



Protokollauszug
22. Sitzung vom 8. Dezember 2021

249/2021 0.8.1.1 Organisation Stadtverwaltung 2021
teilweise öffentlich - Ressort Präsidiales, Anpassung Stellenplan
per 1. Januar 2022

Bei der Behandlung dieses Geschäfts wirkt Patrick Schärer, Geschäftsleiter, mit.

1. Ausgangslage

Die Organisation und der Stellenplan der Abteilung Präsidiales wurde letztmals mit SRB 338 vom 17. November 2014 aktualisiert und formell genehmigt.

In den letzten sieben Jahren ist die Stadtverwaltung gewachsen und die Ansprüche an die verschiedenen Bereiche des Ressorts Präsidiales haben sich markant verändert, was eine Anpassung des Stellenplans in verschiedenen Bereichen notwendig macht.

2. Handlungsbedarf

In den nachstehenden Bereichen besteht aufgrund der Entwicklungen der Stadt, des Wachstums des Stellenplans oder aufgrund veränderter Ansprüche ein Handlungsbedarf bzw. ein zusätzlicher Bedarf an Personalressourcen.

2.1. Standortförderung

Mit SRB 111 vom 2. Juni 2021 genehmigte der Stadtrat die Wirtschaftsstrategie 2025 und beauftragte die Stadtschreiberin zusammen mit dem Standortförderer mit der Umsetzung der Aufgaben gemäss den definierten Handlungsfeldern.

In Bezug auf die personellen Ressourcen hielt der Stadtrat damals folgendes fest: *"Die Standortförderung ist im Ressort Präsidiales angesiedelt und umfasst heute 30 Stellenprozent. Um die Ziele der Strategie erreichen zu können, muss dieses Stellenpensum mittelfristig erhöht werden. Da der heutige Standortförderer mit einem Stellenpensum von 70 % auch die Funktion des Leiters Bereich Liegenschaften innehat, ist eine kurzfristige Pensenanpassung nicht möglich. Im Hinblick auf die Pensionierung des Standortförderers im Jahr 2025 erachtet es der Stadtrat als wichtig und sinnvoll, die personellen Ressourcen anzupassen und für die dannzumalige Nachfolge neu festzulegen.*

Kurzfristig ist die Standortförderung in kommunikativen und administrativen Arbeiten zu entlasten. Die Fachstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit ist deshalb rasch möglichst um 10 Stellenprozent, mittelfristig um 30 Stellenprozent zu erhöhen. Im Team der Stadtkanzlei werden zudem weitere 20 Stellenprozent zur Unterstützung im administrativen Bereich eingesetzt."

Es gilt mit dem vorliegenden Beschluss diese Entscheide auch noch formell im Stellenplan abzubilden.

2.2. Fachstelle Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Mit SRB 227 vom 24. November 2021 hat der Stadtrat über die Neuausrichtung der städtischen Kommunikation entschieden und dabei einen zusätzlichen Personalbedarf bei der Fachstelle Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation von insgesamt 60 Stellenprozent ausgewiesen.

Konkret hielt der Stadtrat folgendes fest: "Mit für die Stadt verkraftbaren Massnahmen soll eine Neuausrichtung erfolgen, die ermöglicht, einen wesentlich grösseren Teil an Menschen zu erreichen und bei den bestehenden Nutzenden eine grössere Zufriedenheit zu erzielen. Mit einer Erhöhung der Kommunikationsressourcen um 60 Stellenprozente können die heute schon bestehenden Aufgaben bewältigt werden. Darüber hinaus kann eine kompetente Stellvertretung gewährleistet werden. Ausserdem können mit diesen Stellenprozenten die aktive Behördenkommunikation, konstante Unterstützung der Abteilungen, Qualitätssteigerung und die Bereitstellung eines Grundangebots während ausserordentlichen Ereignissen erreicht werden."

Es gilt mit dem vorliegenden Beschluss auch diesen Entscheid formell im Stellenplan abzubilden.

3. Leben / Entwicklung

Mit SRB 31 vom 10. Februar 2021 hat der Stadtrat dem Zusammenzug der Aufgaben in den Themenbereichen Kultur, Vereinswesen, Familien, Freiwilligenarbeit sowie Integration und Migration unter dem Titel Gesellschaft und dem damit verbundenen Stellenplan zugestimmt. Zu diesem Zeitpunkt war noch unklar, welche formalen Nummerierungen im Zusammenhang mit dem Stellenplan und dem Budget verwendet werden. Zwischenzeitlich wurden diese Fragestellungen geklärt und für den Bereich Gesellschaft auch buchhalterisch eine neue Institution eröffnet. Ab 2022 werden die Aufwände in Budget und Rechnung in der Institutionellen Gliederung "160 Gesellschaft" abgebildet.

Es gilt mit dem vorliegenden Beschluss diese Nummerierung im Stellenplan formell noch abzubilden.

4. Bereich Personal und Organisation

4.1. Entwicklung

Bis 2008 wurde die gesamte Personaladministration durch eine 100 %-Stelle sichergestellt. 2009 erfolgte eine Erhöhung des Stellenplans auf 200 %. Letztmals wurde der Stellenplan 2013 angepasst. Damals wurden 20 zusätzliche Stellenprozente für eine Ausbildungsverantwortliche der kaufmännischen Lernenden geschaffen. Unterstützt wird der Bereich seit 2016 mit 40 Stellenprozenten im kaufmännischen Bereich.

Der Stellenplan der Stadt Schlieren ist seit 2009 von 213.50 Vollzeitstellen auf mittlerweile 297.05 Vollzeitstellen angewachsen. Diese Vollzeitstellen werden aktuell von rund 400 Personen besetzt.

Durch die Zunahme der Stellen und der Anzahl beschäftigter Personen hat auch die Arbeitslast im Bereich Personal in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Nebst dem quantitativen Wachstum des Personalbestands hat sich auch die inhaltliche Arbeit des Bereichs Personal stark verändert. Insbesondere haben die Anzahl Krankheitsfälle und die Anzahl der Rechtsverfahren im Zusammenhang mit Arbeitskonflikten, Einwendungen gegen Arbeitszeugnisse sowie Trennungsverfahren zugenommen.

Mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen im Bereich Personal kann knapp das anfallende Tagesgeschäft bewältigt werden. Relevante Personalprozesse können zu wenig begleitet werden und Weiterentwicklungen in Form von Projekten bleiben liegen. Die Tätigkeiten des Bereichs Personal sind aktuell vor allem auf administrative Arbeiten, Begleitung von arbeitsrechtlichen Konflikten sowie die Begleitung von Krankheitsfällen ausgerichtet und erfolgen grossmehrheitlich reaktiv.

Diese Arbeitsweise ist nicht mehr zeitgemäss, führt zu einer sehr grossen Belastung des bestehenden Personals und verhindert eine Weiterentwicklung notwendiger Themen. Gleichzeitig können mit dem aktuellen Personalbestand Stellvertretungen nur ungenügend wahrgenommen werden, was wiederum zu einer zusätzlichen Arbeitslast nach Abwesenheiten führt.

4.2. Erwartungen an die Personalarbeit

Die Erwartungen an einen Personalbereich haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Es fand eine Verlagerung von mehrheitlich administrativen Tätigkeiten zu mehr beratenden sowie strategisch ausgerichteten Aktivitäten statt. Einerseits werden Effizienzsteigerungen durch Automatisierung von Standardabläufen erwartet und andererseits soll ein stärkerer Beitrag an die Entwicklung der Stadt und deren strategischen Ziele erfolgen. Sei dies indem aktiv und frühzeitig Trends erkannt und aufgenommen werden, Entwicklungen analysiert und Massnahmen abgeleitet oder Personal in relevanten Themen ausgebildet werden. Nebst der Abwicklung des Tagesgeschäfts wird zudem im Bedarfsfall eine stärkere Begleitung und Beratung bei Veränderungsprozessen erwartet.

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass die aktuellen Stellenprozente im Bereich Personal knapp für die Bewältigung des Tagesgeschäfts ausreichen. Für die Initiierung von zukunftsrelevanten Projekten (wie z. B. betriebliche Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildungskonzept, Einführung E-Dossier, Intranet, Arbeitgebermarketing) bleibt keine Zeit.

Um diesem Umstand gerecht zu werden und nebst dem Tagesgeschäft auch Projekte umsetzen zu können, soll der Stellenplan neu auf 400 % erhöht werden. Damit würde dem Bereich Personal, inkl. Lohnbuchhaltung, pro 100 Mitarbeitenden eine 100% Stelle zur Verfügung stehen. Diese insgesamt 400 Stellen-% werden auf die Funktionen Leitung, Lohnbuchhaltung sowie Personalfachfrau/-mann verteilt. Auf die bisherigen Funktionen kaufm. Mitarbeiter/-in sowie Ausbildungsverantwortliche kaufmännische Berufe wird verzichtet, da diese in der Funktion der Personalfachfrau/-mann zusammengefasst werden. Dies ermöglicht dem Bereich auf die Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden Rücksicht zu nehmen und diese auch gezielt zu fördern.

5. Stellenplan

Nachstehend der Stellenplan des Ressorts Präsidiales wie er per 1. Januar 2022 Gültigkeit haben soll.

bisher		Neu			
	Präsidiales	1010	Präsidiales	1400	390
		%		%	
100	Stadtschreiber/in / Stabsdienste	480	100	Stadtschreiber/in / Stabsdienste	140
100.1.1	Stadtschreiber/in	100	100.1.1	Stadtschreiber/in	0
100.4.1	Jurist. Sekretär/in Parlamentssekretär/in Stadtschreiber/in-Stv.	80	100.4.1	Jurist. Sekretär/in Parlamentssekretär/in Stadtschreiber/in-Stv.	0
100.4.2	Fachstelle Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit	50	100.4.2	Fachstelle Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit	90
100.4.3	Assistent/in Stadtschreiber/in	100	100.4.3	Assistent/in Stadtschreiber/in	0
100.4.4	kaufm. Mitarbeiter/in ZA	50	100.4.4	kaufm. Mitarbeiter/in ZA	20
191.4.1	Friedensrichter/in	100	191.4.1	Friedensrichter/in	0
				Standortförderung	
			100.5.1	Standortförderin/Standortförderer	30
110	Geschäftsleiter/in / Personaldiens	440	110	Geschäftsleiter/in, P+O	140
110.1.1	Geschäftsleiter/in	100	110.1.1	Geschäftsleiter/in	0
110.2.1	Assistent/in Geschäftsleiter/in	80	110.2.1	Assistent/in Geschäftsleiter/in	0
					0
110.3.0	Personal	260	110.3.0	Personal und Organisation	140
110.3.1	Leiter/in Personal	100	110.3.1	Leiter/in Personal und Organisation	0
			110.5.1	Personalfachfrau / Personalfachmann	200
110.7.1	Lohnbuchhalter/in	100	110.7.1	Lohnbuchhalter/in	0
110.7.2	Kaufm. Mitarbeiter/in ZA	40	110.7.2	Kaufm. Mitarbeiter/in ZA	-40
110.9.1	Ausbildungsverantwortliche/r kaufm. Berufe	20	110.9.1	Ausbildungsverantwortliche/r kaufm. Berufe	-20
150	Leben und Etnwickeln	90	160	Gesellschaft	200
150.4.1	Standortförderin/Standortförderer	30		Neu unter Stadtkanzlei	-30
150.4.2	Integrationsbeauftragte	60	160.5.1	Leiter/in Bereich Gesellschaft	20
			160.7.1	Fachmitarbeiter/-in, Projektleiter/-in	120

Die Kosten für die geplanten Stellenplananpassungen sind im Budget 2022 enthalten. Die Bürosituation wird bis zur Besetzung der Stellen geklärt und bei Bedarf an zusätzlichen Mitteln dem Stadtrat entsprechend Antrag gestellt. Aktuell wird davon ausgegangen, dass allfälliger zusätzlicher Büromaterialbedarf über die budgetierten Mittel finanziert werden kann.

6. Erwägungen

Die Entwicklung der Stadt hat, wie sich in den letzten Jahren gezeigt hat, auch massgeblichen Einfluss auf die Dienstleistungen des Ressorts Präsidiales. Die Entwicklungen und Ziele der Themen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, der Standortförderung sowie den Aufgaben im Bereich Gesellschaft wurden bereits in separaten Stadtratsbeschlüssen erörtert.

Die Mitarbeitenden im Bereich Personal erfüllen eine zentrale Rolle gegenüber den Angestellten der Stadt. Aufgrund des Wachstums der Stadtverwaltung, dem zunehmenden Bedarf an Beratung und Unterstützung der Abteilungen in personalrechtlichen Fragestellungen sowie dem anstehenden Entwicklungsbedarf scheint eine angemessene Erhöhung des Stellenplans als angezeigt und notwendig.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Die Anpassung des Stellenplans des Ressorts Präsidiales wird gemäss Ziffer 4 der Erwägungen per 1. Januar 2022 genehmigt.
2. Mitteilung an
 - Geschäftsleiter
 - Stadtschreiberin
 - Leiterin Personal/Lohnbuchhaltung
 - Archiv

Status: teilweise öffentlich

Stadtrat Schlieren

Markus Bärtschiger
Stadtpräsident

Janine Bron
Stadtschreiberin