



Gemeinderatskanzlei
Hochstrasse 1, 8330 Pfäffikon
Telefon 044 952 51 80
gemeinderatskanzlei@pfaeffikon.ch
www.pfaeffikon.ch

Protokollauszug Gemeinderat vom 30. Juni 2026

2026/112. Aktualisierung Stellenplan - Anpassung Struktur per 30. Juni 2026

1. Allgemeines zum Stellenplan

Gemäss der von der Gemeindeversammlung erlassenen Verordnung über die Angestellten und das Besoldungswesen ist es Aufgabe des Gemeinderats, den Stellenplan festzulegen. Dieser ist jährlich nachzuführen und zusammen mit dem Geschäftsbericht der Gemeindeversammlung zur Kenntnis zu bringen (s. Art. 12 AVO).

Wie genau der Stellenplan auszugestalten ist, ist in vielen Gemeinden und auch in der Gemeinde Pfäffikon nicht näher bestimmt. Letztlich hat er aber die im Wesentlichen folgende Zwecke zu erfüllen:

- *Organisationsstruktur:* Der Stellenplan gibt einen Überblick über die Organisationsstruktur und zeigt, wie die verschiedenen Bereiche und Abteilung der Gemeindeverwaltung personell ausgestattet sind.

Im Stellenplan der Gemeinde Pfäffikon werden die in den verschiedenen Bereichen besetzten Stellenprozente gesamthaft ausgewiesen. Je nach Bereich werden zudem die Stellenprozente pro Abteilung, teilweise auch pro Fachstelle oder Team abgebildet. Auf ein Herunterbrechen der bewilligten Stellenprozente pro einzelne Funktion wird in dieser Übersicht verzichtet.

- *Personalmanagement:* Der Stellenplan hilft bei der strategischen Planung des Personalbedarfs. Je nach Detaillierungsgrad zeigt er mindestens auf, wie viele Stellenprozente aktuell besetzt sind; ergänzend kann damit auch ausgewiesen werden, wie viele Stelleneinheiten effektiv bewilligt sind, so dass ersichtlich wird, wo gegenüber dem Sollbestand Vakanzen oder Überhänge bestehen.

Neue Stellen und permanente Stellenanpassungen sind vom Gemeinderat Pfäffikon mit separatem Beschluss zu genehmigen. Die beschlossenen Anpassungen sind sodann im Stellenplan nachzuführen, wobei sicherzustellen ist, dass die Änderungen auch zu einem späteren Zeitpunkt nachvollziehbar bleiben. Bis anhin wurden im Stellenplan der Gemeinde Pfäffikon lediglich die *effektiv besetzten* Stellenprozente ausgewiesen.

- *Budgetierung:* Der Stellenplan liefert eine wichtige Grundlage für die Nachvollziehbarkeit der Finanzplanung und Budgetierung. Er plausibilisiert die budgetierten Personalkosten.

Der mit der Bewirtschaftung des Stellenplans beauftragte Personalverantwortliche der Gemeinde stimmt daher den Stellenplan mit der Lohnbuchhaltung der Abteilung Finanzen ab.

Anträge auf Stellenplananpassungen müssen mit der Budgetierung abgestimmt sein. Der Budgetierung muss nicht zwingend ein entsprechender Beschluss über eine Stellenplanänderung vorangehen. Die effektive Stellenbesetzung kann jedoch erst vorgenommen werden, wenn das entsprechende Budget von der Gemeindeversammlung und die Stellenplananpassung vom Gemeinderat genehmigt wurden. Auf Ersteres kann verzichtet werden, wenn

eine gebundene Ausgabe vorliegt.

- *Transparenz und Kontrolle:* Ein Stellenplan schafft Transparenz über die Personalressourcen und ermöglicht eine bessere Kontrolle und Überwachung der Personalpolitik. Er hilft, sicherzustellen, dass die Personalressourcen effizient und effektiv eingesetzt werden.

Ein Zusammenzug des Stellenplans der Gemeinde Pfäffikon wird dafür wie eingangs erwähnt zusammen mit dem Geschäftsbericht dem Budgetorgan zur Kenntnis gebracht. Da darin stets auch die Zahlen der Vorjahre ausgewiesen werden, ist daraus auch die Entwicklung der Personalressourcen über die Jahre hinweg ersichtlich.

2. Generelle Anpassungen am Stellenplan per 30. Juni 2026

Im Zusammenhang mit einem beantragten Stellenaufbau in einer Abteilung der Gemeindeverwaltung zeigte es sich, dass Unklarheit darüber bestand, wie viel die besetzten Stellenprozente im Vergleich zu den bewilligten Stellenprozenten betragen und was budgetiert worden war. Der Personalverantwortliche hatte bis dahin die ihm vorgelegten Meldungen jeweils als Bestand übernommen, dies auch bei Abteilungen, deren besetzte Stellenprozente unter dem eigentlich bewilligten Stand lagen. Die in der Folge geführte interne Diskussion hat aufgezeigt, dass es Sinn macht, für das bessere Verständnis und die Nachvollziehbarkeit mit den Begriffen «besetzt» und «bewilligt» zu arbeiten. Die Differenz gibt jeweils an, ob eine Vakanz oder ein Überhang besteht. Dies wird im nun vorliegenden Stellenplan per 30. Juni 2026 berücksichtigt. Alle Änderungen gemäss den aktuellen Gegebenheiten und Reorganisationen in den vergangenen Jahren sind ebenfalls eingeflossen.

Der Stellenplan besteht aus einer Übersicht über die gesamte Verwaltung sowie weiteren Übersichten nach Bereichen und Abteilungen. Letztere sind auf Stelleninhaber, Funktion und Pensum heruntergebrochen. Die Details pro Abteilung können aber jederzeit vom Gemeinderat eingesehen werden.

Bewusst wird weiterhin darauf verzichtet, im Stellenplan die jeweilige Lohnklasse aufzuführen. Neben dem Stellenplan wird ein vom Gemeinderat genehmigter Einreichungsplan geführt, der die verschiedenen Funktionen mit den dazugehörigen Lohnklassen abbildet. In diesem Jahr führt der VZGV eine neue Lohnvergleichsstudie durch, von der man sich Erkenntnisse für die Einreichung verspricht. Insofern ist denkbar, dass auch der Einreichungsplan noch Änderungen erfährt und er zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Stellenplan zusammengeführt wird.

3. Weitere Anpassungen am Stellenplan per 30. Juni 2026

Gegenüber der bisherigen Darstellung des Stellenplans wurden weitere Änderungen zwecks Transparenz, Vollständigkeit und Lesbarkeit vorgenommen. Ausserdem hat der Stellenplan basierend auf Gemeinderatsbeschlüssen vom letzten Halbjahr folgende Änderungen erfahren:

Präsidiales

Im Rahmen der Reorganisation (Einführung Stabstelle HR und IT) wurden nur die Funktionen der Führungspersonen im Gemeinderatsbeschluss berücksichtigt und die Gemeinderatskanzlei vorerst noch ausgelassen. Mittels Gemeinderatsbeschluss vom 24. Februar 2026 wurde dies nachgeholt.

Bis anhin wurden die Lernenden pro Jahrgang und die Ausgelernten (ggf. Weiterbeschäftigung nach Lehre um ein Jahr) nicht im Stellenplan aufgeführt. Seit Jahren ist es Praxis der Gemeinde, dass Lernende für ein Jahr weiter beschäftigt werden. Dies erleichtert ihnen den Berufseinstieg. Auf dem umkämpften «Lernenden-Markt» kann die Gemeinde sich durch diese Praxis als interessanten Lehrbetrieb präsentieren. Auch bieten solche befristeten Anstellungen die Chance, dass Ausgelernte nach diesem «Übergangsjahr» bei entsprechenden Vakanzten festangestellt werden und dafür bereits ein grosses Wissen über die Gemeinde und deren Abteilungen mitbringen.

In Zeiten des Fachkräftemangels und im Sinne einer weitsichtigen Nachwuchsplanung ist diese Praxis sehr wertvoll. Auch zeigen immer wieder verschiedene Abteilungen und Bereiche grosses Interesse daran, bei vorübergehendem grösseren Arbeitsanfall auf befristet angestellte Ausgelernte zurückgreifen zu können. So können kostspielige Springereinsätze vermieden werden. Im aktuellen Stellenplan sind die bis zu drei Ausgelernten deshalb neu auch aufgeführt. Gegenwärtig stellt die Gemeinde drei Lernende pro Jahrgang an und bietet diesen jeweils die Weiterbeschäftigung für ein Jahr an. Besteht kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung, ist kein Bedarf seitens Gemeinde vorhanden oder bei nicht ausreichender Leistung werden diese Stellen selbstverständlich nicht oder nur teilweise besetzt. So ist beispielsweise momentan nur eine dieser Stellen besetzt.

Beim Strandbad fand nach einem personellen Ausfall und einer Kündigung eine Analyse statt, wie die Personalressourcen und Funktionsbezeichnungen in Zukunft aussehen sollen. Aufgrund eines Langzeitausfalls ergibt sich ein temporärer Überhang. Nebst dem Kernteam wird nun im Stellenplan auch das erweiterte Team mit saisonalen Anstellungen geführt. Die Saisonangestellten haben grossmehrheitlich ein schwankendes oder nicht fixes Pensum. Einige leisten Einsatz nach gegenseitiger Vereinbarung. Insofern ist es nicht möglich, die Saisonanstellungen nach den Begriffen «bewilligt» und «besetzt» zu führen.

Sicherheit und Einwohnerdienste

Bei der Polizei bestehen zurzeit Vakanzen. Mittels Gemeinderatsbeschluss vom 7. April 2026 wurden die bewilligten Prozente um 30% auf total 80% erhöht.

Das Betreibungsamt liegt seit Jahren unter dem bewilligten Stellenplan. Die Fachaufsicht hat im Revisionsbericht ebenfalls darauf hingewiesen. Die tiefe Fehlerquote hat bisher aber keinen Anlass zu Änderungen gegeben. Eine erfolgte Kündigung bringt nun eine organisatorische Anpassung mit sich.

Im Bereich Sicherheit und Einwohnerdienste läuft aktuell die Ablösung einer bereits erfolgten und einer anstehenden Pensionierung. Insofern besteht auch hier ein temporärer Überhang.

Finanzen und Liegenschaften

Im Bereich der Steuern führte ein Langzeitausfall und Mitarbeitenden-Wechsel zu einem schon länger bestehenden Überhang. Dieser wurde mit der getätigten Einschätzungsquote gekoppelt, wodurch die entsprechenden Erträge erzielt werden konnten.

Die Reinigungskräfte und die Wochenend-Hauswarte sind im Stundenlohn angestellt und verfügen über schwankende bzw. Kleinst-Pensen. Insofern ist es auch hier nicht sinnvoll, diese Anstellungen nach den Begriffen «bewilligt» und «besetzt» zu führen.

Bau und Umwelt

Aufgrund einer Aufgabenübernahme aus einer Nachbargemeinde und einer Vielzahl an ausserordentlichen Projekten mit politischer Dringlichkeit und gewisser Komplexität wurde mit Gemeinderatsbeschluss vom 10. Februar 2026 eine Stellenplanerhöhung beschlossen. Diese wird separat ausgewiesen, da die Stellenantritte noch nicht erfolgt sind.

Gesellschaft

Bei den Sozialversicherungen wurde 2025 eine Stellenplanerhöhung gesprochen und die Anstellung erfolgt per 1. Januar 2026 mit 80 %. Aufgrund eines Langzeitausfalls und infolgedessen einer Neuanstellung ergibt sich ein temporärer Überhang.

Schule

Den Stellenplan der Schule verantwortet die Schulpflege. Eine Aktualisierung erfolgt mit dem Geschäftsbericht.

3. Stellenplan und Budgetierung

Budgetiert wird immer gemäss dem Ist-Zustand während der Budgetphase und unter Berücksichtigung der bereits bekannten Änderungen für das kommende Jahr. Somit hat der Stellenplan nur indirekt Einfluss auf die Budgetierung. Diese Praxis soll auch künftig beibehalten werden, damit das Budget möglichst aktuell ist und temporäre und geplante Schwankungen auch Aufnahme finden können. Es bedingt aber auch, dass von den Bereichen in der Budgetierungsphase Überlegungen zur Personalplanung im kommenden Jahr gemacht werden und allfällige Stellenanpassungen der Abteilung Finanzen angezeigt werden.

Der Gemeinderat beschliesst:

1. Der Stellenplan, Stand 30. Juni 2026, wird zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - Gemeindeschreiber
 - Personalverantwortlicher
 - Bereichsleitungen
 - Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission

 - Archiv G3.01.2
 - Beschluss ist: öffentlich

Gemeinderat Pfäffikon ZH

Marco Hirzel
Gemeindepräsident

Daniel Beckmann
Gemeindeschreiber