

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderates vom 20. September 2022

Beschluss

9	Ressourcen	2022-199
9.2	Personal	
9.2.1	Personalplanung	
	Personaldienst - Stellenplan - Bereinigung 2022 - Festsetzung 2023- Genehmigung	

Ausgangslage

Mit GRB 2018-151 vom 17. Juli 2018 hat der Gemeinderat den Prozess zur Festsetzung des Stellenplans festgelegt. Gemäss diesem wird der Stellenplan jeweils parallel zum Budget erarbeitet und zeitgleich mit dem Budget fürs kommende Jahr festgesetzt. Gleichzeitig mit der Festsetzung fürs kommende Jahr sind allfällig unterjährig bewilligte Stellenplananpassungen zu bereinigen. Der Stellenplan 2023 wurde an einer ersten Lesung vom 12. Juli 2022 und an einer zweiten Lesung vom 6. September 2022 beraten. Die definitive Fassung ist nun zeitgleich mit der Verabschiedung des Budgets 2023 zu genehmigen.

Bereinigungen 2022

Folgende Stellenplananpassungen sind 2022 mittels separater Beschlüsse erfolgt und sind folglich im Stellenplan zu bereinigen.

Präsidiales

Mit Beschluss 2022-35 vom 8. Februar 2022 hat der Gemeinderat aufgrund der seit 1. Januar 2022 in Kraft getretenen Einheitsgemeinde und dem dadurch markant erweiterten kommunikativ abzudeckenden Themenbereich sowie im Hinblick auf diverse anstehende strategische Vorhaben die Stelle des Informations- und Kommunikationsbeauftragten per 1. März 2022 auf 100 Stellenprozente erhöht.

Soziales / Ergänzungsleistungen

Mit Beschluss 2022-88 vom 12. April 2022 hat der Gemeinderat aufgrund der laufend steigenden Fallzahlen, der Zusatzbelastung durch die doppelte Fallführung gemäss bisherigem und neuem Ergänzungsleistungsrecht und der aufwendigen Einarbeitung der aufgrund des Entscheids der Gemeindeversammlung vom 14. Dezember 2020 notwendigen Neuanstellungen von Mitarbeitenden ohne spezifische Vorkenntnisse im Bereich Zusatzleistung den Stellenplan im Fachbereich Ergänzungsleistungen per 1. Mai 2022 um 60 Stellenprozente erhöht.

Anpassungen 2023

Für 2023 werden folgende Anpassungen, welche alle im Budget 2023 eingestellt sind, beantragt:

Präsidiales

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Personaldienst um 30 Stellenprozente.

Begründung

Mit der Schaffung der Einheitsgemeinde per 1. Januar 2022 übernimmt der Personaldienst der Verwaltung zunehmend Aufgaben einer zentralen HR-Stelle für die gesamte Gemeinde mit entsprechendem Koordinations- und Organisationsaufwand. Die aktuellen Ressourcen reichen jedoch zurzeit lediglich für die Erledigung der täglichen Personaladministration im Verwaltungsbereich. Für Projekte, beispielsweise in Folge der Einheitsgemeinde (unter anderem die Erarbeitung eines Einreichungsplans über die gesamte Gemeinde gemäss Art. 15 Personalverordnung, gemeinsame/ einheitliche Rekrutierungslösungen, koordinierte Umsetzung des neuen Personalrechts in allen Bereichen) oder zur Sicherung der benötigten Personalressourcen mit qualifizierten Mitarbeitenden stehen keine Ressourcen zur Verfügung. Dies wird den Anforderungen an eine Arbeitgeberin mit rund 400 Mitarbeitenden nicht mehr gerecht.

Zudem zeigt sich der bereits seit längerem diskutierte Fachkräftemangel immer deutlicher. Die überwiegende Mehrheit der zu besetzenden Stellen muss mehrmals ausgeschrieben werden, da in den ersten Bewerbungsrunden keine geeigneten Bewerbungen eingehen. Dies führt zu einem erheblichen Mehraufwand insbesondere auch beim Personaldienst. Gleichzeitig verstärkt dieser Fachkräftemangel den Wettbewerb unter den potentiellen Arbeitgeber/innen. Gerade als Gemeinde mit limitierten finanziellen Möglichkeiten ist es daher entscheidend, im nichtmonetären Bereich attraktive Angebote für bestehende und potentielle Mitarbeitende zu schaffen. Die Schaffung und Betreuung solcher - im Idealfall über die gesamte Gemeinde koordinierter - Angebote benötigt jedoch Ressourcen, welche aktuell nicht vorhanden sind.

Die Digitalisierung respektive die digitale Transformation bietet laufend neue Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung, welche seitens Gemeinde geprüft und wo zielführend eingesetzt werden. So betreibt die Gemeinde seit einiger Zeit ein digitales Rekrutierungstool, welches als primärer Bewerbungskanal angeboten wird und dazu beiträgt, verschiedene Schritte im Rekrutierungsverfahren effizient gestalten zu können. Auch weitere Prozessoptimierungen werden in regelmässigen Abständen und vor jeder Stellenplanerhöhung geprüft und wenn möglich umgesetzt.



Trotz dieser Prozessoptimierungen sind für die oben beschriebenen Aufgaben nicht genügend Ressourcen vorhanden. Die beantragten 30 Stellenprozente sollen durch Pensenaufstockungen bei bestehenden Mitarbeiterinnen abgedeckt werden. Dadurch können eine zusätzliche Anstellung und der damit verbundene Aufwand (Rekrutierung, Einarbeitung etc.) vermieden werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 30 Stellenprozente in den Lohnklassen 14 und 15 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 35'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2023 eingestellt.

Umwelt

Antrag

Umwandlung der heutigen Praktikumsstelle Umweltamt (50 %) in eine neue Stelle Projektleitung Umweltamt / Stv. Leiter/in Abteilung Umwelt (80 %). Somit soll der Stellenplan im Bereich Umweltamt um 30 Stellenprozente erweitert werden.

Begründung

Entlastung der neuen Abteilungsleitung:

Mit der neuen Amtsdauer wird der Bereich Natur- und Umwelt selbständig und neu als Abteilung Umwelt formiert. Die neue Abteilung Umwelt ist die kleinste Abteilung in der Gemeinde Rüti und setzt sich aus dem Bereich Umwelt und dem Fachbereich Schwimmbad zusammen. Im Bereich Umwelt, welcher ein sehr breites Themenfeld abdeckt, sind - ohne den Fachbereich Schwimmbad - derzeit zwei Festangestellte mit total 140 Stellenprozenten beschäftigt (Abteilungsleitung 80 %, Sachbearbeiterin 60 %). Mit dem Wechsel von der Bereichs- zur Abteilungsleitung werden die Anforderungen und Aufgaben an die jetzige Bereichsleitung steigen. Bei einem unveränderten Pensum der neuen Abteilungsleitung von 80 % sind zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich. Durch das Einstellen einer Projektleitung, die auf Grund ihrer Ausbildung und Erfahrung die neue Abteilungsleitung stellvertreten kann, sollen diese Ressourcenengpässe geschlossen werden.

Bedarf nach Unterstützung in der Projektarbeit:

Die Abteilung Umwelt zeichnet sich durch einen hohen Anteil an Projekten aus, deren Umsetzung meist ein hohes Fachwissen sowie Erfahrung in der Projektleitung erfordern. Die Sachbearbeiterin ist mit ihren 60 Stellenprozenten vollumfänglich mit administrativen Tätigkeiten ausgelastet. Auch auf Grund der Ausbildung und der fehlenden Projektleitungserfahrung kann die aktuelle Stelleninhaberin die Leitung nur beschränkt entlasten. Die aktuelle Stelleninhaberin wird in drei Jahren pensioniert und eine entsprechende Weiterbildung scheint wenig sinnvoll und wird daher auch nicht angestrebt. Die Bereichsleitung leitet aktuell 13 Projekte mit einem Finanzvolumen von rund CHF 1.6 Mio. (Energie- und Klimaverordnung, Energiekonzept und Energieplanung, Umsetzung und Weiterführung Massnahmenkatalog Energiestadt, Kommunikation Energiestadt, Altlastensanierung Hüllistein, Überwachung Sanierungsstandort unter Fägswil, Gründung Unterhaltsgenossenschaft Flurwege, Abfallcockpit, Böschungssanierung Schwimmbad, Sanierung Warenlieferung Schwimmbad, Konzept Gesamtsanierung Schwimmbad, Erneuerung Neopyhtenmanagement, Umsetzung Grünraumkonzept in der Verwaltung). Die seit Mai 2022 für die Abteilung Umwelt tätige Praktikantin wurde unter anderem zur Projektunterstützung eingestellt. Es zeigt sich aber, dass auch eine Erhöhung der aktuell zugesicherten 50 % Praktikumsstelle um weitere



50 % für die kommenden Jahre nicht ausreichen wird, um die Abteilungsleitung primär im Umsetzen von Projekten zu unterstützen.

Gewährleistung der Erreichbarkeit:

Mit lediglich zwei Teilzeitarbeitenden mit einem totalen Stellenpensum vom 140 Stellenprozenten kann die Besetzung der Abteilung Umwelt während der regulären Öffnungszeiten aufgrund von Ferienabwesenheiten oder Sitzungsteilnahme bereits im «Normalfall» nicht gewährleistet werden. Mit den neuen Aufgaben der künftigen Abteilungsleitung und den vermehrten, altersbedingten Ferienabwesenheiten der Sachbearbeiterin (zusätzliche Ferienwoche, Dienstaltersgeschenk), wird die Situation zunehmend verschärft. Durch die Schaffung einer zusätzlichen 80 % Stelle kann das Voranbringen der verschiedenen, strategisch wichtigen Projekte sichergestellt, die Erreichbarkeit garantiert und die Kundenzufriedenheit aufrechterhalten werden.

Langzeitperspektiven:

Zum aktuellen Zeitpunkt und für die kommenden Jahre kann eine Projektleitung mit einem Pensum von 80 Stellenprozent vollumfänglich mit Projektarbeit ausgelastet werden. Vor allem im Bereich des Abfallmanagements stehen jedoch weitere Arbeiten an. So muss das Abfallkonzept dringend neu überarbeitet und die Abfallgebühren neu festgesetzt werden. Sollte die Projektleitung dennoch unerwarteterweise längerfristig nicht ausgelastet sein, gäbe es spätestens im Jahr 2025, mit der Pensionierung der Sachbearbeiterin, Möglichkeiten, darauf zu reagieren.

Besoldungskosten

Für die zusätzliche Projektleitungsstelle von 80 Stellenprozenten in der Lohnklasse 16 wird mit Besoldungskosten von ca. CHF 80'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Aufgrund des Wegfalls der heutigen Praktikumsstelle (Besoldungskosten CHF 25'000.00) ergeben sich zusätzliche Kosten von rund CHF 55'000.00. Die Kosten sind im Budget 2023 eingestellt.

Sicherheit, Bereich Polizei

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Polizei um 20 Stellenprozente.

Begründung

Per 1. Februar 2020 übernahm die Polizei aus Effizienzgründen den bis dato beim Sicherheitsamt ausgelagerte Teil der Ordnungsbussenverwaltung (sämtliche Korrespondenz, Zahlungs- und Mahnungswesen, Anfragen, Rapportierung, Archivierung, etc.). Dafür wurde per 1. Februar 2020 bis 30. September 2020 eine befristete Pensum Erhöhung um 10 % bei der Zivilangestellten im Bereich Polizei bewilligt. Auf Grund der Tatsache, dass der Mehraufwand in der Praxis effektiv höher lag als die angenommenen 10 % der Pensums Erhöhung wurde per 1. Dezember 2020 bis 31. Dezember 2020 eine Pensums Erhöhung auf 20 % bewilligt.

Da gleichzeitig ein Mitglied des Polizeikorps aufgrund privater Umstände sein Arbeitspensum von 100 % auf 80 % reduzieren wollte, konnte per 1. Mai 2021 eine interne Lösung (Verschiebung von 20 Stellenprozenten vom Polizeikorps zur Zivilangestellten) gefunden werden. Die Zivilstelle entlastete dabei die Polizeistelle im Bereich Verkehrsinstruktion (Administration, Terminvereinbarung, Bestellungen, Teilinstruktion Kindergarten). Was trotz Pensums Anpassung zu einer stärkeren Auslastung der Zivilstelle führte.



Trotz der Entlastung durch die Zivilstelle im Bereich Verkehrsinstruktion führte die Reduktion um 20 Stellenprozent im Polizeikorps zu einer Reduktion der Leistungsfähigkeit bei den polizeilichen Aufgaben, insbesondere im Bereich der Patrouillentätigkeit. Da es bislang jedoch keine Möglichkeit gab, eine Aufstockung um 20 Stellenprozent im Polizeikorps vorzunehmen (die bestehenden Mitarbeitenden konnten nicht aufstocken und eine zusätzliche Anstellung im Umfang von 20 Stellenprozent ist aus betrieblicher Sicht nicht zielführend) wurde auf eine Anpassung des Stellenplans bislang verzichtet.

Nun ist jedoch die betroffene, aktuell mit 80 Stellenprozent besetzte Polizeistelle neu zu besetzen, womit sich die Möglichkeit ergibt, die vorgängig reduzierten Stellenprozent wieder auf 100 % zu erhöhen. Eine Aufstockung dieser fehlenden 20 % wird sich positiv auf die sichtbare Präsenzzeit der Polizei im Dorf auswirken, da diese wieder vermehrt für Patrouillentätigkeiten eingesetzt werden kann. Die Stellenplananpassung soll daher per Anstellung der neuen Mitarbeiterin /des neuen Mitarbeiters erfolgen.

Die neu zu besetzende Stelle beinhaltet weiterhin ein Pensum von ca. 20 % in der Verkehrs- und Sicherheitsinstruktion an den Schulen und Kindergärten in Rüti. Dabei ist davon auszugehen, dass aufgrund tendenziell steigenden Schüler/innenzahlen und rückläufigen Ressourcen bei der Kantonspolizei für entsprechende Aufgaben die Auslastung der Kommunalpolizei in diesem Bereich in Zukunft steigen wird.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 20 Stellenprozent in der Lohnklasse 18 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 25'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2023 eingestellt.

Sicherheit, Bereich Feuerwehr

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Feuerwehr um 30 Stellenprozent.

Begründung

Der Feuerwehr-Materialwart benötigt einen Ersatz des bisherigen Hilfsmitarbeiters (bisher via Arbeitsintegration). Dieser Ersatz sollte zuverlässig und eine mögliche Stellvertretung des Materialwartes übernehmen können. Daher ist eine Hilfe von Seiten Arbeitsintegration nicht zielführend. Für die Wartungen und Retablierung braucht es Kurse, um das Material fachgerecht nach gesetzlichen Vorgaben prüfen zu können. Ebenso sollte die Person in der Lage sein, die Feuerwehrfahrzeuge zu fahren (inkl. LKWs). Die Kurse und LKW-Führerprüfungen könnten bei Eignung des Angestellten (falls noch nicht vorhanden) auch nachträglich nachgeholt resp. ausgebildet werden. Bei einer/einem guten Mitarbeitenden genügt ein Pensum von 30 Stellenprozent.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 30 Stellenprozent in der Lohnklasse 8 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 25'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2023 eingestellt.



Übersicht

Gemäss den einzelnen Anträgen sollen folgende Stellenplananpassungen beschlossen werden:

Bereich	Anpassung	Kosten	Neuer gesetzlicher Auftrag	Erweiterung bestehende Aufgabe
Präsidiales, Personaldienst	+ 30 %	+ CHF 35'000.00		x
Umwelt	+ 30 %	+ CHF 55'000.00		x
Sicherheit, Polizei	+ 20 %	+ CHF 25'000.00		x
Sicherheit, Feuerwehr	+ 30 %	+ CHF 25'000.00		x
Total	+ 110 %	+ CHF 140'000.00		CHF 140'000.00

Erwägungen

Gemäss Art. 16 Ziff. 12 der Gemeindeordnung vom 25. September 2005 ist der Gemeinderat zuständig für die Festsetzung des Stellenplans sowie die Bewilligung neuer Stellen.

Beschluss

1. Die Bereinigung des Stellenplans 2022 wird wie beantragt gutgeheissen.
2. Die Anpassungen des Stellenplans für 2023 werden wie beantragt gutgeheissen.



3. Der Stellenplan wird per 1. Januar 2023 wie folgt festgesetzt:

Abteilungen	Stellenprocente
Präsidiales (inkl. Betreibungsamt)	1'270
Gesellschaft	1'075
Finanzen (inkl. Steuern)	1'080
Soziales	1'410
Bau	2'250
Umwelt	390
Sicherheit	1'360
Zwischentotal 1	8'835
Lernende (inkl. Praktikant/innen)	
Kanzlei	600
Unterhaltungsdienst	100
Zwischentotal 2	700
Zweiter Arbeitsmarkt	
Kanzlei	60
Sammelstelle	50
Zwischentotal 3	110
Total	9'645

4. Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Mitglieder Gemeinderat
- Personaldienst
- Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (zur Kenntnisnahme)
- Internet «Stellenplan - Bereinigung 2022 - Festsetzung 2023 – Genehmigung»
- Archiv

Versand: 27. September 2022

Gemeinderat Rüti



Thomas Ziltener
Gemeindeschreiber