

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderates vom 5. September 2023

Beschluss

9	Ressourcen	2023-127
9.2	Personal	
9.2.1	Personalplanung	
	Personaldienst - Stellenplan 2024 - Gemeindeverwaltung mit Aussenstellen - Genehmigung	

Ausgangslage

Mit Beschluss 2023-58 vom 9. Mai 2023 hat der Gemeinderat den Terminplan zur Festsetzung des Stellenplans festgelegt. Gemäss diesem wird der Stellenplan parallel zum Budget erarbeitet und zeitgleich mit der Verabschiedung des Budgets zuhanden der Gemeindeversammlung fürs kommende Jahr abschliessend festgesetzt.

Gemäss Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019 sind mit Beginn der Amtsdauer 2022–2026 die eigenständigen Kommissionen (Schulpflege und die Betriebskommissionen Breitenhof und Gemeindewerke) für die Schaffung und Aufhebung von Stellen in ihrem Aufgabenbereich zuständig. Die entsprechenden Stellen werden daher nicht mehr im vom Gemeinderat verabschiedeten Stellenplan geführt. Die eigenständigen Kommissionen sind aufgefordert, die Stellenplanung eigenständig vorzunehmen und sicherzustellen, dass die entsprechenden Auswirkungen auf die Ausgaben spätestens bei der zweiten Budgetlesung in ihren Budgetanträgen berücksichtigt sind.

Den Stellenplan 2024 der Verwaltung inklusive der Aussenstellen hat der Personaldienst in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verwaltungsabteilungen erarbeitet. Der Gemeinderat hat mit Grundsatzentscheid 2023-99 vom 4. Juli 2023 den Anpassungen des Stellenplans zugestimmt. Mit vorliegendem Beschluss ist dieser nun festzulegen.

Anpassungen 2024

Für 2024 werden folgende Anpassungen, welche alle im Budget 2024 eingestellt sind, beantragt:

Präsidiales

Antrag Informations- und Kommunikationsfachstelle

Erweiterung des Stellenplans der Informations- und Kommunikationsfachstelle um 80 Stellenprozent.

Begründung

Die Gemeinde Rüti hat seit 2019 einen Informations- und Kommunikationsbeauftragten. Dadurch konnte die Öffentlichkeitsarbeit der Gemeinde sowohl qualitativ als auch quantitativ gesteigert und der Gemeindeschreiber von diesen Aufgaben entlastet werden. Dies bewährte sich beispielsweise während der Corona-Pandemie, als Rüti der Bevölkerung dank des Informations- und Kommunikationsbeauftragten neue Themen und

Fragestellungen zeitnah und in hoher Qualität nahebringen konnte. Mit der Einführung der Einheitsgemeinde und der Integration der Schule haben die Aufgaben des Informations- und Kommunikationsbeauftragten weiter zugenommen. Vermehrt sind Aufgaben allgemeiner Art wie beispielsweise die Erstellung des Geschäftsberichts, die Information rund um «Rüti leben Rüti gestalten» oder die Überarbeitung des CI/CD für die Gemeinde, aber auch für die Schule, die Gemeindewerke, den Breitenhof und weitere Gemeindeangebote (Bibliothek, Chronik, Kinder- und Jugendarbeit, Badi etc.) hinzugekommen. Die Aktivitäten der Gemeinde auf Social-Media-Kanälen und auf der Gemeinde-App (My Local Services) sind verstärkt worden. Generell gilt es, die Bevölkerung überall dort mit Informationen zu erreichen, wo sie sich aufhält – und das ist nicht mehr primär beim Lesen des Zürcher Oberländers am Mittagstisch, sondern vermehrt im Internet und auf Handy-Apps rund um die Uhr.

Bei der politischen Arbeit der Gemeinde ist es wichtig, die politischen Prozesse optimal kommunikativ zu begleiten: Beratung und Support von Projekten oder Abstimmungsvorlagen sind heute in Rüti eine Selbstverständlichkeit und unterstützen die Wissensvermittlung bei der Bevölkerung. Komplexe oder kontroverse Vorlagen können mit geeigneten Kommunikationsmassnahmen allen Interessierten verständlich nähergebracht werden. Zielgruppengerechte Kommunikation unterstützt die Meinungsbildung und die demokratischen Mitwirkungsprozesse. Beispiele dafür: Der Energieverbund Rüti Zentrum oder die geplante Auslagerung der Zusatzleistungen an die SVA Zürich, aber auch die baulichen Entwicklungen an der Bandwiesstrasse.

Die Nachfrage nach kommunikativer Unterstützung steigt u.a. wegen der neuen Organisation der Gemeinde Rüti als Einheitsgemeinde, und dort speziell im Social-Media-Bereich. Bei den mittlerweile vielfältigen Aufgaben des Informations- und Kommunikationsbeauftragten ist es sinnvoll, die vorhandenen Kompetenzen um neue zu ergänzen und gleichzeitig eine gute Lösung für die Vertretung bei Absenzen zu finden.

Folgende Aspekte stehen im Zentrum:

Social Media

- Ausbau bei der Schule geplant. Daher braucht es zusätzliche Ressourcen. Die entsprechenden Aktivitäten sollen innerhalb der Gemeinde an einem Ort koordiniert werden und dort zusammenlaufen.
- Nebst der Schule zeigen weitere Bereiche aktives Interesse an Social-Media-Beiträgen (Bibliothek, KJAR, Chronik).
- Die bestehenden Kanäle sollen regelmässig mit attraktiven Inhalten bespielt werden (Stichworte: zielgruppengerechte Ansprache, gute Bilder, Kampagnen), künftig vermehrt auch mit Videobeiträgen (Beispiel: Stelleninserate oder das Video zur Bewerbung der Ausbildungsplätze).
- Die App der Gemeinde soll gezielt auch für Kampagnen genutzt und so eine höhere User-Zahl und Verankerung in der Bevölkerung erreicht werden.
- LinkedIn ist ein wichtiger Kanal bei der Mitarbeitenden-Rekrutierung – dieser muss aktiv betreut werden.
- Weitere Kanäle sollen je nach Entwicklung bei Bedarf hinzugenommen werden.



Vertretung und Kontinuität

- Aktuell übernimmt der Gemeindeschreiber die Vertretung bei Abwesenheit des Informations- und Kommunikationsbeauftragten. Jedoch stehen im hierfür nur sehr wenige Ressourcen zur Verfügung. Eine möglichst vollwertige Vertretung wäre vor allem bei der
 - Begleitung grosser Projekte (z.B. Bandwies, Energieverbund Rüti Zentrum, Fernwärme ab Kezo),
 - überraschenden Medienanfragen (z.B. Leinenpflicht für Hunde / Verwaltungsgerichtsurteil),
 - Themen mit Beratungsbedarf (z.B. Viele Kündigungen in Schuleinheit, Begleitung von kontroversen Abstimmungsvorlagen)
 - und der Koordination mit der Dorfzeitung «Rütner» (Redigieren/Schreiben, Absprachen mit Leiter und Autor/innen)wichtig. Aktuell ruhen die Aktivitäten auf den Social-Media-Kanälen bei Abwesenheit des Informations- und Kommunikationsbeauftragten weitgehend.
- Der Gemeindeschreiber kann die meisten dieser Vertretungsaufgaben aus Ressourcegründen nicht wahrnehmen.
- Das ordentliche Pensionierungsalter des Informations- und Kommunikationsbeauftragten ist der 31. Januar 2027. Ein vorausschauender Wissenstransfer ist auch im Hinblick auf eine Pensionierung sinnvoll.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 80 Stellenprozente in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 100'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt.

Antrag Ausbildungsplatz Projekt Fachkräftemangel VZGV

Neuschaffung einer Ausbildungsstelle im Rahmen des Projekts Fachkräftemangel Verein Zürcher Gemeinde- und Verwaltungsfachleute (VZGV) im Bereich Präsidiales mit maximal 100 Stellenprozente, befristet für drei Jahre (2024 – 2026).

Begründung

In der Praxis zeigt sich, dass sich vermehrt Lehrabgängerinnen, Lehrabgänger und junge Berufsleute aus der öffentlichen Branche bei der weiteren beruflichen Planung an der Privatwirtschaft ausrichten. Die öffentliche Verwaltung riskiert, ausgebildetes Fachpersonal zu verlieren und verpasst die Change, mit einer konkreten Anschlusslösung «ihre Reihen» zu füllen, Fachkräfte zu sichern oder eine Nachfolgeplanung im Einzelfall sicher zu stellen. Dem möchte der VZGV im Rahmen des Projektes «Fachkräftemangel» mit dem Teilprojekt «Trainingsprogramm» entgegenwirken. Ein mehrmonatiges strukturiertes Ausbildungsprogramm für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, sowie junge Berufsleute ermöglicht es diesen, in anderen Gemeinden und Städten weitere Berufserfahrung zu sammeln, ihr Grundwissen zu vertiefen und sich gezielt weiter zu bilden (zum Beispiel als Fachperson öffentliche Verwaltung). Während den Einsätzen in den teilnehmenden Gemeinden und Städten können junge Berufsleute bedarfsgerecht eingesetzt, deren spezifische Fertigkeiten genutzt und zukünftige Fachleute rekrutiert werden. Somit kann es gelingen, ausgebildetes Fachpersonal in der Branche zu halten.

Das Ausbildungsprogramm konzentriert sich primär auf den Kanton Zürich. Das Programm erstreckt sich über mehrere Monate. Die Wahl eines der folgenden Szenarios hängt einerseits von den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden und andererseits von den möglichen Einsatzplätzen der Gemeinden und Städte ab.



- Szenario 1: Die Teilnehmenden sind im Verlaufe des Ausbildungsprogrammes in verschiedenen Gemeinden und Städten tätig und werden jeweils für eine befristete Zeit angestellt.
- Szenario 2: Die Teilnehmenden werden von einer Gemeinde oder Stadt für die gesamte Zeit des Ausbildungsprogrammes befristet angestellt und wechseln punktuell in eine Gemeinde oder Stadt (Ausleihgemeinde).
- Szenario 3: Die Teilnehmenden durchlaufen das ganze Ausbildungsprogramm in einer Gemeinde oder Stadt und werden dort befristet angestellt.

Beteiligung an den Weiterbildungskosten

Das Ausbildungsprogramm dauert grundsätzlich je nach Bedürfnissen 6 bis 18 Monate. Die Teilnehmenden besuchen während der Teilzeitanstellung in den Gemeinden oder Städten eine berufsspezifische Weiterbildung. Neben der Anstellung der jungen Berufsleute während der Ausbildungszeit übernehmen die Gemeinden und Städte einen Anteil an den Weiterbildungskosten der Teilnehmenden (analog der kommunalen Weiterbildungsregelungen). Erstreckt sich das Ausbildungsprogramm über mehrere Gemeinden oder Städte, tragen diese die Kosten anteilmässig. Die Geschäftsstelle des VZGV koordiniert die verschiedenen Einsätze mit den Arbeitgeberinnen und den Teilnehmenden.

Ein konkreter Leitfaden, welcher die Ausbildungsprogramme regelt, wird zurzeit von der Teilprojektgruppe «Trainingsprogramm» erarbeitet. Damit die ersten Ausbildungsprogramme wie geplant im nächsten Jahr starten können, müssen Ausbildungsplätze resp. Einsatzplätze in verschiedenen Gemeinden und Städten ab 2024 zur Verfügung stehen. Rüti möchte hier, zusammen mit anderen Bezirksgemeinden, eine Vorreiterrolle übernehmen. Darum wird eine Neuschaffung der Stelle «Ausbildungsplatz Projekt Fachkräftemangel VZGV» von 100 Stellenprozent im Bereich Präsidiales für die nächsten drei Jahre (2024–2026) beantragt. Die konkreten Einsätze in den Abteilungen sind nach Projektstart je nach Bedarf zu bestimmen.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen maximal 100 Stellenprozent in der Lohnklasse 9, wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von maximal CHF 65'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt.

Bau

Antrag Unterhaltsdienste

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich Unterhaltsdienste um 100 Stellenprozent.

Begründung

Mit der geplanten Stellenplanerweiterung im Bereich Unterhaltsdienste sollen drei gesellschaftliche Aspekte verfolgt werden.

1. **Ökologische Bewirtschaftung von Grünräumen im Siedlungsraum**
Rüti verdankt sein Naturpotenzial der Vielfalt an verschiedenen Lebensräumen. Damit diese Naturschätze erhalten bleiben sind grosse Anstrengungen notwendig. Mit dem verabschiedeten Grünraumkonzept sowie dem Landschaftsentwicklungskonzept (LEK) sollen die vorhandenen naturnahen Lebensräume aufgewertet und vernetzt werden. Innerhalb des Siedlungsraumes sind dies insbesondere Rabatten, Strassenränder und Anlagen. Die künftige Bewirtschaftung dieser Flächen soll sich vermehrt auf Ökologie und Stadtklima

ausrichten (Stichwort Schwammstadt, Hitzeminderung durch Schatten, Oberflächenwasser direkt vor Ort versickern, Biodiversität etc.).

2. Verbesserung der Sauberkeit im öffentlichen Raum
Die stellenweise Überbeanspruchung der öffentlichen Räume, veränderte Ess- und Konsumgewohnheiten («24-Stunden-Gesellschaft»), Nutzungskonflikte und die fehlende Wertschätzung für bzw. die mangelnde emotionale Verbundenheit zu öffentlichen Räumen wie auch Bequemlichkeit und Ignoranz, führen zu vermehrtem Littering. Seit Jahren ist dieser Trend auch in Rüti sicht- und spürbar. Um die Sauberkeit im öffentlichen Raum trotzdem nicht zu vernachlässigen, sind vermehrte Anstrengungen in der Entsorgung notwendig.
3. Betrieblicher Unterhalt an Wanderwegen
Naherholungsgebiete werden in der gegenwärtigen Betriebsamkeit immer beliebter und wichtiger. Rüti verfügt über zahlreiche Fuss- und Wanderwege in die nahgelegenen Naherholungsgebiete. Damit diese zugänglich sind und sicher benutzt werden können, sind vermehrte Anstrengungen im betrieblichen Unterhalt notwendig (Ausbessern der Wegoberflächen, Ausmähen und Gehölzschnitt der Wegränder, Reinigen von Entwässerungen und Bachdurchlässen, Entfernen von Erde und Laub von Kunstbauten, Säubern von Gehflächen, Nachziehen oder Ersetzen von Verbindungsmitteln bei Wegbefestigungen und Kunstbauten).

Um auf die aktuellen Bedürfnisse und Anforderungen hinzuwirken, soll der Stellenplan um 100 Stellenprozent erweitert werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 100 Stellenprozent in der Lohnklasse 11 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 86'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt.

Antrag Tiefbau

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Tiefbau um 20 Stellenprozent.

Begründung

Im Sekretariat der Abteilung, insbesondere im Baubewilligungsverfahren bestehen seit längerem sehr hohe Auslastungen. Seit mehreren Jahren werden darum Aushilfen im Umfang von rund 40 % beigezogen. Zudem wird die Abteilung Bau seit einigen Jahren vermehrt durch externe Ingenieurbüros für die zeitgerechte Bearbeitung der Baugesuche im Baubewilligungsverfahren unterstützt. Eine Entlastung resp. Änderung der Auslastung zeigt sich künftig nicht ab. Im Gegenteil, die Anzahl Baugesuche haben sich mit den vereinfachten Verfahren für Grundeigentümerinnen und Grundeigentümer im Bereich Wärmepumpen und Photovoltaikanlagen stark erhöht. Gleichzeitig sind aber die Anforderungen an Baugesuche insbesondere von Seiten Umwelt stetig gestiegen und haben mit Gesetzes- und Verordnungsanpassungen die Prozesse der allgemeinen Bauverfahren verschärft und intensiviert. Auch werden Baugesuche vermehrt digital abgewickelt, was wiederum laufend Anpassungen in den Bauverfahren und Prozessen notwendig macht. Eine zeitnahe und qualitativ einwandfreie Bearbeitung der Baugesuche ist aktuell gefährdet.

Um die hohe Auslastung im Sekretariat der Abteilung Bau etwas auszugleichen, soll der Stellenplan um 20 Stellenprozent erweitert werden (Aufstockung einer bestehenden 40 %-Stelle). Mit der Stellenplanerweiterung werden folgende Ziele verfolgt:



- Allgemeine Sekretariatsaufgaben (Auskünfte, Schalter, Telefon, Erfassung und Koordination der Baugesuche, Ausfertigung der Beschlüsse, Postversand, Rechnungswesen, etc.)
- Selbständige Bearbeitung von Anzeigeverfahren
- Selbständige Bearbeitung von Konzessions- und Grabengesuche

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 20 Stellenprocente in der Lohnklasse 12 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 18'500.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt.

Gesellschaft

Antrag Kinder und Jugend

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich Kinder und Jugend um 10 Stellenprocente für die Beratungsstelle Space 16.25.

Begründung

In der Startphase wurde das Space 16.25 vom AJB durch personelle Ressourcen (Netz2) und fachliche Begleitung (Abteilung Gemeinwesenarbeit, GWA) unterstützt. Das AJB zieht sich nach der Pilotphase Ende 2023 aus der Anlaufstelle zurück, wobei die GWA als Ansprechpartnerin weiterhin unbefristet zur Seite steht. Die durch das AJB zur Verfügung gestellten Beratungsressourcen (Netz2) gilt es dauerhaft zu ersetzen. Wie die quantitativen Auswertungen von der Startphase bis Ende 2022 aufzeigen, entsprach der Gesamtaufwand 594 Stunden, was 20 Stellenprozenten entspricht.

Rückblickend auf die letzten zwei Jahre kann das Space 16.25 als ein erfolgreiches Pilotprojekt bewertet werden; es zeigte sich klar, dass eine Anlaufstelle innerhalb der Gemeinde, resp. des Bezirks notwendig ist.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 10 Stellenprocente in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 12'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt.

Antrag Gesellschaftsbereich

Aufgrund anhaltender Herausforderungen im Asylbereich sowie wachsender Aufgaben im Gesellschaftsbereich, sollen die bislang mit einer befristeten Anstellung abgedeckten 60 Stellenprocente (nicht im Stellenplan abgebildet) in eine unbefristete Anstellung überführt werden. Hierfür soll der Stellenplan der Abteilung Gesellschaft mit zusätzlichen 60 Stellenprozenten ergänzt werden. Diese sollen einerseits im Bereich Integration von Geflüchteten und Asylbewerbenden sowie andererseits für die Neu- und Weiterentwicklung gesellschaftlich relevanter Projekte und speziell für die Gesundheitsförderung eingesetzt werden.

Begründung

Die zusätzlichen Ressourcen sollen in den Bereichen Asyl, übergeordnete gesellschaftliche Projekte und Gesundheitsförderung eingesetzt werden. Die Begründung wird in diese drei Bereiche gegliedert.

Asylbereich (40 %)

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Asylpolitik ist zurzeit auf mehreren Ebenen erforderlich und bindet auch in der Abteilung Gesellschaft grosse personelle Ressourcen.

Seit Beginn des Krieges in der Ukraine ist die Zahl der Geflüchteten stark angestiegen. Die Aufgaben im Asylbereich sind nicht nur quantitativ höher, sondern auch deutlich komplexer geworden, was eine engere Kooperation der involvierten Stellen erfordert. Mit der Asylorganisation Zürich (AOZ) existiert bereits eine gewinnbringende Zusammenarbeit, ebenso mit der Schule, dem Sozialdienst und der Liegenschaftsverwaltung. Ein besonderes Augenmerk wird aktuell auf die Begleitung der Gastfamilien und von - privat oder organisiert - freiwillig Engagierten gelegt. Vor allem im Hinblick auf die Schnittstellen zur Vereinsarbeit sowie im Dialog mit der einheimischen oder zugewanderten Bevölkerung zeigt sich schon jetzt, dass eine kompetente Ansprechperson dringend benötigt wird – um Fragen zu beantworten, bei allfälligen Konflikten Unterstützung zu leisten und um dem wachsenden gesellschaftlichen Druck auf die Gemeinde adäquat begegnen zu können.

Aufgrund der Erhöhung des Kontingents im Asylbereich per 1. Juni 2023 sowie des anhaltenden Krieges in der Ukraine, ist keine Entspannung der Situation in Sicht. Es ist somit mit einem steigenden Mehraufwand bei der Beschaffung von Wohnraum und der Bewältigung der oben genannten Aufgaben zu rechnen. Zudem ist die AOZ seit Beginn des Krieges in der Ukraine ebenfalls stark gefordert und konnte in der Vergangenheit nicht immer alle vertraglich vereinbarten Leistungen vollumfänglich erbringen. In dieser Situation war es insbesondere hilfreich, auf Seiten Gemeinde entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu haben, welche hier einen Teil dieser Leistungen übernehmen konnten. Da die Vergütung an die AOZ entsprechenden den reduzierten Leistungen angepasst wurde, konnten die internen Ressourcen teilweise über die reduzierten Beiträge an die AOZ finanziert werden. Mit der Erhöhung des Kontingents ist es nicht ausgeschlossen, dass es wieder zu vergleichbaren Situationen kommt.

Mit der nachhaltigen Sicherung der bislang befristeten Stelle «Mitarbeiterin Integration», wäre auch eine engere Zusammenarbeit mit dem sonstigen Migrationsbereich (Stelle Gemeinwesenarbeit), wie der Kanton sie innerhalb der Integrationsförderprogramme (KIP 3) vorsieht, leichter möglich.

Voraussichtlich beanspruchen die Aufgaben im Integrationsbereich in den nächsten Monaten mehr als die genannten 40 Stellenprozente; aktuell liegt der Bedarf bei 50–60 Stellenprozenten. Es ist angedacht, die Tätigkeitsschwerpunkte bei einer allfälligen Entspannung im Asylbereich systematisch anzupassen und nachfolgend aufgeführte Aufgaben entsprechend stärker zu gewichten.

Übergeordnete gesellschaftliche Themen/ Projekte (20 %)

Im Zuge der Abklärung für die Übernahme der bislang befristeten Stelle in den regulären Stellenplan, wurden die verschiedenen Aufgaben innerhalb der Abteilung Gesellschaft einer Überprüfung unterzogen. Dabei zeigte sich unter anderem, dass für die Umsetzung diverser laufender sowie geplanter Projekte innerhalb der Abteilung wie auch in der Zusammenarbeit mit Vereinen, mehr personelle Ressourcen benötigt werden. Die Abteilung Gesellschaft hat eine besondere Struktur und beinhaltet verschiedenste Aufgabenfelder. Die Mitarbeitenden führen ihre Tätigkeiten als Fachspezialist/innen weitgehend eigenständig aus. Die strategische Begleitung der einzelnen Bereiche sowie die Personalführung durch die Abteilungsleitung nehmen ein hohes Mass an Zeit in Anspruch. Themen und Projekte, die eine engere Begleitung benötigen, können aufgrund fehlender Ressourcen nicht vorangetrieben und nicht zielgerichtet verfolgt werden. Eine



weitere Person im Team würde sich in zweierlei Hinsicht positiv auswirken: Zum einen hätten die Mitarbeitenden der Fachbereiche die Möglichkeit, bei der Umsetzung von Projekten auf die Unterstützung durch eine weitere Person zurückzugreifen um die anstehenden Aufgaben im Team zu lösen. Zum anderen stünden der Abteilungsleitung mehr Ressourcen zur Verfügung, um gesamtgesellschaftliche Themenfelder zu bearbeiten.

Besoldungskosten

Für die beantragten 60 Stellenprozente in der Lohnklasse 16 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 74'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2024 eingestellt. Die Umsetzung der Umwandlung der befristeten Stelle in eine unbefristete wird auf den 1. Januar 2024 geplant.

Antrag Vereins- und Sportkoordination

Erweiterung des Stellenplans in der Abteilung Gesellschaft um 80 Stellenprozente für zusätzliche Ressourcen im Bereich der Vereins- und Sportkoordination. Aufgrund der Dringlichkeit im Zusammenhang mit dem Masterplan Schützenwies und der Überarbeitung des Vereinsförderungskonzepts schlägt das Ressort Gesellschaft vor, die Stelle (Vereins- und Sportkoordinator/in) per sofort zu bewilligen und eine schnellstmögliche Anstellung anzustreben.

Die Bewegungs- und Sportlandschaft ist vielfältig. Für eine zielgerichtete, koordinierte und effiziente lokale Bewegungs- und Sportförderung ist eine Vernetzung aller Sportakteure ausschlaggebend.

Begründung

Die Themenfelder Sport und Vereinsförderung sind bei der Abteilung Gesellschaft angesiedelt. Für die Vereinsförderung hat die Abteilungsleitung Stellenprozente gesprochen bekommen. Die Sportkoordination läuft als Teil der Vereinsförderung.

Themen rund um Bewegung und Sport werden momentan von der Abteilungsleitung bearbeitet. Sie steht unter anderem im Kontakt mit dem kantonalen Sportamt und hat in ihrer Zuständigkeit die Bewirtschaftung vom Vita Parcours. Es geht bei den zusätzlichen Ressourcen somit nicht um die Übernahme einer neuen Aufgabe, sondern um die Zuweisung von zusätzlichen Ressourcen zu einem bestehenden Aufgabengebiet, welche in der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung sowie in konkreten anstehenden Vorhaben (Schützenwiese, Überprüfung Vereinsförderungskonzept) begründet ist.

Die Vereinsförderung obliegt zum jetzigen Zeitpunkt in der Verantwortung der Abteilungsleitung Gesellschaft. Die operative Bewirtschaftung wird von der Abteilungsleitung in Zusammenarbeit mit der Fachbereichsleitung Kinder und Jugend gemacht. Besonders bei der Vereinsförderung ergeben sich zahlreiche Schnittstellen mit dem Aufgabenfeld Vereins- und Sportkoordination.

Vernetzung und Koordination verwaltungsinterner und -externer Sportakteure

Der Aufbau und die Bewirtschaftung eines lokalen Bewegungs- und Sportnetzes bedingt die Schaffung einer expliziten Ansprechperson als Vereins- und Sportkoordinatorin bzw. der Sportkoordinator, welche/r als Drehscheibe für die lokalen Bewegungs- und Sportförderung fungiert. Als Ansprechperson für Sport vernetzt er oder sie die verschiedenen Akteure der Gemeinde (Bevölkerung, Vereine, Schule, Behörden, kommerzielle und weitere Partner). Dank der Vernetzung und Zusammenarbeit wird die lokale Bewegungs- und Sportförderung optimiert, wovon alle involvierten Akteure sowie die gesamte Bevölkerung von Rüti profitieren.



Schaffung guter Rahmenbedingungen für Bewegung und Sport

Durch ein lokales, koordiniertes Bewegungs- und Sportangebot sollen mehr Einwohnerinnen und Einwohner ihren Bedürfnissen entsprechend Sport treiben können. Neben der Förderung der Standortattraktivität Rütis wird dadurch auch ein wichtiger Beitrag zur physischen, psychischen und sozialen Gesundheit der Bevölkerung geleistet, was im Interesse der Gemeinde liegt. Die Stelle Vereins- und Sportkoordination schafft Rahmenbedingungen, sodass auch nicht im Verein organisierten Sportlerinnen und Sportler in der Gemeinde Rüti eine geeignete Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird. Dadurch kann die Sportlichkeit der Bevölkerung gefördert werden.

Im Zusammenhang mit dem Masterplan Schützenwiese der Gemeinde Rüti entstehen zahlreiche Themenfelder, die in das Aufgabengebiet eines Vereins- und Sportkoordinators fallen.

Insgesamt sind die Koordination mit den Sportvereinen wie auch die Organisation der Sporthallenbelegung Bereiche, in die mehr Ressourcen investiert werden müssen, um passende Lösungen für alle zu erarbeiten.

Vereinsförderung

Strategisch obliegt die Vereinsförderung aktuell dem Ressort Gesellschaft (Leitung Abteilung Gesellschaft). Operativ sind verschiedene Personen der Abteilung Gesellschaft in das Geschäft involviert. Hier wäre zielführend, die ganze operative Bearbeitung des Geschäfts im Aufgabengebiet der neuen Stelle anzusiedeln. Dies würde die Koordination mit den Vereinen deutlich vereinfachen, da auf der Verwaltung somit nur eine Person für die Vereine als Ansprechperson fungiert, welche zudem hierfür genügend Kapazität hat.

Im dritten Quartal 2023 startet die Überarbeitung des Vereinsförderungskonzepts. Die Stelle Vereins- und Sportkoordination soll in die Überarbeitung einfließen und gegebenenfalls im überarbeiteten Konzept integriert werden.

Anforderungsprofil an die Stelle Vereins- und Sportkoordination

Die Person muss sich in den politischen Sportstrukturen und in der lokalen Politik auskennen. Sie sollte ein grosses Fachwissen im Bereich der Bewegungs- und Sportförderung mitbringen, gute Fähigkeiten in der Vernetzung sowie der Kommunikation aufweisen und über gute Beziehungen zu allen Sportakteuren in der Gemeinde und in der Verwaltung verfügen.

Ausgewiesene Stärken in diesen Belangen können Fachpersonen aus dem Bereich Sport (Sportlehrpersonen, Sportwissenschaftler/innen), Lehrpersonen oder Verwaltungsangestellte mit einer Affinität zum Sport, Leiter oder Funktionäre von Sportvereinen sowie Personen, welche die Ausbildung zum Sportkoordinator bzw. Sportkoordinatorin bereits absolviert haben, aufweisen.

Sportkoordinatoren-Ausbildung

Das BASPO bietet eine Ausbildung zum Sportkoordinator / zur Sportkoordinatorin an. In der Ausbildung werden praxisnahe und lokale Bewegungs- und Sportnetzrelevante (LBS) Themen behandelt. Dies sind beispielsweise Bedürfnisanalysen und Aufbauprozesse, Sportstrukturen in den Kantonen, Sportinfrastrukturen und Belegungsprozesse, Sportförderungsprogramme, Organisations- und Projektmanagement. Neben dem vermittelten Wissen ist vor allem die Vernetzung mit anderen Sportkoordinatoren und Sportkoordinatorinnen ein entscheidendes Plus dieser Ausbildung.

Beteiligung Sportamt Kanton ZH

Gemeinden, die ihre Strukturen im Bereich Sport auf- und ausbauen wollen, werden durch das Sportamt unterstützt. Das Angebot besteht aus drei verschiedenen Bausteinen:

- Beratung und Prozessbegleitung
- Finanzielle Unterstützung für Projekte zur Weiterentwicklung der kommunalen resp. regionalen Sportförderung
- Organisation und Durchführung von regionalen Netzwerktreffen

Finanzielle Beteiligung

- Das Sportamt unterstützt die Weiterentwicklung der kommunalen oder regionalen Sportförderung mit einer Anschubfinanzierung über eine vereinbarte Projektdauer.
- Die Höhe des Beitrages beträgt in der Regel 20 % der bereinigten budgetierten Kosten (maximal jedoch CHF 100'000.00).
- Beiträge werden in mehreren Raten ausbezahlt, wobei die Höhe der Raten und Auszahlungszeitpunkte mit der Beitragssprechung vereinbart werden.

Weiterführende Informationen sind auf der Website des Sportamts Kanton ZH ersichtlich.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 80 Stellenprozente in der Lohnklasse 16 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 96'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten ab 1. Januar 2024 sind im Budget 2024 eingestellt.

Aufgrund der Dringlichkeit im Zusammenhang mit dem Masterplan Schützenwies und der Überarbeitung des Vereinsförderungskonzepts soll eine Anstellung «per sofort» angestrebt werden. Die Besoldungskosten für 2023 von ca. 40'000.00 CHF gehen zu Lasten des Plafonds für neue einmalige Ausgaben gemäss Art. 29 Abs. 1 Ziff. 1.1. der Gemeindeordnung. Bis heute wurden CHF 79'000.00 zulasten des Plafonds gesprochen. Maximal können pro Jahr insgesamt CHF 500'000.00 im Rahmen dieses Plafonds gesprochen werden.

Sicherheit

Antrag Feuerwehr

Erweiterung des Stellenplans der Abteilung Sicherheit um 70 Stellenprozente zur Erhöhung der Stelle des stellvertretenden Materialwirts Feuerwehr auf 100 Stellenprozente.

Begründung

Die Stv. Materialwart-Stelle konnte mit dem Stellenpensum von 30 % nicht besetzt werden. Dies einerseits, da das Anforderungsprofil viel Fachwissen und spezifische Ausbildungen verlangt und keine geeignete Person für das zur Verfügung stehende tiefe Pensum gefunden werden konnte.

Zudem wurden die Funktionsbewertung und die Aufgaben der Angehörigen der Feuerwehr (AdF) im Milizdienst (z.B. Rechnungsführer/Fourier, Administration/Einsatzrapporte, Alarmierung/Administration inkl. Pager Mutationen, Website/Werbung, Einsatzakten für Gebäude erstellen/instand halten, FW-Einsatzpläne mit Abteilung Bau beurteilen inkl. technischer und baulicher Brandschutz etc.) überarbeitet sowie die entsprechenden Entschädigungen überprüft. In vielen Gemeinden sind die genannten Aufgaben bereits in einer Stabsstelle mit einer Festanstellung integriert.



Die Integration dieser Aufgaben in eine Stabsstelle führt zu einer Pensumerhöhung und somit zusätzliche Lohnkosten, jedoch können zukünftig auf eine entsprechende Entschädigung im Milizdienst verzichtet werden.

Die erfolgte Überprüfung hat ergeben, dass die aufgeführten Aufgaben zusammen mit den 30 Stellenprozenten für die Aufgaben als stellvertretener Materialwart total ein 80-100% Pensum ergeben. Darin sind auch Aufgaben abgedeckt, welche heute noch nicht vollumfänglich resp. nur stark reduziert erbracht werden, jedoch wichtig wären (z.B. Koordination der FW-Einsatzpläne mit der Abteilung Bau, regelmässiger Jour-Fix betr. Baustellen mit Abteilung Bau insbesondere bezüglich sämtlicher Gebäude mittlerer Höhe und Spezialbauten mit Einbezug FW, Einsatzakten erstellen, anlegen, vor Ort überprüfen, aktualisieren inkl. Digitalisierung etc.).

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 70 Stellenprocente in der Lohnklasse 12/13 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 64'750.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet.

Übersicht

Gemäss den einzelnen Anträgen sollen folgende Stellenplananpassungen beschlossen werden:

Bereich	Anpassung	Kosten CHF	Neuer gesetzlicher Auftrag	Erweiterung bestehende Aufgabe
Präsidiales	+ 80 %	100'000.00		x
Bau	+ 100 %	86'000.00		x
	+ 20 %	18'500.00		x
Gesellschaft	+ 10 %	12'000.00		x
<i>(bisher befristet)</i>	+ 60 %	74'000.00		x
	+ 80 %	96'000.00		x
Sicherheit	+ 70 %	64'750.00		x
Total	+ 420 %	451'250.00		
Ausbildungs- platz Präsidiales	+ 100 %	65'000.00		x

Bezug zur Strategie «Rüti leben Rüti gestalten»

Der Beschluss verfolgt die Dimension «Leben» und «Begleiten» aus der Strategie «Rüti leben Rüti gestalten».

Finanzielle Auswirkungen

Ausgaben

Zusammenstellung der gebundenen Ausgaben zulasten der Erfolgsrechnung:



Bezeichnung	Betrag CHF
Stellenplananpassungen reguläre Stellen	451'250.00
Stellenplananpassungen Ausbildungsstellen	65'000.00
Total	516'250.00

Budget / Finanz- und Aufgabenplan

Die Ausgaben von CHF 516'250.00 sind im Budget 2024 eingestellt.

Die Ausgaben sind im Finanz- und Aufgabenplan 2025 – 2028 mit CHF 516'250.00 berücksichtigt.

Beschlussveröffentlichung

Der Beschluss ist per sofort öffentlich.

Kommunikation, Publikation

Der Beschluss wird auf der Website veröffentlicht.

Rechtliche Grundlagen und Zuständigkeit

Für den Beschluss ist gemäss Art. 28 Abs. 2 der Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019 der Gemeinderat zuständig.

Beschluss

1. Die Anpassungen des Stellenplans für 2024 werden wie beantragt gutgeheissen
2. Der Stellenplan wird per 1. Januar 2024 wie folgt festgesetzt:

Abteilungen	Stellenprozente
Präsidiales (inkl. Betriebsamt)	1'350
Gesellschaft	1'225
Finanzen (inkl. Steuern)	1'080
Soziales	1'470
Bau	2'625
Umwelt	440
Sicherheit	1'430
Zwischentotal 1	9'620
Lernende (inkl. Praktikant/innen & Ausbildungsstelle)	
Kanzlei	600
Unterhaltungsdienst	200
Ausbildungsplatz Fachkräftemangel	100

(befristet 2024 – 2026)	
Zwischentotal 2	900
Zweiter Arbeitsmarkt	
Kanzlei	60
Sammelstelle	50
Zwischentotal 3	110
Total	10'630

3. Die Ausgaben von CHF 40'000 für 2023 für die Anstellung einer / eines Vereins- und Sportkoordinator/in gehen zu Lasten des Plafonds für neue nichtbudgetierte Ausgaben gemäss Art. 29 Abs. 1 Ziff. 1.1. der Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019. Bis heute wurde hiervon CHF 79'000.00 gesprochen.
4. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - Gemeinderat
 - Kader
 - Personaldienst
 - Abteilung Finanzen
 - Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (zur Kenntnisnahme)
 - Internet « Personaldienst - Stellenplan 2024 - Gemeindeverwaltung mit Aussenstellen - Genehmigung»
 - Archiv

Versand: 12. September 2023

Gemeinderat Rüti

Thomas Ziltener
Gemeindeschreiber