

Protokoll vom 21. September 2021

Beschluss

P1	Personal	2021-151
P1.09	Stellenplan, Arbeitsplätze, Funktionen	
P1.09.4	Stellenplan generell	
	Stellenplan - Bereinigung 2021 - Festsetzung 2022 - 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 2022 wurde an einer ersten Lesung vom 6. Juli 2021 und an einer zweiten Lesung vom 24. August 2021 beraten. Die definitive Fassung ist nun zusammen mit der Verabschiedung des Budgets 2022 zu genehmigen.

Bereinigung 2021

Folgende Stellenplananpassungen sind 2021 mittels separaten Beschluss erfolgt und sind folglich im Stellenplan zu bereinigen.

AHV/ Zusatzleistungen

Mit dem Entscheid 2020-62 der Gemeindeversammlung vom 14. Dezember 2020, die Durchführung der Zusatzleistungen zur AHV/IV nicht an die SVA Zürich auszulagern, musste aufgrund der steigenden Fallzahlen und der seit Januar 2021 laufenden EL-Reform der Stellenplan der Durchführungsstelle für Zusatzleistungen zur AHV/IV, inkl. AHV-Zweigstelle, um 80 Stellenprozent auf neu 360 Stellenprozent angepasst werden, was mit GRB 2021-18 vom 2. März 2021 erfolgte.

Gemeinderatskanzlei

Mit Entscheid 2021-51 hat der Gemeinderat den Stellenplan in der Gemeinderatskanzlei auf Stufe Assistenz um 50 Stellenprozent erhöht. Er schaffte damit die dringend nötig Entlastung des Gemeindeschreibers und seines Stellvertreters in administrativen Aufgaben. Die zusätzlichen Ressourcen konnten in der Zwischenzeit bereits zielführend eingesetzt werden, insbesondere auch im Projekt Einheitsgemeinde und in der Vorbereitung von Gemeinderatsgeschäften.

Anpassungen 2022

Für 2022 werden folgende Anpassungen, welche alle im Budget 2022 eingestellt sind, beantragt:

Gesellschaft

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich resp. der neuen Abteilung Gesellschaft um 70 Stellenprozent aufgrund der Übernahme verschiedener Aufgaben aus dem Zentrum Breitenhof in Folge der organisatorischen Anpassungen, respektive des Nachfrage-Wachstums bestehender Aufgaben, insbesondere im Bereich Integration, und der Übernahme neuer Aufgaben.

Begründung

Im Zuge der Umsetzung Einheitsgemeinde wurden auch die Aufgaben in den verschiedenen Ressorts einer Überprüfung unterzogen. Dabei zeigte sich unter anderem, dass im Ressort Gesundheit und Alter, respektive beim Leiter des Zentrums Breitenhof, Aufgaben anfallen, welche unter Good Governance-Aspekten und/oder unter dem Aspekt der neben der Zentrumsleitung freien Ressourcen nicht zielführend zugewiesen sind. Verschiedene dieser Aufgaben, insbesondere die Gesundheitsförderung und die Gesundheitsversorgung, sollen daher dem Bereich Gesellschaft übergeben werden. Hinzu kommen verschiedene Aufgaben, welche in letzter Zeit zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Dies ist unter anderem die Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention. Im Bereich Integration zeigte sich in den vergangenen Jahren, dass 30 Stellenprozent für Rütli nicht ausreichen.

Integration / Frühe Kindheit (insgesamt plus 25 Stellenprozent):

Aktuell sind 30 Stellenprozent für die Integration vorhanden. Unter anderem laufen die Willkommensgespräche sehr gut, diese nehmen jedoch viel Zeit in Anspruch. Mit den vorhandenen Stellenprozent stösst man bereits an Grenzen und darüber hinaus. Migration bleibt eine Konstante. Auch in unserer Gemeinde wollen Menschen aus anderen Ländern Fuss fassen. Integration ist eine Querschnittsaufgabe und allein nicht zu bewältigen. Ohne das partnerschaftliche Miteinander von Kanton und Gemeinde, von hauptamtlich und freiwillig Engagierten, Privatpersonen und Organisationen, kann ein solidarisches Zusammenleben der einheimischen und migrantischen Bevölkerung nicht gelingen. Dieses partnerschaftliche Miteinander muss gepflegt und gelebt werden. Neben der Erledigung administrativer Aufgaben einerseits und dem pragmatischen Zupacken andererseits, braucht es Zeit. Zeit, um Beziehungen zu knüpfen, Netzwerke zu stärken, Engagement zu koordinieren, Bedarf abzufragen und entsprechend zu reagieren.

Zudem müssen in den Bereichen familienunterstützende Massnahmen und beim Erwerb von Grundkompetenzen Lücken geschlossen werden resp. passende Angebote geschaffen werden. Es macht nicht nur aus gesellschaftlicher, sondern auch aus finanzieller Sicht Sinn, in die Integration zu investieren. Beispielsweise bleiben nicht-integrierte Personen deutlich länger von der Sozialhilfe abhängig als integrierte Personen. Ausserdem haben früh integrierte und geförderte Kinder im Vergleich zu nicht geförderten Kindern weniger Bedarf an schulischen Fördermassnahmen, wie unter anderem aus der Langzeitstudie EPPE in England (<http://eppe.ioe.ac.uk/> Dezember 2020) hervorgeht.

Handlungsbedarf besteht im Bereich Frühe Kindheit. Dabei stehen nicht primär Familien mit Migrationshintergrund im Fokus, sondern Familien, die unter prekären Rahmenbedingungen leben. Die Chancengleichheit kann nur gefördert werden, wenn für Kinder im Vorschulalter niederschwellige Angebote zur Verfügung stehen, die ihnen einen möglichst gelungenen Eintritt in den Kindergarten ermöglichen. Die Entwicklung eines Konzepts Frühe Kindheit mit dem Ziel, Kinder in ihrer (Bildungs-) Biographie von Beginn an bestmöglich zu unterstützen, wäre erstrebenswert.

Gemeinderat

Auch das kantonale Integrationsprogramm (KIP) setzt einen verstärkten Fokus auf den Bereich Frühe Kindheit. Eine bereits geplante Umverteilung der kantonalen Fördergelder könnte für Rütli Vorteile bringen: Gewisse Programme, die bislang über KIP 1 und KIP 2 gefördert wurden, werden künftig aus anderen Mitteln mitfinanziert. Dies bedeutet, dass im KIP-Fördertopf *Frühe Kindheit* mehr finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, als bisher. Da die Zusammenarbeit mit der Kantonalen Fachstelle Integration, wie auch die Massnahmen, welche über das KIP laufen, bereits im Bereich Gesellschaft bearbeitet werden, macht es Sinn, den Bereich Frühe Kindheit in der Abteilung Gesellschaft anzusiedeln. Bei der Ausrichtung und der Zielsetzung im Bereich Frühe Kindheit ist die Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung massgeblich. Die Schnittstellenarbeit soll 2022/23 definiert werden, aktuell stehen seitens Schule diesbezüglich keine Ressourcen zur Verfügung.

UNO-Behindertenrechtskonvention (plus 5 Stellenprozent):

Die Schweiz hat 2014 die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) in Kraft gesetzt und im Kanton Zürich besteht ein breiter politischer Wille, bei der Umsetzung der UNO-BRK voranzugehen und unter den Kantonen eine Vorreiterrolle einzunehmen. Auch die Gemeinden sind in der Pflicht, ihren Beitrag zu leisten. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe und betrifft jeden Lebensbereich. In einem ersten Schritt benötigt diese Thematik eine/n Themenhüter/in, es braucht eine differenzierte Auseinandersetzung mit dieser Thematik, um in einem zweiten Schritt geeignete Massnahmen für die Rütnerinnen und Rütner zu treffen.

Gesundheitsförderung & Gesundheitsversorgung (plus 10 Stellenprozent):

Bei diesen zwei Themen handelt es sich um Aufgaben, welche bis anhin im Ressort Gesundheit und Alter angesiedelt waren und vom Zentrumsleiter bearbeitet wurden. Im Bereich Gesundheitsversorgung betrifft dies vor allem die Schnittstellenarbeit mit Spitex, Ärzetelefon und dem GZO. Im Bereich Gesundheitsförderung konnten aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen nur die Themen Vita Parcours und Spritzenautomat bearbeitet werden.

Abteilungsleitung Gesellschaft / Umverteilung Freiwilligenarbeit (plus 30 Stellenprozent):

Aktuell ist das Thema Freiwilligenarbeit in der Verantwortung der Bereichsleitung, kann aus zeitlichen Gründen jedoch nur bedingt zufriedenstellend bearbeitet werden. Hier wird eine Umverteilung der Aufgaben innerhalb der Abteilung Gesellschaft angestrebt. Die Stellenprozent im Bereich der Freiwilligenarbeit werden auf 40 Stellenprozent gekürzt, die gemachten Erfahrungen haben gezeigt, dass dies ausreichend sein wird. Zudem übernimmt der Verein Zeitgut Bachtel einen Teil der Freiwilligenkoordination. Die Abteilungsleitung benötigt aber mehr zeitliche Ressourcen, um gesamtgesellschaftliche Themen zu bearbeiten. Zudem nimmt die strategische Verantwortung und Mitgestaltung in den verschiedenen Teilbereichen viel Zeit in Anspruch. Die Bearbeitung neuer Aufgabenbereiche, wie das Thema Sport und Sportförderung benötigen zusätzliche Ressourcen. Aktuell ist der Bereich Sport und Sportförderung verwaltungsintern nirgends angesiedelt. Anfragen seitens des Sportamts werden, sofern zeitliche Ressourcen vorhanden sind, im Bereich Gesellschaft bearbeitet.

Des Weiteren sind zusätzliche Stellenprozent unabdingbar, um eine qualitativ gute Personalführung zu gewährleisten.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 70 Stellenprozent in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 90'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Umsetzung der Stellenplanerhöhung ist per 1. Juli 2022 geplant. Somit halbieren sich die Kosten für das Jahr 2022. Diese sind im Budget 2022 eingestellt.

Die durch diese Aufgabenübertragung und diejenige im Bereich Pflegefinanzierung (Restkosten) im Breitenhof freierwerdenden Ressourcen sollen mittelfristig zur Reduktion des Stellenplans des Zentrum Breitenhofs im Bereich Leitung um 10 Stellenprozent und im Bereich Finanzen um 20 Stellenprozent genutzt werden.

Gemeinderat

Präsidiales

Antrag

Neuschaffung einer Stelle für die digitale Transformation und die Begleitung resp. Leitung von Querschnittsprojekten mit 100 Stellenprozenten.

Begründung

Digitale Transformation:

Die Digitalisierung respektive die digitale Transformation wird in den kommenden Jahren die öffentlichen Verwaltungen, insbesondere auch auf kommunaler Ebene, wo ein Grossteil der öffentlichen Dienstleistungen für die Bevölkerung erbracht wird, massiv beschäftigen. Die Forderungen der Kundschaft nach digitalen Lösungen und dank den neuen Möglichkeiten effizient gestalteten Prozessen steigen laufend, auch aufgrund der Erfahrungen, welche die Bevölkerung mit privaten Unternehmen macht. Digitale Transformation fokussiert auf die Wandlung der Verwaltung als Organisation als Ganzes zu einer digitalen Verwaltung. Zu einer digitalen Transformation gehört auch die organisationale und kulturelle Veränderung der öffentlichen Verwaltung, bewusste Nutzerzentrierung mit einem Fokus sowohl auf interne als auch externe Nutzerinnen und Nutzer, digitale Kompetenzen der Verwaltungsmitarbeitenden sowie die Förderung von digitalen (Leadership-)Fähigkeiten. Die digitale Transformation auf der kommunalen Ebene kann nur in enger Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und dem Kanton sowie allenfalls dem Bund wie auch mit privaten Unternehmen gelingen. Damit die durch eine solche Zusammenarbeit erzielbaren Synergien für Rütli gewinnbringend genutzt werden können, braucht es interne Ressourcen, welche sich in diese Zusammenarbeit einbringen und die dafür notwendigen Vorarbeiten, aber auch die daraus entstehenden Erkenntnisse und Lösungsansätze intern koordinieren, vorantreiben und umsetzen. Immer mehr (grössere) Gemeinden und (kleinere) Städte schaffen daher entsprechende Ressourcen in ihren Verwaltungen (in den grossen Städten und Kantonen, sowie auf Bundesebene wurden entsprechende Ressourcen schon vor einiger Zeit geschaffen).

Projekte:

Auch nach der Einführung der Einheitsgemeinde (EHG) per 1. Januar 2022 ist neben der digitalen Transformation eine Vielzahl an Projekten umzusetzen, unter anderem

- zurückgestellte EHG-Teilprojekte im Personal- und Organisationsbereich, u.a.
 - Erarbeitung eines Einreichungsplans über die gesamte Gemeinde (aktuell nur für die Verwaltung vorhanden)
 - Erarbeitung einer Zulagenregelung für die ganze Gemeinde
 - Erstellung von Funktionendiagrammen für relevante Prozesse
- Einführung eines internen Kontrollsystems (IKS) und Risikomanagements
- Erarbeitung und Umsetzung eines Sicherheits- und Notfallkonzepts
- Laufende Optimierung der Kundenorientierung

Mit der Schaffung des Kaderausschusses wird in Zukunft ein Gremium auf Verwaltungsstufe vorliegen, welches diese Themen gezielt und koordiniert auf strategischer Ebene vorantreiben kann. Damit die im Rahmen dieser Themen entwickelten Ideen und ausgearbeiteten Optimierungsmöglichkeiten jedoch Wirkung erzielen können, müssen entsprechenden Projekte umgesetzt werden. Die Erfahrungen zeigen, dass es für einen erfolgreichen Vorantrieb dieser Projekte neben einer allfälligen externen Projektleitung/-begleitung immer auch erhebliche interne Ressourcen braucht, diese jedoch bei den bestehenden Kadermitgliedern fehlen. Insbesondere die drei Querschnittskadermitglieder Gemeindeschreiber, Gemeindeschreiber-STV, und Leiter Finanzverwaltung haben in den vergangenen Jahren zum Abrechnungszeitpunkt Ende Jahr jeweils kumulierte positive Gleitzeitsaldos von durchschnittlich 300 Stunden aufgewiesen, welche jeweils mittels Streichung und teilweise Auszahlung bereinigt wurden. Aufgrund dieser hohen Auslastung blieben sowohl in der Vergangenheit wie auch aktuell diverse, mitunter auch wichtige Projekte liegen.

Gemeinderat

Die beantragten Ressourcen können neben der klassischen Projektarbeit auch für die Betreuung und konsequente Nachführung von strategischen Prozessen genutzt werden, insbesondere ‚Rüti leben Rüti gestalten‘, aber auch für die kontinuierliche Umsetzung beispielsweise eines IKS und Risikomanagements.

Durch die Schaffung entsprechender interner Ressourcen kann auch davon ausgegangen werden, dass in Zukunft (bei gleichbleibenden Projektvolumen) die externen Projektkosten reduziert werden können. Die Schaffung von internen Projektleitungsressourcen hat gegenüber dem Einkauf entsprechender externer Ressourcen verschiedene weitere Vorteile:

- Die internen Ressourcen stehen zu einem deutlich tieferen Stundenansatz zur Verfügung
- Die je nach Projekt sehr aufwendige Einarbeitung in die Gegebenheiten in Rüti und die Erarbeitung und Etablierung eines entsprechenden Kontaktnetzes entfallen nach einer initialen Phase
- Das Know-how bleibt längerfristig in der Organisation
- Die Verfügbarkeit kann auf die eigene Priorisierung abgestimmt werden
- Schaffung von interessanten Entwicklungsmöglichkeiten für bestehende Mitarbeitende

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 100 Stellenprozente in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen jährlichen Besoldungskosten von ca. CHF 125'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Soziales

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich AHV-Zweigstelle/Zusatzleistungen um 10 Stellenprozent aufgrund der Übernahme der Aufgabe der Pflegefinanzierung (Restkosten) aus dem Zentrum Breitenhof.

Begründung

Im Zuge der Umsetzung der Einheitsgemeinde wurden auch die Aufgaben in den verschiedenen Ressorts einer Überprüfung unterzogen. Dabei zeigte sich unter anderem, dass im Ressort Gesundheit und Alter, respektive beim Leiter des Zentrum Breitenhof, Aufgaben angesiedelt sind, welche unter Good Governance-Aspekten nicht dorthin gehören. Die Aufgabe der Pflegefinanzierung soll daher dem Bereich AHV-Zweigstelle/Zusatzleistungen (Soziales) zugewiesen werden. Die Erfahrungen des Zentrum Breitenhofs sowie aus anderen Gemeinden zeigen, dass ein Stellenplanpensum von ca. 10 % für diese Aufgabe angemessen ist.

Bedingt durch die seit Januar 2021 laufende EL-Reform und dem personellen Wechsel im Zuge der gescheiterten Auslagerung an die SVA ist die Ressourcensituation im Bereich AHV-Zweigstelle/Zusatzleistungen trotz den mit GRB 2021-18 geschaffenen Stellen nach wie vor sehr angespannt. Die Aufstockung des Stellenplans um 10 % soll daher trotz des geringen Umfangs umgesetzt werden. Sollte sich in Zukunft zeigen, dass nach einer Einarbeitungsphase in die Aufgaben der Pflegefinanzierung und dem Abschluss der EL-Reform eine Reduktion des Stellenplans möglich ist, wird dies per nächst möglichem Zeitpunkt umgesetzt.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 10 Stellenprozent in der Lohnklasse 12 wird mit zusätzlichen jährlichen Besoldungskosten von ca. CHF 10'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Die durch diese Aufgabenübertragung und diejenige im Bereich Gesellschaft im Breitenhof freierwerdenden Ressourcen sollen mittelfristig zur Reduktion des Stellenplans des Zentrum Breitenhofs im Bereich Leitung um 10 Stellenprozente und im Bereich Finanzen um 20 Stellenprozente genutzt werden.

Gemeinderat

Sicherheit

Antrag

Erweiterung Stellenplan im Bereich Leitung um 10 Stellenprozent.

Begründung

Mit der Schaffung der Stelle Bereichsleiter/in Umwelt wurde davon ausgegangen, dass die Abteilungsleitung Sicherheit und Umwelt entlastet werden kann und ein Pensum von 90 Stellenprozent ausreicht. Die Erfahrung nach 1.5 Jahren zeigt jedoch, dass diese Entlastung nicht in diesem Masse eintrat. Wie hoch eine allfällige Entlastung aufgrund der Aufteilung der heutigen Abteilung Sicherheit und Umwelt per 1. Juli 2022 auf zwei Abteilungen sein wird, ist aktuell noch nicht abschätzbar. Gleichzeitig stehen grosse, insbesondere auch für die zukünftige Abteilung Sicherheit wichtige und prägende Projekte an. Insbesondere ist hier die angedachte Neugestaltung des Eingangsbereichs mit dem Aufbau eines Empfangsteams zu erwähnen. Die Abteilungsleitung soll daher mit 100 Stellenprozent dotiert werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 10 Stellenprozent in der Lohnklasse 22 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 15'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Umwelt

Antrag

Schaffung einer Praktikumsstelle für Berufseinsteiger/innen im Bereich Klima- und Umweltschutz mit 50 Stellenprozent (Besetzung 80 % während 7 Monaten).

Begründung

In der Verantwortung des Natur- und Umweltamt liegen die Themengebiete Energiestadt, Natur- und Umweltschutz, Forstwirtschaft, Abfallmanagement und die Führung des Schwimmbades Rüti. Aktuell und in absehbarer Zukunft stehen grösser Projekte an oder sind bereits gestartet, wie die Neuorganisation und Bewirtschaftung der Flurwege, die Überarbeitung des Energiekonzeptes und der Energieplanung, die Weiterführung des Masterplans Energie, die Überarbeitung des Abfallkonzeptes oder die Teilsanierung des Schwimmbades Rüti. Als personell kleiner Bereich mit lediglich 1.4 besetzten Vollzeitstellen in den Bereichen Abfallmanagement, Umwelt- und Naturschutz sowie Energiestadt ist der Bereich weitgehend auf externe Unterstützung angewiesen und die Bereichsleitung stark mit operativen Aufgaben ausgelastet. Mit der im Rahmen der Einheitsgemeinde beschlossenen neu zu schaffenden Abteilung Umwelt, werden der bisherigen Bereichsleitung in ihrer künftigen Funktion als Abteilungsleitung zusätzliche Aufgaben und Verantwortungen übertragen, welche die Arbeitsbelastung weiter erhöhen.

Durch die Schaffung einer Praktikumsstelle auf Bachelor-Niveau kann vor allem die künftige Abteilungsleitung entlastet, die Kosteneffizienz erhöht und Projekte in den Bereichen Energiestadt und Umweltschutz umgesetzt und vorangetrieben werden.

Klimawandel und Neophyten:

Der Klimawandel setzt der einheimischen Flora und Fauna zu. Nebst Stress bedingt durch die wandelnden Klimaverhältnisse sind Neophyten ein stark zunehmendes Problem. Vor allem im Frühling und anfangs Sommer ist die Bekämpfung invasiver Arten wichtig und aufwendig. Durch die Unterstützung im Feld kann der/die Praktikant/in einen wichtigen Beitrag leisten. Sensibilisierungs- und Kommunikationsarbeit sind in diesem Bereich als ergänzende Massnahme wichtig. Hier unterstützt der/die Praktikant/in das Umweltamt durch das Bedienen der gängigen Medienkanäle. Wie jedes Jahr plant das Umweltamt auch im Jahr 2022 eine Aktion im Bereich des Naturschutzes. Im Gegensatz zu den schon sehr oft bedienten Themen Neophyten/Naturschutz im Allgemeinen wäre eine Informationsveranstaltung zu aktuelleren Themen wie z.B. dem Einfluss des Klimawandels auf die Neophyten oder die Vermeidung von Pestizi-

Gemeinderat

den durch Biocontrol angebracht. Hier unterstützt der/die Praktikant/in das Umweltamt bei der Planung und Umsetzung eines Anlasses.

Ökokurier und Ökodetektiv:

Die beiden Projekte «Ökokurier» und «Ökodetektiv» sind ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeitsintegration und des Umweltamtes Rüti. Beide Projekte kommen in der Bevölkerung sehr gut an, benötigen aber sowohl in der Fachstelle Arbeitsintegration als auch im Umweltamt die Begleitung durch eine Fachperson. Ein/Eine Praktikant/in kann sowohl die Koordination der Personen auf Seiten Umweltamt sowie deren Schulung übernehmen. Denkbar wäre auch, abhängig vom «Ökokurier» und des/der Praktikanten/in, das Programm weiter zu entwickeln. Eine Zusammenarbeit mit dem Naturschutz und der Umweltbildung, beispielsweise in der Etablierung einer Art «Umweltranger» wäre eine Möglichkeit. So könnte man nicht nur die Arbeitsintegration der Sozialhilfebezüger/innen fördern und dem Littering entgegenwirken, sondern auch gleichzeitig Ressourcen im Bereich des Neophytenmanagements schaffen.

Energiestadt:

Die Erfahrung hat gezeigt, dass in der Kommunikation darüber, was Rüti für den Umwelt- und Klimaschutz macht, aber auch im Bereich der Sensibilisierung und Kommunikation zum Thema, wenig vorliegt. Vor allem im Hinblick auf die Erneuerung des Kredites für die Energie- und Klimaschutzmassnahmen (Masterplan) aber auch zur Mithilfe der Bevölkerung und der Verwaltung beim Klimaschutz, ist dringend Kommunikationsarbeit erforderlich. Diese Arbeit kann derzeit im Umweltamt aus Ressourcengründen nicht geleistet werden. Durch die Unterstützung eines/einer Praktikant/in mit Schwerpunkt Umweltwissenschaften und Kommunikation kann dieser Missstand mit einer sehr hohen Kosteneffizienz behoben werden. Zeitgleich würde einer jungen Person die Möglichkeit für den Berufseinstieg geboten werden.

Nebst der Unterstützung der Bereichsleitung primär im Bereich der Kommunikation und der Berichterstattung soll der/die Praktikant/in vor allem mithelfen, Projekte voranzutreiben. Ziele ist es, ein bis zwei publikumswirksame Anlässe zu planen und umzusetzen. Dies können Projekte des Umweltamtes aber auch anderer Bereiche und Abteilungen sein. Als Fachkraft im Bereich Umwelt/Klima und Kommunikation unterstützt sie andere Bereiche in der Ausarbeitung von Projekten und hilft, falls genügend Ressourcen da sind, bei deren Umsetzung. Es hat sich gezeigt, dass sich in der Verwaltung in Rüti viele Personen für die Themen Klima- und Umweltschutz begeistern lassen, es aber sowohl an Ressourcen als auch an Know-how fehlt, um die Ideen zur Realisation zu bringen. So liegen beispielweise Projekte zur Vermeidung von Food-Waste, der Verminderung von Abfall durch das Teilen von Dingen, eines Repair-Cafés oder ein Filmabend mit Rahmenprogramm zum Thema Klimaschutz seit langem brach. Mit Hilfe eines/einer Praktikant/in können die verschiedenen Projektideen gezielt umgesetzt werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzliche Praktikumsstelle im Umfang von 50 Stellenprozente und in der Lohnklasse 9 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 25'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt. Mit der Schaffung dieser Praktikumsstelle sollten externe Kosten im Umfang von ca. CHF 7'000.00 und interne Kosten von ca. CHF 6'000.00 substituiert werden können.

Liegenschaften

Antrag

Erweiterung des Stellenplans im Bereich Liegenschaften um 100 Stellenprozente.

Begründung

Im Bereich der Liegenschaften bestehen seit längerem hohe Auslastungen. Seit rund zwei Jahren werden daher vermehrt kleinere und mittlere Investitionsprojekte durch externe Architektur- und Bauleitungsbüros für die zeitgerechte und fachgerechte Umsetzung beigezogen.

Gemeinderat

Seit dem Abschluss des Schulhauses Widacher im Jahr 2017 wurden aufgrund reduzierter Investitionen keine Projekte mehr auf der Basis der Zusammenarbeitsvereinbarung Schulgemeinde und Politische Gemeinde vom 1. August 2014, für die Schule Rüti umgesetzt. Mit der Bildung der Einheitsgemeinde auf anfangs 2022 fällt die Zusammenarbeitsvereinbarung Schulgemeinde und Politische Gemeinde vom 1. August 2014 dahin. Die anstehenden Liegenschaftsprojekte der Schule werden als Einheitsgemeinde wieder durch das Bauamt in Zusammenarbeit mit der Schule umgesetzt. Die beantragte zusätzliche Stelle ist eine Folge dieser Aufgabenübertragung von der Schule ins Bauamt. Da aktuell in der Schule jedoch keine entsprechenden Ressourcen vorhanden sind, kann diese Aufgabenübertragung nicht mit einer parallelen Ressourcenübertragung verbunden werden.

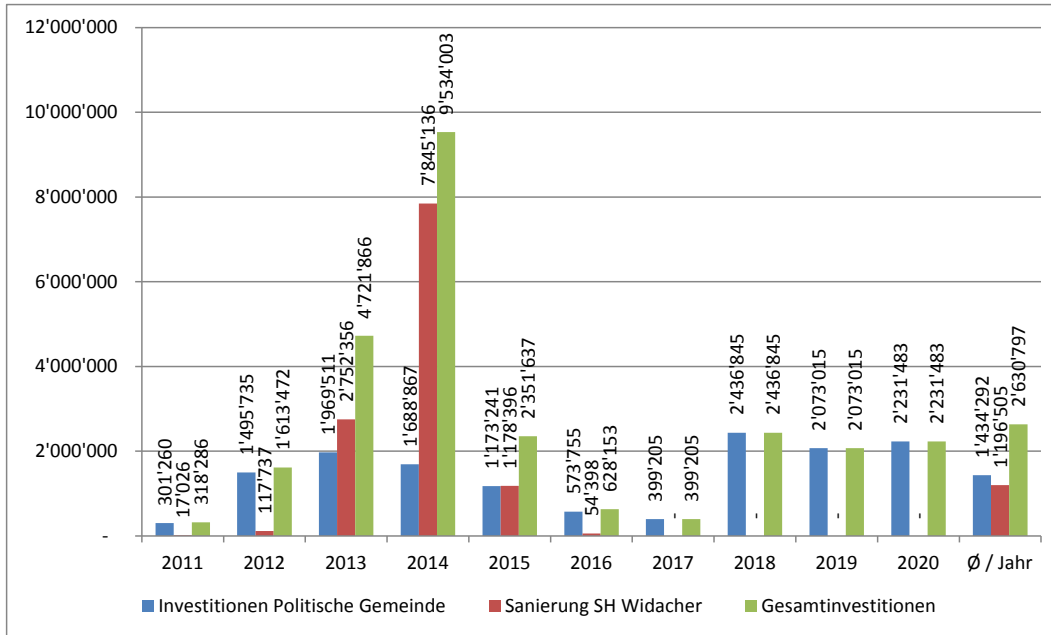
Eine Entlastung resp. Änderung der bestehenden hohen Auslastung zeichnet sich zukünftig nicht ab. Im Gegenteil. Es stehen grosse und komplexe Investitionsprojekte der Schule sowie der Gemeinde an. Die aufgestauten Investitionen der Schule weisen ein Gesamtinvestitionsbedarf von über 50 Millionen auf und für die Liegenschaften der politischen Gemeinde werden im Ausblick der kommenden acht Jahre über 30 Millionen veranschlagt.

Eine zeitnahe und qualitativ einwandfreie Umsetzung und Begleitung der Investitionsgeschäfte der politischen Gemeinde und der Schule wird damit gefährdet. Folgende grossen Investitionsvorhaben der Schule und der Gemeinde stehen in naher Zukunft an:

- Schulhaus Ferrach, Neubau und Erweiterung
- Kindergarten Fägswil, Neubau und Erweiterung
- Erneuerung Wärmeverbund Sekundarschule Egg (evtl. durch GWR als grosser Wärmeverbund)
- Schulhaus / Kindergarten Alpenblick, Erweiterungsbau
- Kindergarten Eichen, Neubau und Erweiterung
- Erneuerung Beleuchtung Gemeindehaus
- Erneuerung Verglasung Fassade und sommerlicher Wärmeschutz Gemeindehaus
- Erneuerung Freiluftschwimmbad Schwarz
- Masterplan Schützenwiese
- Weitere kleinere Projekte

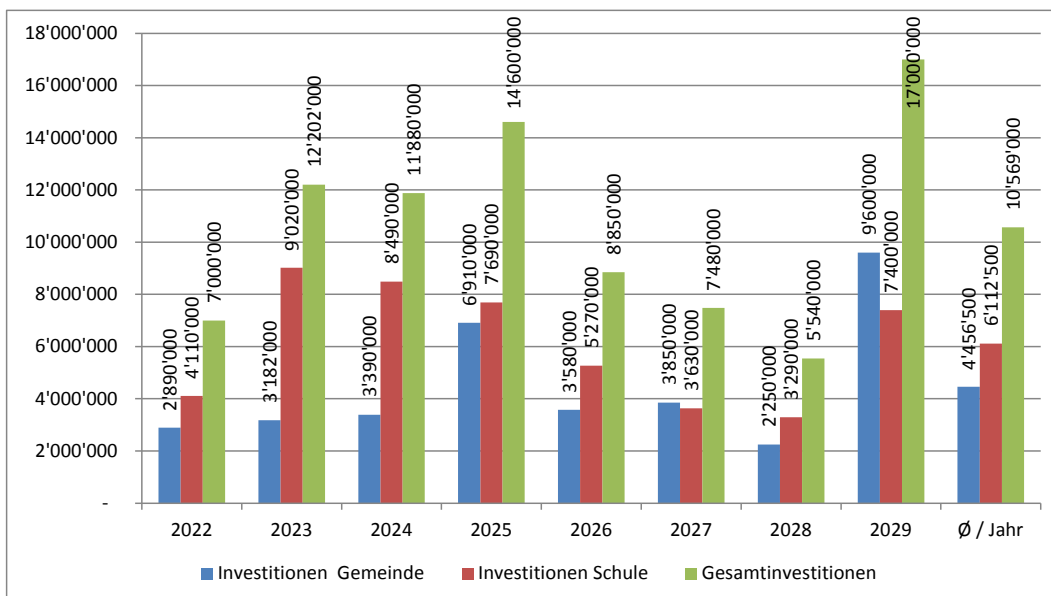
Die Entwicklung der Investitionen in den letzten 10 Jahren zeigt, dass die umgesetzten Investitionen nach 2015 massiv zurückgingen (Abschluss Schulhaus Widacher). Dieser Rückgang ist einerseits auf die ausbleibenden Investitionen der Schule und andererseits auf die Stellenreduktion von 100% im Bereich Liegenschaften durch eine Pensionierung zurückzuführen.

Gemeinderat



Zusammenstellung Investitionstätigkeit 2011-2020, Ressort 107 inkl. Schulhaus Widacher

Die anstehenden Investitionen mit einem veranschlagten Gesamtinvestitionsbedarf von über 80 Millionen (Investitionsplanung 2022-2029, 1. Lesung Juli 2021) spiegeln die unten aufgeführten grossen und komplexen Investitionsprojekte der Schule sowie der Gemeinde - über die kommenden acht Jahre verteilt - wieder. Die durchschnittlichen Investitionen gemäss heutiger Planung sind rund viermal grösser (rund 10,5 Mio.) als die durchschnittlichen Investitionen, die in den letzten 10 Jahren umgesetzt wurden (rund 2,6 Mio.).



Zusammenstellung Investitionsplanung 2022-2029, Ressort 107 inkl. Schule

Zur Bewältigung dieser Investitionsvorhaben soll eine zusätzliche Stelle „Projektleiter/-in Hochbau/Liegenschaften“ geschaffen werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 100 Stellenprozente in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 125'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Gemeinderat

Rund 75 % der Besoldungskosten für diese Stelle können künftig auf die einzelnen Investitionsprojekte als Eigenleistungen nach entsprechender Einarbeitung umgelegt werden.

Siedlungsentwässerung

Antrag

Neuschaffung einer Stelle Projektleitung im Bereich Siedlungsentwässerung mit 100 Stellenprozenten.

Begründung

Im Bereich Tiefbau und Infrastruktur ist die Auslastung in den letzten Jahren konstant gestiegen. Insbesondere die Anzahl und der Umfang der Investitionen haben stark zugenommen. Der Leiter Bau und Liegenschaften bearbeitet heute neben der Abteilungsleitung, der Betreuung des Werkhofes und der Abwasserreinigungsanlage sowie den normalen Alltags- und Unterhaltsgeschäften, sämtliche Investitionen im Bereich Tiefbau und Infrastruktur.

Eine Änderung der Auslastung zeichnet sich künftig nicht ab. Im Gegenteil. In den kommenden acht bis zehn Jahren stehen gegen 150 Investitionsprojekte an (Radwegmassnahmen, Werterhaltungsmassnahmen in den Bereichen Kanalisation und Strasse, Gewässerrenaturierungen, Hochwasserschutz, Massnahmen aus ‚Rüti leben Rüti gestalten‘ wie beispielsweise die Begegnungszone Bandwies sowie Massnahmen im Bereich der Abwasserreinigungsanlage (ARA) und der Generellen Entwässerungsplanung (GEP).

Um die anstehenden Investitionen im Bereich der Siedlungsentwässerung (ARA und GEP) künftig reibungslos stemmen zu können, ist eine Stellenanpassung dringend notwendig. In den kommenden 10 bis 15 Jahren sind wesentliche Investitionen in der ARA vorzunehmen. Rund CHF 15 bis 20 Mio. bei einem weiteren ARA-Alleingang, resp. rund CHF 25 Mio. bei einem Zusammenschluss mit der ARA Weidli (ohne Bau der Verbindungsleitungen). Zudem wird die Überarbeitung GEP Rüti in den nächsten zwei bis drei Jahren fertig gestellt. Daraus ergeben sich wesentliche Massnahmen im Bereich Gewässerschutz, Gefahrenvorsorge, Umsetzung Entwässerungskonzepte, Sanierung und Unterhalt der Abwasseranlagen und der Datenbewirtschaftung. Der Wiederbeschaffungswert der heutigen Kanalisationsleitungen und Schächte beträgt rund CHF 110 Mio.

Mit dem aktuellen Stellenplan ist eine umweltgerechte, zeitnahe und qualitativ einwandfreie Umsetzung und Begleitung der Investitionsgeschäfte gefährdet. Es soll darum eine zusätzliche Stelle „Projektleitung Siedlungsentwässerung“ geschaffen werden.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 100 Stellenprocente in der Lohnklasse 17 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 125'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet. Die Umsetzung der Stellenplanerhöhung ist per 1. April 2022 geplant. Somit reduzieren sich die Kosten für das Jahr 2022. Diese sind entsprechend im Budget 2022 eingestellt.

Die Stelle wird zu 100 % der Siedlungsentwässerung belastet und somit über die Abwassergebühren finanziert. Ein Teil der Besoldungskosten kann auf einzelne Investitionsprojekte umgelegt werden.

Gemeindewerke

Antrag

Erweiterung Stellenplan im Bereich Verwaltung um 110 Stellenprocente (10 Stellenprocente Sekretariat, 100 Stellenprocente neu geschaffene Stelle Betriebsleiter-Stellvertretung).

Begründung

Das Aufgabenspektrum der Gemeindewerke hat sich in den letzten Jahren deutlich erweitert und stellt neue und zum Teil höhere Anforderungen an die Belegschaft. Zu den neuen Anforderungen gehören zum Beispiel die Umsetzung des Strommarktgesetzes (Trennung von Netz und Energie), der strukturierte Einkauf des Stroms, Ausrollen der Smart Meter inkl. Aufschalten der Kundeportale, Aufbau von Angeboten bei ZEV „Zusammenschluss für den Eigenverbrauch“, Aufbau von Gesamtlösungen für Kund/innen, die Photovoltaikanlagen, Ladestationen für Elektrofahrzeuge betreiben und diese mit Batteriespeichern kombinieren können wollen. Mit dem Gasversorgungsgesetz soll der Gasmarkt vergleichbar wie der Strommarkt liberalisiert werden. Dies bedeutet für die Werke weitere Mehraufwände. Auch beim Gas müssen Netz und Energie getrennt werden, das Gas selbst auf dem Markt strukturiert beschafft werden. Gleichzeitig ist die Gasversorgung auf Grund der Energiestrategien von Bund, Kanton und Gemeinde neu auszurichten.

Die beschriebenen Entwicklungen lösen weitere Aufgaben mit einer Qualität und in einer Quantität aus, die die Gemeindewerke in der Vergangenheit nicht kannten. So ist auf Grund der Entwicklung auf dem Strom- und Gasmarkt die Frage zu klären, ob die heutige Rechtsform der GWR noch die richtige ist oder sich eine andere aufdrängt. Die seit hundert Jahren laufende Belieferung der Gemeinden Bubikon, Dürnten und Hinwil kann nicht mehr als Selbstverständlichkeit betrachtet werden, sondern muss neu überprüft werden. Die bestehenden Lieferverträge aus dem Jahr 1914 entsprechen in keiner Weise mehr den heutigen Anforderungen. Die Entwicklung der Fernwärme ab der KEZO ins Gasversorgungsgebiet in Hinwil muss betreut und gemeistert werden. Die bestehenden Versorgungsreglemente sind veraltet und entsprechen in gewissen Punkten nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen.

Grundsätzlich beherrschen die Gemeindewerke die klassischen Aufgaben, was den Bau und den Unterhalt der Versorgungsinfrastruktur betreffen, sehr gut. Sie haben gute, erfahrene Mitarbeitende und diese sind mit den anstehenden Aufgaben gut ausgelastet. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Personen mit vorwiegend handwerklichem Hintergrund, im Falle der Abteilungsleitenden mit Weiterbildungen zum Vorarbeiter, Meister oder mit HF-Abschluss.

Die Führung der anspruchsvollen Entwicklungs-Arbeiten sowie der Energiebeschaffung sind alle beim Betriebsleiter/der Betriebsleiterin konzentriert, was belastungsmässig jahrelang möglich war, aber mit den beschriebenen neuen zusätzlichen Anforderungen rein mengenmässig nicht mehr alleine bewältigt werden kann. Eine Entlastung durch eine zusätzliche qualifizierte Person als „Stellvertreter/in Betriebsleiter / Projektleiter/in Zukunftsprojekte“ ist deshalb zwingend notwendig.

Die beschriebenen Entwicklungen bedeuten auch im administrativen Bereich Mehraufwände, welche zum Teil durch Effizienzsteigerungen und Rationalisierungsmassnahmen abgefangen werden können, aber trotzdem eine leichte Erhöhung der Stellenprozente im Sekretariat notwendig machen.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 100 Stellenprozente für die neu geschaffene Stelle Betriebsleiter-Stellvertretung in der Lohnklasse 18 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 145'000.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet.

Für die zusätzlichen 10 Stellenprozente im Sekretariat in der Lohnklasse 13 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 10'000 inkl. Sozialleistungen gerechnet.

Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Gemeinderat

Breitenhof

Antrag

Umschichtung von 40 Stellenprozenten aus dem Tagesheim in die Kinderkrippe und Ergänzung dieser Stellenprozente um zusätzlich 20 Stellenprozente.

Begründung

Mit Grundsatzentscheid 2020-174 hat der Gemeinderat der Erweiterung der Kinderkrippe um eine dritte Gruppe und der Reduktion des Angebotes des Tagesheims sowie dem entsprechenden Umsetzungskonzept zugestimmt. Die entsprechenden Anpassungen im Angebot machen die beantragte Verschiebung und Aufstockung der Personalressourcen notwendig.

Besoldungskosten

Für die zusätzlichen 20 Stellenprozente in der Lohnklasse 12 wird mit zusätzlichen Besoldungskosten von ca. CHF 12'900.00 inkl. Sozialleistungen gerechnet.

Die Kosten sind im Budget 2022 eingestellt.

Übersicht

Gemäss den einzelnen Anträgen sollen folgende Stellenplananpassungen beschlossen werden:

Bereich	Anpassung (%)	Kosten (CHF)	Steuerhaushalt	Gebührenhaushalt
Gesellschaft	+ 70	+ 90'000.00	x	
Präsidiales	+ 100	+ 125'000.00	x	
Sicherheit	+ 10	+ 15'000.00	x	
Soziales	+ 10	+ 10'000.00	x	
Liegenschaften	+ 100	+ 125'000.00	x	
Umwelt (Praktikum)	+ 50	+ 25'000.00	x	
Siedlungsentwässerung	+ 100	+ 125'000.00		x
Gemeindewerke	+ 110	+ 155'000.00		x
Zentrum Breitenhof	+ 20	+12'900.00		x
Total	+ 570	+ 682'900.00	+ CHF 390'000.00	+ CHF 292'900.00

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.

Gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 2. Dezember 2014 ist dieser Beschluss als teilweise öffentlich zu behandeln, in dem die Angaben, für welche nach § 23 Abs. 3 IDG der Schutz der Privatsphäre höher zu gewichten ist als das öffentliche Interesse an einer Bekanntmachung, geschwärzt werden.

Beschluss

1. Die Bereinigung des Stellenplans 2021 wird wie beantragt gutgeheissen.
2. Die Anpassungen des Stellenplans für 2022 werden wie beantragt gutgeheissen.
3. Der Stellenplan wird per 1. Januar 2022 wie folgt festgesetzt:

Gemeinderat

Verwaltung	Stellen- prozente	Breitenhof	Stellen- prozente	Gemeindewerke	Stellen- prozente
Präsidiales	1655	Verwaltung	460	Verwaltung	770
Finanzen	480	Aktivierung	120	Elektrizitätsversorgung	600
Steueramt	500	Hotellerie	3070	Gas-/Wasserversorgung	800
Betreibungsamt	670	Pflege und Betreuung	4700	Elektroinstallationen	600
Soziales	1330	Tagesheim	195	Wärmeversorgung	80
Bau/Liegenschaften	2250	Kinderkrippe	660		
Sicherheit und Umwelt	1670	Busdienst	100		
Zwischentotal 1	8555		9305		2850
Total Gemeinde					20710
Lernende (inkl. Praktikant/innen)		Lernende (inkl. Praktikant/innen)		Lernende (inkl. Praktikant/innen)	
Kanzlei	600	Hotellerie	400	Netzelektriker	100
Unterhaltungsdienst	100	Pflege	1200	Elektroinstallateur	200
Praktikant/in Umwelt	50	Kinderkrippe	300		
		Praktikant/in Pflege	200		
		Praktikant/in Kinderkrippe	100		
Zwischentotal 2	750		2200		300
Total Lernende (inkl. Praktikant/innen) Gemeinde					3250
Zweiter Arbeitsmarkt					
Kanzlei	60				
Sammelstelle	50				
Zwischentotal 3	110				
Total Zweiter Arbeitsmarkt Gemeinde					110
Total Gemeinde inkl. Lernende (inkl. Praktikant/innen) und zweiter Arbeitsmarkt					24070

4. Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Mitglieder Gemeinderat
- Personaldienst
- Kader Gemeindeverwaltung inkl. Zentrumsleiter Breitenhof und Leiter Gemeindewerke
- Rechnungsprüfungskommission (zur Kenntnisnahme)
- Internet „Stellenplan - Bereinigung 2021 - Festsetzung 2022 - Genehmigung“
- Archiv

Versand: 27. September 2021

Gemeinderat Rüti



Peter Luginbühl
Gemeindepräsident



Thomas Ziltener
Gemeindeschreiber