



Inhalt

1	Zielsetzung	2
2	EKZ-Aufbauorganisation	2
2.1	Linienstellen	2
2.2	Matrixorganisation	2
2.3	Stabstellen	2
2.4	Organigramm	2
2.5	Kaderstufen	3
2.6	Führungsspanne	3
3	Führungsverantwortungen	3
4	Stellvertreter	3
5	Einreihung und Beförderung in eine Kaderstufe	4
5.1	Objektive Kriterien	4
5.2	Ergänzende subjektive Kriterien	4
5.3	Verfahren	4
5.4	Neuanstellungen	4
5.5	Unterstützung	4
6	Ausbildung	5
7	Arbeitszeit	5



1 Zielsetzung

Die Kaderregelung legt einheitliche Grundsätze zur Einreihung in die Kaderstufen der EKZ fest. Folgende Ziele werden verfolgt:

- Klare Führungsstruktur
- Transparente Organisation mit kurzen Informations- und Entscheidungswegen
- Unterstützung des funktions- und prozessorientierten Denkens
- Kriterien für die Einreihung in Kaderstufen
- Grundlage bei Neustrukturierung oder Anpassung der Organisation

2 EKZ-Aufbauorganisation

Damit werden Stellen, Stellengruppen oder Führungsbereiche definiert, denen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung übertragen werden.

2.1 Linienstellen

Die EKZ sind nach dem Prinzip der Linienorganisation gegliedert. Jeder Mitarbeitende hat nur einen Vorgesetzten. Dadurch sind klare Aufgabenteilung und eindeutige Instanzenwege gegeben.

2.2 Matrixorganisation

Durch die vermehrte Prozess- und Projektorganisation entstehen Matrixorganisationen. Auch in solchen Formen ist der Linienvorgesetzte hauptverantwortlich. Die Matrixvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten Weisungsbefugnis und sind bei der Betreuung der Mitarbeitenden (z.B. Erstellung der Beurteilung) beizuziehen.

2.3 Stabstellen

Stabstellen unterstützen, entlasten und beraten die Linienstellen oder erbringen zentrale Dienstleistungen zugunsten anderer Stellen. Sie besitzen im Rahmen ihrer Aufgaben Entscheidungs- und Weisungskompetenzen.

2.4 Organigramm

Im EKZ-Organigramm wird die Aufbauorganisation mit den entsprechenden Unterstellungsverhältnissen bis auf die unterste Führungsebene dargestellt. Jede Organisationseinheit hat eine Bezeichnung und einen namentlich bezeichneten Leiter der Organisationseinheit.



2.5 Kaderstufen

Bei den EKZ bestehen vier Kaderstufen (1 bis 4). Diese sind unabhängig von der führungsmässigen Unterstellung oder der Organisationsebene. Die Kriterien zur Einreihung sind unter der Ziffer 5 festgelegt.

Die Kaderstufe 1 wird als Geschäftsleitung resp. als Mitglieder der Geschäftsleitung EKZ, Leiter Geschäftsbereich bezeichnet.

In den Kaderstufen 2 bis 4 bestehen keine Titel und/oder Hierarchiebezeichnungen. Die Bezeichnung lautet auf:

- Leiter (z.B. Leiter Personal, Bereichsleiter usw.)
- Funktionsbezeichnung (z.B. Unternehmensjurist, Netzingenieur usw.)

Mitarbeitende, welche in ihrer Funktion beispielsweise einer Freileitungs-, Kabel- oder Betriebsgruppe fachlich, aber ohne vollumfängliche Führungsverantwortung vorstehen, werden zum Beispiel als Equipenleiter bezeichnet. Diese sind in keine Kaderstufe eingeteilt.

2.6 Führungsspanne

Die Führungsspanne umfasst die Anzahl Mitarbeitende, welche einem Vorgesetzten direkt unterstellt sind. Diese ist abhängig von der (Un)gleichheit der unterstellten Funktionen und vom zeitlichen Führungsaufwand. Eine Führungsspanne von vier bis zehn Mitarbeitenden ist anzustreben, wird aber nicht fest fixiert.

3 Führungsverantwortungen

Die Kaderangehörigen tragen für ihre Mitarbeitenden die gesamte Führungsverantwortung. Sie sind insbesondere für die Mitarbeiterbeurteilung, -förderung, -entlohnung, die direkte Betreuung sowie die Personalselektion verantwortlich. In diesen Aufgaben werden sie durch die Personalabteilung unterstützt. Die Kaderangehörigen prüfen laufend ihre Organisation sowie die Prozesse und passen sie allenfalls veränderten Verhältnissen an.

4 Stellvertreter

Grundsätzlich hat jeder Vorgesetzte einen Stellvertreter aus dem eigenen Führungsbereich, der während einer Abwesenheit dessen Aufgaben übernimmt. Die Stellvertretung wird nicht als Funktionstitel geführt und beinhaltet auch keinerlei Recht auf Nachfolge.



5 Einreihung und Beförderung in eine Kaderstufe

Die Einreihung in eine Kaderstufe ist gemäss den Kriterien der Kompetenzstufen des EKZ-Lohnsystems vorzunehmen.

5.1 Objektive Kriterien

Kaderstufe 1	Geschäftsleitung respektive Geschäftsbereichsleiter
Kaderstufe 2	Oberes Kader Kader mit Führungs- oder Fachverantwortung mit strategischer oder grosser dispositiver Bedeutung und umfassendem Einfluss auf die EKZ und geschäftsbereichsübergreifende Themen
Kaderstufe 3	Mittleres Kader Kader mit Führungs- oder Fachverantwortung mit dispositiver Bedeutung und Einfluss auf den Geschäftsbereich betreffende Themen
Kaderstufe 4	Basiskader Kader mit Führungs- oder Fachverantwortung mit operativer, mässiger dispositiver Bedeutung

5.2 Ergänzende subjektive Kriterien

Zusätzlich zu den objektiven Kriterien können subjektive wie: Persönlichkeit, unternehmerisches/betriebswirtschaftliches Denken und Handeln sowie überdurchschnittliche Beurteilungen zur Anwendung kommen.

5.3 Verfahren

Der Geschäftsbereichsleiter entscheidet aufgrund eines schriftlichen Antrags des direkten Vorgesetzten über eine Einreihung in die Kaderstufe. Die Einreihung findet in der Regel Anfang des Jahres statt, in begründeten Fällen kann davon abgewichen werden.

5.4 Neuanstellungen

Bei Neuanstellungen oder Nachfolge ist die Kaderstufe der zu besetzenden Stelle zu überprüfen. Es entsteht kein Anspruch auf Beibehaltung der Kaderstufe des Vorgängers (kein Automatismus).

5.5 Unterstützung

Bei der Einreihung oder Anstellungen in Kaderstufen ist die Personalabteilung zwingend beizuziehen. In begründeten Fällen kann sie die beantragte Einreihung zum endgültigen Entscheid vor die Geschäftsleitung bringen.



6 Ausbildung

Neue Kadermitarbeitende absolvieren eine entsprechende Schulung. Die weitere Kaderausbildung richtet sich nach den Bedürfnissen der EKZ und der einzelnen Personen.

7 Arbeitszeit

Bei Kaderangehörigen steht die Erfüllung der Funktion im Vordergrund. Ihre Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen ihrer Kunden. Durch das Gehalt, die Nebenleistungen und fünf zusätzlich freie Tage ist die Mehrarbeit der Kaderstufen 1 bis 3 abgegolten (exklusive Einsätze für Störungsbehebung, Bereitschaftsdienst). Damit sind sämtliche Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit entschädigt.

Eine Teilzeitbeschäftigung für Kadermitglieder ist möglich.