

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderats vom 9. Juli 2024

Beschluss

| | | |
|--------------|---|-----------------|
| 9 | Ressourcen | 2024-109 |
| 9.2 | Personal | |
| 9.2.1 | Personalplanung | |
| | Personaldienst - Stellenplan - Bereinigung 2024 - Festsetzung 2025 - Genehmigung | |

Ausgangslage

Die Genehmigung des Stellenplans der Gemeindeverwaltung inkl. der Aussenstellen liegt gemäss Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019 in der Kompetenz des Gemeinderats. Mit Beginn der Amtsdauer 2022–2026 sind 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.

Der Personaldienst hat in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verwaltungsabteilungen den Entwurf des Stellenplans 2025 erstellt. Dieser ist durch den Gemeinderat definitiv festzulegen.

Anpassungen 2025

Für 2025 werden folgende Anpassungen, welche im Budget 2025 noch nicht eingestellt sind, beantragt:

Gesellschaft

Antrag neue Stelle Sachbearbeiterin Abteilung Gesellschaft (Sekretariat)

Erweiterung des Stellenplans in der Abteilung Gesellschaft für eine neue Stelle «Sachbearbeiterin Gesellschaft» für die administrative Unterstützung im Bereich Integration von Geflüchteten und Asylbewerbenden sowie allgemeine administrative Aufgaben der Abteilung um 60 bis 80 Stellenprozente.

Begründung Asylbereich

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

Die Bewältigung einer Vielzahl administrativer Aufgaben beansprucht übermässig viel der zeitlichen Ressourcen. Insbesondere die diversen Anfragen von verschiedenen Liegenschaftsverwaltungen, Klientinnen und Klienten bezüglich des Wohnraums (z.B. Reparaturen, Fragen usw.) sowie Rückmeldungen und Anmerkungen aus der Bevölkerung erfordern phasenweise einen enormen Arbeitsaufwand. Die Dringlichkeit vieler dieser Anliegen erfordert eine unmittelbare Bearbeitung, was dazu führt, dass planbare Aufgaben kontinuierlich nach hinten verschoben werden müssen.

Angesichts der aktuellen Herausforderungen im Asylbereich, insbesondere im Zusammenhang mit der Quotenerhöhung per 1. Juli 2024, bedürfen wichtige Themen von Asylsuchenden verstärkter Aufmerksamkeit und Raum.

Begründung Allgemein

Die Einrichtung einer Sekretariatsstelle in der Abteilung Gesellschaft ist eine sinnvolle und zukunftsorientierte Entscheidung, die zahlreiche Vorteile mit sich bringt. Derzeit betreuen fünf hochqualifizierte Fachkräfte ihre jeweiligen Fachbereiche eigenständig. Diese Struktur birgt jedoch das Risiko, dass administrative und organisatorische Aufgaben viel Zeit und Energie der Fachpersonen beanspruchen, die sie besser in ihre Kernaufgaben investieren könnten. Ein zentralisiertes Sekretariat würde diese Belastungen erheblich reduzieren, indem es administrative Tätigkeiten wie Terminplanung, Korrespondenz, Dokumentenverwaltung und organisatorische Koordination übernimmt. Die zahlreichen Veranstaltungen, welche die Abteilung Gesellschaft durchführt, bringen einen hohen administrativen und organisatorischen Aufwand mit sich. Eine Sekretariatsstelle könnte diesen Aufwand gezielt und teilweise auf Anweisung hin unterstützen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Effizienzsteigerung. Mit einem Sekretariat können Kommunikationsprozesse verbessert und Arbeitsabläufe optimiert werden. Dies ermöglicht es den Fachkräften, sich stärker auf ihre spezifischen Aufgaben und Projekte zu konzentrieren, was letztlich zu einer höheren Produktivität und zu besseren Ergebnissen führt. Explizit die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention (BRK) nimmt viel Zeit in Anspruch, die aktuell gesprochenen fünf Stellenprozente sind bei weitem nicht ausreichend. Mit einer Umlagerung administrativer Aufgaben werden Ressourcen frei, um mehr Zeit in die strategische und operative Umsetzung der BRK zu stecken. Wie bereits erwähnt, ist auch im Asylbereich eine Entlastung unabdingbar, um die anfallenden Aufgaben zu erledigen. Auch hier würde Raum geschaffen werden, um sich intensiver mit Themen wie der Arbeitsmarktintegration oder der Begleitung von geflüchteten Personen in schwierigen Situationen, auseinandersetzen zu können.

Die Schaffung dieser 60–80 %-Stelle ist notwendig, um die Effizienz der Verwaltungsabläufe zu verbessern und eine Entlastung der bestehenden Mitarbeitenden zu erreichen. Dadurch wird die Servicequalität für die Bürgerinnen und Bürger erhöht und die reibungslose Umsetzung der Projekte und Aufgaben innerhalb der Abteilung gewährleistet.

Besoldungskosten

Für die beantragten 80 Stellenprozent in der Lohnklasse 12 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 75'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt. Die Umsetzung der Erhöhung wird zum 1. Januar 2025 geplant.

Antrag Stellenplanerweiterung Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich Kinder und Jugend um 35 Stellenprozent.

Begründung

Bezüglich personeller Ressourcen empfiehlt der Dachverband der offenen Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) in der Praxis im Minimum 200 Stellenprozent auf 10'000 Einwohnerinnen und Einwohner. Welche Tätigkeitsbereiche mit diesen Ressourcen abgedeckt werden können, ist von den lokalen Gegebenheiten abhängig. (vgl. Bolle, P. et al. (2018). Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Grundlagen für Entscheidungstragenden und Fachpersonen. Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz)

Zurzeit verfügt die Kinder- und Jugendarbeit Rütli operativ über 165 Stellenprozent. Folgend wird der Zeitaufwand wiederkehrender Aufgaben pro Woche aufgezeigt:

Total Stellenprozent: 165 %; entsprechend 69 Stunden pro Woche

| Aufgabenbereich | Zeitaufwand | Anzahl Personen | Total Zeitaufwand |
|---|--------------------|------------------------|------------------------------|
| Teamsitzung Kjar | 2 Stunden | 3 | 6 Stunden |
| Sitzung mit Fachbereichsleitung (alle zwei Wochen) | 2 Stunden | 2 | Schnitt: 2 Stunden pro Woche |
| PA-Gespräche | 1.5 Stunden | 2 | 3 Stunden |
| Einkäufe/Entsorgung | 2 Stunden | 1.5 | 3 Stunden |
| Kids-Club (Mittwoch), Teen Club, Meitlitreff, Mittwochabend | 8 Stunden | 3 | 24 Stunden |
| Freitagabend | 6 Stunden | 3 | 18 Stunden |
| Samstagabend | 5 Stunden | 2 | 10 Stunden |
| Diverses (Begleitung Jugendliche, Admin, Putzen/Aufräumen) | 3 Stunden | 3 | 9 Stunden |
| Total Zeitaufwand | | | 75 Stunden |

Diese Aufstellung macht deutlich, dass die Ressourcen durch den regulären Betrieb bereits aufgebraucht werden. Damit sind wir in der aktuellen Situation nicht dazu in der Lage, das geltende Jugendkonzept ausreichend zu verfolgen und alle bestehenden Angebote professionell und in hoher Qualität zu erfüllen. Eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung und ein Ausbau der Angebote können dadurch nicht gewährleistet



werden. Aus diesem Grund stellt die Abteilung Gesellschaft den Antrag auf eine Erweiterung des Stellenplans, damit der steigende Bedarf und die wachsenden Herausforderungen bewältigt und die Nachhaltigkeit und die Professionalität gewährleistet werden können.

Da in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme der Nachfrage nach Angeboten für Primar- und Sekundarschülerinnen und Schülern festgestellt worden ist, wurden die regelmässigen Angebote im Jugendtreff ausgebaut; es werden verschiedene Angebote zeitgleich in verschiedenen Räumlichkeiten durchgeführt. Dies führt bei gleichbleibenden Öffnungszeiten zwangsläufig zu einem höheren Bedarf an personellen Ressourcen.

Des Weiteren wurden die Öffnungszeiten aufgrund der jüngsten Umfrage in der Sekundarschule erweitert und der Jugendtreff wird älteren Jugendlichen ausserhalb der regulären Öffnungszeiten zur Verfügung gestellt.

Damit befindet sich die Kinder- und Jugendarbeit mitten in einem Veränderungsprozess, der auf die aktuellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten ist, jedoch kaum ohne zusätzliche Ressourcen dauerhaft umgesetzt werden kann. Dass solche Massnahmen dringend erforderlich sind, zeigt die besorgniserregend zunehmende Verschlechterung der psychischen Gesundheit bei Jugendlichen. Stress, Leistungsdruck und soziale Isolation führen zu vermehrten psychischen Belastungen wie Angststörungen und Depressionen. Diese Situation erfordert dringend präventive und unterstützende Massnahmen. Durch die Erweiterung der Stellenprozentage kann das Team zusätzliche Kapazitäten für eine individuellere Betreuung und gezielte Förderung der Resilienz und sozialen Kompetenzen bereitstellen.

Darüber hinaus steigen die Anforderungen an die Professionalität und Ausbildung unserer Fachkräfte kontinuierlich. Eine Erweiterung der Stellenprozentage würde eine intensivere Betreuung und Begleitung des Mitarbeitenden in Ausbildung sicherstellen, was insbesondere im Umgang mit herausfordernden sozialen und psychischen Problemlagen der Jugendlichen wichtig ist. Die Zusammenarbeit mit Schulen und externen Partnern und die Erweiterung der Sportprojekte MB/OS und Mini erfordert mehr personelle Ressourcen, um den wachsenden Koordinationsaufwand zu bewältigen, der sich aus einer gemeinsam zu verfolgenden Präventionsstrategie ergibt.

Zudem ist die Kinder- und Jugendarbeit inzwischen aufgrund der wiederkehrenden, unvorhersehbar rasant ansteigenden Besucherzahlen aus Sicherheitsgründen auf eine ständige Doppelpräsenz angewiesen, die auch aus professioneller Sicht stets zu empfehlen ist. Dies führt dazu, dass beispielsweise keine Ressourcen für die individuelle Begleitung von einzelnen Jugendlichen oder kleineren Gruppen oder die Entwicklung und Durchführung von Projekten im Aussenraum mehr verfügbar sind.

Insgesamt stellt die Erweiterung der Stellenprozentage eine sinnvolle Investition in die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen sowie in die positive Entwicklung unseres Gemeinwesens dar. Eine Stellenerweiterung um 35 Prozent in der Kinder- und Jugendarbeit würde nicht nur dazu beitragen, die Bedürfnisse und Interessen unserer Kinder und Jugendlichen besser zu erfüllen, sondern auch einen gesellschaftlichen Nutzen generieren. Kinder und Jugendliche, die durch unsere Arbeit unterstützt und begleitet werden, haben bessere Chancen auf eine positive Entwicklung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Darüber hinaus trägt eine gut funktionierende Kinder- und Jugendarbeit massgeblich zur Stärkung des Gemeinwesens bei, indem sie Integration,

Partizipation und soziale Entwicklung fördert und somit zur Entwicklung einer lebendigen und vielfältigen Gemeinschaft und zur Stärkung des sozialen Gefüges unserer Gemeinde beiträgt.

Besoldungskosten

Für die beantragten 35 % Stellenprocente in der Lohnklasse 15 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 40'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt. Aufgrund der Kündigung von Ana Baumann und der bevorstehenden Stellenausschreibung, ist die Umsetzung der Stellenerweiterung per sofort gewünscht.

Umwelt

Antrag Stellenplanerweiterung Fachbereich Schwimmbad Rütli

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich Schwimmbad um 10 Stellenprocente.

Begründung

Im Jahr 2021 wurde eine Bestandesanalyse der Infrastruktur im Schwimmbad erstellt. Diese zeigte zahlreiche, teilweise erhebliche Mängel auf. Sicherheitsrelevante Mängel konnten in der Zwischenzeit behoben werden. Dennoch sind die Mitarbeitenden im Schwimmbad durch die zum Teil stark in die Jahre gekommene Infrastruktur stark gefordert. Während den Sommermonaten häufen die Badmeisterinnen und Badmeister eine hohe Anzahl an Überstunden an. Diese müssen während den Wintermonaten abgebaut respektive bezogen werden. Aufgrund der aufwändigen Sanierungs- und Planungsarbeiten während dem Winter, welche auch in den kommenden Jahren anfallen werden, können die im Sommer angehäuften Überstunden der Chefbadmeisterin nicht wie bisher bezogen werden. Aus diesem Grund stellt die Abteilung Umwelt den Antrag, das Stellenpensum der Chefbadmeisterin um 10 % zu erhöhen.

Besoldungskosten

Für die beantragten 10 % Stellenprocente in der Lohnklasse 15 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 10'500.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt.

Antrag Stellenplanerweiterung Bereich Umwelt

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Umwelt um 20 Stellenprocente.

Begründung

Vor allem im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes steigen die Anforderung stetig und das Erreichen der Ziele wird zunehmend schwieriger. Trotz der Schaffung einer zusätzlichen 80 % Stelle im Bereich Umwelt (aktuell mit 70 % besetzt) im Jahr 2023, kommt es immer wieder zu Projektverzögerungen (z.B. Energieplan und Energiekonzept, Controlling Energiestadt, Förderprogramm, Abfallkonzept, Sanierung Schwimmbad). Vor allem im Bereich der Energiestadt (Förderprogramm) als auch im Abfallwesen fallen viele Administrativarbeiten und das Beantworten von Fragen an. Die aktuelle Stelleninhaberin kann diese Arbeiten auf Grund ihrer Erfahrung und Zusatzausbildung als Fachfrau Umwelt (SANU) zwar schnell und effizient erledigen, stösst aber zunehmend an ihre Grenzen. Die Abteilung Umwelt möchte im Rahmen der Pensionierung der aktuellen Stelleninhaberin die Gelegenheit nutzen, um diesen Missstand zu bereinigen. Zudem

steigt mit dieser Pensumserhöhung um 20 % auf insgesamt 80 % die Attraktivität der Stelle und somit die Chance, diese optimal besetzen zu können.

Die Zahl an Anfragen von Kundinnen und Kunden mit wenig komplexen Problemstellungen in der Abteilung Umwelt ist hoch. Diese Fragen können bei Anwesenheit der Sachbearbeiterin Umwelt kompetent beantwortet werden, während sich die Abteilungsleitung und seine Stellvertretung auf ihre Projektleitungs- und Führungsaufgaben konzentrieren können. Die kompetente Beantwortung von Kundenanfragen im Bereich Umwelt ist nicht nur wegen der Kundenzufriedenheit wichtig, sondern auch Teil des Leistungsauftrages der Energiestadt (Sensibilisierungsmassnahmen). Das Beantworten dieser Anfragen benötigt nebst Wissen auch Zeit. Mit einer Erhöhung um 20 % wird nicht nur das Arbeitspensum der Arbeitslast angepasst, sondern es wird somit auch dem Sensibilisierungsauftrag und der Kundenzufriedenheit Rechnung getragen.

Besoldungskosten

Für die beantragten 20 % Stellenprocente in der Lohnklasse 12 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 15'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt.

Bau

Antrag zusätzliche Stelle Klärwärter/in ARA

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich ARA für eine zusätzliche Stelle «Klärwärterin oder Klärwärter» 100 Stellenprocente.

Begründung

Betriebssicherheit und Risk Management

Der Personalbestand im Fachbereich ARA ist durch einen vierten Mitarbeiter zu ergänzen, um die vom AWEL geforderte Betriebssicherheit und das gemeindeeigene Risikomanagement (Schlüsselpersonen und Fachpersonal, mittleres Risiko) kurz- und mittelfristig zu gewährleisten. Dies ist erforderlich, um den Betrieb der ARA und den Umbau/Ausbau sicher zu gestalten, da durch diese Umbauarbeiten der betriebliche Aufwand substantiell erhöht wird. Ein erfahrenes, gut ausgebildetes Personal mit entsprechenden Ressourcen kann diese Aufgaben erfüllen. Die erforderlichen minimalen Kenntnisse und Fähigkeiten für einen neuen Mitarbeiter im Fachbereich ARA können innerhalb von ein bis zwei Jahren erworben werden, während die gesamte Ausbildung in VSA-Kursen (Labor, Chemie, mikrobiologische Prozesse, Technik, Mechanik etc.) und durch praktische Erfahrungen rund zwei bis drei Jahren in Anspruch nimmt.

Ausbau der ARA (Umbau evtl. Zusammenlegung ARA Weidli 2026/27)

Ein Umbau einer ARA dauert mehrere Jahre und ist arbeitsintensiv, auch in den Randzeiten und an Wochenenden. Da Probleme zum Teil komplexere Ursachen oder Auswirkungen haben können, ist es notwendig, dass zu Beginn des Umbaus und Erweiterung der ARA entsprechend geschultes, gut eingearbeitetes und selbständig arbeitendes Personal zur Verfügung steht. Die Überwachung der Anlage erfordert verschiedene Techniken und die Anforderungen an die Dokumentation der Einhaltung der Einleitbedingungen steigen ständig und müssen über alle Stufen der ARA alle fünf Tage laboranalytisch überprüft werden (Vorgabe AWEL, welche quartalsweise überprüft werden).



Mit dem anstehenden Umbau und der Erweiterung der ARA bei laufendem Betrieb werden diese Prozesse noch komplexer und zeitintensiver, die Überwachungsaufgaben und die Störanfälligkeit der Anlage erfordern eine intensivere Betreuung.

Anforderungen aus dem aktuellen Betrieb

Pro Jahr müssen die Mitarbeitenden der ARA 18 Mal Pikettdienst leisten. Die Regelung des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO für den öffentlichen Bereich kann eingehalten werden, sofern keine unerwarteten Ereignisse (Krankheit, Unfall, Weiterbildung usw.) eintreten. Regelmässig können die Vorgaben nur eingehalten werden, wenn man Ausnahmeregelungen anwendet (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1). Das heisst, dass fast jede zweite Woche Pikettdienst geleistet werden muss. Zusätzlich zu den Piketteinsätzen kommen Einsätzen an den Wochenenden (regelmässige Kontrollgänge und Laborprüfungen). Die Ausnahmeregelungen (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1) können so nur bedingt eingehalten werden.

Der Pikettdienst führt zu mindestens drei Wochen Überstunden. Auch am Wochenende muss gearbeitet werden. Das ergibt pro Mitarbeitenden eine Abwesenheit von mindestens acht bis neun Wochen pro Jahr. Beim aktuellen Personalstand von drei Mitarbeitenden wird somit mindestens 24 Wochen nur zu zweit gearbeitet aufgrund der jeweiligen Abwesenheiten.

Andreas Stähli wird aktuell auf der Anlage durch das erfahrene Betriebspersonal praktisch ausgebildet. Zusätzlich nimmt die berufsbegleitende schulische Ausbildung zwei bis drei Wochen pro Jahr in Anspruch. Die Ausbildung dauert mindestens noch zwei Jahre. In den nächsten Jahren ist davon auszugehen, dass mit der aktuellen Auslastung während 27 bis 30 Wochen der Personalbestand auf der ARA nur zwei Personen beträgt (mehr als das halbe Jahr). Andere Absenzen wie Krankheiten usw. sind dabei noch nicht eingerechnet.

Die Ausfälle der bestehenden Mitarbeitenden oder unvorhersehbare betriebliche Mehrbelastungen (krankheitsbedingte Abwesenheiten oder Einarbeitung des neuen Mitarbeitenden) in den letzten beiden Jahren haben klar gezeigt, dass die Mitarbeitenden gezwungen sind, mehr Piketteinsätze und Mehrbelastungen aufzufangen. Teilweise sind es zwei Pikettwochen am Stück, was eine massive Mehrbelastung darstellt. Ein unerwarteter Ausfall eines Mitarbeitenden in dieser Zeit hätte einschneidende Folgen für den Betrieb und die Betriebssicherheit, aber auch für die Gesundheit der übrigen Belegschaft. Dies führte im Jahr 2024 zu Situationen, in denen Mitarbeitende teilweise zwei Wochen alleine auf der Anlage arbeiteten.

Zeitintensive Einarbeitung durch ARA Personal

Die Einschulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zeitintensiv. Instruktion, Begleitung und Kontrolle aufgrund der sensiblen Einsatzbereiche erfordern eine intensive Betreuung durch das bestehende Personal und stellen eine zusätzliche Belastung dar. Die Einarbeitung von Andreas Stähli ist noch nicht abgeschlossen. Die dafür notwendige Zeit kann heute teilweise kaum aufgebracht werden, was ungünstig ist. Während der Umbau- und Erweiterungsphase ist die Ausbildung und Einarbeitung nochmals erschwert und gefährdet den reibungslosen Betrieb.

Aufgrund der intensiven und zeitaufwendigen Einarbeitung (zwei bis drei Jahre) eines zusätzlichen Mitarbeiters ist es notwendig, diese rechtzeitig vor dem geplanten Umbau bzw. der Erweiterung der Kläranlage ab dem Jahr 2026/27 einzuleiten und die



Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Betriebssicherheit des sensiblen Bereiches in der ARA auch kurz- und mittelfristig gewährleistet ist.

Besoldungskosten

Für die beantragten 100 % Stellenprozente in der Lohnklasse 13 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 90'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt.

Antrag neue Stelle Leitung Bereich Hochbau (bisher Leitung Bereich Hochbau und Liegenschaften)

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Hochbau für eine neue Stelle «Leitung Bereich Hochbau» 100 Stellenprozente.

Begründung

Im Rahmen der Neubesetzung der Abteilungsleitung Bau ergibt sich eine Gelegenheit zur Neubeurteilung und Überprüfung der bestehenden Organisationsstruktur. Diese Situation erlaubt es, gezielte Anpassungen vorzunehmen, um den steigenden Anforderungen und den kommenden Projekten besser gerecht zu werden.

Aufteilung der Abteilung Bau in 3 Bereiche

Die Abteilung Bau soll in die drei Bereiche Hochbau, Liegenschaften und Tiefbau aufgeteilt werden. Der Bereichsleiter für Hochbau und Liegenschaften übernimmt derzeit in einer Doppelfunktion die Verantwortung für beide Bereiche. Angesichts der sehr hohen Arbeitslast und der Vielzahl an Projekten in beiden Bereichen ist eine strukturelle Erweiterung dieser Position erforderlich. Die Position des Bereichsleiters soll aufgeteilt und jeweils um 50 Stellenprozente in den Bereichen Hochbau und Liegenschaften erweitert werden. Dies bedeutet eine zusätzliche Kapazität von insgesamt 100 Stellenprozenten. Dies bietet folgende Vorteile:

Hochbau

Die Auslastung im Bereich Hochbau ist schon länger sehr hoch, insbesondere aufgrund der Zunahme komplexer Bauvorhaben wie der Verdichtung im Bestand. Einen eigenen Bereich für Hochbau ermöglicht eine fokussierte Bearbeitung dieser anspruchsvollen Projekte.

Liegenschaften

Durch die Aufteilung kann das Aufgabenportfolio der Liegenschaften gezielt weitergeführt und entwickelt werden. Dies ist notwendig, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden und die anstehenden Projekte erfolgreich umzusetzen.

Tiefbau

Die Weiterführung des Bereiches Tiefbau gewährleistet die Effizienz und Koordination der Infrastrukturprojekte.

Auslastung im Bereich Hochbau

Im Bereich Hochbau, insbesondere im Baubewilligungsverfahren, bestehen seit längerer Zeit sehr hohe Auslastungen. Der Bereich Hochbau wurde in den letzten Jahren vermehrt durch externe Ingenieurbüros unterstützt, um die Baugesuche zeitgerecht zu bearbeiten. Dennoch zeigt sich keine Entspannung der Auslastung, im Gegenteil.

Entwicklung der Kosten für die ausgelagerten Baugesuche/Geschäfte über die letzten Jahre:

| | |
|------|---|
| 2020 | CHF 14'724.40 |
| 2021 | CHF 29'716.55 |
| 2022 | CHF 20'396.10 |
| 2023 | CHF 64'305.05 (Kosten für externe Betreuung Baugesuche/Geschäfte) |
| 2024 | CHF 50'774.00 (Aktueller Kostenstand für externe Betreuung) |

Durch die Erweiterung um 50 Stellenprozente im Bereich Hochbau können externe Kosten erheblich gesenkt werden. Langfristig können die Aufgaben von eigenen Mitarbeitenden übernommen werden.

Zunahme der Baugesuche

Nach dem Abschluss der aktuell laufenden Ortsplanrevision wird eine Erhöhung der Anzahl der Baugesuche erwartet, zusätzlich zu der bereits hohen Anzahl an Baugesuchen.

Entwicklung der Anzahl Baugesuche/Geschäfte über die letzten Jahre:

| | |
|------|--|
| 2020 | 181 Geschäfte |
| 2021 | 202 Geschäfte |
| 2022 | 223 Geschäfte |
| 2023 | 257 Geschäfte (Zunahme der Geschäfte gegenüber 2020 um 42 %) |
| 2024 | 115 Geschäfte (Aktueller Stand der Geschäfte) |

Künftige Herausforderungen

Es stehen umfangreiche raum- und ortsplannerische Vorhaben (z.B. Entwicklung Bandwies) an, die die Verantwortlichen im Bereich Raumplanung und Bau künftig noch stärker fordern werden. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden und die Abteilung Bau zukunftssicher aufzustellen, ist eine Stellenplanerweiterung erforderlich.

Die vorgeschlagene Neustrukturierung und Stellenplanerweiterung der Abteilung Bau (Bereich Hochbau) sind entscheidende Massnahmen, um die Abteilung gezielt weiterzuentwickeln und die steigenden Anforderungen zu bewältigen. Die Neubesetzung der Abteilungsleitung bietet die ideale Gelegenheit, diese Veränderungen erfolgreich umzusetzen und die Organisation langfristig zu stärken.

Besoldungskosten

Für die beantragten 100 % Stellenprozente in der Lohnklasse 21 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 150'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt.

Antrag neue Stelle Projektleitung Bereich Liegenschaften

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Hochbau für eine neue Stelle «Projektleitung Bereich Hochbau» 100 Stellenprozente.

Begründung

Im Bereich Liegenschaften besteht seit längerer Zeit eine hohe Auslastung. Seit rund zwei Jahren werden deshalb vermehrt kleinere und mittlere Investitionsprojekte durch externe Architektur- und Bauleitungsbüros zur termingerechten und fachgerechten Umsetzung beigezogen.

Eine Entlastung bzw. Veränderung der Auslastung zeichnet sich für die Zukunft nicht ab. Das Gegenteil ist der Fall. Grosse und komplexe Investitionsvorhaben der Schule und der Gemeinde stehen an. Die aufgelaufenen Investitionen der Gemeinde und der Schule weisen einen Gesamtinvestitionsbedarf von über CHF 100,0 Mio. auf und für den Unterhalt und die Erreichung der Klimaziele der Klimaverordnung der Gemeinde Rüti werden in den nächsten Jahren über CHF 140,0 Mio. prognostiziert.

Der durchschnittliche Betrag, der in den letzten Jahren pro Jahr in das Portfolio der Gemeinde (Gemeinde, Schule, ab 2023 Spitalareal) investiert wurde, beträgt CHF 3,5 Mio. Die benötigten Investitionen zur Erreichung der Klimaziele nach aktuellen Grundlagen betragen rund CHF 46,0 Mio. alle vier Jahre (was etwa CHF 11,5 Mio. pro Jahr entspricht). Die derzeitige Investitionsrate von CHF 3,5 Mio. pro Jahr liegt deutlich unter der Investitionsrate, die für die Erreichung der Klimaziele erforderlich sind.

Gesamtübersicht Investitionen im Portfolio der Liegenschaften:
Investitionen best. Portfolio für Unterhalt und Erreichung der Klimaziele
Schulhaus Ferrach und Holzmodulbau Ferrach
Ergänzung Schulhaus Alpenblick inkl. Erneuerung
Ergänzung Schulhaus Lindenberg
Entwicklung KIGA Drei Eichen
Ergänzung KIGA Fägswil
Sportstättenkonzept Schützenwiese
Erweiterung Alterszentrum
Sanierung Badi Schwarz
Entwicklung Werkstrasse (REK)
Weitere Projekte

In den oben aufgeführten Investitionsraten (Unterhalt und Klimaziele) sind die aufgelisteten Investitionen in Neuprojekten noch nicht eingerechnet, was nochmals zu einer Erhöhung der Investitionsrate führt. Dies führt zu einer weiteren Erhöhung der Investitionsquote, die mit dem derzeitigen Personalbestand nicht zu bewältigen ist.

Eine zeitgerechte und qualitativ einwandfreie Umsetzung und Begleitung der Investitionsgeschäfte der politischen Gemeinde und der Schule ist mit zusätzlichen Ressourcen sicherzustellen.

Besoldungskosten

Für die beantragten 100 % Stellenprozente in der Lohnklasse 18 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 125'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt.

Sicherheit

Antrag Erweiterung Stellenplan im Fachbereich Zivilstandskreis und Bestattungen

Erweiterung des Stellenplans im Fachbereich Zivilstandskreis und Bestattungen um 40 Stellenprozente.

Begründung

Der Fachbereich Zivilstandskreis und Bestattungen ist aktuell mit folgenden Stellen bestückt:



100 % Leitung Fachbereich Zivilstandskreis und Bestattungen
 100 % Zivilstandsbeamtin und Fachbereich Bestattungen (noch nicht ausgebildet)
 50 % Zivilstandsbeamtin und Fachbereich Bestattungen

Gemäss aktueller Berechnung des Gemeindeamtes (Aufsichtsbehörde) ist der Zivilstandskreis Rüti für die zivilstandsamtlichen Tätigkeiten mit 120 Stellenprozenten besetzt. Im Vergleich ist Pfäffikon mit 10'000 Einwohnenden weniger mit gleich hohen Stellenprozenten ausgestattet (siehe Tabelle unten). In diesem Pensum sind unter anderem die Leitungsaufgaben, Lernendenausbildung sowie der Fachbereich Bestattungen nicht enthalten.

Zivilstandskreise im Vergleich 2023 ¹⁾

| Geschäftsfall | Bauma | Pfäffikon | Rüti | Wetzikon | ILEF |
|-------------------------------|--------|-----------|--------|----------|--------|
| Sonder-zivilstandsamt | 219 | 218 | 363 | 414 | 266 |
| Einwohnende | 14'886 | 28'827 | 38'803 | 53'124 | 27'047 |
| Ausgerechnete Stellenprozente | 80 | 120 | 120 | 230 | 75 |

¹⁾ Quellenangabe: Gemeindeamt Zivilstandswesen, Aufsichtsbehörde für die Kantone ZH und SZ

Aufgrund der personellen Wechsel und Vakanzen ist der Fachbereich Zivilstandskreis und Bestattungen in grossem Rückstand mit der Fallbearbeitung. Dies wirkt sich auf die Öffnungszeiten des Schalters/Telefon, Wartezeiten für Termine, Auskünfte etc. aus. Die Mitarbeitenden stehen unter grosser Belastung und kommen mit den aktuellen Pensen nicht nach, damit sich ein geregelter Alltag einpendeln kann. Für die Ausbildung der neuen Mitarbeiterin bräuchte es zusätzliche Kapazitäten. Auch hat der Fachbereich grossen Bedarf an Digitalisierung und Erneuerungen/Projekten, welche mit der aktuellen Auslastung nicht angegangen werden können.

Mit Springern kann nur jeweils ein kleiner Teil der Arbeiten gedeckt werden. Diese sind im ganzen Kanton stark gefragt und kaum verfügbar.

Per Januar 2025 wird das neue Infostar «New Generation» eingeführt. Dazu erfolgen bereits im Herbst 2024 Schulungen. Es sind grössere Umstellungen in der Arbeitsausführung zu erwarten. Die Sonderzeichen erhalten beispielsweise mehr Bedeutung. Heute nicht angewandte Sonderzeichen, welche vor allem in ausländischen Namen vorkommen, können neu geführt werden. Es ist aktuell nicht abschätzbar, wie viele Leute die Sonderzeichen in ihrem Namen offiziell führen wollen und daher das Zivilstandsamt konsultieren werden, um die Änderung zu vollziehen.

Weitere Änderungen sind im Zivilstandswesen in naher Zukunft geplant. Beispielsweise werden demnächst neue Namensführungen bei verheirateten Personen möglich sein, was zu Namensänderungen führen wird. Zudem sind weitere Diskussionen auf politischer Ebene am Laufen, welche Auswirkungen auf das Tagesgeschäft der Zivilstandsämter haben werden. Bereits in der Vergangenheit sind zusätzliche Aufgaben hinzugekommen, beispielsweise «Ehe für Alle», Geschlechtsänderungen etc.



Die Einführung von CMI Axioma als Geschäftsverwaltung und digitale Ablage ist ebenfalls ein Projekt, welches die Arbeiten vereinfachen/optimieren würde, welches mit den aktuellen Ressourcen nicht umgesetzt werden kann.

Auch bzgl. Friedhof gibt es einige Projekte, welche dringend aufgearbeitet werden müssen (z.B. neue Friedhof- und Bestattungsverordnung, diverse organisatorische und bauliche Belange etc.).

Besoldungskosten

Für die beantragten 40 % Stellenprocente in der Lohnklasse 14 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 60'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2025 eingestellt. Aufgrund der Dringlichkeit, ist die Umsetzung der Stellenerweiterung per sofort gewünscht.

Übersicht

Gemäss den einzelnen Anträgen sollen folgende Stellenplananpassungen beschlossen werden:

| Bereich | Anpassung | Kosten CHF | Neuer gesetzlicher Auftrag | Erweiterung bestehende Aufgabe |
|--------------------------|----------------|-------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Gesellschaft | | | | |
| Sekretariat Gesellschaft | + 60 % | 56'000.00 | | x |
| Kinder & Jugend | + 35 % | 40'000.00 | | x |
| Umwelt | | | | |
| Schwimmbad | + 10 % | 10'500.00 | | x |
| Bereich Umwelt | + 20 % | 15'000.00 | | x |
| Bau | | | | |
| ARA | + 100 % | 90'000.00 | | x |
| BL Hochbau | + 100 % | 150'000.00 | | x |
| PL Hochbau | + 100 % | 125'000.00 | | x |
| Sicherheit | | | | |
| Zivilstandskreis | + 40 % | 60'000.00 | | x |
| Total | + 465 % | 546'500.00 | | |

Bezug zur Strategie «Rüti leben Rüti gestalten»

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

Relevanz zur Erreichung der Klimaziele

Keine Relevanz.

Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen sind oben ausgeführt. Das Geschäft hat keine finanziellen Auswirkungen.

Submission

Das Geschäft hat keine submissionsrechtlichen Auswirkungen.

Beschlussveröffentlichung

Der Beschluss ist per Festsetzung und Veröffentlichung des Budgets 2025 öffentlich.

Kommunikation, Publikation

Der Beschluss wird auf der Website veröffentlicht. Zusätzlich ist eine aktive Kommunikation zur Stellenschaffung in der Abteilung Bau zu prüfen.

Rechtliche Grundlagen und Zuständigkeit

Für die Festlegung des Stellenplans ist gemäss Art. 28 Abs. 2 der Gemeindeordnung vom 19. Mai 2019 der Gemeinderat zuständig.

Beschluss

1. Die Anpassungen des Stellenplans für 2025 werden wie beantragt genehmigt.
2. Der Stellenplan wird per 1. Januar 2025 wie folgt festgesetzt:

| Abteilungen | Stellenprocente |
|--|------------------------|
| Präsidiales (inkl. Betriebsamt) | 1'350 |
| Gesellschaft | 1'320 |
| Finanzen (inkl. Steuern) | 1'080 |
| Soziales | 1'110 |
| Bau | 2'920 |
| Umwelt | 470 |
| Sicherheit | 1'480 |
| Zwischentotal 1 | 9730 |
| Lernende (inkl. Praktikant/innen & Ausbildungsstelle) | |
| Präsidiales | 600 |
| Unterhaltungsdienst | 200 |
| Ausbildungsplatz Fachkräftemangel (befristet 2024 – 2026) | 100 |
| Zwischentotal 2 | 900 |



Zweiter Arbeitsmarkt

| | |
|------------------------|---------------|
| Präsidiales | 60 |
| Sammelstelle | 50 |
| Zwischentotal 3 | 110 |
| Total | 10'740 |

3. Die Ausgaben von CHF 33'500.00 für 2024 für die Aufstockungen in den Fachbereichen Kinder & Jugend (Abteilung Gesellschaft) und Zivilstandskreis (Abteilung Sicherheit) 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 211'870.00 gesprochen.
4. Der Beschluss wird zusammen mit der Verabschiedung des Budgets zuhanden der Gemeindeversammlung veröffentlicht.
5. Die Informations- und Kommunikationsstelle wird eingeladen, eine aktive Information über die Stellenanpassungen in der Abteilung Bau zu prüfen und dem Gemeinderat einen Vorschlag zu unterbreiten.
6. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - Gemeinderat
 - Kader Gemeindeverwaltung
 - Personaldienst
 - Informations- und Kommunikationsstelle
 - Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (zur Kenntnisnahme)
 - Internet «Personaldienst - Stellenplan - Bereinigung 2024 - Festsetzung 2025 - Genehmigung»
 - Archiv

Versand: 16. Juli 2024

Gemeinderat Rüti



Thomas Ziltener
Gemeindeschreiber