauzone zu stabilisie-

ren. Handlungsbedarf besteht vor allem bei den Gebäuden. Bei den versiegelten Flächen ist vorerst kein Handlungsbedarf absehbar, weil neue Versiegelungen für landwirtschaftliche Nutzungen von den Stabilisierungszielen ausgenommen sind.

Im Anhang der Raumplanungsverordnung ist präzise festgelegt, über welchen Spielraum der Kanton Thurgau beim Bauen ausserhalb der Bauzone noch verfügt. Bei einem vom Bund ermittelten Bestand von 16 193 Gebäuden (am 29. September 2023) dürfen im ganzen Kanton maximal 324 zusätzliche Gebäude errichtet werden. Das entspricht 2 % des Bestands von 2023.

Dabei ist zu beachten, dass bei den Zahlen des Bundes die Kleinsiedlungen noch nicht berücksichtigt sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich der Spielraum um maximal eine niedrige zweistellige Zahl vergrössern wird. Aktualisierte Zahlen wird der Bund voraussichtlich 2031 zur Verfügung stellen.

Nicht alle Gebäude müssen für das Erreichen des Stabilisierungsziels berücksichtigt werden, sondern nur solche mit einer Grundfläche von mehr als 6 m².

Seit dem 29. September 2023 wurde bereits etwa ein Viertel des bestehenden Spielraums von 324 zusätzlichen Gebäuden genutzt. Gemäss aktueller Hochrechnung reichen die Reserven deshalb bei unveränderter Bautätigkeit noch bis Mitte der Dreissigerjahre.

KONSEQUENZEN BEIM VERFEHLEN DER ZIELE

Die Stabilisierungsziele können nur erreicht werden, wenn sich der Neubau und der Abbruch von Gebäuden im Mittel ausgleichen. Dabei kann es zu gewissen Schwankungen des Gebäudebestands kommen, dieser darf aber die Grenze von 324 zusätzlichen Gebäuden nicht dauerhaft überschreiten. Es muss deshalb ein Konzept erarbeitet werden, um mit verschiedenen Massnahmen den Zuwachs bei der Gebäudezahl zu begrenzen oder die Akteure zum verstärkten Abbruch zu motivieren. Es wäre z.B. sinnvoll, Ersatzbauten oder Anbauten statt freistehender Neubauten zu erstellen.

Falls die Stabilisierungsziele im Kanton nicht erreicht werden, droht eine 1:1-Kompensation. Für jeden zu errichtenden Neubau muss dann gleichzeitig ein Gebäude abgebrochen werden. Die Gebäudegrösse spielt bei der Kompensation keine Rolle, solange die Gebäudegrundfläche über der Bagatellschwelle von 6 m² liegt. So kann im Extremfall der Neubau eines Stalls mit dem Abbruch eines Bienenhauses kompensiert werden.

ANREIZ DURCH ABBRUCHPRÄMIE

Das Bundesparlament hat im Gesetz zwei zentrale Massnahmen für das Erreichen der Stabilisierungsziele vorgesehen. Erstens gibt es eine Abbruchprämie für den Abbruch von Bauten und Anlagen, zweitens muss die baupolizeiliche Tätigkeit ausserhalb der Bauzone intensiviert werden.

Mit der Abbruchprämie wird der Abbruch von nicht mehr genutzten Bauten und Anlagen prämiert (Art. 5a RPG). Die Eigentümerinnen und Eigentümer sollen motiviert werden, mit dem freiwilligen Abbruch einen Beitrag zum Erreichen der Stabilisierungsziele zu leisten.

Die Gesetzesbestimmung ist auslegungsbedürftig und es fehlt an erläuternden Materialien des Bundes. Der Kanton Thurgau geht, wie die meisten anderen Kantone, davon aus, dass es zulässig ist, die Abbruchprämie als Pauschale auszurichten. Die Prämienhöhe wird sich deshalb nach Art, Bauweise, Volumen und Fläche der abzubrechenden Bauten und Anlagen richten. Für den Abbruch einer Remise wird so eine andere Prämie ausgerichtet werden als für den Abbruch eines Stalls oder eines Wohnhauses. Abbrüche ohne Abbruchbewilligung oder Abbrüche von unrechtmässig bestehenden Bauten und Anlagen werden nicht prämiert.

BESEITIGUNG ILLEGALER BAUTEN

Durch eine intensivere baupolizeiliche Tätigkeit ausserhalb der Bauzone sollen illegale bauliche Zustände und Nutzungen ausserhalb der Bauzone effizienter und effektiver beseitigt werden. Der Bund hat zusätzlich eine verstärkte Aufsichtspflicht für die Kantone vorgesehen (Art. 25 RPG). Damit sollen auch die Behörden einen Beitrag zum Erreichen der Stabilisierungsziele leisten.

Gleichzeitig hat der Bundesgesetzgeber eine Verjährungsfrist von 30 Jahren im Gesetz festgeschrieben. Danach kann die Wiederherstellung des rechtmässigen Zustandes nicht mehr gefordert, eine unrechtmässig bestehende Baute nicht mehr beseitigt werden. Das ist einer der Widersprüche in RPG 2, der vor allem die Gemeinden vor Herausforderungen stellen wird. Sie müssen illegale bauliche Zustände und Nutzungen feststellen und einschreiten, bevor die Verjährungsfrist abgelaufen ist.

RESSOURCENSCHONENDES VORGEHEN UND SPIELRAUM

Die Ressourcen aller Beteiligten sind beschränkt. Das gilt sowohl für die Gemeinden als auch für den Kanton. Sie sollen da eingesetzt werden, wo sie die grösste Wirkung entfalten. Die Baupolizeibehörden stehen vor der grossen Herausforderung, zuerst bei denjenigen illegalen Gebäuden einzuschreiten, bei denen die bundesrechtliche Verjährungsfrist abzulaufen droht und eine vollständige Beseitigung möglich ist.

Ein fokussiertes, konsequentes Vorgehen schont die personellen Ressourcen von Gemeinden und Kanton und ermöglicht es, die Stabilisierungsziele zu erreichen. Bei dem relativ kleinen zur Verfügung stehenden Spielraum von 324 zusätzlichen Bauten ausserhalb der Bauzone ist jeder zusätzliche Abbruch ein Erfolg und schafft Raum für zukünftige bauliche Entwicklungen ausserhalb der Bauzone, insbesondere für die Landwirtschaft. ■

PROJEKTE FÜR DEN THURGAU: TKB-MILLIONEN SCHAFFEN NUTZEN FÜR DEN GANZEN KANTON

127.2 Millionen Franken aus dem TKB-Agio fliessen in 20 Projekte. Ziel sind langfristiger Nutzen für die Allgemeinheit, nachhaltige Wirkung und positive Ausstrahlung für den Thurgau

GESCHÄFTSSTELLE PROJEKTE FÜR DEN THURGAU

WIE ES DAZU KAM

Der Ursprung der «Projekte für den Thurgau» liegt im Börsengang der Thurgauer Kantonalbank. Aus der Ausgabe von Partizipationsscheinen entstand 2014 ein Agio von 127.2 Millionen Franken. Dieses Geld sollte nicht im allgemeinen Staatshaushalt aufgehen, sondern gezielt für Vorhaben eingesetzt werden, die dem Kanton langfristig dienen.

In einem breit abgestützten politischen Prozess wurde daraus ein Projektkorb mit 20 Vorhaben. Die Projekte wurden geprüft, politisch beraten und der Bevölkerung vorgelegt. Am 18. Juni 2023 sagten die Thurgauer Stimmberechtigten Ja zum Kreditbegehren. Damit erhielt der Kanton den Auftrag, die Mittel zweckgebunden für die Allgemeinheit einzusetzen.

KEIN KLASSISCHER FÖRDERTOPF

Die «Projekte für den Thurgau» sind kein gewöhnliches Förderprogramm. Aus einmaligen Mitteln soll langfristige Wirkung entstehen – zugunsten der Allgemeinheit, der Regionen und kommender Generationen.

Der Projektkorb umfasst sieben Grossprojekte und 13 Kleinprojekte. Die Themen reichen von Bildung und Innovation über Kultur, Tourismus und Mobilität bis zu Energie, Natur und gesellschaftlichem Zusammenhalt. Dazu gehören etwa der Berufsbildungscampus Ostschweiz, TEnU 2030, der Digital & Innovation Campus, SoliThur oder das Wasserschloss Hagenwil. Die Projektbeschriebe und die Links auf Projektwebseiten finden sich auf der Homepage proThurgau.

Gemeinsam ist den Projekten der Anspruch, über einzelne Interessen hinaus Nutzen zu stiften. Sie sollen einer breiten Bevölkerung zugutekommen, nachhaltig wirken, den Thurgau positiv sichtbar machen und neue Impulse auslösen. Dazu gehört auch, private Initiative zu stärken und zusätzliche Drittmittel zu mobilisieren. Die 127.2 Millionen Franken sind damit nicht Ersatz für eigenes Engagement, sondern ein Beitrag, der tragfähige Projekte ermöglicht und weitere Mittel auslöst.

KLARE BEDINGUNGEN VOR DER AUSZAHLUNG

Für die Umsetzung ist im Auftrag des Fördervereins «Projekte für den Thurgau» eine Geschäftsstelle zuständig. Sie

TKB Pensionszentrum
Weil Ihre besten Jahre
erst noch kommen.

tkb-pensionszentrum.ch

 **TKB Pensionszentrum**

FÜR ALLE MIT
UND OHNE
TKB-KONTO



 **Thurgauer
Kantonalbank**



ARTOUR kurz nach der Haltestelle Arbon Römerhof

begleitet die Projektträger, prüft die eingereichten Grundlagen und beurteilt, ob die Voraussetzungen für Fördervereinbarungen oder Auszahlungen erfüllt sind. Unterstützt wird dieser Prozess durch den Beirat des Fördervereins, zusammengesetzt aus Mitgliedern des Kantonsrates. Er berät zentrale Projektschritte und ermöglicht eine zusätzliche fachliche und politische Einordnung.

Allein aufgrund des Urnengangs fliesst noch kein Geld. Entscheidend ist, dass die Projekte rechtlich, finanziell und organisatorisch umsetzungsreif sind. Die Projektentwicklung liegt bei den Projektträgern. Um diese Phase anzustossen, kann ein Startgeld von einem Prozent der Fördersumme ausbezahlt werden.

Der zentrale Schritt ist die Fördervereinbarung. Darin werden Tranchen, Auszahlungszeitpunkte und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt. Geld fliesst erst, wenn Meilensteine erreicht, Nachweise eingereicht und geprüft sind. Jede Zahlung setzt zudem einen Beschluss des Regierungsrats voraus.

UNTERSCHIEDLICHE TEMPI, GLEICHE SORGFALT

Drei Jahre nach dem Volksentscheid zeigt sich ein differenziertes, positives Bild. Die Projekte kommen voran, aber nicht alle im gleichen Tempo. Einige Vorhaben sind bereits in

der Umsetzung oder haben wichtige Teilziele erreicht. Andere benötigen weitere Projektierungsarbeiten, Bewilligungen, politische Entscheide oder Drittfinanzierungen.

Bis Mitte Juni 2026 konnten für 11 der 20 Projekte Fördervereinbarungen abgeschlossen und Fördermittel von rund 66 Millionen Franken zugesichert werden. Rund 7.3 Millionen Franken wurden bisher ausbezahlt. In der Umsetzung oder mit ausbezahlten Tranchen sind unter anderem Zukunft Kloster Fischen, Digital & Innovation Campus, Wasserschloss Hagenwil, City Liner Arbon (ARTOUR) und SoliThur.

Die ersten Jahre zeigen: Zukunftsprojekte brauchen ein tragfähiges Fundament. Drittfinanzierungen sind anspruchsvoll. Bewilligungen und politische Beschlüsse prägen Zeitpläne. Auch der spätere Betrieb muss gesichert sein. Das gilt für grosse Bau- und Infrastrukturprojekte ebenso wie für kleinere Vorhaben mit lokalem Bezug.

WIE GEMEINDEN BEITRAGEN KÖNNEN

Die Unterstützung der Gemeinden ist für viele Projekte von zentraler Bedeutung. Gemeinden sind nahe bei der Bevölkerung, kennen lokale Bedürfnisse und verfügen über wichtige Netzwerke. Sie können politische Unterstützung geben, Drittfinanzierungen mittragen, lokale Partner vernetzen sowie Bevölkerung und Vereine informieren und mobilisieren.

Damit leisten sie einen direkten Beitrag zu den Zielen der «Projekte für den Thurgau»: Nutzen für die Allgemeinheit, nachhaltige Wirkung, Bedeutung für Kanton und Regionen sowie positive Ausstrahlung über den Thurgau hinaus. Fördermittel allein genügen nicht. Wirkung entsteht dort, wo Projekte vor Ort verankert und mitgetragen werden. ■

ZUSÄTZLICHE INFORMATION ZU AUSGEWÄHLTEN PROJEKTEN:

SoliThur

SoliThur macht solidarisches Handeln im Thurgau sichtbar und stärkt die Freiwilligenarbeit in Gemeinden, Vereinen und Institutionen. Das Projekt vernetzt Engagierte und trägt dazu bei, den sozialen Zusammenhalt im Kanton langfristig zu festigen.

www.solithur.ch

ARTOUR

Mit ARTOUR fährt in Arbon ein selbstfahrender Stadtbus durch die Altstadt und macht intelligente Mobilität im Alltag erlebbar. Das Pilotprojekt stärkt den öffentlichen Verkehr auf der letzten Meile und positioniert den Thurgau als Standort für zukunftsgerichtete Mobilitätslösungen.

www.tga.ch/artour

I+D Campus

Der I+D Campus in Kreuzlingen bringt Wirtschaft, Wissenschaft, Startups und Bildung näher zusammen. Er schafft Zugang zu angewandter Forschung, digitalen Technologien und Innovationsnetzwerken und stärkt damit den Thurgau als Wohn- und Arbeitsstandort.

www.id-campus.ch

Website von proThurgau mit Beschreibung und Links zu allen Projekten:

Die Projektbeschreibungen und die Links auf Projektwebseiten finden sich auf der Homepage proThurgau.

www.prothurgau.ch



HRM 2.0: ZWISCHEN PURPOSE, PERFORMANCE UND PSYCHOLOGIE

Mehr als Obstkorb und Yoga: Wer Mitarbeitende langfristig motivieren will, muss Well-being strategisch denken. Warum Gefühle, Sinn und Sicherheit heute über Unternehmenserfolg entscheiden.

PASCAL UND LINA WIDMER, FEDERAS BERATUNG AG*

Was bedeutet eigentlich «Well-being» im Job und warum reicht es nicht, einfach einen Obstkorb aufzustellen? Wer Mitarbeitende wirklich motivieren will, muss tiefer graben – in die Psyche, ins Portemonnaie und manchmal auch ins Herz. HRM (Human Resource Management) wird zum Gefühlsmanagement, und das ist gut so, denn: Wer sich wohl fühlt, performt besser. Klingt logisch? Ist es auch – aber komplexer, als man denkt. Emotionale Intelligenz wird zur Schlüsselkompetenz moderner HR-Führungskräfte.

Was früher als Soft-Thema galt, ist heute ein harter Wettbewerbsfaktor und gehört in die Agenda der Unternehmensstrategie. Denn wer heute Mitarbeitende halten und motivieren will, muss mehr bieten als ergonomische Stühle und After-Work-Yoga.

Nach Analyse von über 50 aktuellen Studien haben wir festgestellt: Well-being ist ein komplexer, affektiver Zustand – eine Mischung aus lustorientiertem «Ich fühle mich gut» und sinnorientiertem «Ich weiss, wofür ich das hier mache». Es geht um Zufriedenheit, Gesundheit, Engagement – und ja, auch ums Geld. Denn finanzielle Sicherheit ist ein unterschätzter, aber zentraler Faktor für das Wohlbefinden.

Mit einem modernen HRM fit für die Zukunft: Federas bietet mit einem modularen Angebot Unterstützung bei der Umsetzung.



Besonders spannend: Viele Studien sprechen über Well-being, ohne es wirklich zu definieren. Stattdessen wird mit Adjektiven jongliert – zufrieden, motiviert, gesund. Aber was gehört wirklich dazu? Wir haben versucht, Ordnung ins Begriffschaos zu bringen und eine umfassendere Definition zu entwickeln. Spoiler: Stress, Erschöpfung und Burnout haben darin keinen Platz.

Für HRM bedeutet das: Gefühle sind kein Soft Skill, sie sind ein Managementthema. Wer Well-being ernst nimmt, steigert nicht nur die Performance, sondern auch die Loyalität und Lebensqualität der Mitarbeitenden. Und das ist mehr als ein netter Nebeneffekt – das ist Zukunftssicherung.

Ein modernes HRM ist selbstredend auch für Gemeinden essenziell. Es gilt dabei Fachkräfte zu sichern, Wandel zu meistern und die Verwaltung zukunftsfähig zu gestalten. ■

Gemeinsam stark im Personalmanagement

Ein wirksames Personalmanagement ist für Gemeinden unerlässlich, um Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Profitieren Sie von einer Partnerschaft mit Federas. Wir übernehmen mit langjährigem Know-how den HR-Support für Sie – von der Konzeptentwicklung, über die Unterstützung von Führungspersonen, die Lohn- und Personaladministration, bis hin zur Leitung von Rekrutierungsprozessen und die Vermittlung von passenden Springer/innen bei Engpässen.

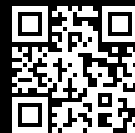
federas
für die öffentliche Hand

Federas Beratung AG, info@federas.ch, www.federas.ch
Austrasse 26, 8371 Busswil, Telefon +41 58 330 05 20

Dein Kompetenzzentrum öffentliche Verwaltung



**Details und
weitere Angebote:**
weiterkommen.ch/oev



Top Kurse und Lehrgänge für die öffentliche Verwaltung

- 1801 Fachperson Steuern – mit Vertiefung Gemeindesteueramt
- 1802 Fachperson Bau- und Planungswesen
- 1803 Fachperson im gesetzlichen Sozialbereich
- 1804 Fachperson Rechnungswesen in öffentlichen Verwaltungen
- 1806 Fachperson Einwohnerdienste
- 1810 Verwaltungsökonom/in Thurgau
- 1821 Vertiefungsmodul Gemeindesteueramt Fachperson Steuern
- 1831 Basiskurs «Häusliche Gewalt erkennen und richtig reagieren»
- 1834 Einführungskurs Behördenmitglieder sowie Leitende von Sozialämtern
- 1835 News-Kurs – Sozialhilferecht/Sozialversicherungsrecht/KES-Recht
- 1836 Sozialversicherungsrecht Grundkurs
- 1838 Rechnungsrevision – kompetent und transparent
- 1839 Grundzüge des öffentlichen Beschaffungswesens
- 1840 Digital-Pionier Thurgau
- 1841 Umgang mit aggressiver Kundschaft und Gewaltprävention
- 1842 Culture Check – Wissen über Kulturen aufbauen
- 1843 Kommunikation für öffentliche Körperschaften
- 1844 KI in der öffentlichen Verwaltung sinnvoll und sicher nutzen
- 1846 Öffentliches Finanzwesen – Seminar für Behördenmitglieder
- 1847 Gesundheit – Seminar für Behördenmitglieder
- 1848 Soziales – Seminar für Behördenmitglieder
- 1849 Bau- und Planungswesen – Seminar für Behördenmitglieder

FEUERWEHR DER ZUKUNFT: GEMEINSAM STÄRKER?

Nicht jede Gemeinde kann ihre Feuerwehr künftig in der heutigen Form weiterführen. Steigende Anforderungen, sinkende Tagesverfügbarkeit und die Belastung des Milizsystems führen dazu, dass vielerorts eine engere Zusammenarbeit geprüft wird. Welche Chancen bieten Zusammenschlüsse – und worauf kommt es dabei an?

MANUELA FRITSCHI, GEMEINDESCHREIBERIN WUPPENAU

Lange Zeit war selbstverständlich, dass jede Gemeinde ihre eigene Feuerwehr führte. Die Angehörigen identifizierten sich stark mit «ihrer» Feuerwehr. Heute haben sich die Rahmenbedingungen verändert: Berufliche Mobilität, ein breiteres Freizeitangebot und steigende Anforderungen erschweren es vielerorts, genügend Angehörige und Kader für den Milizdienst zu gewinnen. Gleichzeitig wollen Gemeinden eine hohe Einsatzqualität weiterhin gewährleisten. Der Sicherheitsverbund Hinterthurgau zeigt, wie ein Zusammenschluss gelingen kann. Die Gebäudeversicherung ordnet die Entwicklung fachlich ein. Und die Gemeinde Münchwilen berichtet, weshalb sie sich für den Zusammenschluss ausgesprochen hat.

PRAXISGESCHICHTE SICHERHEITSVERBUND HINTERTHURGAU

Der Zusammenschluss zum Sicherheitsverbund Hinterthurgau entstand aus dem gemeinsamen Ziel, die Feuerwehr langfristig leistungsfähig, wirtschaftlich und attraktiv zu organisieren. Steigende Anforderungen an Ausbildung, Technik und Administration sowie die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft machten eine engere Zusammenarbeit sinnvoll.

«Bereits heute zeigen sich deutliche Vorteile», so Geschäftsführer Marcel Böhi. Ressourcen können gemeinsam genutzt, Spezialaufgaben zentral koordiniert und Beschaffungen effizienter umgesetzt werden. Gleichzeitig profitieren die Angehörigen der Feuerwehr von einheitlichen Prozessen, einem breiteren Ausbildungsangebot und einer professionellen Führung. Die Gemeinden gewinnen dadurch eine zukunftsfähige Organisation, welche den heutigen und künftigen Anforderungen gerecht wird.

Ein Zusammenschluss bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Unterschiedliche Kulturen, gewachsene Struktu-

ren und Erwartungen der einzelnen Wehren müssen zusammengeführt werden. Entscheidend ist, genügend Zeit für den Veränderungsprozess einzuplanen, transparent zu kommunizieren und die Angehörigen der Feuerwehr sowie die Gemeinden frühzeitig einzubeziehen.

Der Rat seitens Geschäftsführer Marcel Böhi an Gemeinden, welche einen ähnlichen Weg prüfen: «Eine gemeinsame Vision entwickeln, Vertrauen zwischen allen Beteiligten aufbauen und den Fokus stets auf den Nutzen für Bevölkerung und Einsatzkräfte richten.» Wenn alle Partner das gleiche Ziel verfolgen, so Böhi, überwiegen die Chancen eines Zusammenschlusses den Herausforderungen deutlich.

DER BLICK DER EXEKUTIVE: «DEN MUT HABEN, FRÜHZEITIG ZU HANDELN»

Die Kommandos der Feuerwehr Sirnach und der Feuerwehr Region Münchwilen haben 2021 gegenüber den Gemeinderäten signalisiert, dass eine neue strategische Ausrichtung für die Zukunft unumgänglich ist. Innert fünf Jahren wurde eine seriöse Aufbauarbeit gemacht und die notwendigen politischen Entscheide getroffen. Wichtige Gründe für einen Zusammenschluss war unter anderem die personelle Ausgangslage. Die Tagesverfügbarkeit ist in den einzelnen Organisationen stark abnehmend. Zudem steigen die Anforderungen an die Feuerwehren stetig. Darum war eine Professionalisierung im Kader notwendig.

Seit dem 1. Januar 2026 ist der Sicherheitsverbund Hinterthurgau mit den Gemeinden Sirnach, Münchwilen (inklusive Bettwiesen) und Wängi in Betrieb. Dadurch wird die Tagesverfügbarkeit im gesamten Verbandsgebiet sichergestellt. Gleichzeitig können Synergien in der Ausbildung und beim Materialeinkauf genutzt werden. Die Administration übernimmt zentral die Geschäftsführung. Die grösste Herausfor-



derung war, dass die drei verschiedenen Feuerwehren mit eigenem Charakter in einer Organisation vereint werden konnten. Mit dem Erhalt der Depots, der Ortsmodule und Ortsmodulkommandanten sowie den gemeindeübergreifenden Ausbildungen bereits vor dem Start der neuen Organisation konnte dies erreicht werden.

Der entscheidende Erfolgsfaktor ist, dass der Anstoss für einen Zusammenschluss von den Feuerwehren kommen muss und nicht von der Politik quasi «von oben» verordnet wird. Zudem muss der Kommunikation in diesem Prozess ein grosses Augenmerk geschenkt werden und man muss sich die nötige Zeit für die verschiedenen Schritte nehmen, so Nadja Stricker, Gemeindepräsidentin Münchwilen und damalige Vorsitzende des Lenkungsausschusses für den geplanten Zusammenschluss.

EXPERTENBLICK GEBÄUDEVERSICHERUNG THURGAU – «ZUSAMMENSCHLÜSSE AUS EINER POSITION DER STÄRKE PRÜFEN»

Für Christian Lenski von der Gebäudeversicherung Thurgau ist klar: Feuerwehrezusammenschlüsse sind kein kurzfristiger Trend, sondern eine Entwicklung, welche die Feuerwehren in den kommenden Jahren weiter beschäftigen wird. «Vor allem die jüngere Führungsgeneration denkt heute anders. Sie fragt sich, welche Aufgaben die eigene Feuerwehr noch «alleine» bewältigen kann und wo eine Zusammenarbeit sinnvoll ist.»

Nicht die Anzahl Angehörige der Feuerwehr sei das eigentliche Problem. Vielmehr stossen viele Milizorganisationen bei der Führung, der Ausbildung und der Tagesverfügbarkeit an ihre Grenzen. «Die Belastung der Kommandanten und des Kaders nimmt stetig zu. Wer die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen kann, schafft langfristig bessere Voraussetzungen.» Dabei müsse ein Zusammenschluss nicht zwingend der erste Schritt sein. Bereits eine gemeinsame Ausbildung, die Aufteilung administrativer Arbeiten oder eine engere Zusammenarbeit zwischen benachbarten Feuerwehren könne viel bewirken. Die Gebäudeversicherung selbst nehme dabei

bewusst eine zurückhaltende Rolle ein. «Wir drängen keine Gemeinde zu einem Zusammenschluss. Wenn Gemeinden auf uns zukommen, begleiten und beraten wir sie.»

VORTEILE SIND KLAR ERKENNBAR

Aus fachlicher Sicht überwiegen für Lenski die Vorteile klar. Grössere Organisationen könnten ihre Spezialistinnen und Spezialisten gezielter ausbilden, die Tagesverfügbarkeit verbessern und die Führungsarbeit effizienter organisieren. Auch in der Administration und beim Materialunterhalt entstünden wertvolle Synergien. «Ob ich die Administration für eine oder zwei Feuerwehren erledige, macht vom Know-how her kaum einen Unterschied.» Gleichzeitig warnt Lenski davor, den Aufwand zu unterschätzen. Der eigentliche Zusammenschluss sei weniger die Herausforderung als der Weg dorthin. «Der Initialaufwand ist enorm. Ohne klare Kommunikation, eine saubere Planung und viel Diplomatie wird es schwierig.» Gerade deshalb empfiehlt er Gemeinden, sich frühzeitig mit dem Thema auseinanderzusetzen – und zwar bevor personelle Engpässe entstehen. «Ein Zusammenschluss sollte aus einer Position der Stärke heraus geprüft werden und nicht erst dann, wenn der Kommandant hinschmeisst.»

Seinen wichtigsten Rat richtet er an die politischen Verantwortlichen in den Gemeinden: «Nehmen Sie die Anliegen der Feuerwehr ernst. Wenn es darauf ankommt, ist die Feuerwehr die Organisation, welche in der Gemeinde für die Gemeinde die Probleme löst.»

FAZIT: FRÜHZEITIG DIE WEICHEN STELLEN

Feuerwehrezusammenschlüsse sind kein Patentrezept und eignen sich nicht für jede Gemeinde gleichermassen. Die Erfahrungen aus dem Sicherheitsverbund Hinterthurgau sowie die Einschätzung der Gebäudeversicherung zeigen jedoch deutlich: Sinkende Tagesverfügbarkeit, steigende Anforderungen und die zunehmende Belastung des Kaders stellen viele vor neue Herausforderungen.

Ob eine engere Zusammenarbeit, ein gemeinsamer Ausbildungsverbund oder ein vollständiger Zusammenschluss der richtige Weg ist, muss jede Gemeinde individuell beurteilen. Klar ist jedoch: Wer sich frühzeitig mit der Zukunft seiner Feuerwehr auseinandersetzt und verschiedene Modelle prüft, schafft die besten Voraussetzungen dafür, dass die Bevölkerung auch künftig auf eine leistungsfähige, gut organisierte und einsatzbereite Feuerwehr zählen kann. ■



RICKENBACH

EIN DORF ODER EINE STADT?



EINE GEMEINDE IM TREND

Rickenbach im Süden des Kantons Thurgau grenzt auf drei Seiten an St. Galler Gemeinden: nördlich an die Stadt Wil, östlich an Jonschwil und südlich an Kirchberg. Durch diese besondere geografische Lage bildet Rickenbach das natürliche Tor zum Toggenburg und zum Hinterthurgau zugleich.



Rickenbach verfügt über keinen landwirtschaftlichen Betrieb mehr. Mit einer der grössten Bevölkerungsdichten im Thurgau sind die Herausforderung nicht landwirtschaftlicher, sondern städtischer Natur.



EINKAUFEN IM DORF

Mit wenig mehr als 3000 Einwohnerinnen und Einwohnern gehört Rickenbach zwar zu den kleineren Gemeinden im Thurgau, ist dank der hervorragenden Verkehrsanbindung an Schiene mit dem Bahnhof Wil, dem ¼-Takt beim Bus und der A1 aber hervorragend erschlossen. Zudem verfügt Rickenbach über attraktive Einkaufsmöglichkeiten und einem grossen Einkaufszentrum.

ERST- ERWÄHNUNG



Durch die Ersterwähnung im Jahr 754 ist Rickenbach eine der ältesten Gemeinden in der Region.

AGENDA

2026

SEPTEMBER

17.	Tagung Bauverwalter/-innen	Arbon	VTG
18.	Tagung Wekhofleitende	Egnach	VTG

OKTOBER

15.	eBau-Schulung für Gemeinden	Online	VTG
21.	Lehrgangsstart – Fachperson Steuern mit Vertiefung Gemeindesteueramt	Weinfelden	
21.	Lehrgangsstart – Fachperson Einwohnerdienste	Weinfelden	
29.	Culture Check – Wissen über Kulturen aufbauen	Weinfelden	

NOVEMBER

04.	Basiskurs – Häusliche Gewalt erkennen	Weinfelden	
05.	Tagung Finanzverwalter/-innen	Weinfelden	VTG
05.	Kurs – Rechnungsrevision – kompetent und transparent	Weinfelden	
10.	Einführungskurs Behördenmitglieder sowie leitende von Sozialämtern	Weinfelden	
10.	Tagung Leitende Steuerämter	Wilten	VTG
11.	Infoveranstaltung Lehrgang Fachperson Bau- und Planungswesen	Online	
17.	Tagung Gesundheitsverantwortliche	Weinfelden	VTG
25.	Herbstkonferenz TKöS inkl. Sozialhilferechtstagung	Weinfelden	
26.	KI in der öffentlichen Verwaltung sinnvoll und sicher nutzen	Weinfelden	

JANUAR

20.	Lehrgangsstart – Fachperson Steuern mit Vertiefung Gemeindesteueramt	Weinfelden	
-----	--	------------	--

FEBRUAR

25.	Kommunikation für öffentliche Körperschaften	Weinfelden	
-----	--	------------	--

HERAUSGEBER

Verband Thurgauer Gemeinden

REDAKTIONSKOMMISSION

Chandra Kuhn (Vorsitzende);
Sara Carracedo; Manuela Fritsch; Gabi Hinrichs; Ueli Oswald; Geraldine Strehler

REDAKTION UND ADRESS- VERWALTUNG

Verband Thurgauer Gemeinden,
Thomas-Bornhauser-Strasse 23a
8570 Weinfelden, Tel. +41 71 622 07 91
info@vtg.ch, www.vtg.ch

GESTALTUNG / DRUCK

Fairdruck AG, Sirnach
www.fairdruck.ch

AUFLAGE

1750 Ex.

ERSCHEINUNG

viermal jährlich

REDAKTIONSSCHLUSS

«DIREKT» NR. 130
22. Oktober 2026

Gerne stellen wir Ihnen weitere
Exemplare dieser Publikation zu.

 ClimatePartner

