



PROTOKOLL STADTRAT KLOTEN

12. Juli 2022 · Beschluss 162-2022

9.2.2.1 Stellenplan

IDG-Status: öffentlich

Anpassung Stellenplan für Budget 2023 (Belastungssituation Stadt Kloten); Stellenplan Budget 2023

Ausgangslage

Einige Organisationseinheiten (OE) in der Stadt Kloten sind überlastet, weil die Ressourcen in der Vergangenheit nicht mit den Aufgaben und Anforderungen mitgewachsen sind. An ihrer Klausur vom März 2022 hat die Geschäftsleitung das Thema unter dem Stichwort "Belastungssituation Stadt Kloten" diskutiert und ein Vorgehen zur Bereinigung des Ungleichgewichtes festgelegt.

Als Ausgangslage wurden folgende Punkte vermerkt:

- Arbeitsmenge und Zeitdruck kritisch (Quelle: Gesundheitsumfrage Januar 2022, siehe weiter unten)
- An den Stadtratsklausuren der vergangenen Jahre wurde im Rahmen der Bereichspräsentationen wiederholt und breit über hohe Belastungen berichtet (Quelle: Reportings der Bereichsleitenden an den Klausuren des Stadtrates)
- In diversen OE spürt man einen Frust - es wird ein Zugehörigkeitsgefühl vermisst. Die Loyalität leidet (Quelle: Berichte Personaldienst)
- Einzelne OE-Leiter und Mitarbeitende mit sehr hohen Gleitzeitsaldi. DAG und Ferien werden teilweise nicht bezogen
- Teilweise (sehr) hohe Fluktuation.
- Teilweise Kultur des Arbeit-abschiebens infolge Überlastung
- Einzelne Bereichsleitende am Limit
- es geht v.a. ums Kader

Arbeitsanforderungen:

	VDir	F + L	E + S	L	B + K	F + S	G + A	Total
Arbeitsauftrag/Aufgaben (Arbeitsinhalt)	2.33	3.06	2.42	2.30	2.43	2.38	2.91	2.63
Arbeitsmenge	3.00	3.61	3.28	3.30	4.00	2.85	3.64	3.48
Zeitdruck	3.33	3.44	3.21	3.50	3.86	3.23	3.77	3.51
Strukturierung und Planung der Aufgaben	3.00	2.94	2.51	2.10	2.48	2.46	2.77	2.61
Arbeitszeit	3.33	2.33	2.44	2.50	2.67	2.46	3.00	2.64
Arbeitsweg	1.67	2.39	2.28	2.00	2.33	1.92	2.16	2.20
Verantwortung	2.67	3.11	2.56	2.40	2.48	2.38	2.73	2.64
Gestaltungsspielraum	1.67	2.56	2.19	2.00	2.14	2.08	2.82	2.38
Weiterbildungen	2.67	2.22	2.35	1.50	2.33	2.23	2.59	2.34
Emotionale Arbeit	3.67	3.28	3.00	3.20	3.57	2.92	3.73	3.34

Abbildung 1: Arbeitsanforderungen, Bericht zur Gesundheitsumfrage der Stadt Kloten vom 12. Januar 2022; Werte über drei werden als "eher gesundheitsgefährdend" eingestuft.

Die Gesundheitsumfrage wurde im Dezember 2021 durchgeführt und im Januar 2022 wurde der Bericht dazu veröffentlicht. Auslöser der Gesundheitsumfrage war eine Diskussion in der Geschäftsleitung betreffend dem Konzept Care-Management. Dieses Konzept wurde im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eingeführt, weil festgestellt wurde, dass die Krankheits- bzw. Absenzenquote der Mitarbeitenden der Stadt Kloten weit über dem Durchschnitt liegt. Ziel des Care-Management-Konzeptes ist es, diese Absenzenquote mittelfristig zu senken. Die hohen Absenzen (7.5% im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt von 3.0% in öffentlichen Verwaltungen) sind ein weiterer Hinweis darauf, dass die Organisation heute überlastet ist und Anforderungen und Ressourcen in einem Ungleichgewicht stehen.

Bereich	VZE	Ausfallstunden	Fehlzeitenquote
Stadtverwaltung	140.36	18 348.0	6.9%
Polizei	12.75	871.5	3.6%
Spitex	20.1	2 085.1	5.5%
Spitz	134.45	22 137.0	8.7%
Fehlzeitenquote Stadt Kloten	307.66	43 441.6	7.5%

Vergleichswerte	Öffentliche Verwaltung	Gesundheitswesen	Schweizer Durchschnitt
2020	3.0 %	4.6%	3.5%

Abbildung 2: Absenzendaten der Stadt Kloten, Quelle Konzept Care-Management Stadt Kloten 2022-2027

Ebenfalls liegt die Fluktuationsrate der Mitarbeitenden der Stadt Kloten in den letzten Jahren auf einem sehr hohen Niveau.

Es wurde die Hypothese aufgestellt, dass in den vergangenen Jahren neue Anforderungen und Ansprüche gewachsen und zusätzliche Aufgaben übernommen wurden, ohne dass die Ressourcen adäquat mitgewachsen sind.

Um die Situation bereinigen zu können, wurden die Bereiche beauftragt, für diejenigen OE, in welchen eine solches Ungleichgewicht besteht, Organisations- und Aufgabenbeschriebe zu erstellen. Darin sollen die Aufgaben der OE und die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen und die Organisation beschrieben werden. Diese Organisationsbeschriebe dienen als Basis für die Anpassung der Stellenpläne. Wo keine Anpassung möglich oder gewünscht ist, müssen die Aufgaben angepasst (reduziert) werden.

Für die Umsetzung ist folgender Zeitplan vorgesehen:

Was	Durch wen	Bis wann
Auftragsklärung und Freigabe	Geschäftsleitung	9.3.22
Diskussion mit Stadtrat / Festlegung von SOMA	TP / GL	22.3.22
Zusammenstellung / Nachweis Aufgabenzuwachs, Effizienzsteigerung	Bereichsleitende	8.6.22
Diskussion, Konsolidierung zu Antrag an StR	GL	22.6.22
Beschluss Stadtrat zum Stellenplan	Stadtrat	12.7.22
Budgetierung auf Basis des angepassten Stellenplans	Bereichsleitende	Ca. 20.8.22
Beschluss Budget	Gemeinderat	Dez. 2022
Umsetzung / Rekrutierung	Bereichsleitende	Ab Jan. 2023

Abbildung 3: Zeitplan Anpassung Stellenplan

Die Diskussion mit dem Stadtrat wurde an der gemeinsamen Klausur Stadtrat-Geschäftsleitung (Klausur strategische Budgetvorgaben) vom März 2022 geführt. Dieser unterstützte das geplante Vorgehen im Allgemeinen und hat entsprechend in den strategischen Budgetvorgaben für das Budget 2023 vorgesehen,

dass der Personalaufwand gemäss dem für 2023 genehmigten Stellenplan budgetiert wird, und dass der bereinigte Stellenplan für 2023 dem Stadtrat per 12. Juli 2022 zum Beschluss vorgelegt wird. Bis zu diesem Zeitpunkt laufen die Arbeiten zur Bereinigung bzw. Anpassung der Stellenpläne.

Da in den letzten Jahren aufgrund der Massnahmen der Leistungsüberprüfung 2021 keine eigentlichen Lohnrunden durchgeführt wurden, besteht auch in der Entlohnung der Mitarbeitenden ein ausgewiesener Nachholbedarf. Der Stadtrat hat mit den strategischen Budgetvorgaben für das Budget 2023 beschlossen, beim Gemeinderat Mittel für Lohnanpassungen in der Höhe von 1.8% zu beantragen. Zusätzlich ist die vor Fertigstellung des Budgets aktuelle Teuerungsprognose zu berücksichtigen, welche bereits im März 1.9% betrug.

Generelle Erwägungen

Die sich aus dieser Ausgangslage ergebende Vielfalt von Massnahmen im Personalbereich (Nachholung von Lohnrunden, Ausgleich der Teuerung, Anpassung der Stellenpläne) führt dazu, dass der Personalaufwand im Budget 2023 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich ansteigen wird.

Die Situation macht es notwendig, dass über die Massnahmen im Personalbereich eine sorgfältige politische Diskussion geführt wird. Die Geschäftsleitung hat sich zur Vorbereitung der politischen Diskussion intensiv mit den Analysen der Bereichsleitenden zur Situation in den einzelnen Organisationseinheiten auseinandergesetzt. Wo notwendig wurden Organisationsbeschriebe zur Darlegung der Situation in einzelnen OE und Begründungen zu den beantragten Massnahmen erarbeitet. Da die beantragten Massnahmen sehr umfassend sind, wurde eine Triagierung vorgenommen. Es wurde folgende Einteilung festgelegt:

- Kategorie 1: zwingend notwendige / gebundene Stellen. Um solche handelt es sich beispielsweise bei der (befristeten) Stellenausweitung für die Asylkoordination. Die Asylsuchenden wurden zugewiesen und müssen betreut werden.
- Kategorie 1+: dies sind Stellenanträge, bei denen es sich lediglich eine Zuteilung zu einer anderen Funktionsstufe handelt, da der Stelleninhalt angepasst / ausgeweitet werden soll. Als Beispiel kann die Stelle Stv. Leiter Finanzverwaltung gesehen werden. Die Stelle war bisher in der Funktionsstufe 50 angesiedelt, aber Mitarbeitende in dieser Funktionsstufe können in der Regel die Funktion einer echten Stellvertretung in einer so zentralen OE nicht wahrnehmen. Deshalb soll diese Stelle in die Funktionsstufe 40 verschoben und adäquat besetzt werden.
- Kategorie 2: Hier handelt es sich um Stellenanträge, welche in der Regel zum Auffangen der bereits bestehenden Überlastung notwendig sind. Es gibt hier meist keinen sehr konkret formulierten Auftrag, jedoch hätte die Nicht-Genehmigung dieser Stellen zur Folge, dass gegenüber dem heutigen Angebotsniveau abgebaut werden müsste. Als Beispiel sei der Personaldienst genannt. Aufgrund der deutlich höheren Anforderungen infolge der allgemein hohen Fluktuation und der gestiegenen Ansprüche an die Personalabteilung ist diese heute stark überlastet. Damit sie die Aufgabe wie bisher wahrnehmen kann, sind zusätzliche Stellenprozente zwingend notwendig. Die Alternative bestünde darin, dass Leistungen abgebaut werden, die Mitarbeitenden der Personalabteilung beispielsweise nicht mehr an Rekrutierungsgesprächen teilnehmen, sondern sich vermehrt auf die Personaladministration beschränken würde. Es würde somit an die (in der Regel ebenfalls überlasteten) Linienstellen delegiert und eine einheitliche Qualität des Rekrutierungsprozesses könnte nicht mehr gewährleistet werden. Die Geschäftsleitung hat diese Stellenanträge intensiv beraten und beantragt dem Stadtrat die Genehmigung der Stellen.

- **Kategorie 3:** Hier handelt es sich um Stellenanträge, welche notwendig sind, um einen geplanten Leistungsausbau realisieren zu können. Dieser gewünschte Leistungsausbau ist mehr oder weniger konkret formuliert und leitet sich beispielsweise aus der Vision 2030, aus der derzeit sich in Erarbeitung befindenden Digitalstrategie oder aus geplanten Organisationsanpassungen ab, welche das Ziel haben, die Leistung der OE zu verbessern. Die Geschäftsleitung ist ebenso der Ansicht, dass diese Stellen zumindest mittelfristig notwendig sind, angesichts der Kumulation von personellen Massnahmen im Budget 2023 aber eine politische Diskussion geführt werden muss, ab wann die Stellen aufgenommen werden sollen. Beraten wurden in der Geschäftsleitung Anträge mit insgesamt 790 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 1'000'215. Dies entspricht einem Wachstum von 2.36% des budgetierten Personalaufwandes 2022. In der Beratung wurde unterschieden zwischen Anträgen, welche ein Leistungsausbau in der Vergangenheit betreffen, aber die Stellenpläne nicht oder nicht ausreichend angepasst wurden (Kategorie 3.1), und solchen, welche grössere geplante Leistungsausbauten in der Zukunft betreffen und noch keine Beschlüsse erfolgt sind (Kategorie 3.2). Es wurde entschieden, dem Stadtrat im Rahmen dieses Antrages nur die Stellenanpassung der ersten Kategorie zu beantragen. Stellenanpassungen der zweiten Kategorie werden dem Stadtrat zusammen mit den entsprechenden Konzepten separat beantragt. Jedoch ist es in Einzelfällen sinnvoll, wenn die entsprechenden Personalkosten (ausserhalb des Stellenplanes) bereits in das Budget 2023 aufgenommen werden, da ansonsten eine zeitnahe Umsetzung aus kreditrechtlichen Gründen schwierig wird.

Die Abschätzung der Folgekosten wurde mit einem vereinfachten Modell durchgeführt. Da die Lohnbänder der Stadt Kloten über das Alter der Mitarbeitenden erhebliche Entwicklungen beinhalten und auch für einen bestimmten Alterspunkt eine Bandbreite von +/- 15% um die Lohnlinie enthalten, schwanken die realen Löhne stark, je nach Alter und Position im Lohnband. Um vergleichbare Zahlen zu erhalten, wurden die Kosten gemäss aktuell geltenden Lohnbändern bei einem Alter des Mitarbeitenden von 40 Jahren ermittelt, welcher genau auf der Lohnlinie liegt. In der Realität liegen die Löhne durchschnittlich leicht darunter. Für die Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen, Pensionskasse etc.) wurde pauschal 18% addiert. Damit ergeben sich folgende modellierten Kosten:

Funktionsstufe	Lohn	Sozialkosten	Total
30	142'000	25'560	167'560
40	120'000	21'600	141'600
50	101'000	18'180	119'180
55	93'100	16'758	109'858
60	85'000	15'300	100'300
70	72'500	13'050	85'550
80	61'300	11'034	72'334

Abbildung 4: Modelkosten der Löhne und Sozialleistungen

Zuständigkeit

Gemäss Gemeindeordnung liegt die Zuständigkeit für die Schaffung von neuen Stellen, die für die Erfüllung bestehender Aufgaben notwendig sind, sowie für die Schaffung neuer Stellen gemäss seinen Befugnissen zur Bewilligung neuer Ausgaben beim Stadtrat (GO Art. 27 Ziff. 3 lit c.). Der Gemeinderat wiederum ist zuständig für die Schaffung neuer Stellen in der Stadtverwaltung, soweit nicht der Stadtrat oder die Schulpflege zuständig sind (GO Art. 13 Ziff. k). Aus dieser Umschreibung kann gefolgert werden, dass der Stadtrat für neue Stellen, welche in ihrer Art gebundene Kosten nach sich ziehen, sowie für neue Stellen im Rahmen seiner finanziellen Kompetenzen zuständig ist, der Gemeinderat für alle anderen Stellen.

In Bezug auf diese an kreditrechtliche Bestimmungen angelehnte Unterscheidung in "gebundene Stellen" und "neue Stellen" werden die Stellenanträge der Kategorie 1 und 1+ als gebundene Stellen und die Stellenanträge der Kategorie 2 und 3 als neue Stellen verstanden.

Die gebundenen Stellen können vom Stadtrat in eigener Kompetenz auch ausserhalb des Budgets genehmigt werden, da gebundene Ausgaben keinen Verpflichtungskredit voraussetzen und der Stadtrat zur Genehmigung von gebundenen Ausgaben eine unbeschränkte Kompetenz hat. Ab Fr. 500'000 ist der Gemeinderat zu orientieren (GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b). Gegenüber dem Gemeinderat werden die zusätzlichen gebundenen und neuen Stellen im Budget offengelegt. Die gebundenen Stellen werden per 1.9.2022 in den Stellenplan aufgenommen und können anschliessend besetzt werden.

Die neuen Stellen werden ins Budget 2023 aufgenommen und transparent ausgewiesen. Für die Frage der Zuständigkeit der Kreditbewilligung (Verpflichtungskredit) ist folgender Aspekt zu beachten. Die einzelnen Stellenanträge sind unabhängig voneinander zu betrachten und die Kosten sind nicht zusammen zu zählen, da sie keinen sachlichen Zusammenhang bzw. keine Verbindung haben (Vermengungsverbot). So hat die Schaffung einer neuen Stelle in der IT beispielsweise keinen sachlichen Zusammenhang zur Stellenausweitung in Pflege der Dementenstation. Die Stellenanträge sind wie die Kreditgenehmigung für Lohnanpassungen als einmalige Ausgaben zu betrachten. Würden sie als wiederkehrende Ausgaben betrachtet, so stünden Stellenbeschlüsse mit einer Kostenfolge von über Fr. 200'000 bereits unter dem Vorbehalt des fakultativen Referendums, was nicht dem Sinn der Gemeindeordnung entsprechen kann.

Zusammenfassend führen diese Überlegungen zu folgender Zuständigkeit

	Gebundene Stellen	Neue Stellen	Neue Stellen
Kategorie	1 und 1+	2 und 3.1	3.2
Stellenplan	Stadtrat MaVo Art. 8 Ziff. 4	Stadtrat MaVo Art. 8 Ziff. 4	Stadtrat MaVo Art. 8 Ziff. 4
Budgetkredit	Nicht notwendig bzw. Stadtrat GG §105 in V.b. mit. GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b	Gemeinderat GG §101 Ziff. 2	Gemeinderat GG §101 Ziff. 2
Verpflichtungskredit	Nicht notwendig GG § 104	Stadtrat (bei Kostenfolgen unter Fr. 500'000) GO Art. 27 Ziff. 3 lit c. in Vb. mit GO Art. 29 Ziff. 2 lit. c Gemeinderat (über Fr. 500'000) GO Art. 13 lit. k (in Vb. mit GO Art. 16 Ziff.1 lit. f)	Stadtrat (bei Kostenfolgen unter Fr. 500'000) GO Art. 27 Ziff. 3 lit c. in Vb. mit GO Art. 29 Ziff. 2 lit. c Gemeinderat (über Fr. 500'000) GO Art. 13 lit. k (in Vb. mit GO Art. 16 Ziff.1 lit. f)
Umsetzung ab	1.9.2022	1.1.2023	Im Laufe 2023

Abbildung 5: Zuständigkeit und Rechtsgrundlagen

Ausweis im Budget

Um gegenüber den zuständigen politischen Instanzen eine transparente Umsetzung zu ermöglichen werden die Kostenfolgen der neuen Stellen folgendermassen im Budget ausgewiesen (Detailbudget GRPK). Im nachfolgenden Beispiel wird unterschieden zwischen den bisherigen Stellen (erste Zeile), der gebundenen neuen Stelle, welche der Stadtrat in eigener Kompetenz genehmigt (zweite Zeile) und den neuen Stellen, welche einen separaten Beschluss des Gemeinderats bedürfen (dritte Zeile):

3270.00	Informatik (0220)				
3010.00	Löhne Verwaltungs- und Betriebspers.	1'428'700	1'096'300	1'102'495.75	
BudgetTabelle				BudgetBetrag	gestrichen
3270.00	3010.00	Lohnaufwand gemäss Stellenplan 1.7.2022		1'096'300.00	0.00
3270.00	3010.00	Gebundene Zusatzkosten gemäss Beschluss Anpassung Stellenplan STR XX-2022 32.5 OE Informatik (+100%) Umsetzung ab 1.9.22		120'000.00	0.00
3270.00	3010.00	Neue Zusatzkosten gemäss Beschluss Anpassung Stellenplan STR XX-2022 32.6 OE Informatik (+300%) Umsetzung ab 1.7.23, Beschluss der zuständigen Instanz notwendig!		212'400.00	0.00

Abbildung 6: Beispiel Budget 2023 Personalaufwand

Erwägungen zu den beantragten Stellen

Die Anträge wurden mit einer Laufnummer versehen. In der Beilage zu diesem Beschluss findet sich eine Excel-Tabelle, welche in erster Linie der Umsetzung im Stellenplan dient. Sie werden hier kurz erläutert und begründet.

Kategorie 1 (zwingend / gebunden)

Beantragt werden insgesamt 305 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 313'062. Dies entspricht einem Wachstum von 0.74% des budgetierten Personalaufwandes 2022. Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt:

- 32.5: OE Informatik, Funktion Informatik (Support), Funktionsstufe 50, zusätzliche 100%.
Begründung: die Informatik ist nach der Übernahme der Schulinformatik und der weiter fortschreitenden Durchdringung operativ überlastet. Es braucht dringend eine Entlastung, ansonsten kann ein sicherer Betrieb nicht weiter gewährleistet werden. Kostenfolge: Fr. 119'180.
- 42.1: OE Asylkoordination, Funktion Leiter/in Asylkoordination + Integration, Funktionsstufe 40, zusätzliche 20%, befristet bis Ende 2023.
Begründung: Die aktuelle Flüchtlingswelle überlastet den bestehenden Personalkörper. Kostenfolge: Fr. 28'320. Diese Stelle wurde bereits mit StR-B. Nr. 139-2022 bewilligt und wird hier der Vollständigkeit halber aufgeführt.
- 42.2: OE Asylkoordination, Funktion Sachbearbeiter/in (Stelle Sozialbegleiter/in), Funktionsstufe 60, zusätzliche 20%, befristet bis Ende 2023.
Begründung: Die aktuelle Flüchtlingswelle überlastet den bestehenden Personalkörper. Kostenfolge: Fr. 20'060. Diese Stelle wurde bereits mit StR-B. Nr. 139-2022 bewilligt und wird hier der Vollständigkeit halber aufgeführt.
- 42.4: OE Zivilstandsamt, Funktion Zivilstandsbeamtin/Zivilstandsbeamter, Funktionsstufe 55, zusätzliche 100%.
Begründung: Steigende Einwohnerzahl im Zivilstandskreis, steigende Anzahl Geschäftsfälle. Steigende Komplexität. Kostenfolge (netto, nach Rückerstattung der Kreismunicipien): Fr. 29'662.
- 42.5: OE ZSO Hardwald, Funktion MaterialwartIn und Schutzraumkontrolle, Funktionsstufe 60, zusätzliche 30%.
Begründung: Alternative wäre eine (teurere) externe Vergabe. Kostenfolge (netto, nach Rückerstattung der Anschlussmunicipien): Fr. 7'823
- 62.4: OE Schulhorte, Funktion Mitarbeiter/in Frühförderung (Stelle Hauswirtschaftshilfe Schulhorte), Funktionsstufe 80, zusätzliche 30%.

Begründung: kantonale Vorgaben zur Betreuung. Kostenfolge: Fr. 21'700. Diese Stelle wurde bereits mit StR-B 98-2022 bewilligt und wird hier der Vollständigkeit halber aufgeführt.

- 62.5: OE Schulhorte, Funktion Fachfrau/mann Betreuung, Funktionsstufe 60, zusätzliche 10%.
Begründung: Sicherstellung der Betriebsführung. Kostenfolge: Fr. 10'030. Diese Stelle wurde bereits mit StR-B 98-2022 bewilligt und wird hier der Vollständigkeit halber aufgeführt. Mit den 10% soll eine Stellvertretung der Leitung Schulhorte (40%) während den Betriebszeiten sichergestellt werden.
- 72.1: Schluefweg, Funktion Sachbearbeiter/in, Funktionsstufe 60, zusätzliche 20%.
Begründung: Administration der Kurse Aquafit. Kostenfolge: Fr. 20'060.
- 72.2: Schluefweg, Funktion Sachbearbeiter/in, Funktionsstufe 60, zusätzliche 20%.
Begründung: Administration der von B+K übernommenen Vermietung der Schulturnhallen. Kostenfolge: Fr. 20'060.
- 72.7: Schluefweg, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, Funktionsstufe 80, zusätzliche 50%.
Begründung: Reinigung der neuen Trainingshalle. Obwohl das neue Betriebskonzept noch nicht feststeht müssen die Stellenprozente für die Reinigung erhöht werden (siehe Antrag 72.4).

Kategorie 1+ (Wechsel von Funktionsstufen)

Beantragt werden insgesamt 0 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 266'898. Dies entspricht einem Wachstum von 0.63% des budgetierten Personalaufwandes 2022. Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt:

- 32.1: OE Finanzverwaltung: Umteilung und Umbenennung der bisherigen Funktion Fachverantwortlicher Finanzverwaltung FS50 zu Funktion Stv. Leiter Finanzverwaltung in der FS40.
Begründung: In dieser zentralen OE muss eine funktionierende und adäquate Stellvertretung sichergestellt werden. Das Aufgabengebiet fordert eine Stelle in der Funktionsstufe 40. Kostenfolge Fr. 22'420. Gleichzeitig werden die Stellen "Leiter/in Finanzverwaltung" und "Stv. Leiter/in Finanzverwaltung" in "Leiter/in Finanz- und Rechnungswesen" sowie in "Stv. Leiter/in Finanz- und Rechnungswesen" umbenannt, da der Funktionsumfang der Stellen dies rechtfertigt.
- 32.3: OE Informatik. Stellen- und grundsätzlich (nach Modellrechnung) Kostenneutrale Neubenennung von Funktionen in der FS40, insgesamt werden 300% der Funktion Informatiker/in (System) übertragen. 100% in die neue Funktion IT Projektmanager/in und 100% in die neue Funktion IT Leiter/in Support-Services, sowie 100% werden zur Funktion Informatiker/in (Support) in FS50 übertragen.
Begründung: die Funktion IT-Projektmanager/in wird heute schon so besetzt, im Stellenplan aber unter Informatiker/in (System) abgebildet. Es findet lediglich eine Bereinigung statt. Die Funktion IT Leiter/in Support-Services ist neu. Ziel ist die Umsetzung des ersten Schrittes der Neuausrichtung der IT in Richtung einer Service-Organisation. Dafür werden die Führungsstrukturen angepasst. Da der heutige Stelleninhaber, welcher für die neue Funktion IT Leiter/in Support Services einen sehr tiefen Lohn hat, sind (geringe) Kostenfolgen zu erwarten, da der Mitarbeiter mehr Verantwortung und Führungsaufgaben übernimmt. Dies wird entsprechend budgetiert. Der Übertrag von der Systemtechnik in den Support dürfte dagegen eine geringfügige Kostenentlastung nach sich ziehen.
- 32.4: OE Informatik. Der Beschluss StR 185-2018 wird rückgängig gemacht.
Begründung: 2018 wurden 20% von der Funktion Informatiker/in (Support) (50.32.20) aus der Funktionsstufe 50 zur Funktion Büroassistent/in (70.32.20) verschoben, weil dies in der damaligen Organisation vom Leiter IT so benötigt wurde. Heute zeigt sich, dass eine Administrationsstelle nicht notwendig ist und die 20 Stellenprozente durch Informatikerinnen besser genutzt werden können. Die administrativen Arbeiten können durch diese mit weniger Reibungsverlust erledigt werden. Zu beachten ist, dass dies zu einer Trennung von einer Mitarbeiterin führen wird, welche möglichst

sozialverträglich durchgeführt werden sollte. Die Massnahme ist Teil des ersten Schrittes der Neuausrichtung der IT. Kostenfolge: Fr. 6'726.

- 32.7: OE Informatik. Stellen- und Kostenneutrale Neubenennung einer Funktion in der FS40, insgesamt werden 100% der Funktion Stv. Leiter/in Informatik auf die neue Funktion Leiter/in Infrastrukturservices / Stv. Leiter/in Informatik übertragen.

Begründung: die bisherige Stelle Stv. Leiter/in Informatik soll nach der Neuausrichtung der Informatik die Führungsverantwortung für die Informatiker/in (System) haben, um den Leiter/in IT zu entlasten. Ziel ist die Umsetzung des ersten Schrittes der Neuausrichtung der IT in Richtung einer Service-Organisation. Dafür werden die Führungsstrukturen angepasst. Es sind geringe Kostenfolgen zu erwarten, da der bisherige Stelleninhaber Stv. Leiter/in Informatik mehr Verantwortung und Führungsaufgaben übernimmt. Dies wird entsprechend budgetiert.

- 82.4: OE Verpflegung PZ Spitz. Neue Stelle Teamleiter/in Restauration, Übertrag von 50% aus der Funktionsstufe 60 in die Funktionsstufe 55.

Begründung: zu grosse Führungsspanne, es braucht eine Teamleitung. Kostenfolge: Fr. 4'779.

- 82.5: OE Spitex. In der Spitex sollen ohne Erhöhung der gesamten Stellenprozente Teamleitungen eingeführt werden. Teamleitung Pflege, Teamleitung Psychiatrie: Übertrag von insgesamt 160% aus der Funktionsstufe 50 in die Funktionsstufe 40, Teamleitung Hauswirtschaft: ersetzt Teamleitung Reinigung, Umteilung von 90% von FS 50 in FS 55 (bisher nicht im Stellenplan enthalten, jedoch bereits so besetzt).

Begründung: zu grosse Führungsspanne, es braucht Teamleitungen für die verschiedenen Disziplinen. Kostenfolge: Fr. 27'482.

- 82.8 / 82.9 / 82.10 / 82.11 / 82.12 / 82.13 / 82.15 / 82.16 / 82.17 / 82.18, insgesamt Stellenneutrale Anpassung der Funktionen in den verschiedenen Funktionsstufen.

Begründung: Anpassung des Skill-Grade-Mixes auf den verschiedenen Stationen, was einer Vorgabe des Bezirksrates entspricht. Kostenfolge: insgesamt: Fr. 198'801.

OE Aktivierung, Erhöhung der Stellenprozente an effektive Leistung, von 50% auf 150%. 100% Stellenverschiebung von Nachtdienst, AGS. Begründung: Die Aktivierung für 128 Bewohner/innen und Bewohner kann mit 50% nicht gewährleistet werden.

- 42.9: OE Krippe Looren: insgesamt Stellenneutrale Verschiebung. Es werden 40 Stellenprozente der Funktion Fachfrau/-mann Betreuung zur Funktion Sachbearbeiter/-in (Krippe) (20%, ebenfalls FS 60) verschoben sowie 20% zur neuen Funktion Fachperson Frühpädagogik (FS55).

Begründung: Mit der Neubesetzung der Leitungsstelle per 1.7.2022 soll nun auch der Stellenplan die neue Struktur abbilden. So soll einerseits die pädagogische Arbeit mit 20 % in den Stellenplan aufgenommen werden und andererseits die Administration der Krippe Looren (Rechnungsstellung, Subventionen), der privaten Krippen und Tagesfamilien (Subventionen) und der Frühförderung (Kursanmeldungen Vorschulgruppe und Rechnungsstellung) zurück in die Abteilung geführt werden. Diese kleinen Umstrukturierungen haben keine Stellenplanerweiterung zur Folge, sondern lediglich eine Umverteilung der Stellenprozente. Kostenfolge: Fr. 1'912,

- 62.2: OE Schulverwaltung: Schaffung einer Funktion Teamleiter/in Personal in der FS 50. Dazu werden 70 % aus der Funktion Sachbearbeiter/in der bisherigen Funktionsstufe 60 in die Funktionsstufe 50 übertragen.

Begründung: Die Schulverwaltung arbeitet bereits heute in zwei Teams: den Teams Schüler- und Personalbelange. Die Führung ebendieser erfordert unterschiedliche Fachkompetenzen. Durch die Delegation der Führung an die bestehenden stellvertretenden Leitung Schulverwaltung (FS 50 / 90%) des Teams Schülerbelange und die Schaffung einer Teamleiter/in Personalbelange wird die Effizienz der beiden Teams gesteigert und die Leitung Schulverwaltung zur Unterstützung der Bereichsleitung und Entwicklungsprojekte entlastet. Kostenfolge: Fr. 13'216.

Kategorie 2 (Stellenanträge, welche in der Regel zum Auffangen der bereits bestehenden Überlastung notwendig sind)

Beantragt werden insgesamt 665 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 716'425. Dies entspricht einem Wachstum von 1.69% des budgetierten Personalaufwandes 2022. Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt:

- 32.2: OE Personaldienst, Funktion Fachverantwortliche/r Personal, Aufstockung um 70% in der FS 40.
Begründung: Durch die hohe Fluktuation, die hohen Absenzenquoten der Mitarbeitenden sowie die in den vergangenen Jahren deutlich gestiegenen Anforderungen an die OE Personaldienst ist diese bereits heute überlastet. Auf Dauer droht ein Kollaps, wenn keine Gegenmassnahmen ergriffen werden. Wird die Stellenplanerweiterung nicht genehmigt, müssen Aufgaben gestrichen werden. Dies würde schwierige Personalfragen (Rekrutierung, Konfliktmanagement etc.) vermehrt an die Linienfunktionen auslasten und diese stark herausfordern. Die Geschäftsleitung kam in der Diskussion zum Schluss, dass dies die wesentlich schlechtere Variante wäre, weshalb eine Stellenerhöhung angestrebt werden soll. Kostenfolge: Fr. 99'120.
- 32.8: OE Liegenschaften, Funktionen Hauswart/in und Reinigungsmitarbeiter/in, Aufstockung um 30% (Hauswart/in, FS60) sowie 80% (Reinigungsmitarbeiter/in FS80).
Begründung: Der Bezug des Neubaus von Krippe und Kindergarten Looren ist auf Januar 2023 geplant. Folglich muss die Hauswartung und die Reinigung installiert werden. Im Altbau der Krippe Looren waren diese Arbeiten an eine externe Firma ausgelagert. In der Abstimmungsweisung zur Krippe Looren wurden deshalb betriebliche Folgekosten von Fr. 155'000 ausgewiesen. Im Zusammenhang mit der Leistungsüberprüfung 2021 wurde unter anderem gefordert, dass dort, wo ein Insourcing der Leistungen Kosten einspart, dies auch zu realisieren ist. Dies ist vorliegend der Fall. Deshalb soll im Neubau die Hauswartung und die Reinigung durch eigenes Personal sichergestellt werden. Die Geschäftsleitung kam in der Diskussion zum Schluss, dass die günstigere Variante (eigenes Personal) weiterverfolgt werden solle. Kostenfolge: Fr. 87'957.
- 82.1: OE Technischer Dienst, PZ Spitz, Funktion Hausdienstmitarbeiter/in technischer Dienst, Funktionsstufe 80, Aufstockung um 50%.
Begründung: In den letzten Jahren haben die Aufgaben des technischen Dienstes im PZ Spitz relevant zugenommen. So sind beispielsweise folgende Aufgaben dazugekommen oder wurden ausgeweitet: Koordination und Betreuung aller Lernenden Betriebsunterhalt der Stadt Kloten, Verantwortlichkeit (SIBE) mit höheren Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit, Projekt- und Gebäude- Management mit vielen Sanierungsarbeiten (PZ Spitz ist 50 Jahre alt), Verdoppelung der laufenden (kleinen) Reparaturen seit 2019 und zunehmende Anliegen und Wünsche der Bewohnenden. Kostenfolge: Fr. 36'167.
- 82.14: OE Pflege, Dementenstation, verschiedene Funktionen. Erhöhung der Pflege und der Betreuungsleistung auf der Dementenstation. Dazu wird beantragt, die Stellenprozente der Funktion Stationsleiter/in Dementenstation (FS40) um 20%, die Stellenprozente der Funktion Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF Dementenstation (FS50) um 145%, die Stellenprozente der Funktion Fachfrau/-mann Gesundheit Dementenstation (FS60) um 50% und die Stellenprozente der Funktion Assistent/in Gesundheit und Soziales (FS70) um 80% zu erhöhen.
Begründung: Der durchschnittliche Pflegeaufwand auf der Dementenstation ist nahezu doppelt so hoch im Vergleich zu einer regulären Pflegestation im Haus A. Dies muss im Stellenplan abgebildet werden. Kostenfolge: Fr. 319'721

- 42.8: Schulsozialarbeit, Funktion Schulsozialarbeiter/in (FS40), zusätzlich 50%.
Begründung: Entwicklung der Schülerzahl und Beibehaltung des Verteilschlüssels (Anzahl Schüler/innen pro 100 % Stellen). Kostenfolge: Fr. 70'800.
- 62.1: OE Schulverwaltung, Funktion Sachbearbeiter/in (FS60), zusätzlich 60%.
Begründung: Gemäss linearer Hochrechnung der steigenden Schülerzahlen und Anzahl Lehrpersonen müssten wachstumsbedingt 80 Stellenprozente geschaffen werden. Ein Teil des Wachstums sowie die zunehmende Komplexität der Aufgaben kann durch interne Reorganisation und Effizienzsteigerungen aufgefangen werden. Kostenfolge: Fr 60'180.
- 62.3: OE Schulpsychologischer Dienst, Funktion Schulpsychologin/Schulpsychologe (FS40), zusätzlich 30%.
Begründung: Zunehmende Schülerzahlen führten im Jahr 2021 zu einem Aufnahmestopp bzw. im Jahr 2022 zu personellen Überbelastungen. Gemäss linearer Hochrechnung müssten zusätzliche 50 Stellenprozente geschaffen werden. 20 Stellenprozente können durch interne Reorganisation und Effizienzsteigerungen aufgefangen werden. Kostenfolge: Fr. 42'480.

Kategorie 3 (Stellenanträge, welche einen vergangenen Leistungsausbau betreffen, bei dem die Stellenpläne nicht entsprechend angepasst wurden oder Stellenanträge, welche für einen geplanten Leistungsausbau notwendig sind)

Beraten wurden in der Geschäftsleitung Anträge mit insgesamt 760 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 996'451. Dies entspricht einem Wachstum von 2.35% des budgetierten Personalaufwandes 2022. In der Beratung wurde unterschieden zwischen Anträgen, welche ein Leistungsausbau in der Vergangenheit betreffen, aber die Stellenpläne nicht oder nicht ausreichend angepasst wurden (Kategorie 3.1), und solchen, welche grössere geplante Leistungsausbauten in der Zukunft betreffen und noch keine Beschlüsse erfolgt sind (Kategorie 3.2). Es wurde entschieden, dem Stadtrat im Rahmen dieses Antrages nur die Stellenanpassung der ersten Kategorie zu beantragen. Stellenanpassungen der zweiten Kategorie werden dem Stadtrat zusammen mit den entsprechenden Konzepten separat beantragt. Jedoch ist es in Einzelfällen sinnvoll, wenn die entsprechenden Personalkosten (ausserhalb des Stellenplanes) bereits in das Budget 2023 aufgenommen werden, da ansonsten eine zeitnahe Umsetzung aus kreditrechtlichen Gründen schwierig wird.

Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt (Kategorie 3.1; 155% mit einer Kostenfolge von Fr. 203'688. Dies entspricht einem Wachstum von 0.48% des budgetierten Personalaufwandes 2022):

- 32.9: OE Liegenschaften, Funktionen Hauswart/in (FS60) und Reinigungsmitarbeiter/in (FS80). Reduktion in der Funktion Reinigungsmitarbeiter/in um 60% und Ausweitung in der Funktion Hauswart/in um 40%.
Begründung: Die Funktion Reinigungsmitarbeiter/in wird auf der Kostenstelle 325053 (Schulhaus Hinterwiden) um 60% reduziert, weil diese Stellenprozente zur Reinigung des Provisoriums der Krippe Looren benötigt wurden. Nach Eröffnung des Neubaus der Krippe Looren können diese Stellenprozente auf der Kostenstelle 325053 gestrichen werden. Auf der anderen Seite wurde die Stelle der Hauswartung im Schulhaus Hinterwiden weder nach der Eröffnung des Traktes der Berufswahlschule (2013) noch nach Fertigstellung der Gesamtsanierung (2020) angepasst. Es sind im Stellenplan immer noch 100% für die Hauswartung (wie eh und je) vorgesehen. Die ersten Erfahrungsjahre zeigen nun, dass dies zu wenig ist. Die Stelle Hauswart/in im Schulhaus Hinterwiden muss um 40% erhöht werden. Kostenfolge (im Saldo beider Massnahmen): Fr. -3'280.
- 82.2: OE Verpflegung, PZ Spitz, Funktionen Koch (FS60) und Küchenhilfe (FS80), Ausweitung der Funktion Koch um 20%.

Begründung: Die Küche des PZ Spitz beliefert die Schulhorte. Bisher wurde die Essensausgabe durch Sozialhilfebezüger unterstützt, was zukünftig nicht mehr möglich ist. Um eine einwandfreie Hygiene zu gewährleisten muss eigenes Personal eingesetzt werden. Kostenfolge: Fr. 20'060.

- 52.1: OE Lebensraum, neue Funktion Fachspezialist/in (Projektleiter), FS50, 100%.

Begründung: im Bereich der Raumplanung stehen diverse Grossprojekte an oder laufen bereits (Glattalbahnverlängerung, Transformation Steinacker, Umsetzung Energiestrategie, Entwicklung Gebiet Chasern und Gebiet Bahnhof Süd). Dies wird bis 2030 zu einer deutlichen Mehrbelastung führen. Damit die beschriebenen Grossprojekte durchgeführt und/oder die Interessenvertretung erfolgen kann, müssen die damit betrauten Personen (Bereichsleitung Lebensraum, Leitung Planung, Infrastruktur + Forst, Leiter Tiefbau, Stadtplaner) in einfacheren Aufgaben / Projekten möglichst entlastet werden. Dafür soll ein/e "Junior-Projektleiter/in" eingesetzt werden, welche sowohl in planerischen, aber auch tiefbautechnischen Projekten eingesetzt werden kann. Kostenfolge: Fr. 119'180.

- 42.3: OE Jugendarbeit. Es wird hier keine eigentliche Veränderung des Stellenplanes beantragt, sondern eine höhere Entlohnung der bisherigen Praktikumsstelle. Die bisherige Praktikumsstelle soll neu nach dem Konzept "Mitarbeitende in Ausbildung" entlohnt werden. Personen, die diesen Ausbildungsweg wählen und sich für längere Zeit verpflichten, erhalten einen höheren Lohn als Absolvierende eines Praktikums, da sie nach einer Einarbeitungszeit auch Arbeiten von ausgebildeten Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeit übernehmen und diese während längerer Zeit selbstständig führen können. Auch die Beziehungsarbeit zu den Jugendlichen kann durch die mehrjährige Anwesenheit gezielt aufgebaut werden. Der Rekrutierungsaufwand fällt bei dieser Ausbildungsform nur alle drei Jahre an und auch der Ausbildungsaufwand verteilt sich einmalig auf die drei Jahre. Kostenfolge: Fr. 15'340.

- 42.6: OE Feuer-, Oel- und Chemiewehr, Funktion Gerätewart/in, Erhöhung um 30% (FS60).

Begründung: Der Stellenplan der Feuerwehr (Materialwart/Chef Depot und Materialwart/in) wurde im August 2013 um 40 Stellenprocente reduziert und zwar von 200 % auf 160% und ist seither unverändert. Bei grossen Ereignissen oder Pendenzen helfen jeweils ein bis zwei Angehörige der freiwilligen Feuerwehr (AdF) im Feuerwehr-Depot aus. Diese Aushilfen werden mit einem Sold von Fr. 35.00/pro Stunde entschädigt. Auf 31.12.2013 wurde die externe Hauswartung für die Liegenschaften Dorfstrasse 56 und 58 aufgekündigt. Diese Arbeiten übernahmen die Festangestellten der Feuerwehr. Aufgrund von neuen Bestimmungen sind auch in diesem Bereich die Aufgaben gewachsen und die Anforderungen gestiegen. So muss der Leiter Feuerwehr (Chef Depot) zum Beispiel viermal jährlich auf dem Flachdach die Entwässerung säubern. Dies ermöglicht gegenüber einer Vergabe an eine externe Firma eine Kosteneinsparung. Mit den bestehenden Ressourcen kann die Hauswartung nicht länger abgedeckt werden. Kostenfolge: Fr. 30'090.

- 72.3: OE Administration, Funktionen Sachbearbeiter/in (FS60 + 10%), Bad-/Eismeister/in (FS60 + 5%) und Reinigungsmitarbeiter/in (FS80 +10%).

Begründung: Es ist geplant, dass ab Wiedereröffnung der Waldhütte am Schluefweg die bisher über drei Organisationseinheiten (Administration Schluefweg, Einwohnerkontrolle Infoschalter und Liegenschaften) laufende Vermietung vollständig durch das Team am Schluefweg durchgeführt wird. Dazu wurden die bisherigen Stellenprocente für die Wahrnehmung ihrer jeweiligen Aufgaben ermittelt. Für die Administration waren knapp 10%, für den Unterhalt ca. 5% und für die Reinigung ca. 10% vorgesehen. Diese Stellenprocente müssen beim Team Schluefweg geschaffen werden, da sich die neue Aufgabe nicht neben den bisherigen Aufgaben erledigen lassen. Da die bei anderen OE wegfallenden Aufgaben sehr gering sind und diese OE tendenziell ebenfalls überlastet sind (Liegenschaften), sollen die Stellenprocente dort nicht gestrichen werden (ausgenommen Reinigung, aber diese Stellenprocente wurden bereits bei der Schliessung nicht mehr budgetiert). Kostenfolge: Fr. 22'278.

Der Vollständigkeit halber werden hier auch die Anträge der Kategorie 3.2 angezeigt. Wie erwähnt werden hier separate Anträge erfolgen. Dort wo die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass die Konzepte bereits im Laufe des Jahres 2023 umgesetzt werden, kann ein entsprechender Aufwand bereits ins Budget 2023 aufgenommen werden, um potentiellen kreditrechtlichen Problemen vorzubeugen. Die Anträge sind aber nicht teil des vorliegenden Beschlusses:

- 32.6: OE Informatik, neue Funktionen IT-Prozessmanager / Business-Analyst (FS40, 100%) und IT Applikationsmanagement (FS40, 200%). Dies sind die notwendigen Ressourcen für die strategische Neuausrichtung der IT der Stadt Kloten (Organisationsanpassung, Schritt 2).
Begründung: Bereits mit der IT-Strategie 2019-2022 wurde von der IT gefordert, dass sie sich von einer reinen Infrastrukturbetreiberin zu einer IT-Serviceorganisation wandeln solle. Die dazu erforderlichen Ressourcen wurde damals jedoch nicht in genügendem Umfang beantragt und bewilligt. Die IT hat bereits heute zu knappe Ressourcen um den Betrieb sicherstellen zu können. Diesem Problem wird mit Antrag 32.5 begegnet. Weitergehende Anforderungen können damit jedoch nicht sichergestellt werden. Die Erwartungen an die IT sind heute so, dass sie das Business verstehen muss und die Abteilungen aktiv unterstützen können sollte, in den Bereichen Prozesse und Applikationen. Diese Anforderungen werden sich nach der Verabschiedung der Digitalstrategie nochmals deutlich erhöhen. Geplant ist deshalb, dass auch Mitarbeitende mit diesen Fähigkeiten (Prozessmanager und Business-Analyst als Unterstützung bei der Digitalisierung und Optimierung von Prozessen sowie Applikationsmanager, welche die Abteilung in der Nutzung der bestehenden Applikationen unterstützen können). Damit soll die gesamte Stadtverwaltung digitaler und effizienter werden. Da die Digitalstrategie noch 2022 verabschiedet werden soll, sind die Kosten für die Umsetzung dieses Planes bereits ins Budget 2023 (nicht jedoch in den Stellenplan) aufzunehmen und separat auszuweisen. Nach der Verabschiedung der Digitalstrategie wird dem Stadtrat ein separater Beschluss zum beabsichtigten Konzept der IT-Service-Organisation vorgelegt. Bei Genehmigung dieses Konzeptes wird auch der Stellenplan angepasst und anschliessend die Stellen besetzt. Deshalb sollen die Mittel bereits budgetiert werden, wobei jedoch nur die Hälfte der Personalkosten aufzunehmen sind, da mit einer Umsetzung nicht vor 1.7.2023 gerechnet werden kann. Die neuen Stellen haben eine Kostenfolge von Fr. 424'800, folglich sind ca. die Hälfte davon ins Budget 2023 aufzunehmen und separat auszuweisen.
- 82.6: OE Spitex, Funktion Dipl. Pflegefachfrau/mann (FS50, + 150%).
Begründung: die Nachfrage nach ambulanter Pflegeleistung steigt auch in der Stadt Kloten stetig an. Der Stellenplan der Spitex wird ausgebaut werden müssen. Es wird jedoch ein separater Antrag an den Stadtrat erfolgen. Da es absehbar ist, dass diese Stellen bereits 2023 benötigt werden, sind die Kosten entsprechend ins Budget (nicht jedoch in den Stellenplan) aufzunehmen und separat auszuweisen. Die neuen Stellen haben eine Kostenfolge von Fr. 178'770, es sind im Budget die anteiligen Kosten davon auszunehmen und separat auszuweisen.
- 82.7: OE Verwaltung PZ Spitz, Funktion Qualitätsbeauftragte/r, FS50 zusätzliche 40% und Verschiebung der bereits vorhandenen 40% in FS40.
Begründung: Die Stelle Qualitätsbeauftragte/r wurde ursprünglich mit 40% nur für den stationären Bereich vorgesehen. Unterdessen gehört auch der ambulante Bereich zum Aufgabengebiet, was zusätzliche Ressourcen notwendig macht. Es werden Projekte und Prozesse erarbeitet, welche Synergien zwischen ambulant und stationär optimieren. Steigende Anforderungen in Zertifizierungsprozessen, Mehraufwand in der Arbeitssicherheit sowie in übergeordneten Projekten wie EPD und Aufbau von koordinierter Versorgung, sowie die Zusatzaufgaben im Zusammenhang mit der Spitex können mit einem 50% Pensum nicht mehr bewältigt werden, weshalb der Bereichsleiter G+A eine Stellenprozentenerhöhung von 40% beantragt. Mit diesen Stellenprozenten können auch die

Kaderstellen im Bereich G+A (nur 5 Kaderstellen auf 250 MA) entlastet werden. Im Rahmen der Funktionsüberprüfung im Projekt "Überarbeitung MaVo" wird zudem eine Verschiebung der Stelle von der Funktionsstufe 50 in die Funktionsstufe 40 diskutiert, da der Inhalt der Funktion dies voraussichtlich rechtfertigt. Es wird hierzu ein separater Antrag an den Stadtrat erfolgen. Da es absehbar ist, dass diese Stelle bereits im Laufe von 2023 aufgestockt werden muss, sind die anteiligen Kosten ins Budget 2023 (noch nicht jedoch in den Stellenplan) aufzunehmen und separat auszuweisen. Die im Umfang erhöhte und in die FS40 verschobene Stelle hätte Kostenfolgen von Fr. 65'608, es sind im Budget die anteiligen Kosten davon aufzunehmen und separat auszuweisen.

- 42.7: OE Schulsozialarbeit, Funktion Teamleiter/in Schulsozialarbeit, FS40 +20%
Begründung: Einführung einer Teamleitung SSA zur Entlastung des Kinder- und Jugendbeauftragten. Es wird dem Stadtrat ein separater Antrag gestellt. Da es absehbar ist, dass diese Stelle bereits im Laufe von 2023 aufgestockt werden muss, sind die anteiligen Kosten ins Budget 2023 (noch nicht jedoch in den Stellenplan) aufzunehmen und separat auszuweisen. Die Stelle hätte Kostenfolgen von Fr. 28'320, es sind im Budget die anteiligen Kosten davon aufzunehmen und separat auszuweisen.
- 72.4: OE Sport (Stadion), Funktion Bad-/Eismeister/in, FS 60 +95%
Begründung: Diese Stellenprozente sind zum Betrieb der neuen Trainingshalle vorgesehen, hängen aber wesentlich vom noch nicht verabschiedeten Betriebskonzept ab. Es wird dem Stadtrat ein separater Antrag gestellt. Da es absehbar ist, dass diese Stelle bereits im Laufe von 2023 aufgestockt werden muss, sind die anteiligen Kosten ins Budget 2023 (noch nicht jedoch in den Stellenplan) aufzunehmen und separat auszuweisen. Die Stelle hätte Kostenfolgen von Fr. 95'285, es sind im Budget die anteiligen Kosten davon aufzunehmen und separat auszuweisen.

Antrag Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung hat die Anträge der einzelnen Bereichsleitenden an diversen vorbereitenden Sitzungen diskutiert und an der Sitzung vom 22. Juni 2022 folgende Beschlüsse gefasst:

1. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 1 und den dafür notwendigen gebundenen Kredit auf den 1. September 2022.
2. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 1+ und den dafür notwendigen gebundenen Kredit auf den 1. September 2022.
3. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 2 auf den 1. Januar 2023.
4. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 3.1 auf den 1. Januar 2023.
5. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Kenntnisnahme und Aufnahme im Budget 2023 der Anpassungen gemäss Erwägungen zu Kategorie 3.2. Entsprechende Anträge zur Anpassung des Stellenplanes erfolgen im Jahr 2023.
6. Für die Stellenbesetzungen gemäss Punkt 3, 4 wird jeweils ein separater Kredit bei der zuständigen Instanz beantragt.

Beschluss:

1. Für folgende Anpassungen im Stellenplan auf den 1. September 2022 werden die entsprechenden gebundenen Kredite gemäss GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b gesprochen (Kategorie 1):
 - 1.1. 32.5. Zusätzliche 100% in der FS50, Funktion Informatik (Support) auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 39'727 (Anteil 2022).
 - 1.2. 42.1. Zusätzliche 20% in der FS40, Funktion Leiter/in Asylkoordination + Intergration, befristet auf Ende 2023. Der erforderliche Kredit wurde bereits mit StR-Beschluss 139-2022 bewilligt.

- 1.3. 42.2. Zusätzliche 20% in der FS60, Funktion Sachbearbeiter/in (Asylkoordination), befristet bis Ende 2023. Der erforderliche Kredit wurde bereits mit StR-Beschluss 139-2022 bewilligt.
 - 1.4. 42.4. Zusätzliche 100% in der FS55, Funktion Zivilstandsbeamtin/Zivilstandsbeamter auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Netto-Kredit in der Höhe von Fr. 9'887 (Anteil 2022, nach Rückerstattung durch Kreismunicipalitäten).
 - 1.5. 42.5. Zusätzliche 30% in der FS60, Funktion MaterialwartIn und Schutzraumkontrolle auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Netto-Kredit in der Höhe von Fr. 2'608 (Anteil 2022, nach Rückerstattung der ZSO-Municipalitäten).
 - 1.6. 62.4. Zusätzliche 30% in der FS80, Funktion Mitarbeiter/in Frühförderung. Der erforderliche Kredit wurde bereits mit StR-Beschluss 98-2022 bewilligt.
 - 1.7. 62.5. Zusätzliche 10% in der FS60, Funktion Fachfrau/mann Betreuung. Der erforderliche Kredit wurde bereits mit StR-Beschluss 98-2022 bewilligt.
 - 1.8. 72.1. Zusätzliche 20% in der FS60, Funktion Sachbearbeiter/in auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 6'687 (Anteil 2022).
 - 1.9. 72.2. Zusätzliche 20% in der FS60, Funktion Sachbearbeiter/in auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 6'687 (Anteil 2022).
 - 1.10. 72.7. Zusätzliche 50% in der FS80, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 12'056 (Anteil 2022).
2. Für folgende Anpassungen im Stellenplan werden die entsprechenden gebundenen Kredite gemäss GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b gesprochen (Kategorie 1+):
- 2.1. 32.1. Umteilung der Funktion Stv. Leiter Finanzverwaltung von der FS50 zur FS40 auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür notwendigen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 7'473 (Anteil 2022). Gleichzeitig wird die Funktion Leiter Finanzverwaltung und Stv. Leiter Finanzverwaltung in Leiter Finanz- und Rechnungswesen und Stv. Leiter Finanz- und Rechnungswesen umbenannt.
 - 2.2. 32.3. Umteilung/Umbenennung von Stellen im Bereich der Informatik auf den 1. September 2022 gemäss Erwägungen.
 - 2.3. 32.4. Umteilung von 20% in der FS70 in die FS50 auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 2'242 (Anteil 2022).
 - 2.4. 32.7. Umteilung/Umbenennung einer Stelle im Bereich der Informatik auf den 1. September 2022 gemäss Erwägungen.
 - 2.5. 82.4. Neue Funktion Teamleiter/in Restauration, Umteilung von 50% aus der FS80 in die FS55 auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 6'254 (Anteil 2022).
 - 2.6. 82.5. Umteilung/Umbenennungen im Bereich der Spitex auf den 1. September 2022 gemäss Erwägungen, inkl. dem dafür notwendigen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 9'161 (Anteil 2022).
 - 2.7. 82.8 / 82.9 / 82.10 / 82.11 / 82.12 / 82.13 / 82.15 / 82.16 / 82.17 / 82.18. Umteilung/Umbenennung im Bereich der stationären Pflege für Anpassung des Skill-Grade-Mixes auf den verschiedenen Stationen sowie Anpassung der Stellenprozente für die Aktivierung auf den 1. September 2022 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 66'267 (Anteil 2022).
 - 2.8. 42.9. Umteilung/Umbenennung in der OE Krippe Looren auf den 1. September 2022 gemäss Erwägungen inkl. dem dafür notwendigen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 637.
 - 2.9. 62.2. Umteilung/Umbenennung in der OE Schulverwaltung auf den 1. September 2022 gemäss Erwägungen inkl. dem dafür notwendigen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 4'405.

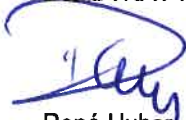
3. Die Anpassungen im Stellenplan der Funktionen gemäss Kategorie 2 werden auf den 1. Januar 2023 genehmigt. Die Kosten werden im Budget 2023 transparent ausgewiesen. Für die Umsetzung ist nach Budgetgenehmigung bei der zuständigen Instanz ein separater Kredit einzuholen.
4. Die Anpassungen im Stellenplan der Funktionen gemäss Kategorie 3.1 werden auf den 1. Januar 2023 genehmigt. Die Kosten werden im Budget 2023 transparent ausgewiesen. Für die Umsetzung ist nach Budgetgenehmigung bei der zuständigen Instanz ein separater Kredit einzuholen.
5. Die Anpassungen gemäss Kategorie 3.2. werden vorerst ohne Aufnahme im Stellenplan zur Kenntnis genommen. Die Bereiche werden beauftragt, die anteiligen Folgekosten im Budget 2023 einzustellen und transparent auszuweisen. Für die Umsetzung ist dem Stadtrat ein Antrag zur Anpassung des Stellenplans und bei der zuständigen Instanz ein separater Kredit einzuholen.

Mitteilungen an:

- GRPK (nach persönlicher Präsentation nach Sommerferien)
- Stadtrat
- Geschäftsleitung
- Leiterin Personal
- Leiterin Lohn- und Versicherungswesen

Für Rückfragen ist zuständig: Thomas Peter, Verwaltungsdirektor, 044 815 12 58

STADTRAT KLOTEN



René Huber
Präsident



Thomas Peter
Verwaltungsdirektor

Versandt: 14. Juli 2022