

direkt

KOMMUNIKATION UNTER DEN THURGAUER GEMEINDEN

VERWALTUNG & INFORMATIK Digitale Langzeitarchivierung **2**

POLITIK Hilfs- und Spendenbereitschaft im Kanton Thurgau **5**

PERSONAL Fachkräftemangel in der Verwaltung **6**

BAU, WERKE, UMWELT Feuerschutzkommission Pro und Kontra **8**

VERWALTUNG & PERSONAL Teambildungsmassnahmen **11**

POLITIK «Alltagslärm» ist Gemeindesache **12**

REDAKTIONSKOMMISSION Leserumfrage **15**

IM ÜBRIGEN Agenda & Unnützes Wissen **16**

VON DER DIGITALEN ABLAGE INS DIGITALE LANGZEITARCHIV: EINE ÜBERSICHT

Informations- und Datenverwaltung befinden sich im Umbruch. Neben den Chancen, die elektronische Geschäftsverwaltungssysteme (GEVER-Systeme) in der täglichen Arbeit bieten, gilt es, langfristige Pflichten nicht zu vergessen. Daten aus GEVER-Systemen müssen, genau wie früher bei den Papierakten, nach dem Geschäftsabschluss und einer bestimmten Frist einem Archiv zugeführt werden. In diesem Fall ist das ein digitales Langzeitarchiv. In der «direkt»-Ausgabe vom März 2021 haben wir konzeptuelle Grundlagen der digitalen Langzeitarchivierung vorgestellt. An dieser Stelle soll nun ein Überblick über verschiedene aktuell zugängliche Plattformen geboten werden.

URS LENGWILER, ADRIAN JACOBI

Mit der Implementierung von GEVER-Systemen entsteht eine primär digitale Informationslandschaft, welche aus Fachanwendungen für serielle Geschäfte besteht und dem GEVER-System für nicht-serielle Akten beziehungsweise für serielle Geschäfte, für die keine Fachapplikation existiert oder nicht angeschafft werden soll. Frei ausgestaltbare (und deshalb meist schwach strukturierte) Explorer-Ablagen treten dabei in den Hintergrund – oder sollten es zumindest, auch wenn deren Elimination eine herausfordernde Aufgabe darstellt.

GEVER-SYSTEM UND LANGZEITARCHIV - ZWEI PAAR SCHUHE

Eine andere Herausforderung ist der Umgang mit alten Daten. GEVER-Systeme sind optimiert auf die Verwaltung aktiver Geschäfte, auf die Gestaltung von Arbeitsabläufen und kollaborativen Prozessen; kurz: sie sind optimiert auf eine dynamische Arbeitsumgebung. Bei der langfristigen Aufbewahrung digitaler Daten stehen aber andere Anforderungen im Vordergrund. Hier gilt es, so günstig wie möglich Daten über einen langen Zeitraum zuverlässig lesbar und auffindbar zu halten. Ein solches System ist statisch ausgelegt; dynamische Prozesse spielen keine Rolle mehr. – Ein GEVER-System ist aus diesem Grund kein Archiv für digitale Daten.

Zur digitalen Langzeitarchivierung existieren bewährte fachliche Normen und «Best Practices». Im Zentrum steht das Modell des «Open Archival Information System» (OAIS), das 2012 zu einem ISO-Standard konsolidiert wurde. Aufgrund der unterschiedlichen Ansprüche (Dynamik vs. Statik) geht OAIS davon aus, dass Datenpakete aus dem GEVER-System extrahiert und über eine Schnittstelle in ein separates Archivsystem überführt werden. Im Gegensatz zu Unterlagen auf Papier erfordert die digitale Archivierung periodische Kontrollen und Massnahmen, um die Lesbarkeit der Daten zu sichern.

ARCHIVLÖSUNGEN AM MARKT: EINE ÜBERSICHT

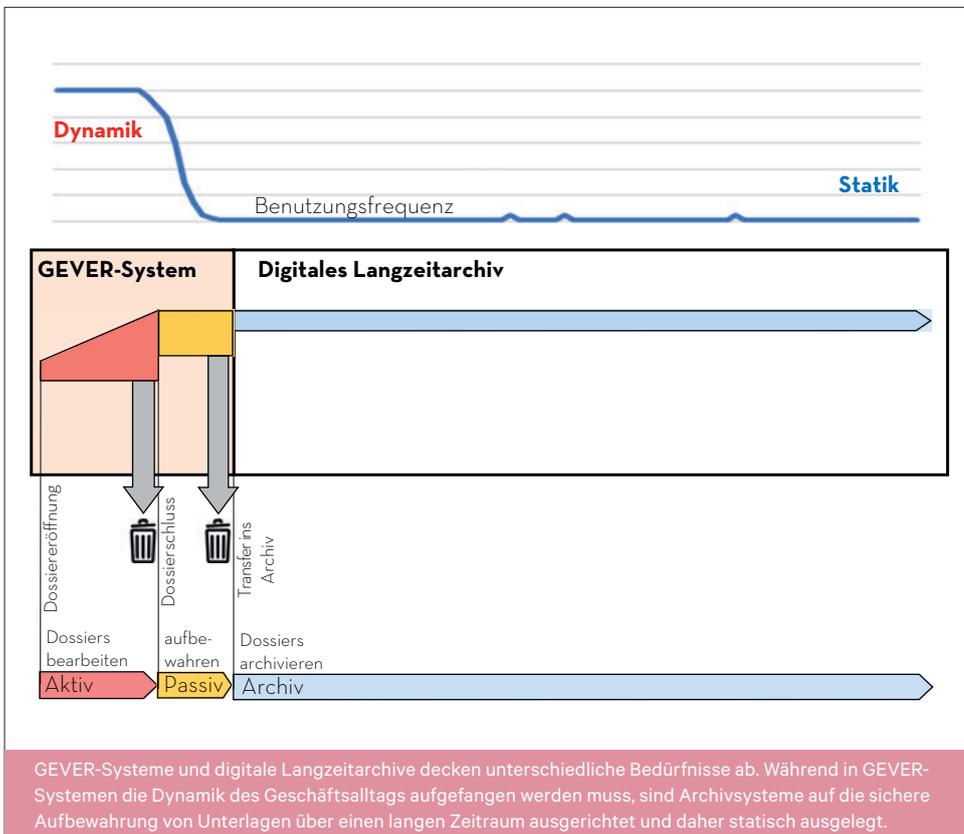
In einem sich dynamisch entwickelnden Markt existieren verschiedene Angebote für digitale Archivlösungen nach OAIS. Im Folgenden sei eine Übersicht über verschiedene, für Gemeinden zugängliche Plattformen gegeben, ohne dass diese einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben könnte.

Das älteste am Markt positionierte Angebot ist Preservica. Die Lösung wird in der Schweiz primär vom Bundesarchiv portiert, steht aber explizit auch externen Organisationen offen. Die Preisgestaltung für externe Nutzer ist jedoch eher auf grosse Organisationen mit grossen Datenmengen zugeschnitten.

ScopeOAIS wurde entwickelt von der Basler Firma Scope Solutions AG, die kürzlich in niederländische Hände übergegangen ist. ScopeOAIS ist aus einem modularisierten System zur Verwaltung klassischer und digitaler Archivalien hervorgegangen. Neben einigen anderen Staatsarchiven setzt das Thurgauer Staatsarchiv mit seinem Archivdienst für Gemeinden auf ScopeOAIS.

DIMAG Schweiz sei nur am Rande erwähnt. DIMAG ist eine von deutschen Landesarchiven portierte Archivlösung, denen sich einige schweizerische Staatsarchive im Rahmen eines Vereins angeschlossen haben und die es auch den Gemeinden in ihrem Einzugsgebiet öffnen möchten. Für Thurgauer Gemeinden besteht zurzeit kein Zugang zu DIMAG.

cosmos ist eine privatwirtschaftlich organisierte Lösung. Sie wurde um 2006 durch die Aargauer Firma docuteam GmbH entwickelt und ist seit 2010 operativ. Die Daten werden durch SWITCH, eine vom Bund und von acht Kantonen gegründete Stiftung gehostet. Mit cos-



mos werden laut docuteam rund 60 digitale Langzeitarchive betrieben. cosmos richtet sich unter anderem an Kommunalverwaltungen und andere Organisationen, welche keine eigene Infrastruktur zur digitalen Langzeitarchivierung aufbauen können oder wollen.

Zwei weitere privatwirtschaftliche Ansätze stammen von der Firma Archivsuisse AG. Beim ersten Ansatz werden die digitalen Daten verfilmt, mit QR-Codes verzeichnet und auf Film gespeichert, welche dann offline konsultiert werden können. Der andere Ansatz ist eine Cloudlösung, die in Zusammenarbeit mit Netrics AG als Datenhost erarbeitet wurde.

Die jüngste Lösung bietet der Verein Digitalarchiv Thurgau. Der Verein wurde diesen Sommer durch die Gemeinden Amriswil, Sirnach und Weinfelden gegründet und steht auch anderen interessierten Gemeinden offen. Die Archivlösung wird durch die in Zürich domizilierte Firma fokus AG betrieben, welche sie auch entwickelt hat. Die Daten werden durch SWITCH gehostet. Das Konstrukt mit zwei vertraglich an den Verein gebundenen Partnern – der fokus AG als systembetreibender Dienstleisterin und SWITCH als Datenhost – gibt dem Verein grösstmögliche Autonomie und Steuerungsmöglichkeiten sowie infolge der direkten Anbindung an SWITCH, welche statutengemäss nicht gewinnorientiert operieren darf, günstige Konditionen bei der Datenhaltung. Das System ist momentan in der Testphase.

Schliesslich sei erwähnt, dass einige GEVER-Anbieter angekündigt haben, mit eigenen Archivlösungen in den Markt vorzustossen. Konkrete Produkte sind uns jedoch noch nicht bekannt.

FAZIT - EINE ARCHIVLÖSUNG WILL EVALUIERT SEIN

Für die elektronische Langzeitarchivierung stehen also eine ganze Reihe von Lösungen zur Verfügung. Vor der Wahl eines Anbieters sind strategische Entscheide zu fällen. Unter anderem müssen folgende Fragen geklärt werden:

- **Datenhoheit.** Klarzustellen gilt es, wer die Datenhoheit bei archivierten elektronischen Daten besitzt. Von Gesetzes wegen hat sie bei der Gemeinde zu verbleiben.
- **Datensicherheit.** Die Integrität, Authentizität und Lesbarkeit der archivierten Unterlagen muss sichergestellt sein. Hier greifen Modelle wie das oben erwähnte OAIS.
- **Zugriffsmöglichkeiten.** Wie und zu welchen Bedingungen sind die Daten nach der Archivierung greifbar?
- **Ort und Modalitäten der Datenhaltung.** Die Orte der Datenhaltung sind zu definieren. Sind die Daten in der Schweiz zu halten oder ist auch ein Standort im Ausland denkbar? Werden die Daten redundant gehalten oder nicht?
- **Kosten der Datenhaltung.** Die Kosten der Datenhaltung sind zu evaluieren (sowohl initiale wie wiederkehrende Kosten). ■

Ist Ihre Gemeinde auf Kurs?



Abraxas Academy
Wissen für die digitale Praxis.

Jetzt die nächsten Themen checken und anmelden.
abraxas.ch/academy

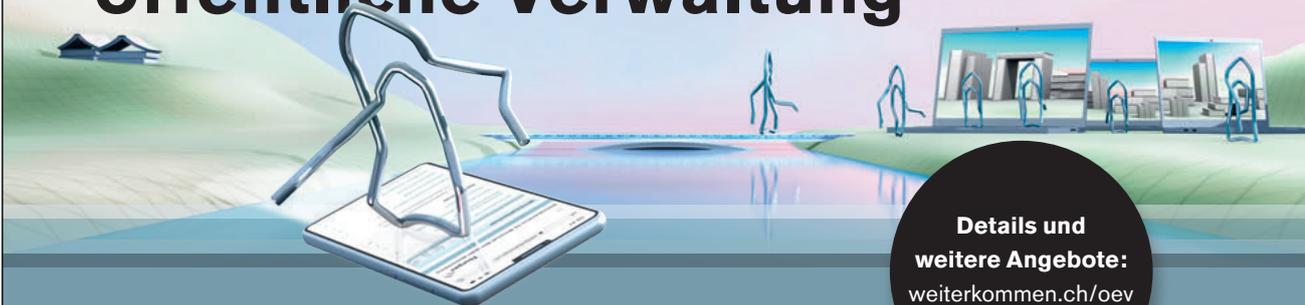


Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden
Weiterbildung

Thurgau



Kompetenzzentrum öffentliche Verwaltung



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

Top Kurse und Lehrgänge für die öffentliche Verwaltung

- 1801 Fachperson Steuern – mit Vertiefung Gemeindesteueramt
- 1803 Fachperson im gesetzlichen Sozialbereich
- 1806 Fachperson Einwohnerdienste
- 1810 Verwaltungsökonom/in Thurgau
- 1834 Einführungskurs Behördenmitglieder sowie Leitende von Sozialämtern
- 1835 News-Kurs – Sozialhilferecht/Sozialversicherungsrecht/KES-Recht
- 1836 Sozialversicherungsrecht Grundkurs
- 1838 Rechnungsrevision – kompetent und transparent



QUELLEBETRECH

«DIE BEVÖLKERUNG HAT DAS BEDÜRFNIS ZU HELFEN»

Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine beschäftigen den Kanton und die Gemeinden seit Monaten in einem hohen Mass. Derweil ist die Hilfs- und Spendebereitschaft der Schweizer Bevölkerung gross. Gespendet wird oft direkt in der Gemeinde.

MICHAEL CHRISTEN, STADTSCHREIBER BISCHOFZELL

In der Schweiz sind in den letzten Monaten zehntausende Flüchtlinge aus der Ukraine eingetroffen. Kanton und Gemeinden sind stark gefordert. Die Kommunen organisieren Unterkünfte, koordinieren Sprachkurse, kümmern sich um Schulanmeldungen, verteilen Sachspenden und noch vieles mehr. Was auffällt: Die Solidarität der Schweizerinnen und Schweizer gegenüber den Flüchtenden ist riesig. Vor allem zu Beginn der Krise fegte eine wahre Spendenflut übers Land. Die Gemeinden wurden eingedeckt mit allerlei Sachgütern. Und dies nicht selten auch auf private Initiative. So erfreulich diese Spendebereitschaft war, sie brachte für die Gemeinden besonders in der Anfangsphase einige Herausforderungen mit sich, wie Rückfragen zeigen. «Auf eine privat organisierte Sammelaktion – leider ohne entsprechende Wunschliste – wurden die Werkhöfe in Münsterlingen und Bottighofen eingedeckt mit Massen von Sachspenden», blickt Astrid Strohmeier, Leiterin des Kompetenzzentrums Soziale Dienste See, zurück. Gespendet wurden zumeist Kleider sowie Nahrungsmittel, Decken und Kissen. «Leider war ein Teil der Ware in einem derart schmutzigen oder gar defekten Zustand, dass diese direkt entsorgt werden musste», ergänzt Strohmeier. Während der Dauer von einer Woche waren 12 freiwillige Helferinnen und Helfer im Einsatz, um die Waren zu sortieren. Diese wurden anschliessend mit Camions direkt in die Ukraine gefahren. Trotz den geschilderten Schwierigkeiten kann Astrid Strohmeier doch festhalten: «Alles in allem war es eine sehr gut gemeinte und letztlich positive Sache». Ein schöner Nebeneffekt sei gewesen, dass man durch die Sammelaktion auf viele Personen aufmerksam wurde, die in der Folge weiterhin für Freiwilligenarbeit eingesetzt werden konnten. Ohne diese Hilfen hätten nicht 120 ukrainische Flüchtlinge aufgenommen werden können.

GEZIELTE SAMMLUNGEN ANSTATT ALLGEMEINAUFRUFE

Ähnlich tönt es aus Bischofszell. Auch hier sei man schnell von Allgemeinaufrufen für Sachspenden zu digitalen Wunschlisten – ähnlich einer Hochzeit – übergegangen, wie Stadtpräsident Thomas Weingart erläutert. Im Vordergrund steht auch hier die Hilfsbereitschaft der Bevölkerung: «Die Einwohnerinnen und Einwohner haben



das Bedürfnis, zu helfen. Das kann sowohl durch eine Sach- wie auch eine Geldspende sein», sagt der Stadtpräsident. Die Stadt macht sich die Solidarität zu Nutze und hilft gezielt und bedarfsweise, um den Flüchtlingen das Nötigste für den Alltag zur Verfügung stellen zu können.

SPENDEN FÜR PERSONEN IM KRIEGSGEBIET WEITERHIN NOTWENDIG

Nebst der Hilfe für die geflüchteten Personen bleibt zu erwähnen, dass Spenden für die in der Ukraine verbliebene Bevölkerung auch weiterhin benötigt werden, wie das Hilfswerk Caritas mitteilt. Sei die Hoffnung auf ein schnelles Kriegsende zu Beginn gross gewesen, sehe sich die Bevölkerung in der Ukraine heute gezwungen, längerfristige Lösungen zu finden. Die Ersparnisse vieler Familien neigten sich inzwischen dem Ende zu, viele Tausende hätten den Job verloren. Im Südosten der Ukraine unterstützt Caritas Schweiz schutzbedürftige Familien auf der Weiterreise mit Bargeld-Soforthilfe. «Die Bargeldhilfe ermöglicht den Familien, in Würde für sich selbst aufkommen zu können», sagt Lukas Voborsky, Programmdirektor Ukraine bei Caritas Schweiz. ■

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEN GRIFF BEKOMMEN

Die Arbeitswelt ist im Umbruch, auch die auf den öffentlichen Verwaltungen. Dafür verantwortlich sind technologische, soziale, ökologische und kulturelle Veränderungen. Parallel beeinflusst auch der demografische Wandel die Arbeitswelt enorm – eine immer älter werdende Gesellschaft, die aber durchaus leistungsfähig ist, steht dem Mangel an Berufsnachwuchs gegenüber. Es müssen sich Organisations- und Führungsstrukturen ändern.

CHANDRA KUHN, GESCHÄFTSLEITERIN, VERBAND THURGAUER GEMEINDEN

Junge Berufsleute können von erfahrenen, langjährigen Mitarbeitenden viel profitieren. Eine Einarbeitung und der Wissenstransfer sind entscheidend, sodass längerfristig kein «Klumpen-Risiko» entsteht. Die ältere Generation muss offen für die Weitergabe ihres Erfahrungsschatzes sein und sich auf Neuerungen sowie agilere Arbeitsformen einlassen. Die jüngeren Berufsleute profitieren und können schneller die wichtigsten Erfolgs- und Risikofaktoren kennenlernen. Für die älteren Mitarbeitenden besteht die Möglichkeit, vermehrt Verantwortung abzutreten und dadurch sich selbst vom grossen Leistungs- und Erwartungsdruck zu lösen.

JOBSHARING ALS ERGÄNZUNG ZUR TEILZEITARBEIT

Die Teilzeitarbeit ist weit verbreitet und sehr beliebt. Die Attraktivität der einzelnen Stellen wird dadurch aber abgeschwächt. Auch bildet diese Form ein gewisses Risiko, da zerkleinerte Pensen schwierig wiederzubesetzen sind und keine Stellvertreterlösungen bestehen.

Beim Jobsharing bleibt die Stelle hochprozentig, nur der Arbeitsinhalt wird auf zwei oder mehr Personen aufgeteilt. Am Anfang braucht es viele Absprachen zwischen den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern. Sie müssen herausfinden, wo ihre Stärken und Schwächen liegen, sodass der Arbeitsinhalt effizient und effektiv aufgeteilt werden kann. Durch die geteilte Arbeit sowie die geteilte Verantwortung können Arbeitnehmende nachhaltig entlastet werden. Zudem sind Stellvertretungen gewährleistet und es bestehen weniger Ausfallrisiken.

IM TANDEM VORWÄRTS

Fachkräftemangel erschwert eine geeignete Rekrutierung und bringt Verwaltungen dazu, Quereinsteiger oder Quereinsteigerinnen einzustellen. Sie sind oft branchenfremd und kennen die Komplexität der Arbeitsinhalte nicht. In solchen Fällen wäre es ideal, wenn ihnen eine erfahrene Fachperson zur Seite stünde. Es gibt mindestens zwei Möglichkeiten, dies zu erreichen.

- Eine in Pension gegangene Mitarbeitende könnte einen Quereinsteigenden oder abgehenden Lernenden einarbeiten – ohne Leistungsdruck und ohne Angst, die jüngere Person könnte ihr den «Rang ablaufen» bzw. die Stelle streitig machen.
- Eine Nachbargemeinde stellt für Schulungen und/oder Schnuppertage ihre Mitarbeitende bzw. ihren Mitarbeiter zur Verfügung. Der oder die neue Mitarbeitende kann so direkt aus der Praxis lernen und in die Prozesse hineinsehen.

LEHRABGÄNGER SIND POTENZIALTRÄGER MIT ZUKUNFT

Jährlich schliessen rund 50 Lernende ihre Ausbildung in der Branche öffentliche Verwaltung im Kanton Thurgau ab. Die grosse Zahl der Absolventinnen und Absolventen ist vielversprechend, bedeutet aber gleichzeitig für Arbeitgeber etwas zu wagen, Vertrauen zu schenken und zu investieren. Es gibt Stellen in der Verwaltung, die ohne Bedenken für abgehende Lernende geeignet sind, wie Leiter/-in Einwohnerdienste in kleineren Gemeinden oder eine Sachbearbeiter-Funktion in einer beliebigen Abteilung. Der Fachkräftemangel verlangt, dass wir eigens ausgebildetes Personal fördern und auch für komplexere Stellen verpflichten müssen. Junge Erwachsene sind gewillt, eine Herausforderung anzunehmen, sich Wissen an-

zueignen und sich weiterzubilden, dass wird sich längerfristig auszahlen.

Die Lehrabgänger orientieren sich nach der Ausbildung um und kehren nicht mehr in die Branche zurück, was die investierten Ressourcen während den drei Ausbildungsjahren zunichte machen. Die Einarbeitungszeit einer branchenfremden Person ist im Vergleich zu einem Lehrabgänger deutlich höher.

ZUSAMMENARBEIT ÜBER DIE GEMEINDEGRENZE

Die Gemeinden müssen versuchen, andere Zusammenarbeitsformen über die Gemeindegrenze hinweg zu prüfen. Eine kleine Gemeinde ist gezwungen, mehrere Funktionen in einer Stelle zusammenzuführen. In der Zeit von Spezialisierung und Fachkompetenz, ist es praktisch unmöglich, solche Personen zu rekrutieren. Dies bedeutet, dass sich Gemeinden untereinander absprechen sollen. Gemeinsam könnte eine attraktive Stelle ausgeschrieben werden. Im Steuerbereich, im Bauwesen, im Sozialen und auch weiteren Abteilungen ist eine Zusammenarbeit zwischen Gemeinden problemlos machbar und bereits umgesetzt. Für einen Arbeitnehmenden kann die Arbeit auf zwei Verwaltungen interessant und abwechslungs-

reich sein. Wenn die Administration über einen Arbeitgeber/-in geregelt wird, führt dies zu weniger Aufwand.

HOMEOFFICE UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Flexibilität in der Arbeitsform erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. Die Arbeitszufriedenheit und Produktivität der Arbeitnehmenden können im Homeoffice verbessert werden, da sie ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten können und dabei weniger unterbrochen oder gestört werden. Für die Gemeinden ist der Service Public ein sehr wichtiger Faktor – diesen Spagat zwischen flexibleren Arbeitszeiten, Anwesenheiten von Mitarbeitenden und Erreichbarkeit für die Bevölkerung, gilt es zu meistern. Eine interne Regelung soll definieren, wann Homeoffice sinnvoll ist bzw. welche Leistungen dafür vorausgesetzt werden müssen und wann das Arbeiten im Betrieb Priorität hat.

Die aufgeführten Möglichkeiten sind nicht abschliessend.

Mit einer offenen Haltung können Verwaltungen auch in Zukunft ihre Stellen mit Fachkräften oder angehenden Fachkräften besetzen. ■

Treuhand | Steuer- und Rechtsberatung
Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung
Informatik-Gesamtlösungen



Umfassende Lösungen für Städte, Gemeinden und Energieversorger



OBT bietet Ihnen nicht nur die führende Lösung an. Sie können sich auf unsere Spezialisten 100% verlassen. Beziehen Sie vor Ort die Software innosolvcity, innosolvenenergy und Systemplattformleistungen aus unserer OBT Swiss Cloud – alles aus einer Hand

Wir kennen Ihre Anforderungen und Sie können sich auf unsere langjährige Erfahrung in diesem Bereich verlassen. Rufen Sie uns an – wir sind gerne für Sie da.

OBT AG

Bahnhofstrasse 3 | 8570 Weinfelden | T +41 71 626 30 10

www.obt.ch

ÜBERARBEITUNG FEUERSCHUTZ- REGLEMENT UND DIE FRAGE NACH EINER SICHERHEITSKOMMISSION

Aufgrund der Totalrevision des Feuerschutzgesetzes des Kantons Thurgau müssen die Feuerschutzreglemente der Gemeinden angepasst werden. Auch Sirmach hat die Überarbeitung vorgenommen. Im gleichen Schritt wurde die Notwendigkeit der Sicherheitskommission überprüft, welche wegen eines eher kleinen Aufgabenbereichs bzw. zu wenig Kompetenzen in Frage gestellt wurde.

MANUELA FRITSCHI UND JASMIN SCHLUMPF, GEMEINDE SIRMACH

Der Kanton Thurgau hat per 1. Januar 2021 ein neues Gesetz über den Feuerschutz (Feuerschutzgesetz, FSG) in Kraft gesetzt. Diese Gesetzesänderung erfordert eine Revision sämtlicher Feuerschutzreglemente der Thurgauer Gemeinden. Insbesondere die Neuerungen bei der Feuerschutzkontrolle und dem Kaminfegerwesen müssen im neuen Reglement verankert werden. Da alle Gemeinden von dieser Anpassung betroffen sind, hat der Verband Thurgauer Gemeinden (VTG) zur Vereinheitlichung im Kanton ein Musterreglement ausgearbeitet. Dieses kann über die Website www.vtg.ch bezogen werden.

REVISION IN SIRMACH

Die Gemeinde Sirmach hat sich der Revision jüngst angenommen. Nebst den Änderungen, die das FSG vorgibt, sind im Feuerschutzreglement der Gemeinde Sirmach weitere Anpassungen notwendig. Speziell ist, dass insbesondere die Notwendigkeit der Feuerschutzkommission geprüft wurde. Es wurde festgestellt, dass der Aufgabenbereich der Sicherheitskommission SiKo, wie sie in Sirmach genannt wird, immer kleiner wird. Im Rahmen ihrer Projektarbeit für die eidgenössische Berufsprüfung «Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung» hat Jasmin Schlumpf aus Sirmach Abklärungen getroffen, um dem Gemeinderat eine entsprechende Empfehlung abzugeben.

ABKLÄRUNGEN SICHERHEITSKOMMISSION

Um eine erste Entscheidungsgrundlage zu schaffen, wurden Gespräche mit den beteiligten Personen der Gemeinde Sirmach geführt und ein Funktionendiagramm mit der möglichen neuen Aufgabenteilung ohne Sicherheitskommission ausgearbeitet. Zudem wurden mögliche neue Aufgaben- und Kompetenzbereiche sowie andere Zusammensetzungsformen geprüft. Um die Aussensicht zu beleuchten, wurde eine Umfrage bei allen Thurgauer Gemeinden

durchgeführt sowie eine Nachbargemeinde befragt, welche die Sicherheitskommission kürzlich abgesetzt hat.

Die aus den Abklärungen und Gesprächen erstellte Pro-/Kontra-Aufstellung mit einer für Sirmach erstellten Gewichtung hat gezeigt, dass zu wenig Gründe oder zu wenig Aufgaben vorhanden sind, die das weitere Bestehen der Sicherheitskommission Sirmach als eigene ständige Kommission rechtfertigen. Die Aufgaben gemäss bisherigem Feuerschutzreglement werden durch die Bereichsleitung Sicherheit sowie den Feuerwehrkommandanten zusammen mit dem ressortverantwortlichen Gemeinderatsmitglied übernommen. Gewisse Aufgaben, insbesondere die Aufsicht, liegen beim Gemeinderat.

Die neue mögliche Aufgabenteilung ohne Sicherheitskommission wurde vertieft durchdacht. Die Übertragung der Aufgaben auf die Bereichsleitung Sicherheit und den Feuerwehrkommandanten erscheinen als gewinnbringend und in der Praxis umsetzbar. Die Idee ist, dass

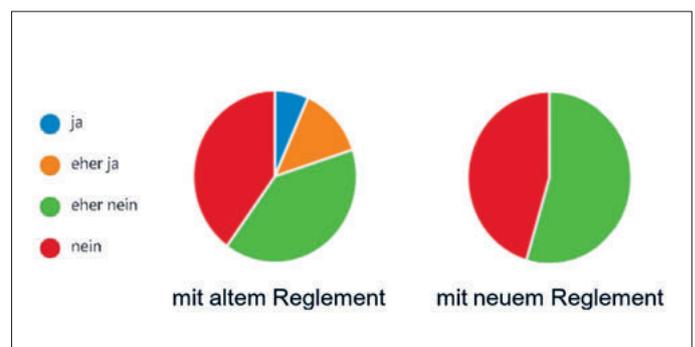


Diagramm aus Umfrage mit Thurgauer Gemeinden
«Wollen Sie die Notwendigkeit der SiKo in naher Zukunft überprüfen?»
(eigene Darstellung)

PRO-/KONTRA-AUFSTELLUNG NOTWENDIGKEIT FEUERSCHUTZKOMMISSION (EIGENE DARSTELLUNG JASMIN SCHLUMPF)

Frage: Braucht es die Sicherheitskommission in Sirnach weiterhin?	
PRO-Argument	KONTRA-Argument
breites Fachwissen (wichtig aber geht nicht verloren, da Feuerwehr diese Aufgaben übernimmt)	Zusammensetzung nicht optimal > bringt kein Mehrwert (für Gemeinde und Organisationen) > andere Zusammensetzung nicht besser
guter Austausch (wichtig und soll in einer anderen Form weitergeführt werden)	keine Entscheidungsbefugnis und Finanzkompetenzen, kaum Handlungsspielraum
Entlastung Gemeinderat (viele muss doch noch in Gemeinderat)	zu wenig Aufgaben/Themen
Meinungen breit abgestützt, fundierte Anträge an Gemeinderat (Mitglieder aus sehr unterschiedlichen Bereichen)	Entlastung Gemeinderat (durch neue Aufgabenteilung weniger Anträge aber mehr Aufsichtspflicht und Verantwortung)
Vertretung Anliegen der Bevölkerung (teilweise Mitglieder nicht ortsansässig, können auch auf anderen Wegen eingebracht werden)	lange Wege, nicht effizient, zeitaufwändig
Besprechung Ernstfälle und Optimierungen (läuft direkt über Kommando, nicht in SiKo)	verursacht Kosten
weitere Aufgaben aus dem Bereich Sicherheit (nicht viele, gibt andere Zuständige)	enge Kommunikation ressortverantwortliches Gemeinderatsmitglied (ist sowieso in Zivilschutzkommission und Stabsrapport Feuerwehr dabei)

die meisten Aufgaben in Zusammenarbeit mit dem ressortverantwortlichen Gemeinderatsmitglied laufen. Dadurch bekommt der Bereich Feuerwehr auf strategischer Ebene mehr Gewicht und kann enger begleitet werden.

Eine Absetzung der SiKo schliesst aber nicht aus, dass sich die heutigen Mitglieder der SiKo weiterhin, z.B. einmal jährlich, für Austausch zum Thema Sicherheit treffen. Dafür ist aber keine ständige Kommission mit vorgegebenen Aufgaben notwendig. Da es sich bei diesen Personen um Mitglieder von Organisationen mit bestimmten Funktionen handelt, ist ein Fortbestand der Gruppe gewährleistet. Entstehen aus den Treffen Anregungen und Ideen, welche weiterverfolgt werden sollten bzw. strategischer Entscheide bedürfen, kann das ressortverantwortliche Gemeinderatsmitglied diese jederzeit in den Gemeinderat bringen, auch ohne vorherigen Kommissionsbeschluss.

WEITERE ANPASSUNGEN IM FEUERSCHUTZREGLEMENT

Bei den Anpassungen im Feuerschutzreglement ist es für eine Vereinheitlichung im Kanton sinnvoll, sich soweit als möglich am Musterreglement des VTG zu orientieren. Das neue FSG, was überhaupt der Anlass für die Überarbeitung des FSR war, gibt die meisten Anpassungen vor. Folgende Punkte können zu Diskussionen führen und je nachdem abweichend vom Musterreglement individuell angepasst werden:

- Altersgrenze Feuerwehrpflicht
- Befreiungsgründe
- Höhe der Feuerwehersatzabgabe

Das überarbeitete Feuerschutzreglement der Gemeinde Sirnach wird den Stimmbürgern im Dezember 2022 zur Genehmigung unterbreitet. Die Rückmeldung aus der Vorprüfung durch den Kanton liegt noch nicht vor. ■



Fussballgolf Thurgau

Besuchen Sie die neue Fussballgolf-Anlage in Müllheim. Den Fussball ähnlich wie beim Minigolf durch Hindernisse zu manövrieren und einzulochen ist ein ganz besonderes Vergnügen. Für die ganze Familie, für Gross und Klein – und auch für Nicht-Fussballer.

Gewerbegebiet Hasli > 8555 Müllheim > 077 467 46 91 > info@fussballgolf.ch > fussballgolf.ch

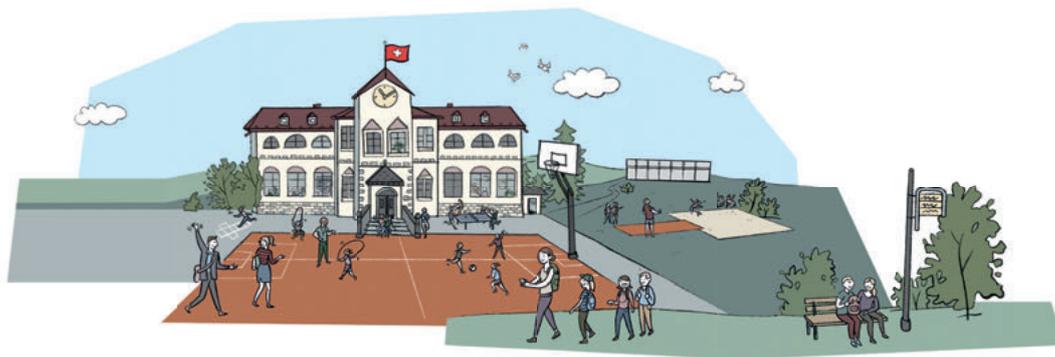


Ein Engagement der Thurgauer Kantonalbank

DAMIT IM SCHULALLTAG ZEIT FÜRS WESENTLICHE BLEIBT

Fokussieren Sie auf Ihre Hauptaufgaben – wir erledigen den Rest.

Arbeiten Sie in der Schulverwaltung, als Lehrperson oder in schulergänzenden Tagesstrukturen? CMI bietet Ihnen eine Lösung, die den Bildungsbereich komplett abdeckt. Lernen Sie CMI Schule, CMI LehrerOffice, Klapp und CMI Angebote jetzt kennen. Hohe Qualität und schnellen, kompetenten Support gibt es gleich dazu.



Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Entwickeln wir uns gemeinsam weiter.
CM Informatik AG | Ringstrasse 7 | CH-8603 Schwerzenbach | info@cmiag.ch | +41 43 355 3399

Informieren Sie sich hier
über unser Angebot:
cmi-bildung.ch



TBG

Starke Lösungen sprechen für sich selbst...

Die Thurgauer Bürgschaftsgenossenschaft – Ihr kompetenter Partner für

› Einzelbürgschaften › Globalbürgschaften › Nichtwiederwahl-Absicherung

Auskunft bei der Geschäftsstelle: Thurgauer Bürgschaftsgenossenschaft
c/o Studer Treuhand Dorfstrasse 13 info@tbg-tg.ch
052 657 53 35 8255 Schlattingen tbg-tg.ch

zurbuchen.
objekt. raum. design.



WIR GESTALTEN IHRE RÄUME:

- Besprechung
- Empfang
- Arbeitsplätze

Zurbuchen AG Amlikon

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

TEAMBILDUNG HEUTE: KLEINE GESTEN, GROSSE WIRKUNG

«Chunsch au no uf äs Fierobigbier?» Diese Frage wird heute nicht mehr selbstverständlich mit JA beantwortet. Diese Teambuildingmassnahme muss heute ab und zu selber an die Hand genommen werden.

MANUELA FRITSCHI, GEMEINDESCHREIBERIN SIRNACH



Wo es früher klar war, dass man gemeinsam am Freitag ein Feierabendbier trinken geht, ist das heute lange nicht mehr selbstverständlich. Die Gesellschaft hat sich verändert, es läuft viel und es wird spontan entschieden, ob man geht oder nicht. Ideen, das Team trotz allem zusammenzubringen, sind gefragt und gar nicht immer so einfach umzusetzen. Die gewünschte Wirkung wird jedoch nur erzielt, wenn sie auf freiwilliger Basis geschieht. Es braucht mehr Akzeptanz – und das gegenseitig. Niemand soll dafür «verurteilt» werden, wenn er es am Freitag vorzieht, direkt nach Hause zu fahren. Und genauso soll man sich nicht anmassen, jemandem nachzusagen, sie/er habe kein Privatleben, wenn sie/er am Freitag noch bis 19.00 Uhr im Feierabendbier sitzt.

SPONTANITÄT MUSS GELEBT WERDEN

Damit sich ein Team bildet, sind gemeinsame Erlebnisse und die daraus folgenden Erinnerungen unumgänglich. Diese entstehen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern vor allem an einem gemeinsamen Ausflug, einem gemeinsamen Abenteuer und vor allem dann, wenn im Nachgang festgestellt wird «Weisch no, do hämmer no über d'Sträng ghaue!».

Die Arbeitgebenden sind gefordert, auch einmal spontan einen solchen Anlass zu organisieren. Es ist wichtig, Mitarbeitende «emotional» zu binden. Die entsprechenden finanziellen Ressourcen sollten nicht im Vordergrund stehen und wenn immer möglich aufgewendet werden. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass man sich zu einem Feierabendbier trifft, weil sicher noch ein Kollege, eine Kollegin im «Sternen» sitzt. Klingelt die Feierabendglocke, verlassen die

meisten Mitarbeitenden fluchtartig ihren Arbeitsplatz, sind anderweitig engagiert, treffen sich mit Freunden oder wollen einfach nach Hause.

IDEEN SIND GEFRAGT

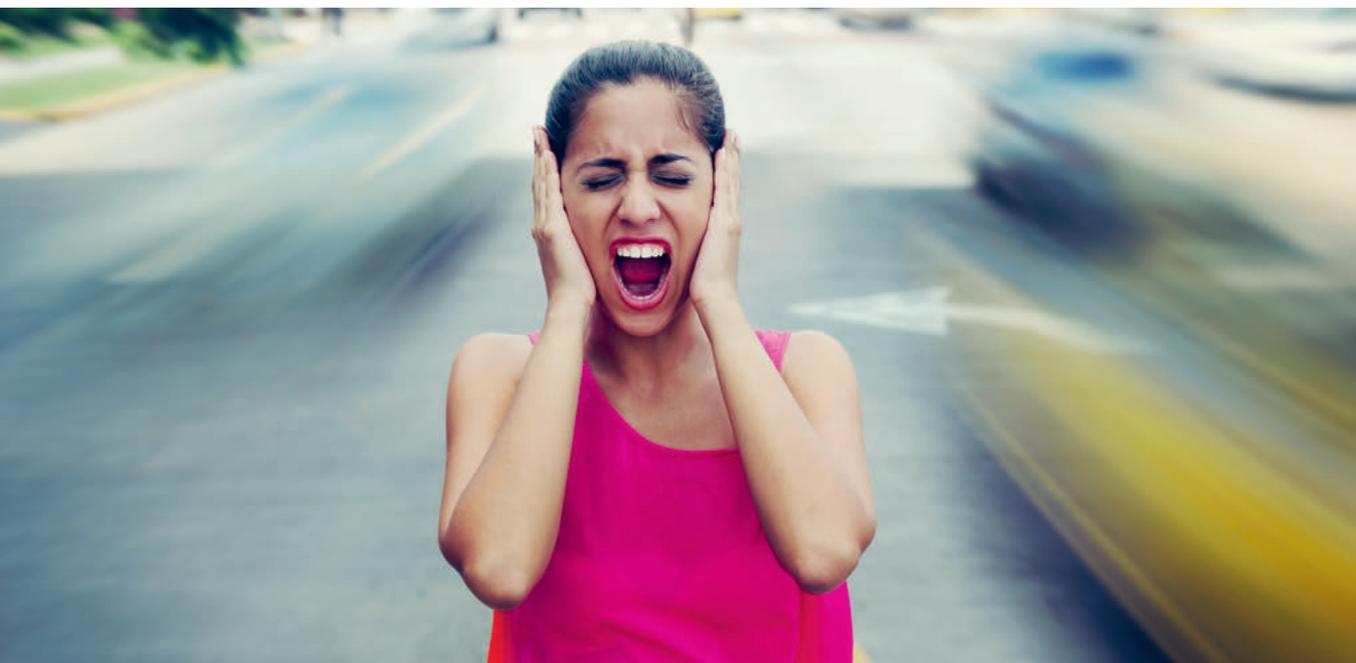
Die Gemeindeverwaltung Sirnach hat angefangen, ab und zu, neben den üblichen Teamanlässen wie dem Weihnachtsessen und dem jährlichen Ausflug, spontan unterjährige Anlässe zu organisieren. So wurde um Ostern beispielsweise ein «Eiertütsch-Turnier» auf die Beine gestellt oder die Pensionierung eines langjährigen Mitarbeiters ein bisschen üppiger gefeiert. Im Advent organisiert die Gemeinde ein Adventsfenster, gemeinsame Mittagessen werden intern, alternierend durch die verschiedenen Abteilungen, spontan ins Leben gerufen und selbstverständlich darf das Freitag-Feierabendbier weiterhin nicht fehlen. Was es immer braucht, sind Mitarbeitende, die solche spontanen Treffen initiieren und andere dafür begeistern können. Im «ungezwungenen» Rahmen entstehen tolle Gespräche, die sich nicht nur um den Arbeitsalltag drehen und so entsteht ein Teamspirit, der auch abteilungsübergreifend fruchtbar sein kann.

Wagen wir es wieder vermehrt, das Zusammensein zu geniessen und so den Zusammenhalt zu fördern. Ideen dafür sind bestimmt schon zahlreich vorhanden. Wichtig scheint, egal wie gross oder klein der Anlass, dass überhaupt etwas auf die Beine gestellt wird. Nur so gelingt es uns, unser Gegenüber kennen- und verstehen zu lernen und mit gemeinsamen Erlebnissen einen Zusammenhalt zu erreichen, der uns auch im Berufsalltag weiterbringt. ■

ÖFFENTLICH-RECHTLICHER LÄRM-SCHUTZ IM BEREICH ALLTAGSLÄRM

Anders als zum Beispiel im Kanton St.Gallen verfügen nur wenige Thurgauer Gemeinden über verbindliche Ruhezeitbestimmungen. «Reglemente über die Ruhe und Ordnung» oder «Polizeiverordnungen», wie sie häufig heissen, sind hierzulande Mangelware. Das mag erstaunen, liegt doch die Zuständigkeit im Bereich des sogenannten Alltagslärms weitgehend bei den Gemeinden.

MICHAEL CHRISTEN, STADTSCHREIBER BISCHOF SZELL



«Alltagslärm» definiert sich als Lärm, der direkt oder indirekt durch das menschliche Zusammenleben erzeugt wird und nicht primär sogenannten ortsfesten Anlagen zugeordnet werden kann. Dazu gehören Lärm aus der Wohnnachbarschaft (z.B. Baulärm des Nachbarn, private Feuerwerke, Kirchenglocken), Spiel- und Sportplätze, Veranstaltungen, Gastwirtschaften, private Tierhaltung (z.B. Hundegebell oder Hahngeschrei) oder Gerätelärm. Viele dieser Lärmquellen lassen sich nicht durch technische Massnahmen eliminieren, sondern setzen die Veränderung eines Verhaltens voraus. Vollzugsbehörde ist gemäss Umweltschutzgesetzgebung weitgehend die Gemeinde. Alltagslärm ist dadurch gekennzeichnet, dass keine rechtlich verbindlichen Belastungsgrenzwerte und Beurteilungsmethoden festgelegt sind. Sie lassen sich höchstens aus ande-

ren Lärmkategorien ableiten. Ob Lärm wirklich Lärm ist, hängt einerseits vom subjektiven Empfinden und andererseits von verschiedenen objektiv zu beurteilenden Faktoren ab (z.B. Stärke und Charakter der Immission oder Lärmempfindlichkeit der betroffenen Zone). Im Grundsatz gilt, dass vermeidbare, gesundheitsschädigende oder erheblich störende Immissionen zu vermeiden sind. Die Bearbeitung von Lärmklagen gestaltet sich für die Behörden aus den genannten Gründen schwierig und erfordert meist ressourcenbindende Einzelfallbeurteilungen. Zur Unterstützung dienen verschiedene Vollzugshilfen des Bundes oder des «Cercle Bruit», der Vereinigung kantonaler Lärmschutzfachleute. Beratend steht ausserdem das kantonale Arbeitsinspektorat zur Verfügung.

ORIENTIERUNGSRAHMEN ANSTATT VERBOTSKATALOG

Lärmklagen kommen in den letzten Jahren – zumindest was die eigene Erfahrung anbelangt – gehäuft vor. Die Pandemie sowie eine zunehmend verdichtete Bauweise dürften ihren Teil zu diesem Trend beitragen. Es ist leider auch immer häufiger festzustellen, dass Lärmproblematiken nicht unter den Direktbetroffenen besprochen und im Idealfall aus der Welt geschafft werden, sondern dass für die Problemlösung direkt die Behörde beigezogen wird. Das ist insofern schwierig, da über die Behörden ausgetragene Konflikte meist nicht zu einem nachhaltig guten nachbarschaftlichen Verhältnis beitragen. In vielen Fällen fehlt es aber auch schlicht an klaren Regeln. Und hier kann ein entsprechender Gemeindeerlass – nennen wir ihn «Lärmschutzreglement» – Abhilfe schaffen. Wichtig: Gemeindereglemente legen nicht Lärmgrenzwerte fest, sondern sie bestimmen verbindliche Nachtruhe- und Ruhezeiten sowie weitere Regelungen, die die öffentliche Ruhe betreffend. Nachtruhe und Ruhezeiten sind, entgegen der landläufigen Meinung, im Bereich des Alltagslärms nicht gesetzlich geregelt. Im Normalfall wird die Nachtruhe von 22 Uhr bis 6 Uhr angenommen. Ruhezeiten legen zusätzlich fest, wann ein erhöhtes Ruhebedürfnis besteht. Nachtruhe und Ruhezeiten unterscheiden sich dadurch, dass während ersterer, grundsätzlich jede lärmverursachende Handlung zu unterbleiben hat und zweitens im Besonderen auf lärmige Arbeiten abzielt – zum Beispiel das Rasenmähen zwischen 12 und 13 Uhr. Eine gesetzliche Regelung besteht im Kanton Thurgau einzig im Bereich der öffentlichen Ruhetage, mit dem Ruhetagegesetz. Jeder Gemeinde ist es vorbehalten, individuelle, den örtlichen Gegebenheiten angepasste Bestimmungen in ein Gemeindereglement aufzunehmen; zum Beispiel Betriebszeiten von Gartenwirtschaften und öffentlichen Spiel- und Sportplätzen oder den Umgang mit privaten Feuerwerken. Von einer zu starken Regulierung ist aber abzuraten. Ziel eines Reglements sollte es sein, sowohl der Bevölkerung wie auch der Behörde einen Orientierungsrahmen zur Verfügung zu stellen und auf keinen Fall einen Verbotskatalog aufzusetzen. Zu starke Regularien dürften es ausserdem schwer haben, den politischen Entscheidungsprozess zu überstehen.

UMFRAGE IN DEN THURGAUER GEMEINDEN

Mit meiner Diplomarbeit zum Verwaltungsökonom TG habe ich untersucht, in welchen Bereichen und inwieweit es auf Stufe Gemeinde hilfreich sein kann, verbindliche Bestimmungen in Bezug auf Alltagslärmproblematiken in einem Gemeindeerlass festzulegen. Aus der Diplomarbeit resultierte schliesslich ein Reglementsentwurf. Wichtige Erkenntnisse dafür lieferte eine im vergangenen Februar bei allen 80 Thurgauer Gemeinden durchgeführte Umfrage. Von den 61 Gemeinden, die sich an der Umfrage beteiligt haben, gibt die grosse Mehrheit (52) an, in den letzten fünf Jahren mit Lärmklagen im Zusammenhang mit Alltagslärm konfrontiert gewesen zu sein. Die meisten davon betrafen den Gerätelärm (Baumaschinen, Rasenmäher) mit 34 Nennungen, gefolgt von privater nicht gewerblicher Tierhaltung mit 30 und Gastgewerbebetrieben mit 21 Fällen. Das lässt darauf schliessen, dass die Lärmstörungen nicht nur nachtruhespezifischen Themen zuzuordnen sind, sondern auch die Tageszeit betreffen. Nur gerade 10 Gemeinden (16,4%) geben an,



über entsprechende verbindliche Regeln zu verfügen. Darunter fallen auch einzelne Gemeinderatsbeschlüsse zu Teilbereichen oder regelmässig publizierte Empfehlungen. Fakt ist, dass es in den allermeisten Gemeinden keine Lärmschutzbestimmungen gibt. Die Frage, ob es der Bevölkerung, aber auch der Behörde aus Sicht der Gemeinde dienen würde, wenn diese über entsprechende, zumindest minimale Normen verfügte, bejahen 24 Kommunen (39,3%). 23 (37,7%) sind gar der Meinung, dass es einheitliche kantonale Gesetzesbestimmungen oder zumindest ein Musterreglement bräuchte. Nur gerade 14 Gemeinden (23%) melden zurück, dass keine zusätzlichen Regulierungen nötig sind und die heutigen (grösstenteils nicht existenten) Bestimmungen ausreichen.

INDIVIDUELLE REGELN

Ob es letztlich ein Lärmschutzreglement braucht, muss jede Gemeinde für sich entscheiden. Es kann in jedem Fall nicht schaden, mit verbindlichen Spielregeln die nötige Rechtssicherheit zu schaffen. Schwierig dürfte hingegen die im Rahmen der Umfrage mehrfach eingebrachte Forderung nach einem kantonalen Musterreglement werden. Ein gutes und griffiges Gemeindereglement über den Lärmschutz ist den vor Ort herrschenden Gegebenheiten anzupassen. Arbon und Frauenfeld kämpfen mit anderen Lärmproblematiken als zum Beispiel Affeltrangen oder Braunau. Es ist darum genau und im Sinn der Verhältnismässigkeit abzuwägen, wo, was und wieviel geregelt werden muss. Weniger kann bekanntlich mehr sein. ■



Führungsschule Öffentliche Verwaltung

Lehrgangs-Start am 3. Mai 2023

Neu mit Passerelle zum CAS
(Certificate of Advanced Studies)

Schützenstrasse 8 | 9500 Wil
Tel. 058 228 72 54
weiterbildung@bzwu.ch | bzwu.ch

Entdecke die Begabung in dir.

Infoabend
Online oder vor Ort
Do, 3. November 2022
Anmeldung unter
bzwu.ch



Wir machen auch Ihre Gemeinde fit
für die digitale Zukunft

Infoma newsystem
Die durchgängige Gesamtlösung
für öffentliche Verwaltungen

www.axians-infoma.ch/vtg

Axians Infoma Schweiz
Rütistrasse 15, 8952 Schlieren | Riedstrasse 1, 6343 Rotkreuz
Service Desk: 0800 294 267

LESERUMFRAGE

Sie haben die 113. Nummer der Verbandszeitschrift «direkt» in den Händen. Seit der Erstausgabe im Mai 1994 hat sich das Layout und das Redaktionsteam mehrmals verändert. Geblieben ist aber die Vielfalt der Themen. Heute möchten wir Ihnen als Leserin und Leser die Möglichkeit geben, sich zur Verbandszeitschrift zu äussern.

REDAKTIONSKOMMISSION VTG

IN DER KURZEN UMFRAGE GEHT ES UM FOLGENDE THEMEN:

- Themenauswahl
- Lese-Rhythmus
- Verfügbarkeit
- Zeitschrift oder online?
- Was gefällt?
- Was fehlt?
- Interesse an Mitarbeit im Redaktionsteam
- Sonstiges



Wir freuen uns, wenn Sie an der Onlineumfrage teilnehmen.
Diese können Sie bis **31. Oktober 2022** ausfüllen.
Bitte nutzen Sie dafür den Link oder scannen Sie den QR Code.
www.umfrageonline.ch/c/t3vv9wgz



Arbeit, aber zu wenig Personal?

Überbrücken Sie den Engpass in Ihrer Verwaltung mit qualifizierten externen Fachkräften. Effizient, flexibel und kostengünstig.

federas
für die öffentliche Hand

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



DER MODELHOF

In Müllheim steht der Modelhof. Er ist ein Verschnitt aus Verwaltungsgebäude, Tempel und Opernhaus, mit Renaissance- und Anthroposophie-Zitaten. Zwanzig Räume hat das Haus, einige sehr farbig ausgestattet, andere mit Stofftapeten und klassisch getäfert.

MÜLLEMER ELIFANT



Im Jahr 1843 baute eine Gruppe Handwerksburschen einen Elefanten nach und stellte ihn in einer Scheune auf. Sie verlangten Eintrittsgeld und Futter für das Tier. Als der Betrug durchschaut wurde, flohen die Burschen mit dem Geld. Die Leute in den Nachbardörfern lachten schadenfreudig über die Müllheimer und gaben ihnen den Übernamen «Elifanten».

CRAZY NIGHT



Die Crazy Night, organisiert vom TV Müllheim, ist eine verrückte Nacht. Seit mehr als 25 Jahren feiern Jung und Alt am Vorabend des 1. August am Müllheimer Rosenweiher. Das Besondere des Fests sind die eindrücklichen Kulissen, welche die Mitglieder des Turnvereins selbst aufbauen und bis zur Partynacht geheim halten.

O THURGAU, DU HEIMAT



Der Lehrer Johannes Wepf aus Müllheim hat nach der Überlieferung das Lied «O Thurgau, du Heimat» komponiert. Dieses Lied soll übrigens erstmals aufgeführt worden sein, als 1855 die Bahn von Winterthur nach Romanshorn eingeweiht wurde.

AGENDA

2022

SEPTEMBER

15	Grundzüge des öffentlichen Beschaffungswesen	Weinfelden	
20	Umgang mit aggressiver Kundschaft und Gewaltprävention	Weinfelden	
22-24	Berufsmesse Thurgau	Weinfelden	
22	Tagung Bauverwalter/-innen	Amlikon-Bissegg	VTG
30	Tagung Werkhofleiter/-innen	Hüttwilen	VTG

OKTOBER

26	Lehrgang Fachperson Einwohnerdienste	Weinfelden	
26	Lehrgang Fachperson Steuern - mit Vertiefung Gemeindesteuern	Weinfelden	
27	Culture Check – Wissen über Kulturen aufbauen	Weinfelden	
28	Verwaltungsökonom/-in Thurgau	Weinfelden	
28	Informationsveranstaltung Wahlen und Abstimmungen	Frauenfeld	VTG

NOVEMBER

3	Tagung Finanzverwalter/-innen	Bottighofen	VTG
8	Einführungskurs Behördenmitglieder sowie Leitende von Sozialämtern	Weinfelden	
8	Tagung Leiter/-innen Steuerämter	Berlingen	VTG
15	Tagung Gesundheit VTG	Weinfelden	VTG
16	TKÖS Herbstkonferenz	Littenheid	
16	Informationsveranstaltung Lehrgänge öffentliche Verwaltung	Weinfelden	

2023

APRIL

20	19. Delegiertenversammlung des VTG	Weinfelden	VTG
----	------------------------------------	------------	-----

HERAUSGEBER

Verband Thurgauer Gemeinden

REDAKTIONSKOMMISSION

Chandra Kuhn (Vorsitz);
Michael Christen; Manuela Fritschi;
Anders Stokholm; Andrea Waltenspül

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

medienwerkstatt ag
www.medienwerkstatt-ag.ch

AUFLAGE

1900 Ex.

REDAKTIONSSCHLUSS

«DIREKT» NR. 114
24. Oktober 2022

Gerne stellen wir Ihnen weitere
Exemplare dieser Publikation zu.

