



Protokollauszug
18. Sitzung vom 6. Oktober 2021

176/2021 0.8.1.1 Organisation Stadtverwaltung 2021
Abteilung Finanzen und Liegenschaften, Stellenplananpassungen
per 1. Januar 2022 und 1. Juli 2022

Bei der Behandlung dieses Geschäfts wirkt Oliver Küng, Abteilungsleiter Finanzen und Liegenschaften, mit.

1. Ausgangslage

Der Stellenplan der Abteilung Finanzen und Liegenschaften wurde analysiert. Es zeigt sich, dass aufgrund der Zunahme von Aufgaben sowie personeller und organisatorischer Veränderungen eine Erhöhung bzw. Anpassung des Stellenplans in den Bereichen Liegenschaften, Finanzen und Informatik angezeigt ist.

2. Bereich Liegenschaften

Im Stellenplan des Bereichs Liegenschaften sind heute die Funktionen kaufm. Mitarbeiter/in und technische/r Mitarbeiter/in aufgeführt. Diese Bezeichnungen sind nicht mehr zeitgemäss bzw. widerspiegeln nicht die Aufgaben und Anforderungen an diese Funktionen und sollen angepasst werden.

Die Stellenbezeichnung Kaufmännische Mitarbeiter/in entspricht nur einem Teil der Aufgaben dieser Stelle und soll neu in Immobilienbewirtschafter/in abgeändert werden. Nebst verschiedenen Sekretariatsarbeiten und dem kaufmännischen Gebäudemanagement, wird insbesondere auch die Bewirtschaftung der Immobilien des Finanzvermögens sichergestellt. Voraussetzung für diese Aufgaben ist aktuell eine Ausbildung in Richtung Immobilienbewirtschafter/in. Minimalanforderung ist die Weiterbildung zur Sachbearbeiter/in Immobilienbewirtschaftung oder einer angehenden Fachfrau bzw. eines angehenden Fachmanns Immobilienbewirtschaftung. Aufgrund der Entwicklung dieser Aufgaben und der damit verbundenen höheren Anforderungen, ist eine Anpassung der Lohnklassen notwendig, um qualifizierte Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt gewinnen zu können.

Anpassungsbedarf bei der Bezeichnung besteht auch bei der Funktion der Technischen Mitarbeiterin bzw. des Technischen Mitarbeiters. Diese soll aufgrund der Aufgaben zu einer Projektleitung umgewandelt werden. Damit die Komplexität der Projekte und Qualifikation der Stelleninhabenden abgebildet werden kann, soll eine Einstufung in verschiedene Lohnklassen möglich sein.

Stellenplan bisher			Stellenplan neu		
Nr.	Funktion	%	Nr.	Funktion	%
820	Liegenschaftenverwaltung	470	820	Liegenschaftenverwaltung	470
820.3.1	Bereichsleiter Liegenschaften	70	820.3.1	Bereichsleiter/in Liegenschaften	70
820.5.1	Projektleiter/in	100	820.5.1	Projektleiter/in	200
820.5.2	Unterhaltsleiter/in	100	820.5.2	Unterhaltsleiter/in	100
820.7.1	Technische/r Mitarbeiter/in	100		neu in Projektleiter/in	
820.7.2	Kaufmännische/r Mitarbeiter/ir	100	820.7.2	Immobilienbewirtschafter/in	100

3. Bereich Rechnungswesen

Der Stellenplan im Rechnungswesen wurde letztmals 2014 angepasst. Seit diesem Zeitpunkt ist die Stadt merklich gewachsen und damit auch die Menge an vorzunehmenden Buchungen. Nur ein Teil davon konnte mit vermehrter Digitalisierung und anderen Effizienzsteigerungen aufgefangen werden. Beispielsweise wurden durch das Rechnungswesen in der Klientenbuchhaltung Soziales 2018 rund 29'500 Belege verbucht und 2019 waren es bereits 33'800 Belege. Durch die Reorganisation in der Abteilung Soziales wurden auch ein neuer Kontoplan (detailliertere, jedoch kürzere Kontonummern), eine neue Verbuchungspraxis (gemäss Vorgabe nach Kopfquote) sowie eine Kontrollaktivität für das Rechnungswesen verändert. Die Sozialberatung ist darauf angewiesen, dass die Klientenbuchhaltung nach Kopfquote geführt wird, damit die Rückerstattungsansprüche korrekt abgerechnet werden können. Dies hat sich bereits durch tiefere Fallkosten ausbezahlt. Die Verbuchung nach der Kopfquote wurde gegen Ende 2020 eingeführt. Die Anzahl an verarbeiteten Belegen ist 2020 auf 38'100 gestiegen (+29 % gegenüber 2018). Die bisherigen Zahlen 2021 weisen darauf hin, dass dieser Wert wiederum mindestens erreicht, wenn nicht übertroffen, wird.

Bis vor wenigen Jahren konnten die notwendigen Ressourcen jeweils teilweise mit einem Lehrabgänger abgedeckt werden. Mittlerweile zeigt sich aber, dass diese von unterschiedlichen Abteilungen eingesetzt werden oder dann rasch eine anderweitige Festanstellung finden und deshalb für die Arbeiten im Rechnungswesen nicht mehr verbindlich zur Verfügung stehen. Die zeitnahe Verbuchung der Einnahmen und Ausgaben bei der Klientenbuchhaltung bedingt Personal, das verbindlich geplant werden kann. Nebst den genannten Beispielen müssen auch die Debitorenbewirtschaftung und das aktive Begleiten der ausgelagerten Verlustscheinbewirtschaftung weiter mit der notwendigen Wichtigkeit sichergestellt bleiben. Diese Gründe bedingen eine Stellenplanerhöhung um 50 %.

3.1. Stellenbezeichnungen und Stellvertretungen im Rechnungswesen

Im Rechnungswesen gab es bis vor einem Jahr keine Stellvertretungsregelung. Mittlerweile wurde bei einer Mitarbeiterin die Stellvertretung in die Aufgaben bzw. in den Stellenbeschrieb aufgenommen, da eine Stellvertretung in Anbetracht der Grösse des Teams und der bestehenden Aufgaben unabdingbar ist.

Damit bei einer Anstellung der Stellvertretung, wie auch bei den Sachbearbeitungen, die vorhandenen Kompetenzen, Ausbildungen und Erfahrungen adäquat berücksichtigt werden können, scheint es sinnvoll, wie bei den anderen Bereichen, für diese Funktionen Lohnklassenbandbreiten zu definieren.

Stellenplan bisher			Stellenplan neu		
Nr.	Funktion	%	Nr.	Funktion	%
802	Rechnungswesen	400	802	Rechnungswesen	450
802.5.1	Leiter/in Rechnungswesen	100	802.5.1	Leiter/in Rechnungswesen	100
802.7.1	Kaufmännische/r Mitarbeiter/in ZA	300	neu	Stv. Leiter/in Rechnungswesen	100
			802.7.1	Sachbearbeiter/in Rechnungswesen	250

Die notwendigen Kosten für diese Stellenplananpassungen sind im Budget 2022 berücksichtigt.

4. Bereich Steuern

Bei den Steuern gibt es bei den Rekrutierungsprozessen vermehrt Probleme Fachpersonal zu finden. Die Bezeichnung der Stelle Kaufmännische Mitarbeiter/in ist dabei nicht sehr hilfreich, da vor allem Fachspezialisten auf dem Steuergebiet gesucht werden. Andere Gemeinden und Städte schreiben ihre Inserate schon länger mit der Bezeichnung Fachspezialist/in Steuern aus. Die Änderung der Stellenbezeichnung hilft nicht nur bei der Personalsuche, sondern widerspiegelt auch die Ausrichtung der bestehenden Mitarbeitenden in ihrem Fach und den Weiterbildungsentwicklungen. Die bisherige Stellenbezeichnung Kaufmännische Mitarbeiter/in soll deshalb neu Fachspezialist/in Steuern lauten. Weiter ist die Bezeichnung Steuersekretär/in nicht mehr zeitgemäss, sie soll in Leiter/in Steuern bzw. Stv. Leiter/in Steuern umbenannt werden.

Stellenplan bisher			Stellenplan neu		
Nr.	Funktion	%	Nr.	Funktion	%
808	Steuern	870	808	Steuern	870
808.3.1	Steuersekretär/in	100	808.3.1	Leiter/in Steuern	100
808.5.1	Stv. Steuersekretär/in	100	808.5.1	Stv. Leiter/in Steuern	100
808.7.2	Kaufmännische Mitarbeiter/in	670	808.7.2	Fachspezialist/in Steuern	670

5. Bereich Informatik

Die gesamte Informatik besteht aus 550 Stellenprozenten, wobei für die Schul-IT aktuell 200 Stellenprozente zur Verfügung stehen. Diese zwei Stellen leisten einerseits den Support für die Schulleitungen und Lehrpersonen an den sechs Schulstandorten inkl. 17 Kindergärten und sichern andererseits den Betrieb der IT-Infrastrukturen an den jeweiligen Standorten und führen Installationen durch.

Die Schulzimmer sind gemäss technischem Konzept mit einer Thin Client Infrastruktur ausgerüstet. Aktuell sind rund 530 Thin Clients und darüber hinaus rund 150 Notebook-PCs in Betrieb. Die Schulzimmer sind mit weiteren Peripheriegeräten wie Beamer, Visualizer, Apple TV und AV-Switches ausgerüstet. Jeder Thin Client nutzt als Ausgabegerät einen Bildschirm, teilweise sind auch Notebooks mit einem zusätzlichen Monitor ausgerüstet, so dass insgesamt rund 600 Monitore betrieben werden.

Die Schule erarbeitet ein pädagogisches Konzept, dessen Inhalt auch ein Gerüst für die künftige Ausrüstung der Clients in Bezug auf Mengen und Funktionen umfasst. Die Zahl der durch die Schul-informatik zu betreibenden Client-Geräte wird sich nahezu verdoppeln. Zudem werden zusätzliche Gerätetypen (Tablets) eingeführt, was die Komplexität im Betrieb erhöhen wird.

Diese Mengenausweitung an Endgeräten hat zur Folge, dass der Betriebs- und Supportaufwand in den kommenden Jahren stetig und nachhaltig steigen wird. Im Rahmen der Umsetzung des pädagogischen Konzepts werden von der Schule ausgewählte Lehrpersonen als sogenannte iScouts eingesetzt. Die Aufgaben der iScouts umfassen die Unterstützung der Lehrpersonen bzw. die Problemlösung vor Ort bei einfachen Störungen der Client-Systeme. Dies wird zu einer Entlastung des

Supports durch die Schulinformatik beitragen, insbesondere deshalb, weil sich die Anzahl an Vorreinsätzen reduzieren wird.

Das Verhältnis von 1:90, d. h. 1 Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der IT betreut 90 Clients bzw. Nutzende, gilt als Vergleichswert, der aus der Analyse von anderen Gemeinden und Gemeindedienstleistern stammt. Dank der geplanten iScout Entlastung kann das Betreuungsverhältnis auf 1:120 erhöht werden. Wenn von 600 Clients ausgegangen wird als Ende der Umsetzung des LP21, wäre eine Soll-Besetzung von etwas über 5 IT-Mitarbeitenden bei der Schule erforderlich. Der Anteil an Projektarbeit ist dabei noch nicht berücksichtigt. Als erster Schritt ist daher auf den Zeitpunkt des nächsten Rollouts vom 1. Juli 2022 eine 100 %-Stelle für den Bereich Support notwendig.

Stellenplan bisher			Stellenplan neu		
Nr.	Funktion	%	Nr.	Funktion	%
804	ICT	550	804	ICT	650
804.3.1	Bereichsleiter/-in ICT	100	804.3.1	Bereichsleiter/-in ICT	100
804.5.1	ICT-System-Spezialist/-in	100	804.5.1	ICT-System-Spezialist/-in	100
804.7.1	ICT-System-Administrator/-in	100	804.7.1	ICT-System-Administrator/-in	100
804.7.2	ICT-Supporter/in	50	804.7.2	ICT-Supporter/in	50
804.7.3	ICT-Verantwortliche/r (Schule)	100	804.7.3	ICT-Verantwortliche/r (Schule)	100
804.7.4	ICT-Supporter/in (ZA)	100	804.7.4	ICT-Supporter/in (ZA) (Schule)	200

Die notwendigen Kosten für diese Stelle sind im Budget 2022 berücksichtigt.

6. Erwägungen

Es ist nachvollziehbar, dass sich das städtische Wachstum auch auf die Verwaltung auswirkt. Der Stadtrat hält auch für richtig, dass die Verwaltung auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagiert. Der Bedarf für die Stellenplananpassungen ist in allen Fällen ausgewiesen.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Die Anpassung des Stellenplans der Abteilung Finanzen und Liegenschaften, Bereiche Liegenschaften, Rechnungswesen und Steuern, wird gemäss Ziffer 2 bis 4 der Erwägungen per 1. Januar 2022 genehmigt.
2. Die Anpassung des Stellenplans der Abteilung Finanzen und Liegenschaften, Bereich ICT, wird gemäss Ziffer 5 der Erwägungen per 1. Juli 2022 genehmigt

3. Mitteilung an
- Geschäftsleiter
 - Abteilungsleiter Finanzen und Liegenschaften
 - Leiterin Personal/Lohnbuchhaltung
 - Archiv

Status: teilweise öffentlich

Stadtrat Schlieren

Markus Bärtschiger
Stadtpräsident

Janine Bron
Stadtschreiberin