

## Protokollauszug des Gemeinderats

Sitzung vom 15. Juni 2022

### 142 Stellenplan 2023 / öffentlich

#### 1 Ausgangslage

Die Schulpflege bzw. der Gemeinderat legen für ihren jeweiligen Kompetenzbereich die bewilligten Stellenpläne fest. Die Stellenpläne enthalten den Umfang der bewilligten Stellenprozente sowie die Zuordnung jeder Stelle zu einer Funktion gemäss Einreihungsplan. Es wird zwischen unterschiedlichen Arten von Stellenplänen unterschieden:

Bezeichnung	Definition	Prozess
Unbefristet Ist-Stellenplan	Effektiv genutzte Stellenprozente im Rahmen unbefristeter Anstellungen, inkl. Saisonanstellungen und exkl. Vakanzen, zum Zeitpunkt der Erstellung.	Laufende Anpassung aufgrund effektiver Situation durch Gemeindeverwaltung.
Bewilligter Stellenplan	Freigegebene Stellen im Rahmen unbefristeter Anstellungen zum Zeitpunkt der Erstellung.	Zusammenfassung der mittels Einzelbeschlüssen durch den Gemeinderat freigegebenen Stellenplananpassungen.
Beantragter Stellenplan	Freigegebene Stellen im Rahmen unbefristeter Anstellungen, inkl. neubeantragter Stellen und Wiederbesetzungen von Vakanzen, deren Eintretenswahrscheinlichkeit über 50 % liegen. (Exkl. befristeter Anstellungen)	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr beschlossen. Für die einzelnen Anpassungen folgen Einzelanträge an den Gemeinderat.
Budgetierter Stellenplan	Für die Budgetierung effektiv berücksichtigte unbefristete Stellen, inkl. neubeantragter Stellen, Wiederbesetzungen von Vakanzen und voraussichtlichen Pensumsveränderungen, deren Eintretenswahrscheinlichkeit über 50 % liegen. Exkl. befristeter Anstellungen.	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr zur Budgetierung freigegeben.

Bewilligter unbefristeter Stellenplan Ausbildungsorganisation	Freigegebene Stellen im Rahmen befristeter Anstellungen in der Ausbildungsorganisation (Lehrstellen, Praktika etc.).	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr beschlossen.
Befristeter Ist-Stellenplan	Summe der befristeten Anstellungsverhältnisse und externer Springerverträge ausserhalb des Stellenplans.	Laufende Anpassung aufgrund effektiver Situation durch Gemeindeverwaltung

Gemäss Art. 7 der Richtlinie über die Entscheidungsbefugnisse in personellen Angelegenheiten werden die Geschäftsleitung und die Stabsstellenleitung Personelles in die Personalplanung und Personalbudgetierung einbezogen. Die Geschäftsleitung hat an der Sitzung vom 2. Juni 2022 den Stellenplanantrag nach folgenden Gesichtspunkten überarbeitet:

- Sind die Argumente nachvollziehbar?
- Ist der Umsetzungszeitpunkt realistisch gesetzt?
- Sind interne Verschiebungen nötig?
- Finanzierung über Steuer- oder Gebührenhaushalt?
- Definition Auslöser/Treiber.

## 2 Zuständigkeit und Bezug zur Strategie

Für den Beschluss ist gemäss Art. 29 der Organisationsrichtlinie und Art. 2 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Gemeinderat zuständig. Die Details der Stellenplanung sind in der Richtlinie über die Entscheidungsbefugnisse in personellen Angelegenheiten Art. 10 – 16 festgehalten. Der Beschluss verfolgt die Vision zukunftsorientiert der Strategie 2028.

## 3 Erwägungen

Die Abteilungsleitungen haben die Stellenplanung für das Jahr 2023 zusammen mit ihrer Ressortvorsteherin oder ihrem Ressortvorsteher vorgenommen und besprochen. Für die Erstellung der Stellenplanung wurde gemeinsam mit der Geschäftsleitung festgelegt, dass Stellenplanveränderungen, deren Eintretenswahrscheinlichkeit bei über 50 % liegen, beantragt werden können.

Im Stellenplan werden die Stellenprozente nach Fachbereich (FB) unterteilt. Fixe Stellenprozente im Stundenlohn sowie Ressourcen für die Arbeitsintegration und den Sozialstellenpool werden im Stellenplan separat ausgewiesen. Für die Leitung der Abteilung wird ein Fachbereich analog der Abteilungsbezeichnung geführt.

## Übersicht unbefristeter Stellenplan Gemeindeverwaltung

(Veränderungen werden unter "Stellenplanveränderungen" bzw. "Übersicht unbefristeter Stellenplan im Zusammenhang mit dem Sozialstellenpool und der Arbeitsintegration, inkl. Veränderungen" ausgeführt und begründet)

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
<b>Steuerung &amp; Entwicklung</b>	<b>1'000.0</b>	<b>1'160.0</b>	<b>0</b>	<b>1'160.0</b>	<b>1'160.0</b>
Steuerung & Entwicklung	100.0	100.0	0	100.0	100.0
Informatik & Telekommunikation	540.0	540.0	0	540.0	540.0
Personelles	270.0	330.0	0	330.0	330.0
Sozialstellenpool	90.0	90.0	0	90.0	90.0
Arbeitsintegration	0.0	100.0	0	100.0	100.0

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
<b>Präsidiales &amp; Sicherheit</b>	<b>790.0</b>	<b>870.0</b>	<b>+ 40 % *</b>	<b>910.0</b>	<b>870.0</b>
Präsidiales & Sicherheit	100.0	100.0	0	100.0	100.0
Präsidiales	110.0	110.0	0	110.0	110.0
Sicherheit	80.0	80.0	0	80.0	80.0
Zivilstandsamt & Einwohnerkontrolle	500.0	580.0	+ 40 % *	620.0	580.0

\*) Veränderungen werden unter "Stellenplanveränderungen" ausgeführt und begründet

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
<b>Finanzen</b>	<b>1827.5</b>	<b>2052.5</b>	<b>+ 77.5 % *</b>	<b>2130.0</b>	<b>2110.0</b>
Finanzen	100.0	100.0	0	100.0	100.0
Rechnungswesen	420.0	440.0	0	440.0	420.0
Finanzcontrolling & Beiträge	80.0	80.0	0	80.0	80.0
Steueramt	522.5	522.5	+ 17.5 %*	540.0	540.0
Betreibungs- & Gemeindeammannamt	705.0	910.0	+ 60.0 %*	970.0	970.0

\*) Veränderungen werden unter "Stellenplanveränderungen" ausgeführt und begründet

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
<b>Gesellschaft</b>	<b>950.0</b>	<b>1'040.0</b>	<b>0</b>	<b>1'040.0</b>	<b>1'030.0</b>
Gesellschaft	80.0	80.0	0	80.0	80.0
Sozialdienst & Asyl	380.0	460.0	0	460.0	460.0
Jugend & Familie	260.0	260.0	0	260.0	260.0

Alter & Sozialversicherungen	230.0	240.0	0	240.0	230.0
------------------------------	-------	-------	---	-------	-------

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
<b>Infrastruktur &amp; Hochbau</b>	<b>5'061.5</b>	<b>5'141.5</b>	<b>+225.5% *</b>	<b>5'327.0</b>	<b>5'327.0</b>
Infrastruktur & Hochbau (inkl. Bereichsleitungen Bau/Betrieb)	300.0	300.0	0	300.0	300.0
Immobilienmanagement	200.0	180.0	0	180.0	180.0
Projektierung	400.0	400.0	0	400.0	400.0
Facility Management	500.0	500.0	+110 % *	610.0	610.0
Umwelt & Landschaft	80.0	80.00	+ 20 % *	100.0	100.0
Bäderbetriebe	792.0	792.0	0	792.0	792.0
Strassen- & Gewässerunterhalt	444.5	544.5	- 4.5 % *	540.0	540.0
Hochbau	400.0	400.0	0	400.0	400.0
Dienste & Kommunikation	405.0	405.0	0	405.0	405.0
Energieversorgung	340.0	340.0	- 40 % **	300.0	300.0
Systemtechnik	200.0	200.0	0	200.0	200.0
Wasserversorgung	400.0	400.0	0	400.0	400.0
Netzbau	600.0	600.0	+100 % *	700.0	700.0

\*) Veränderungen werden unter "Stellenplanveränderungen" ausgeführt und begründet

\*\*) Veränderungen werden unter "Übersicht unbefristeter Stellenplan im Zusammenhang mit dem Sozialstellenpool und der Arbeitsintegration, inkl. Veränderungen" ausgeführt und begründet

### Übersicht unbefristeter Stellenplan Ausbildungsorganisation

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 06/2022	Bewilligter Stellenplan 2022	+/-	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierter Stellenplan 2023
Kauffrau/-mann EFZ Öffentliche Verwaltung	300.0	300.0	0	300.0	300.0
Kauffrau/-mann EFZ Dienstleistung & Administration	100.0	100.0	0	100.0	100.0
Informatiker/in EFZ Systemtechnik	100.0	100.0	0	100.0	100.0
Netzelektriker/in EFZ Energie	0.0	200.0	0	200.0	200.0
Rohrnetzmonteur/in in Ausbildung	0.0	100.0	0	100.0	100.0
Jugendarbeiter/in in Ausbildung	50.0	60.0	0	60.0	50.0
Praktikum Sozialdienst & Asyl	0.0	80.0	0	80.0	80.0

<b>Total Ausbildungsorganisation</b>	<b>550.0</b>	<b>940.0</b>	<b>0</b>	<b>940.0</b>	<b>930.0</b>
--------------------------------------	--------------	--------------	----------	--------------	--------------

### Übersicht befristeter Stellenplan Gemeindeverwaltung (informativ)

<b>Abteilung</b>	<b>Interne Stellenprozent per 06/2022</b>	<b>Externe Springer- verträge per 06/2022</b>	<b>Bis</b>	<b>Begründung</b>
<b>Steuerung &amp; Entwicklung</b>				
Personelles: Personalassistent/in	40.0 %		30.09.22	Vakanz
Personelles: Lohnadministration		30.00 %	30.01.23	Vakanz
<b>Finanzen</b>				
FB Betreibungsamt & Gemeindeammannamt: Kanzleisekretärin	50.0 %		30.06.22	Vakanz
Kanzleisekretär/in mbA	65.0 %		21.08.22	Vakanz
<b>Gesellschaft</b>				
Asylkoordination	10.0 %		31.08.22	Vakanz
Sachbearbeiterin Sozialdienst und Asyl	10.0 %		31.08.22	Vakanz
Fachbereichsleiterin Jugend und Familie	20.0 %		30.09.22	Ukraine
Beratung / Coaching ukrainische Flüchtlinge	30.0 %		31.08.22	Ukraine
Lehrperson Deutschkurs Ukraine	30.0 %		15.07.22	Ukraine
<b>Infrastruktur und Hochbau</b>				
Strassenwärter/in		100.0 %	30.09.22	Vakanz
Externer Mitarbeiter für - Erarbeitung der AKV-Matrix für die Abteilung Infrastruktur und Hochbau (in Abschlussphase) - Erarbeitung der Teilportfoliostrategie Gesellschaft (Antrag im Abschluss) - Erarbeitung der Teilportfoliostrategie Bildung (Strategiepapier im Abschluss) - Projektleitung "Verkauf Liegenschaft Seestrasse 152, Druckerei Engeler"		20.0 %	31.12.22	u.a. GRB 252 vom 04.11.2020
<b>Total befristete Stellenprozent</b>	<b>255.0 %</b>	<b>130.0 %</b>		

### Stellenplanveränderungen

Abteilung Präsidiales und Sicherheit	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be- willigter Stellenplan 2022	Be- antrag- ter Stellenplan 2023	Budgetierung Stellenplan 2023
<b>Zivilstandsamt und Einwohnerkontrolle</b>	Steuerhaus halt	Organisationsentwicklung / Fachkräftemangel	Jan. 23	500 % (Vakan- te Stelle wird per 01.09. 22 wieder besetzt)	580 %	+ 40 %	+ 10%

Als Sitzgemeinde des Zivilstandskreises Männedorf (Hombrechtikon, Männedorf, Meilen, Oetwil am See, Stäfa, Uetikon am See) ist die Gemeinde Männedorf für die Sicherstellung der zivilstandsamtlichen Dienstleistungen für rund 60'900 Einwohnerinnen und Einwohner des Zivilstandskreises Männedorf verantwortlich.

Mit der Erhöhung wird die Basis für die Sicherstellung unserer Vertragsverpflichtungen vom 11. November 2010 gelegt. Es wird die Flexibilität geschaffen um den geänderten Anstellungsbedürfnissen durch die gesellschaftlichen Veränderungen jederzeit und praktikabel Rechnung zu tragen. Mit der Erhöhung können die Stellen bei Bedarf und geeigneten Kandidaten/innen jederzeit Vollzeit bzw. Teilzeit angeboten werden und wir uns so am Arbeitsmarkt zeitgemäss den laufend verändernden Erwartungen der Arbeitnehmer gerecht werden. Gleichzeitig besteht bei dem immer vermehrt auftretenden Fachkräftemangel mit dieser Erhöhung die Möglichkeit auch Mitarbeitende mit wenig bis keiner Facherfahrung einzustellen und entsprechend den Mehraufwand für die Ausbildung zu bewältigen.

Die Kosten für die Personalaufwände werden prozentual auf die Sitzgemeinden verteilt. Für Männedorf fallen 19 % an.

Schlussendlich wird bei der Ausschreibung darauf geachtet, dass lediglich jene % ausgeschrieben und besetzt werden, die zum jeweiligen Zeitpunkt tatsächlich betrieblich notwendig ist.

Abteilung Finanzen	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be- willigter Stellenplan 2022	Beantragter Stellenplan 2023	Budgetierung Stellenplan 2023
<b>Betriebs- und Gemeindeammanamt</b>							
Pfändungsbeamten	Steuerhaus halt	Fachkräftemangel	Jan. 23	400 %	400 %	+ 60 %	+ 100 %

						+ 40 %	
Kanzleisekretärin	Steuerhaltung	Fachkräftemangel und Optimierung	Jan. 23	305 % (Vakante Stelle wird per 01.09.22 wieder besetzt, weitere Vakanz ausgeschrieben)	510 %	- 40 %	- 40 %

Als Sitzgemeinde des Betriebs- und Gemeindeammanamt Pfannenstiel (Hombrechtikon, Männedorf, Oetwil am See, Stäfa und Uetikon am See) ist die Gemeinde Männedorf für die Sicherstellung der entsprechenden Dienstleistungen für rund 46'200 Einwohnerinnen und Einwohner des Betriebs- und Gemeindeammanamt Pfannenstiel zuständig und bearbeitet jährlich rund 9'038 (\*) Betreibungen und rund 4'207 (\*) Pfändungen.

Mit der Erhöhung wird die Basis für die Sicherstellung unserer Vertragsverpflichtungen vom 22. August 2012 gelegt.

Als Massnahme gegen den Fachkräftemangel ist das Betriebs- und Gemeindeammanamt angewiesen, selber Mitarbeitende auszubilden. Aufgrund dieser intensiven Ausbildung entstehen Fehlzeiten, für welche zusätzliche Ressourcen benötigt werden, damit die Ausbildung zum einen auch on-the-job sichergestellt und zum anderen die Absenzen durch die Ausbildung (Schule, Prüfungen) abgedeckt werden kann. Gleichzeitig kann eine Verschiebung von Ressourcen von der Kanzlei zur Pfändung von 40 % erfolgen, da aktuell Tätigkeiten im Umfang von 40-Stellenprozenten aus dem Pfändungsbereich in der Kanzlei erledigt werden. Mit den momentanen Mitarbeitenden in der Kanzlei ist dies möglich, da die entsprechenden Fähigkeiten vorhanden sind.

Die Kanzlei-Mitarbeitenden sind jedoch in tieferen Lohnklassen angesiedelt. Daher sind die zusätzlichen Stellen im Pfändungsbereich und nicht im Kanzleibereich beantragt.

Im weiteren steigt das Risiko, dass mit einer Zunahme der Betreibungen und Pfändungen in den nächsten Monaten gerechnet werden muss. Dies einerseits auf Grund der wirtschaftlich angespannten Situation und andererseits basierend auf den Erfahrungen der vergangenen Jahre. So wurde zwar im Corona-Jahr 2020 weniger betrieben, aber im 2021 nahmen die Betreibungen bereits wieder zu. Die Anzahl blieb zwar noch unter den Zahlen von 2019. So kann davon ausgegangen werden, dass im 2022 und spätestens im 2023 die Betreibungen und Pfändungen massiv zunehmen werden.

Die Kosten für die Personalaufwände werden prozentual auf die Sitzgemeinden verteilt. Für Männedorf fallen 18 % an.

\*Jahr 2021

Steueramt	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be-willig-ter Stellen	Bean-tragter Stellenplan 2023	Budge-tierung Stellenplan 2023
				2			

					<b>plan 2022</b>		
RegisterführerIn	Steuerhaushalt	Organisationsentwicklung / Zunehmende Einwohnerzahl	Sept. 2023 (Budgetierung erst nach der Pensionierung nötig)	522.5 %	522.5 %	+17.5 %	+17.5 %

Das Steueramt Männedorf ist verantwortlich für die Steuererklärungen der natürlichen Steuerpflichtigen der Gemeinde Männedorf. Der Kanton Zürich verlangt dabei eine Sichtquote von 60 %. Diese Sichtquote konnte nach einer ressourcenbedingten Unterschreitung seit 2019 in Männedorf gehalten werden. Zusätzlich hat das Steueramt seit 2019 ebenfalls die Verlustscheinbewirtschaftung der Abteilung Infrastruktur übernommen. Die Verlustscheinbewirtschaftung der anderen Abteilungen wurde bereits seit Ende 2017 beim Steueramt zentralisiert.

Mit der vorliegenden Stellenplanerhöhung soll sichergestellt werden, dass die Sichtquote von 60 % nicht mehr unterschritten wird. Es soll dabei auch der erhöhten Einwohnerzahl und damit verbundenen höheren Fallzahlen Rechnung getragen werden. Seit der letzten Stellenplananpassung im 2017 hat dabei die Zahl der natürlichen Steuerpflichtigen um 5% zugenommen.

Die Stellenplanerhöhung wird im Zusammenhang mit der anstehenden Pensionierung einer Mitarbeiterin, welche mit einem Pensum von 82.50 % angestellt ist, umgesetzt. Dabei wird auch die Flexibilität geschaffen, um den geänderten Anstellungsbedürfnissen durch die gesellschaftlichen Veränderungen jederzeit und praktikabel Rechnung zu tragen. Mit der Erhöhung kann die Stelle bei Bedarf und geeigneten KandidatenInnen jederzeit Vollzeit bzw. Teilzeit im Jobsharing angeboten werden. So kann die Gemeinde Männedorf am Arbeitsmarkt zeitgemäss den laufend verändernden Erwartungen der Arbeitnehmer gerecht werden.

Gleichzeitig wird bei der Ausschreibung darauf geachtet, dass lediglich jene % ausgeschrieben und besetzt werden, die zum jeweiligen Zeitpunkt tatsächlich betrieblich notwendig ist.

Abteilung Infrastruktur und Hochbau	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be- willig- ter Stellen plan 2022	Bean- tragter Stellen plan 2023	Budge- tierung Stellen plan 2023
<b>Netzbau</b>							
BetriebsmonteurIn	Gebührenhaushalt	Organisationskorrektur	Jan. 23	600 %	500 %	+ 100 %	+ 100 %

Im Jahr 2020 wurde ein Ausbildungsplatz geschaffen, welcher die Möglichkeit gab eine Zweitausbildung als BetriebsmonteurIn zu absolvieren. Mit dieser Besetzung des Ausbildungsplatzes im 2020 konnte auf eine zusätzliche Besetzung der Vollzeitstelle verzichtet werden.

Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsplatzes wurde jedoch auch die ursprüngliche Stelle aus dem Stellenplan entfernt. Diese Stelle wird nun wieder im Stellenplan eingefügt bzw. ergänzt, was einen Rückgang an extern zu vergebenden Aufträgen mit sich bringt.

Facility Management	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be-willig-ter Stellenplan 2022	Bean-tragter Stellenplan 2023	Budge-tierung Stellenplan 2023
Facility Manager	Steuerhaushalt	Anpassung an die notwendigen Unterhaltsarbeiten des Facility Management	Jan. 23	500 %	500 %	+ 100 %	+ 100 %

Das Facility Management (FM) verantwortet den Betrieb sämtlicher Immobilien der Gemeinde Männedorf. Es handelt sich um ein vielseitiges und anspruchsvolles Portfolio. Um die Instandhaltung sicherzustellen, soll die vorbeugende Pflege der Immobilien sichergestellt werden. Die Anforderungen an einen energetisch und ökologisch zeitgemässen Betrieb erfordern Know-how und Ressourcen für Betriebsoptimierungen.

Das Facility Management steht vor der Herausforderung, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Es zeigt sich, dass die geforderten Leistungen mit dem vorhandenen Personal noch nicht erbracht werden können.

Dem im Stellenplan 2022 (GRB 123 / 2. Juni 2021) erwähnten Betriebskonzept selber berechneten und ausgewiesenen Ressourcenbedarf von 450 % und den damit genehmigten Stellenprozenten wurde anschliessend eine externe Ressourcenberechnung in Auftrag gegeben. Diese Berechnungen basierend auf den zeitgemässen Aufgabengebieten des Facility Management weisen einen Bedarf von 600 % (vor dem Abschluss des Neubaus Widnbad) aus, um den Funktionen eines neuzeitlichen Facility Managements gerecht zu werden.

Vor dem abschliessenden Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung stellt die Abteilung mittels Schwerpunktthema dem Gemeinderat die Ausrichtung des Facility Managements separat vor.

Facility Management	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Ist Stellenplan 06/2022	Be-willig-ter Stellenplan 2022	Bean-tragter Stellenplan 2023	Budge-tierung Stellenplan 2023
AnlagepflegerIn (Wochenende)	Steuerhaushalt	Verändertes gesellschaftliches Verhalten / Bedarf aus der Bevölkerung	Jan. 23	600.0 % →kumuliert mit vorgängigem Antrag	600.0 %	+ 5.5 %	+ 5.5 %

Die steigende Nutzung der Uferzonen in den Sommermonaten führt zu mehr Littering von Freitag bis Sonntag. Der Bedarf ist zudem aus den Abteilungen (Gesellschaft) formuliert sowie Reklamationen aus

der Bevölkerung. Mit der Stellenplanerhöhung soll einerseits dem gestiegenen Reinigungsbedarf Rechnung getragen und andererseits eine Nachfolge von bestehenden Mitarbeitenden aufgegleist werden. Die Anstellung soll auf Stundenlohnbasis und nach Bedarf geschehen. Eine geeignete Person wurde bereits schon einmal seitens des Fachbereich Facility Managements angesprochen.

**Die folgende kursiv dargestellte Struktur Veränderung ist ohne Kostenfolge.**

<b>Facility Management / Strassen- und Gewässerunterhalt</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Treiber</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>Ist Stellenplan 06/2022</b>	<b>Bewilligter Stellenplan 2022</b>	<b>Beantragter Stellenplan 2023</b>	<b>Budgetierung Stellenplan 2023</b>
AnlagepflegerIn (Wochenende)	Steuerhaushalt	Strukturanpassung	Jan. 22	4.5 % + 5.5 %	4.5 %	+ 5.5 %	+ 5.5 %

*Unabhängig vom obigen Antrag für die Erhöhung des/der AnlagepflegerIn wird die Funktion organisatorisch bzw. führungsspezifisch bereits im Facility Management geführt. Dies führt in den Fachabteilungen Facility Management und Strassen- und Gewässerunterhalt entsprechend zu Stellenplanverschiebungen. Das Stellenplantotal bleibt unverändert bzw. wird je nach Entscheid auf Grund des vorliegenden Antrages geändert.*

<b>Umwelt und Landschaft</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Treiber</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>Ist Stellenplan 06/2022</b>	<b>Bewilligter Stellenplan 2022</b>	<b>Beantragter Stellenplan 2023</b>	<b>Budgetierung Stellenplan 2023</b>
Fachfrau Umwelt und Landschaft	Steuerhaushalt	Organisationsentwicklung / Fachkräftemangel	Juni 23	80 %	80 %	+ 20 %	+ 20 %

Auf Grund des immer breiteren Aufgabenumfanges (z. B. vermehrte konzeptionelle Tätigkeiten, verändertes Verständnis für Grünflächen, Neophyten, Sammlung Wertstoffe, usw.) in den Bereichen Energie, Umwelt und Biodiversität soll die Ersatzanstellung nach der Pensionierung der Stelleninhaberin per Juli 2023 mit einer 100 % ersetzt werden. Gleichzeitig wird von der zuständigen Abteilung die Stellenbeschreibung aktualisiert, die Aufgaben verifiziert und eine klare Fokussierung und Ausrichtung der Stelle vor der Neubesetzung definiert.

Vor dem abschliessenden Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung stellt die Abteilung mittels Schwerpunktthema dem Gemeinderat die Ausrichtung des FB Umwelt und Landschaft separat vor.

Schlussendlich wird bei der Ausschreibung darauf geachtet, dass lediglich jene % ausgeschrieben und besetzt werden, die zum jeweiligen Zeitpunkt tatsächlich betrieblich notwendig ist.

**Übersicht unbefristeter Stellenplan im Zusammenhang mit dem Sozialstellenpool und der Arbeitsintegration, inkl. Veränderungen**

<b>Sozialstellenpool</b>	<b>Ist-Stellenplan per 06/2022</b>	<b>Bewilligter Stellenplan 2022</b>	<b>+/-</b>	<b>Beantragter Stellenplan 2023</b>	<b>Budgetierter Stellenplan 2023</b>
<b>Total Sozialstellenpool</b>	<b>90.0 %</b>	<b>90.0 %</b>	<b>0</b>	<b>90.0 %</b>	<b>90.0 %</b>
Sozialstellenpool Stelle Infrastruktur & Hochbau (Total 100.0 %)					
Anteil aus Stellenpool	60.0 %	60.0 %	0	60.0 %	60.0 %
Anteil FB Energieversorgung	40.0 %	40.0 %	- 40 %	0.0 %	0.0 %
Durch die Pensionierung des Mitarbeitenden des Sozialstellenpool in der Infrastruktur und Hochbau Ende Juni 2022 erfolgt eine "Anteils-Rückgabe" an den Sozialstellenpool von 60 % und ein Abbau in der Abteilung von 40.0 %. Durch die gleichzeitig Pensionierung eines weiteren Mitarbeitenden im Februar 2023 ergeben sich neue Möglichkeiten zur effektiven Aufgabenverteilung und Fokussierung im Bereich der Energieversorgung, was einen entsprechenden Rückgang der Stellenprozente im Fachbereich Energieversorgung rechtfertigt.					
Sozialstellenpool Stelle Gesellschaft (Total 70.0 %)					
Anteil aus Stellenpool	30.0 %	30.0 %	0	30.0 %	30.0 %
Anteil FB Sozialdienst und Asyl	40.0 %	40.0 %	0	40.0 %	40.0 %

<b>Arbeitsintegration</b>	<b>Ist-Stellenplan per 06/2022</b>	<b>Bewilligter Stellenplan 2022</b>	<b>+/-</b>	<b>Beantragter Stellenplan 2023</b>	<b>Budgetierter Stellenplan 2023</b>
<b>Total Arbeitsintegration</b>	<b>0.0 %</b>	<b>100.0 %</b>	<b>0</b>	<b>100.0 %</b>	<b>100.0 %</b>
Durch die vollzogene Integration – sprich die Überführung des Stelleninhabers der Arbeitsintegration in eine Stelle als Hauswart im Facility Management per 1. Mai 2022 ist die Arbeitsintegrationsstelle per heute unbesetzt.					

#### 4 Finanzen und Folgekosten

Die Veränderungen des budgetierten Stellenplans gemäss Erwägungen werden mit einem Jahresdurchschnittslohn im Budget aufgenommen. Die detaillierten Kosten werden in den separaten Anträgen für die Freigabe der Stellenplanerhöhungen ausgeführt.

#### 5 Submission

Das Geschäft hat keine submissionsrechtlichen Auswirkungen.

#### 6 Öffentlichkeit

Der Beschluss ist per sofort öffentlich.

#### 7 Kommunikation und Publikation

Der Beschluss wird auf der Website veröffentlicht.

## 8 Dispositiv und Verteiler

Der Gemeinderat

b e s c h l i e s s t:

1. Die Erhöhung um 40 % (beantragter Stellenplan) im FB Zivilstandsamt & Einwohnerkontrolle wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
2. Die Erhöhung um 17.5 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Finanzen, FB Steueramt wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
3. Die Erhöhung um 60.0 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Finanzen, FB Betriebs- & Gemeindeammannamt wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
4. Die strukturelle Stellenplanänderung um – 40.0 % bei den Kanzleimitarbeitenden und gleichzeitig + 40.0 % bei den Pfändungsbeamten/innen wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanverschiebung folgt separat.
5. Die Erhöhung um 100 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur und Hochbau, FB Netzbau wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
6. Die Erhöhung um 100 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur und Hochbau, FB Facility Management, Facility Manager/in wird genehmigt. Vor dem abschliessenden Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung stellt die Abteilung mittels Schwerpunktthema dem Gemeinderat die Ausrichtung des FB Facility Management separat vor.
7. Die Erhöhung um 5.5 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur und Hochbau, FB Facility Management, Anlagepfleger/in wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
8. Die strukturelle Stellenplanänderung Anlagepfleger/in um – 4.5 % beim FB Strassen- und Gewässerunterhalt und gleichzeitig + 4.5 % beim FB Facility Management wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanverschiebung folgt separat.
9. Die Erhöhung um 20 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur und Hochbau, FB Umwelt & Landschaft wird genehmigt. Vor dem abschliessenden Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung stellt die Abteilung mittels Schwerpunktthema dem Gemeinderat die Ausrichtung des FB Umwelt und Landschaft separat vor.

10. Die Stellenplanänderung um – 40.0 % durch die Pensionierung der/des Sozialstellenpool Mitarbeitenden in der Abteilung Infrastruktur und Hochbau, wird genehmigt. Der abschliessende Antrag für die Freigabe der Stellenplanverschiebung folgt separat.
11. Der budgetierte Stellenplan mit einem Gesamttotal von 10'497.00 Stellenprozenten wird gemäss Erwägungen und den konkreten Beschlusspunkten zur Budgetierung freigegeben.
12. Der beantragte Stellenplan mit einem Gesamttotal von 10'567.00 Stellenprozenten wird gemäss Erwägungen und den konkreten Beschlusspunkten zur Planung freigegeben. Die detaillierten Anträge zur definitiven Freigabe der Stellenplanerhöhungen folgen separat.
13. Der beantragte Stellenplan Ausbildungsorganisation mit einem Gesamttotal von 940.00 Stellenprozenten wird freigegeben.
14. Mitteilung durch Protokollauszug an:
  - Geschäftsleitung
  - Markus Bamert, Stabstellenleiter Personelles

Für den Protokollauszug



Jürg Rothenberger  
Gemeindeschreiber