



PROTOKOLL STADTRAT KLOTEN

11. Juli 2023 · Beschluss 195-2023

9.2.2.1 Stellenplan

IDG-Status: öffentlich

Anpassung Stellenplan für Budget 2024

Im 2022 hat der Stadtrat im Beschluss 162-2022 aufgrund der Belastungssituation der städtischen Mitarbeitenden einen Ausbau des Stellenplans bewilligt. Ein Jahr später zeigt sich, dass diese Massnahmen punktuell geholfen haben, die Situation zu entschärfen. An der GL-Klausur vom März in Burgdorf hat die Geschäftsleitung im Rahmen der Berichte über die einzelnen Bereiche festgestellt, dass noch immer, bzw. erneut Probleme bestehen. Es wurde unter anderem festgestellt, dass die GL sich in der Situation befindet, dass viele Projekte initiiert werden (müssen), obwohl die Kapazitäten dafür eigentlich nicht vorhanden sind. Der Stadtrat wurde an der Stadtratsklausur im April vom Bereichsleiter F+L ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Belastungssituation noch immer äusserst angespannt ist. Folgende Punkte von 2022 gelten immer noch:

- 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)
- Einzelne Abteilungsleiter und Mitarbeitende mit sehr hohen Gleitzeitsaldi. DAG und Ferien werden teilweise nicht bezogen
- Noch immer hohe Fluktuation
- Chronisches Verschieben von Projekten infolge fehlender Kapazitäten
- Einzelne Bereichsleitende am Limit
- es geht v.a. ums Kader

Generelle Erwägungen

Da die beantragten Massnahmen umfassend sind, wurde eine Triagierung wie bereits im Vorjahr vorgenommen. Es wurde folgende Einteilung festgelegt:

- Kategorie 1: zwingend notwendige / gebundene Stellen. Bei diesen Stellen geht es darum, dass keine Wahl besteht, da das Volumen der bestehenden Aufgaben zugenommen hat und abgearbeitet werden muss.
- Kategorie 1+: dies sind Stellenanträge, bei denen es sich lediglich eine Zuteilung zu einer anderen Funktionsstufe handelt, da der Stelleninhalt angepasst / ausgeweitet werden soll.
- 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. 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 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 2024 aber eine politische Diskussion geführt werden muss, ab wann die Stellen aufgenommen werden sollen. In der Beratung der Geschäftsleitung 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 2024 aufgenommen werden, da ansonsten eine zeitnahe Umsetzung aus kreditrechtlichen Gründen schwierig wird.
- **Kategorie 4:** Bei diesen Stellen handelt es sich einerseits um Stellen, welche bereits letztes Jahr im Beschluss des Stadtrates StR 162-2022 unter der Kategorie 3.2 angemeldet wurden. Andererseits sind es Korrekturen des Stellenplans, welche im 2021 berechnet, aber nicht im Stellenplan abgebildet wurden. Die Kosten sind jedoch bereits im Budget 2023 enthalten und fallen somit nicht zusätzlich an.

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
20	189'362	34'085	223'447
30	149'526	26'915	176'441
40	126'360	22'745	149'105
45	118'214	21'279	139'493
50	106'353	19'144	125'497
55	98'034	17'646	115'680
60	89'505	16'111	105'616
70	76'343	13'742	90'084
80	64'549	11'619	76'168
95	18'200	3'276	21'476

Abbildung 1: 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 1.8.2023 in den Stellenplan aufgenommen und können anschliessend besetzt werden.

Die neuen Stellen werden ins Budget 2024 aufgenommen und transparent ausgewiesen. Für die Frage der Zuständigkeit der Kreditbewilligung (Verpflichtungskredit) ist folgender Aspekte 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 der Pflege. 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 und 4
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	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)	Gemeinderat (über Fr. 500'000)
		GO Art. 13 lit. k (in Vb. mit GO Art. 16 Ziff.1 lit. f)	GO Art. 13 lit. k (in Vb. mit GO Art. 16 Ziff.1 lit. f)
Umsetzung ab	1.8.2023	1.1.2024	Im Laufe 2024

Abbildung 2: 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 Stellen, 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	
Budgettexte					
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 3: Beispiel Budget 2024 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 493 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 627'521. Dies entspricht einem Wachstum von 1.27% des budgetierten Personalaufwandes 2023. Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt:

- 22.1: OE Direktion und Stabsstellen, Funktion Verwaltungsdirektor/in Stv., FS20, +100%
Begründung: Der Stadtrat hat mit Beschluss 166-2023 am 20. Juni 2023 die befristete Schaffung einer Stelle als Verwaltungsdirektor Stv. beschlossen. Der langjährige Verwaltungsdirektor wird voraussichtlich im April 2026 in Pension gehen. Als Nachfolger ist der heutige Stellvertreter und Bereichsleiter Lebensraum vorgesehen. Weil es aufgrund dieser Ausgangslage mit vielen strategisch wichtigen Grossprojekten absehbar ist, dass mit der Rochade in der Verwaltungsdirektion eine Nachfolge für den Bereich Lebensraum zu suchen sein wird, soll dieser Prozess umgehend gestartet werden, so dass spätestens im Frühjahr 2024 der heutige Bereichsleiter in den zwei folgenden Jahren für einen Teil der Projekte eingesetzt werden kann. Dies ist im Vergleich zu einer anderen Lösung (Outsourcing oder Schaffung einer neuen Stelle in der Liegenschaftenabteilung und/oder im Bereich Lebensraum) die einfachste und effizienteste Lösung, um die notwendigen Arbeiten in den nächsten zwei Jahren stemmen und die dringenden Vorbereitungsarbeiten im Zusammenhang mit der Glattalbahnverlängerung (aber nicht nur) durchführen zu können. Die Stelle hat Kostenfolgen von Fr. 223'447 im Jahr, befristet bis April 2026.
- 42.1: OE Jugendarbeit, Funktion Jugendarbeiter/in, FS40, +60%
Die Zahl der Besucherinnen und Besucher im Jugendtreff ist seit Corona stark angestiegen. So besuchen zeitweise 50-70 Jugendliche die Angebote. Diese werden normalerweise durch zwei Jungendarbeitende begleitet. Durch die hohe Anzahl der Besuchenden müssen nun jedoch drei Fachpersonen vor Ort

anwesend sein. Ebenfalls stark zugenommen haben die Beratungen von Jugendlichen und die Triageaufgaben (Weiterleiten und zum Teil auch das Begleiten der Jugendlichen an/zu spezialisierte Fachpersonen) sowie die Vernetzung der unterschiedlichen Helfersysteme. Im Weiteren hat die Jugendarbeit in den Sekundarschulen und in der BWS die Aufgabe der Leitung der SchülerInnenparlamente übernommen. Dies einerseits mit dem Ziel unabhängig vom Schulkontext die Mitgestaltung innerhalb und ausserhalb der Schule durch die Jugendlichen zu fördern und andererseits die Grundlagen für die Einführung eines Jugendparlaments auf Gemeindeebene zu legen. Der Stellenplan der Jugendarbeit ist seit Jahren bei 180 Stellenprozenten (3 x 60 %) plus eine Praktikumsstelle und einem Zivildienstleistenden. Praktikanten und Zivildienstleistenden müssen in ihren Aufgaben begleitet werden. Um das bestehende Angebot der Jugendarbeit aufrecht erhalten zu können, muss der Stellenplan zum zusätzliche 60% erweitert werden. Dies hat Kosten von Fr. 89'463 zur Folge.

- 42.4: OE Familienergänzende Betreuung, Funktion Sachbearbeiter/in, FS60, +50%
Per 1.1.2024 plant der Kanton die Einführung der Änderungen des Kinder- und Jugendhilfegesetz (Frühe Kindheit). Dabei wird ein neues Finanzierungsmodell für die familienergänzende Betreuung festgeschrieben. Die Gemeinden werden dann sich mit einem fixen Prozentsatz an den Kosten der familienergänzenden Betreuung aller Anbieter beteiligen müssen. Der Kanton wiederum beteiligt sich dann an den Kosten der Gemeinden ebenfalls mit einem festgelegten Prozentanteil. Auch der Bund führt mit der Änderung des UKibeG (Unterstützung der familienergänzenden Betreuung und der Kantone in ihrer Politik der frühen Kindheit) einkommensunabhängige Bundesbeiträge an die Elternbeiträge für die familienergänzende Betreuung ein. Beide Stellen planen die Abrechnung dieser Beiträge über das Subventionswesen der Gemeinden einzuführen. Dies wird auf Seiten der Gemeinden zu einem erhöhten administrativen Aufwand führen. Unabhängig dieser Entwicklung auf kantonaler und gesamtschweizerischer Ebene führt die steigende Anzahl Kinder (Bevölkerungswachstum) zu steigenden Subventionsanfragen von Eltern. Die Anzahl der Krippenplätze konnte durch die Eröffnung zweier neuen privaten Krippen auf dem Gemeindegebiet von Kloten ausgebaut werden. Auch dies führt zu vermehrten Subventionsgesuchen sowie einen steigenden Aufwand bei der Aufsicht über die Krippen in Bezug auf die Subventionskriterien. Aktuell teilt sich die Krippe Looren und die familienergänzende Betreuung eine Administrationsstelle von 20 % (Rechnungen Krippe und Frühförderung sowie Subventionen Krippe Looren und 10 % für Subventionen externe Krippen.). Diese Stellenprozente reichen für die Abwicklung der gestiegenen Anzahl Subventionsgesuche nicht mehr aus und im Hinblick auf die anstehenden Veränderungen auf Kantonal- und Bundesebene rechnen wir mit einer Erhöhung von mindestens 50 Stellenprozente in der Funktionsstufe 60 Sachbearbeitung. Die genaue Stellenerhöhung kann leider erst nach Bekanntgabe der Umsetzungsrichtlinien des Kantons festgelegt werden. Dies hat Kosten von Fr. 52'808 zur Folge.
- 52.1: OE Tiefbau + Infrastruktur; Funktion Fachfrau/-mann Betriebsunterhalt, FS60, +23%
Am 25.09.2022 wurde der Stadtplatz, 2. Etappe, an der Urne mitsamt den Wasserelementen genehmigt. Der Stadtplatz wird 2024 umgesetzt werden. In den Folgekosten wurde für den Betrieb und den Unterhalt der Wasserspiele eine Stellenplanerhöhung um 23% ausgewiesen. Der Platz soll im Sommer 2024 in Betrieb gehen. Dies hat Folgekosten von Fr. 24'292 pro Jahr, wovon im 2024 nur Fr. 12'146 anfallen werden.
- 62.2: OE Schulhorte, Funktion Leiter/in Hort, FS30, +10%
Um trotz der steigendenden Betreuungsnachfrage eine Warteliste für Anmeldungen gemäss Beschluss 303-2022 (Teilrevision Gebührenreglement Hort- und Krippenbetrieb) zu vermeiden. Daraus resultiert einerseits ein höherer Führungsaufwand in Bezug auf die Bedarfs- und Raumplanung für die Leitung Schulhorte. Andererseits steigt die Führungsspanne und die Personalführungsaufgaben der Leitung Schulhorte, da durch den im erwähnten Beschluss neu festgelegten Betreuungsschlüssel das Betreuungspersonal mit der steigenden Nachfrage mitwachsen soll. Kostenfolge: Fr. 17'644.

- 62.3: OE Schulhorte, Funktion Betreuungsassistent Schulhorte, FS80, +40%
Sicherstellung des Morgenbetreuungsangebots ab August 2023 gemäss StR-B 303-2022 Gebührenreglement für Hort- und Krippenbetrieb. Kostenfolge: Fr. 30'467.
- 62.4: OE Schulhorte, Funktion Betreuungsassistent Schulhorte, FS80, +80%
Sicherstellung des Mittagsbetreuungsangebots ab August 2023 gemäss StR-B 303-2022 Gebührenreglement für Hort- und Krippenbetrieb. Kostenfolge: Fr. 60'934.
- 72.1: OE Konferenzzentrum, Funktion Hauswart/in, FS60, +100%
Durch den Ausfall von Makalingasivam Ariyaratnam (schwer erkrankt / 90 Stellenprozent, davon 45% im Sozialstellenplan) und durch eine grösser werdende Anzahl an Veranstaltungen im Konferenzzentrum, welche immer komplexer in der technischen Begleitung sind, ist es nicht mehr möglich diese mit dem bestehenden Personal durchzuführen. Die Veranstaltungen finden an allen Wochentagen und vielfach an den Abenden bis in die Nachtstunden statt, somit kann nicht das bestehende Personal während der Normalarbeitszeiten herangezogen werden. Kostenfolge: Fr. 105'616.
- 72.2: OE Sporthalle Ruebisbach, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, +15%
Die enorme Belegungsdichte der Sporthalle (Mo. – Fr. von 07:45 – 22:30 Uhr), unter anderem hervorgerufen durch den Umbau des Schulhauses Nägelimoos, erfordert laufende Zwischenreinigungen der Garderoben und Duschen, sowie der Gänge und des Turnhallenbodens. Damit ist klar, dass es der Hauswart alleine nicht mehr schaffen kann und Unterstützung benötigt. Kostenfolge: Fr. 11'425.
- 72.3: OE Fussballanlage Stighag, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, +15%
Die Wochenendreinigungen an Meisterschafts- und Veranstaltungswochenenden des FCs könnten mit Reinigungsmitarbeitenden besser erfüllt werden, damit haben die Platzwarte mehr Zeit zur Verfügung um in der Sporthalle Ruebisbach unterstützend mitzuhelfen (siehe Antrag 72.2.). Kostenfolge: Fr. 11'425.

Kategorie 1+ (Wechsel von Funktionsstufen)

Beantragt werden insgesamt 0 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 47'117. Dies entspricht einem Wachstum von 0.10% des budgetierten Personalaufwandes 2023. Im Einzelnen wird folgende Stellenplananpassung beantragt:

- 82.1: OE Technischer Dienst, Funktion Hauswart/in
Die Anforderungen im technischen Dienst sind stark gestiegen und setzen erweitertes Fachwissen voraus. Darum erfolgt ein Übertrag von 160% der Stelle "HausdienstmitarbeiterIn Technischer Dienst" zur Stelle "Hauswart/in". Damit verbunden ist ein Wechsel von der Funktionsstufe FS80 zur FS60. Kostenfolge: Fr. 47'117.

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

Beantragt werden insgesamt 691 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 711'359. Dies entspricht einem Wachstum von 1.44% des budgetierten Personalaufwandes 2023. Im Einzelnen werden folgende Stellenplananpassungen beantragt:

- 32.1: OE Personaldienst, Funktion Fachverantwortliche/r Personal, FS40, +40%
Mit Stadtrats-Beschluss 162-2022 wurden die Stellenprozente des Personaldienstes von 350% auf 420% erhöht, da der Personaldienst seit 2018 etliche Aufgaben in Richtung HR-Management übernommen hat. (siehe StrB 328-2022). Es drohte ein Kollaps oder eine massive Leistungskürzung, falls diese Erhöhung nicht hätte erfolgen können. Der Personalbetreuungsquotient befindet sich immer noch mit 0.61% unter

dem empfohlenen Wert von 1 HR-Mitarbeitenden für 100 Mitarbeitende. Im Vergleich zu umliegenden Gemeinden ist Kloten immer noch unterdotiert. Bis 2021 bearbeitete der Personaldienst durchschnittlich 60 Stellenausschreibungen pro Jahr, im 2022 waren es ca. 90 und bis 31.5.23 sind es bereits 60 Stellenausschreibungen. Tendenz steigend für die nächsten Jahre. Daraus resultiert eine erhöhte Anzahl an Rekrutierungen, Unterstützungen der Linienvorgesetzten sowie administrativer Aufwand und die vorgesehenen Projekte im Rahmen der Digitalisierung mussten aufgeschoben werden. Aufgabenumverteilungen innerhalb des Personaldienstes führten zu keiner Entlastung. Um die HR-Prozesse in Zukunft weiterhin effizient und professionell wahrnehmen zu können, benötigt es dringend Massnahmen im Rahmen der Digitalisierung, welche bei allen Mitarbeitenden zu Beginn einen Mehraufwand, infolge Projektarbeit, Veränderung und Schulung bedeuten wird. Das Projekt wurde bereits seit 2021 verschoben und die Auswirkungen sind im Personaldienst bei den täglichen administrativen Prozessen, bei Auswertungen für strategische Massnahmen sowie auch bei der Lohnrunde spürbar. Wenn der Personaldienst die Digitalisierung nicht vorantreiben kann, ist damit zu rechnen, dass die Leistungen nicht mehr fehlerfrei und effizient garantiert werden können und Datengrundlagen nicht zum benötigten Zeitpunkt vorhanden sind. Ausserdem können keine weiteren Massnahmen, wie Personalentwicklung oder Personalhaltung vorangetrieben werden. Dies würde auch die Arbeitgeberattraktivität einschränken. Mit der Erhöhung im Stellenplan könnte die jetzige Fachverantwortliche bei den Rekrutierungen und die Leitung in der Fachverantwortung entlastet werden. Die Personalbetreuungsquote würde mit den 40% auf 0.7% steigen. Kostenfolge Fr. 59'642.

- 32.2: OE Finanzverwaltung, Funktion Sachbearbeiter/in, FS60, +50%
Die Finanzverwaltung, vor allem deren Leiter ist nach wie vor stark überlastet. Die Stellvertreterin des Abteilungsleiters kann ihn nicht ausreichend entlasten, weil sie selber Sachbearbeiteraufgaben wahrnehmen muss, damit das hohe Volumen abgearbeitet werden kann. Die massive Zunahme an Investitionen führt ebenfalls zu Mehrarbeit und die hohe Fluktuation führt dazu, dass die Finanzabteilung die anderen Abteilungen zunehmend in ihren Aufgaben unterstützen muss, weil oft internes Knowhow verloren geht. Kostenfolge: Fr. 52'808.
- 32.3: OE Finanzverwaltung, Funktion Fachverantwortliche/r Löhne, FS50, +40%
Die Lohnbuchhaltung hat seit längerer Zeit mit zunehmendem Aufwand aufgrund vieler Organisationsanpassungen und der hohen Fluktuation zu tun. Ausserdem ist die Stellvertretung heute nur ungenügend gewährleistet, was ein unhaltbares Risiko darstellt. Diese Stelle wird zudem den Abteilungsleiter entlasten können. Kostenfolge: Fr. 50'199.
- 32.4: OE Liegenschaften, Funktion Teamleiter Hauswartungen, FS50, +100%
Das mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften hat ergeben, dass die Hochbau-Projektleiter durch die Schaffung einer neuen Stelle eines Teamleiter Hauswartungen entlastet werden müssen. Die Grösse und Anzahl der Bauprojekte nimmt immer weiter zu, die Führung der Hauswartungen wird ebenfalls anspruchsvoller. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 125'497.
- 32.5: OE Liegenschaften, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, +46%
Das mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften hat ergeben, dass die Stellenprozente pro Anlage an die Flächen im Campos angepasst werden sollten. Aufgrund der Kennzahlen kann bestimmt werden, wie viele FTE pro Flächeneinheit benötigt werden. Stand heute sind dies bei der SA Feld/Dorf 46 Stellenprozente zu wenig. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 35'037.
- 32.6: OE Liegenschaften, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, +4%
Das mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften hat ergeben, dass die Stellenprozente pro Anlage an die Flächen im Campos angepasst werden sollten. Aufgrund der Kennzahlen kann bestimmt werden, wie viele FTE pro Flächeneinheit benötigt werden. Stand heute sind

dies bei der SA Hinterwiden 4 Stellenprozente zu wenig. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 3'047.

- 32.7: OE Liegenschaften, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, -3%
Das mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften hat ergeben, dass die Stellenprozente pro Anlage an die Flächen im Campos angepasst werden sollten. Aufgrund der Kennzahlen kann bestimmt werden, wie viele FTE pro Flächeneinheit benötigt werden. Stand heute sind dies bei der SA Spitz Primar 3 Stellenprozente zu viel. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenersparnis: Fr. 2'285.
- 32.8: OE Liegenschaften, Funktion Reinigungsmitarbeiter/in, FS80, 111%
Stellenplan musste in der Vergangenheit immer massiv überschritten werden, um Aufgaben erfüllen zu können. Mit der Anpassung wird ein offensichtlicher Fehler korrigiert, als Ergebnis des mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 84'546.
- 32.9: OE Liegenschaften, Funktion Hauswart/in, FS60, 10%
Integration der beiden Kindergärten Geissberg und Graswinkel in die Schuleinheit Feld/Dorf als Ergebnis des mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften. Dies führt zu einer höheren Belastung der Hauswartungen. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 10'562.
- 32.10: OE Liegenschaften, Funktion Hauswart/in, FS60, 10%
Integration der beiden Kindergärten Freienberg und Hohrainli in die Schuleinheit Nägelimoos als Ergebnis des mit der Firma pom+ durchgeführte Organisationsprojekt im Bereich Liegenschaften. Dies führt zu einer höheren Belastung der Hauswartungen. Siehe auch GL Beschluss 66-2023 mit Anträgen an den Stadtrat. Kostenfolge: Fr. 10'562.
- 42.3: OE Steueramt, Funktion Sachbearbeiter/in, FS60, +50%
In der aktuellen Organisation des Steueramtes werden alle Grundsteuern durch den Leiter Steueramt bearbeitet. Dies führt dazu, dass bei hoher Arbeitsbelastung der Leitung durch weitere Projekte oder Leitungsaufgaben, Grundsteuerdossiers eine längere Bearbeitungszeit aufweisen. Wird der Rückstand zu gross, wird mit externen Springereinsätzen gearbeitet. Dadurch, dass nur eine Person diese äusserst wichtige Aufgabe ausführt, müssen Kundinnen und Kunden während der Abwesenheit dieser Person getröstet werden, da niemand anders Auskunft geben kann oder bei dringenden Angelegenheiten die Bearbeitung weiterführen kann. Das ganze Wissen und die ganze Verantwortung sind von einer Person abhängig. Mit einer hohen Bautätigkeit und der steigenden Bevölkerungszahl bereits heute und in den nächsten Jahren, wird die Anzahl Handänderungen noch stark zunehmen, sodass hier eine Neuverteilung der Aufgaben vorgenommen werden soll. Die Verantwortung soll weiterhin bei der Leitung bleiben und auch die Aufgabe des Steuersekretärs in der Grundsteuerkommission, jedoch soll die Leitung durch eine administrative 50 % Stelle unterstützt und entlastet werden. Somit werden die externen Kosten gesenkt, die steigende Anzahl der Dossiers kann aufgefangen werden und das Wissen wird auf mehrere Personen verteilt. Für die Kunden steht eine weitere Fachperson für zur Verfügung. Kostenfolge: Fr. 52'808.
- 62.5: OE Schulverwaltung, Funktion Teamleiter/in Personalbelange (Schulverwaltung), FS50, +40%
Mit dem StR-B 162-2022 wurde die Funktion der Teamleitungen (FS 50) eingeführt und die Funktion Sachbearbeiter/in (FS60) den steigenden Schülerzahlen und Anzahl Lehrpersonen angepasst. In der Stellenplananpassung wurde davon ausgegangen, dass ein Teil des Wachstums sowie die zunehmende Komplexität der Aufgaben durch interne Reorganisation und Effizienzsteigerungen aufgefangen werden können. Dieses Ziel ist mittelfristig nach wie vor realistisch. Mit dem StR-B 59-2023 wurde die Überführung eines Grossteiles der Schul- und Schulverwaltungssoftware im Jahr 2024 beschlossen. Die aktuelle Planung und Analyse zeigt, dass für eine erfolgreiche Überführung und damit verbunden die angestrebte Effizienzsteigerung eine befristete Aufstockung für ein Jahr notwendig ist. Kostenfolge: Fr. 50'199.

- 72.4: OE Stadion, Funktion Zentrumsmanagement, FS40, +10%
Die Stelleninhaberin wechselte anfangs 2023 den Bereich und nahm eine sehr grosse Anzahl an Ferientagen mit, da sie in ihrer Funktion alleine ist und im neuen Bereich zusätzlich zu ihren Aufgaben des Zentrumsmanagements, die Akquirierung von Kunden für die neue Schluelfweg HALLE, sowie die gewerbliche Belebung des städtischen Zentrums neu aufbauen soll. Bereits in der Vergangenheit hatte sie keine Stellvertretung und war an allen Veranstaltungen im Zentrum der Stadt persönlich anwesend. Dies nicht nur an den Veranstaltungstagen, sondern auch während dem Auf- sowie dem Abbau der entsprechenden Infrastruktur. Des Weiteren schreibt sie alle Offerten, Bewilligungen sowie Rechnungen selber und bewältigt die gesamte Administration selbst. Ausserdem ist die beschriebene Stelle in verschiedenen Vereinen (Gewerbeverein, Stadtfest, Adventsmarkt, etc.) für die Stadt mitvertreten. Damit die Qualität und Quantität der Aufgabe und die betroffene Person nicht Schaden nimmt, benötigt diese Stelle Verstärkung. Kostenfolge: Fr. 14'910.
- 72.5: OE Stadion, Funktion Technischer Dienst Veranstaltungen, FS60, +30%
Diese Stelle soll geschaffen werden, damit es eine/n Verantwortliche/n gibt, der/die sich um Besichtigungstermine kümmert, an denen die Örtlichkeiten von Veranstaltungsmöglichkeiten besichtigt werden und diese begleitet, die/der während Auf- und Abbauarbeiten von Veranstaltungsinfrastruktur anwesend ist und Kontrollen von korrekt aufgestellter Infrastruktur (gemäss Plänen) durchführt und wo nötig, beanstandet. Wichtig ist es ebenfalls, dass sich der/die Stelleninhaber/in in technischen Angelegenheiten auskennt und auch selbst Hand anlegen kann (z.B. Mitaufbau der mobilen Bühne, Aufstellen der Marktstände, etc.). Dies entlastet die Zentrumsmanagerin, welche sich bisher um solche Arbeiten kümmern musste. Kostenfolge: Fr. 31'685.
- 72.6: OE Stadion, Funktion Sachbearbeiter/in, FS60, +40%
Die anfallenden administrativen Arbeiten, wie das Erstellen von Offerten, Bewilligungen und Rechnungen, die bei der Stelle ZentrumsmanagerIn anfallen, sollen durch diese Stelle erfüllt werden, damit die Stelle ZentrumsmanagerIn entlastet wird. Kostenfolge: Fr. 42'246.
- 72.7: OE Stadion, Funktion Sachbearbeiterin, FS60, 13%
Mit den gesamten Umstrukturierungen im Bereich AKKU mit Musiknetz und Kulturförderung, sowie dem Projekt Concerts of Nations und den noch zu wenig konkret definierten Aufgabengebieten in der Kulturförderung selbst, wurde in den letzten Monaten, seitdem sich AKKU im Bereich F+S befindet klar, dass die Stelle mit insgesamt 27% unterbesetzt ist und die erwarteten Aufgaben nicht erfüllt werden können. Dies stellt die Stundensituation der Stelleninhaberin klar dar. Sie kam mit einem mächtigen Plusstundensaldo in den Bereich F+S und erhöhte nur alleine vom Anfang März bis Ende Mai (in drei Monaten) ihre Plusstunden um 55 Stunden, was bei einem Pensum von 27 Stellen% rund 24 Arbeitstage (= ca. 5 Wochen, d.h. sie arbeitet das doppelte Pensum) bedeutet. Kostenfolge: Fr. 13'730.
- 82.5: OE Hotellerie PZ Spitz, Funktion Hausdienstmitarbeiter/in, FS 80, +50%
Höhere Frequentierung der Cafeteria durch Besuchende und Mitarbeitende der Stadtverwaltung führen zu Mehraufwand. Während der Pandemie wurde aufgrund von Weisungen von Selbstbedienung auf Service umgestellt, was vor allem von Bewohnenden und Besuchenden sehr geschätzt wird, jedoch mehr Zeit erfordert. Die Nachfrage nach Caterings steigt ebenfalls. Diese müssen aufgrund von Personalknappheit oft abgewiesen werden. Zusatzangebote wie Muttertags Brunch oder andere saisonale Angebote für Bewohnende können zurzeit nicht im vorgesehenen Umfang angeboten werden. Kostenfolge: Fr. 38'084.
- 82.6: OE Hotellerie PZ Spitz, Funktion Hausdienstmitarbeiter/in, FS 80, +50%
Die Anforderungen an die Reinigung steigen kontinuierlich an: Höhere BESA Stufen führen zu mehr Verunreinigungen und zu Mehraufwand. Zunehmende Mutationen wie Eintritte, Austritte, interne Verschiebungen und temporäre Aufenthalte erfordern eine höhere Flexibilität, damit die Betten schneller wiederbesetzt werden können (Optimierung Einnahmen). Kostenfolge: Fr. 38'084.

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)

Beantragt werden 220 Stellenprozente mit einer Kostenfolge von Fr. 205'869. Dies entspricht einem Wachstum von 0.42% des budgetierten Personalaufwandes 2023:

- 42.2, OE Jugendarbeit, Funktion Sozialarbeiter/in, FS40, +100%
In den letzten zwei Jahren fanden im öffentlichen Raum vermehrt Vandalismus durch Jugendliche und Gewaltvorfälle unter Jugendlichen statt. Dabei wird unter dem Begriff Jugendliche das Altersspektrum zwischen 12 – 25-jährigen verstanden. Folgende Auffälligkeiten zeigten sich in den letzten Monaten in einer aussergewöhnlichen Häufigkeit:
 - Vandalismus auf öffentlichem Grund, vor allem auch rund um die Schulanlagen
 - Mehrmalige Brandstiftung in einer Schuleinheit während der Schulzeit
 - Fangewalt und Gewalt zwischen rivalisierenden Jugendgangs
 - Gangbildung
 - Jugendgewalt im öffentlichen Raum- Gruppen gegenüber zufälligen Einzelnen oder geplante Abrechnungen
 - Verherrlichung von Gewaltvorfällen durch Filmen und Veröffentlichung im Netz
 - Steigende Gewaltbereitschaft unter weiblichen Jugendlichen

Aufgrund der Häufigkeit dieser Vorfälle und der steigenden Gewaltbereitschaft wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zwischen Schule, Polizei, Liegenschaften und Jugendarbeit einberufen um die gemeinsame Zusammenarbeit zu diesem Thema zu fördern und Lösungen zu Erarbeiten. Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem SR die Einführung der aufsuchenden Jugendarbeit. Diese soll präventiv den Kontakt zu den verschiedenen Jugendgruppen im öffentlichen Raum suchen und pflegen und auch an grösseren Events in Kontakt mit den anwesenden Jugendlichen treten. Eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Sicherheitskräften vor Ort ist dabei wichtig. Die aufsuchende Jugendarbeit findet erfahrungsgemäss zu zweit statt, weshalb zwei 50 % Stellen geschaffen werden sollten. Kostenfolge: Fr. 149'105.

- 62.1: OE Schulhorte, Funktion Leiter/in Hort, FS30, +20%
Weiterführung der mit StR-B 168-2023 vom 20.6.2023 bewilligten befristeten Aufstockung von August – Dezember 2023 für Projektleitung Entwicklung Tagesstrukturen. Ziel ist es, im Jahr 2024 dem Stadt- und Gemeinderat die Projektplanung und damit die Dauer der befristeten Aufstockung vorzulegen. Kostenfolge: Fr. 35'288.
- 82.7: OE Verpflegung PZ Spitz, Funktion Lernende G+A; FS Lernende, +100%
Der Fachkräftemangel macht sich auch bei Köchen bemerkbar. Mit 400% gelerntem Kochpersonal, können nach Bildungsverordnung bis zu fünf Lernende im Betrieb ausgebildet werden. Aktuell sind im Stellenplan 200% Lernende Verpflegung ausgewiesen. Als Ausbildungsbetrieb soll mit einer zusätzlichen Stelle ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel geleistet werden. Alle Lernenden können zudem von einem "Unter- und Oberstift" profitieren. Kostenfolge: Fr. 21'476.

Kategorie 4: Stellen welche einerseits bereits letztes Jahr im Beschluss des Stadtrates StR 162-2022 unter der Kategorie 3.2 angemeldet wurden oder Korrekturen des Stellenplans. Die Kosten sind jedoch bereits im Budget 2023 enthalten und fallen somit nicht zusätzlich an.

Beantragt werden 245 Stellenprozente ohne Kostenfolge, da bereits im Budget 2023 enthalten:

- 82.2: OE Pflege, Pflegewohngruppe, Funktion Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF, FS50, +135%
Korrektur Stellenplan: Im Jahr 2021 wurden aufgrund von Berechnungen des HR's der Bereitschaftsdienst mit 135% im Stellenplan integriert und nicht mehr als Bereitschaftsdienst abgebildet. Diese 135% wurden aber nicht im Stellenplan abgebildet. Um den Mindeststellenplan einhalten zu können sind aber gesamthaft 495% notwendig (Auflage Bezirksrat).
- 82.3: OE Pflege, Pflegewohngruppe, KrankenpflegerIn FASRK, FS60, +70%
Korrektur Stellenplan: Im Jahr 2021 wurden aufgrund von Berechnungen des HR's der Bereitschaftsdienst mit 70% im Stellenplan integriert und nicht mehr als Bereitschaftsdienst abgebildet. Diese 70% wurden aber nicht im Stellenplan abgebildet. Um den Mindeststellenplan einhalten zu können sind aber gesamthaft 495% notwendig (Auflage Bezirksrat).
- 82.4: OE Verwaltung PZ Spitz; Funktion Qualitätsbeauftragte/r, FS50, -40%
Stelle wird in FS50 gestrichen und neu in FS40 eröffnet. Wurde bereits Im Beschluss StR-162-2022 unter der Kategorie 3.2 und Laufnummer 82.7 zur späteren Ausführung gemeldet. Die Funktionsanpassung wurde ausserdem bereits im Beschluss StR 170-2023 bewilligt.
- 82.4: OE Verwaltung PZ Spitz; Funktion Qualitätsbeauftragte/r, FS50, +80%
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, im Datenschutz sowie in übergeordneten Projekten wie EPD und Aufbau von koordinierter Versorgung, sowie die Zusatzaufgaben im Zusammenhang mit der Spitex können mit einem 40% Pensum nicht mehr bewältigt werden. Wurde bereits Im Beschluss StR-162-2022 unter der Kategorie 3.2 und Laufnummer 82.7 zur späteren Ausführung gemeldet. Die Funktionsanpassung wurde ausserdem bereits im Beschluss StR 170-2023 bewilligt.

Antrag Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung hat die Anträge der einzelnen Bereichsleitenden an diversen vorbereitenden Sitzungen diskutiert und an der Sitzung vom 21. Juni 2023 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. August 2024.
2. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 1+ und den dafür notwendigen gebundenen Kredit auf den 1. August 2024.
3. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 2 auf den 1. Januar 2024.
4. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 3.1 auf den 1. Januar 2024.
5. Die Geschäftsleitung beantragt dem Stadtrat die Anpassungen im Stellenplan gemäss Erwägungen zu Kategorie 4 auf den 1. Januar 2024.
6. Für die Stellenbesetzungen gemäss Punkte 3 und 4 wird jeweils ein separater Kredit bei der zuständigen Instanz beantragt.

Beschluss:

1. Für folgende Anpassungen im Stellenplan auf den 1. August 2023 werden die entsprechenden gebundenen Kredite gemäss GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b gesprochen (Kategorie 1):
 - 1.1. 22.1: Die Stelle des Verwaltungsdirektor Stv. hat der Stadtrat bereits im Beschluss 166-2023 am 20. Juni 2023 bewilligt und wird hier nur der Vollständigkeit halber nochmals angemerkt.
 - 1.2. 42.1: Zusätzliche 60% in der FS40, Funktion Jugendarbeiter/in auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 37'277 (Anteil 2023).
 - 1.3. 42.4: Zusätzliche 50% in der FS60, Funktion SachbearbeiterIn auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 22'004 (Anteil 2023).
 - 1.4. 52.1: Zusätzliche 23% in der FS60, Funktion Fachfrau/mann Betriebsunterhalt auf den 1. Juli 2024 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 12'146 (Anteil 2024).
 - 1.5. 62.2: Zusätzliche 10% in der FS30, Funktion Leiter/in Hort auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 7'352 (Anteil 2023).
 - 1.6. 62.3: Zusätzliche 40% in der FS80, Funktion Betreuungsassistent Schulhorte auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 12'695 (Anteil 2023).
 - 1.7. 62.4: Zusätzliche 80% in der FS80, Betreuungsassistent Schulhorte auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 25'390 (Anteil 2023).
 - 1.8. 72.1: Zusätzliche 100% in der FS60, Funktion HauswartIn auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 44'007 (Anteil 2023).
 - 1.9. 72.2: Zusätzliche 15% in der FS80, Funktion ReinigungsmitarbeiterIn auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 4'761 (Anteil 2023).
 - 1.10. 72.3: Zusätzliche 15% in der FS80, Funktion ReinigungsmitarbeiterIn auf den 1. August 2023 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 4'761 (Anteil 2023).
2. Für folgende Anpassungen im Stellenplan werden die entsprechenden gebundenen Kredite gemäss GO Art. 29 Ziff. 2 lit. b gesprochen (Kategorie 1+):
 - 2.1. Umteilung von 160% der Stelle "HausdienstmitarbeiterIn Technischer Dienst" zur Stelle "Hauswart/in" auf den 1. August 2023. Damit verbunden ist ein Wechsel von der Funktionsstufe FS80 zur FS60 inkl. dem dafür erforderlichen gebundenen Kredit in der Höhe von Fr. 19'632 (Anteil 2023).
3. Die Anpassungen im Stellenplan der Funktionen gemäss Kategorie 2 werden auf den 1. Januar 2024 genehmigt. Die Kosten werden im Budget 2024 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 2024 genehmigt. Die Kosten werden im Budget 2024 transparent ausgewiesen. Für die Umsetzung ist nach Budgetgenehmigung bei der zuständigen Instanz ein separater Kredit einzuholen.
5. Die Anpassungen gemäss Kategorie 4 werden im Stellenplan gemäss Erwägungen umgesetzt, sie haben keine Kostenfolge, da sie bereits im Budget 2023 eingeplant wurden.

Mitteilungen an:

- GRPK
- 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: 13. Juli 2023