

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderats vom 12. Dezember 2023

Beschluss

9	Ressourcen	2023-175
9.2	Personal	
9.2.5	Personalbesoldung Einreihungsplan - Funktionsbewertungen - Überarbeitung - Genehmigung	

Ausgangslage

Gemäss Art. 15 der Personalverordnung (PVO) der Gemeinde Rüti ZH erlässt der Gemeinderat einen Einreihungsplan. Dieser wird im Anhang 1 des Vollziehungsreglements zur PVO festgehalten. Der Lohnrahmen hat dabei die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich zu umfassen und die Funktionen sind entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens einzureihen.

Mit Start der Einheitsgemeinde wurde festgelegt, dass der Einreihungsplan einheitlich für sämtliche Bereiche der Gemeinde (Verwaltung, Schule und Betriebe) erstellt werden soll. Bislang verfügte insbesondere die Verwaltung über einen systematischen Einreihungsplan.

Vorgehen

Aufgrund der Tatsache, dass für die Betriebe und die Schule der Einreihungsplan mehr oder weniger von Grund auf erarbeitet werden musste, wurde entschieden, vorab das System zur Bewertung der Funktionen zu überprüfen, respektive festzulegen. Anschliessend wurden in einem ersten Schritt sämtliche Funktionen der Verwaltung bewertet und ein entsprechender Einreihungsplan entworfen. Um für den ganzen Prozess eine objektive und professionelle Umsetzung sicherstellen zu können wurde die Firma Perinnova, Dr. Iwan von Wartburg, Aarau, beigezogen. Die Firma ist spezialisiert auf Lohnsysteme und Gehaltsmanagement und hat unter anderem auch den Kanton Zürich bei der Einführung des kantonalen Einreihungssystem «Vereinfachte Funktionsanalyse» unterstützt.

Die Bewertung der Funktionen der Betriebe und der Schule ist aktuell noch am Laufen und wird voraussichtlich im ersten Quartal 2024 dem Gemeinderat zur Festsetzung vorgelegt.

Bewertungssystem

Die Verwaltung benutzte bislang zur Bewertung ihrer Funktionen eine angepasste Variante der sogenannten Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) des Kantons Zürich. Die VFA des Kantons berücksichtigt für die Bewertung der Funktionen verschiedene

unterschiedlich gewichtete Faktoren, wobei jeder Faktor in mehrere Anforderungsstufen unterteilt ist. Das bisherige Bewertungssystem der Verwaltung übernahm jedoch nur einen Teil der kantonalen Faktoren, fasste mehrere zu einem zusammen und schaffte einen zusätzlichen beim Kanton nicht verwendeten Faktor.

Um die in der Personalverordnung (Art. 15) geforderte Vergleichbarkeit mit dem Kanton sicherstellen zu können, wurde nach einer Überprüfung des bisherigen «Rütner Modells» entschieden, sich für die anstehende Überprüfung und Ergänzung des Einreihungsplans wieder stärker an der VFA des Kantons zu orientieren. Konkret wurden die Faktoren des Kantons unverändert übernommen:

F1 Ausbildung und Erfahrung

F2 geistige Anforderungen

F3 fachliche, finanzielle, personelle Verantwortung

F4 Psychische Beanspruchung

F5 Körperliche Beanspruchung, Handfertigkeit / Geschicklichkeit

F6 Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen

Angepasst wurde die Gewichtung der Faktoren um der unterschiedlichen Verteilung von Funktionen für Berufspraktiker/innen und Akademiker/innen in der Gemeinde im Vergleich zum Kanton gerecht zu werden. Zudem wurden die Beschreibungen der Faktoren und deren verschiedenen Anforderungsstufen dem Berufsalltag in Rütli ZH angepasst. Unverändert übernommen wurde hingegen die für eine Lohnklasse notwendige Punktzahl. Das Bewertungssystem, die einzelnen Faktoren und die Anforderungsstufen sind im beiliegenden Leitfaden «Funktionsbewertungen Gemeinde Rütli ZH» detailliert ausgeführt.

Bewertung der Funktionen

85 Funktionen der Verwaltung wurden aufgrund aktueller Stellenbeschriebe und ergänzender Fragebögen bewertet. In einem ersten Schritt erfolgte diese Bewertung durch Perinnova und wurde mit dem Projektteam, bestehend aus dem Gemeindeschreiber und der Fachfrau Personelles, besprochen. Anschliessend folgten mehrere Runden mit den Abteilungsleitenden bevor schliesslich eine Überprüfung im gemeindeübergreifenden Bewertungsgremium bestehend zusätzlich aus den Betriebsleitern GWR und Breitenhof, dem Leiterschulverwaltung, den HR-Fachpersonen der Betriebe und der Schule und einer Vertretung der Personalkommission erfolgt. Dabei wurden sowohl die Bewertungen der einzelnen Funktionen geprüft wie auch der Quervergleich unter den verschiedenen Funktionen sichergestellt.

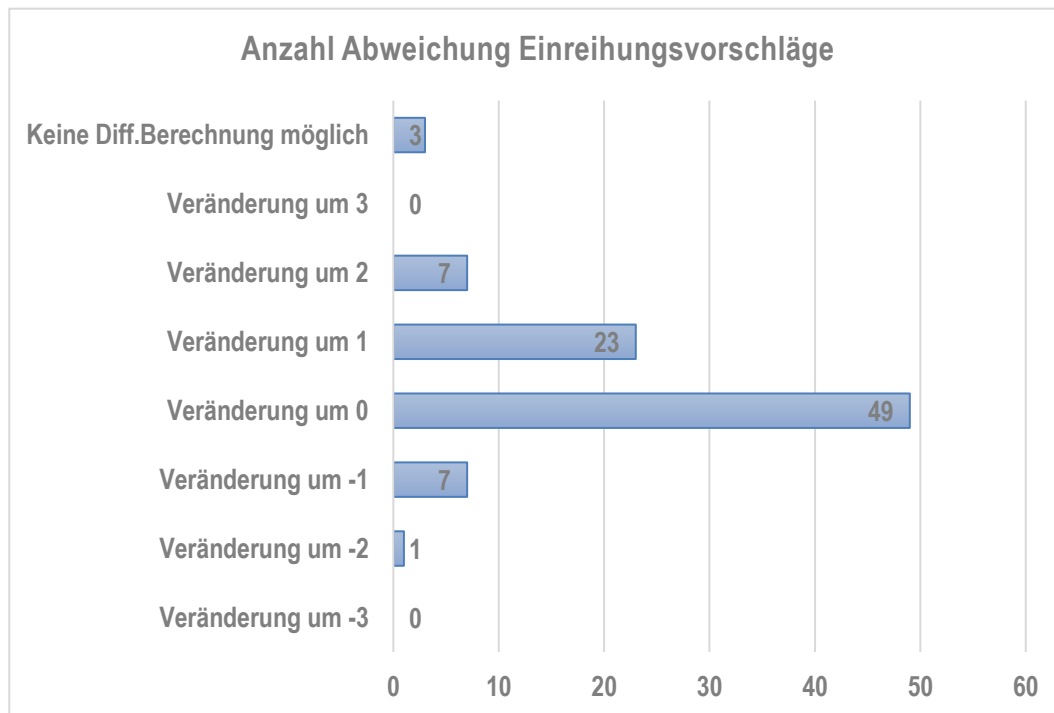
Auf eine systematische Bewertung verzichtet wurde – analog dem Vorgehen des Kantons – bei den polizeilichen Funktionen Polizist/in Kpl, Wm, Wm mbA und Leiter/in Fachbereich Polizei (Polizeichef/in), da deren Stellenprofile im gewählten Bewertungsmodell nicht adäquat abgebildet werden können.

Ergebnis / neuer Einreihungsplan

Die vorgeschlagenen Bewertungen ergeben folgendes Bild (s. Beilage «Funktionsbewertung Einreihungen»):



Von den 90 Funktionen bleiben mit 49 Funktionen mehr als die Hälfte in der gleichen Lohnklasse wie bisher. 7 Funktionen würden 1 Lohnklasse und 1 Funktion 2 Lohnklassen tiefer, 23 Funktionen 1 Lohnklasse und 7 Funktionen 2 Lohnklassen höher eingereiht als bisher. Für 3 Funktionen ist kein Vergleich möglich, da diese im bisherigen System nicht eingereiht waren.



Umsetzung

Die neuen Funktionsklassen sollen ab 1. Januar 2024 gelten. Bei Funktionen, welche neu einer tieferen Lohnklasse zugeteilt werden, soll bezüglich Lohn für die betroffenen Mitarbeitenden Besitzstandswahrung gelten, indem in der neuen Lohnklasse die Lohnstufe mit dem nächst höheren Lohn gewählt wird.

Die von einem Wechsel in eine tiefere Lohnklasse betroffenen Mitarbeitenden sollen in einem persönlichen Gespräch seitens Gemeindeschreiber und zuständiger Abteilungsleiterin / zuständigem Abteilungsleiter informiert werden.

Die Umsetzung bei Funktionen welche neu einer höheren Lohnklasse zugeteilt werden soll in einem separaten Beschluss Anfang 2024 gefasst werden. Denkbar ist ein Vorgehen vergleichbar mit einer Neuanstellung: Die Einstufung in der Lohnklasse wird im Sinne einer summarischen Einstufung im Quervergleich mit den anderen (bisherigen) Mitarbeitenden in der entsprechenden Lohnklasse festgelegt. Vorerst soll auch für die Mitarbeitenden, welche neu einer höheren Lohnklasse zugeteilt werden Besitzstandswahrung gelten.

Bezug zur Strategie «Rüti leben Rüti gestalten»

Der Beschluss verfolgt die Dimension Begleiten mit dem Leitsatz «Die Gemeinde Rüti hat eine moderne Verwaltung und ist eine attraktive Arbeitgeberin» aus der Strategie «Rüti leben Rüti gestalten».

Relevanz zur Erreichung der Klimaziele

Keine Relevanz.

Finanzielle Auswirkungen

Ausgaben

Die Umsetzung des vorgeschlagenen Einreichungsplans mit einer Besitzstandswahrung bezüglich Lohns für die von einem Lohnklassenwechsel betroffenen Mitarbeitenden führt zu wiederkehrenden Ausgaben von CHF 21'728.75.

Die Kosten für eine wie oben beschriebene Umsetzung der Wechsel in eine höhere Lohnklasse (Einstufung analog Neuanstellung) sind noch nicht erhoben und werden im entsprechenden Antrag dargelegt.

Budget / Finanz- und Aufgabenplan

Für die Umsetzung des überarbeiteten Einreichungsplan sind im Budget 2024 CHF 60'000.00 eingestellt, welche ebenfalls im Finanz- und Aufgabenplan 2025–2027 berücksichtigt sind.

Die Ausgaben werden der Erfolgsrechnung auf den individuellen Personalaufwandkonten belastet.

Submission

Das Geschäft hat keine submissionsrechtlichen Auswirkungen.

Termine

Entscheid Gemeinderat bzgl. Einreichungsplan	12.12.2023 (voraussichtlich)
Information der direktbetroffenen Mitarbeitenden	18.12.2023 – 19.01.2024
Antrag an Gemeinderat Umsetzung Lohnklassenaufstieg	23.01.2023 (voraussichtlich)

Beschlussveröffentlichung

Der Beschluss ist per Entscheid des Gemeinderats bezüglich Umsetzung Lohnklassenaufstieg öffentlich.

Kommunikation, Publikation

Der Beschluss wird auf der Website veröffentlicht.



Rechtliche Grundlagen und Zuständigkeit

Gemäss Art. 15 der Personalverordnung (PVO) der Gemeinde Rüti ZH erlässt der Gemeinderat einen Einreihungsplan. Der Lohnrahmen hat dabei die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich zu umfassen und die Funktionen sind entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens einzureihen.

Beschluss

1. Das auf der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) des Kantons Zürich aufbauende Bewertungsmodell gemäss beiliegendem «Leitfaden Funktionsbewertungen Gemeinde Rüti ZH» wird genehmigt.
2. Der überarbeitete Einreihungsplan gemäss Beilage «Funktionsbewertung Einreihungen» wird festgesetzt und tritt per 1. Januar 2024 in Kraft.
3. Für die Umsetzung des überarbeiteten Einreihungsplan werden Ausgaben von insgesamt CHF 21'728.75 genehmigt.
4. Mit dem Vollzug werden der Personaldienst sowie die Abteilung Finanzen (Lohnwesen) beauftragt.
5. Der Gemeindeschreiber wird zusammen mit den jeweils zuständigen Abteilungsleitenden beauftragt, die von einem Wechsel in eine tiefere Lohnklasse betroffenen Mitarbeitenden in einem persönlichen Gespräch über den Wechsel und dessen Umsetzung zu informieren.
6. Dieser Beschluss gilt bis zur Beschlussfassung des Gemeinderats bezüglich Umsetzung bei Lohnklassenaufstiegen als vertraulich und wird deshalb nicht veröffentlicht.



7. Mitteilung durch Protokollauszug an:
- Gemeindeschreiber
 - Kader
 - Personaldienst
 - Abteilung Finanzen (Lohnwesen)
 - Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (zur Kenntnisnahme)
 - Internet «Einreichungsplan - Funktionsbewertungen - Überarbeitung – Genehmigung»
 - Archiv

Versand: 19. Dezember 2023

Gemeinderat Rüti

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'T' followed by a long horizontal stroke that curves upwards at the end.

Thomas Ziltener
Gemeindeschreiber