

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

vom 28. Mai 2024

Schaffung zusätzlicher Stellenpensen

1. Ausgangslage

Die Komplexität und Vielfalt der Aufgaben, die von modernen Verwaltungen bewältigt werden müssen, nimmt stetig zu. Die Verwaltungen stehen vor wachsenden Herausforderungen, darunter die Bewältigung von sich immer schneller ändernder und komplexer rechtlicher Vorschriften, die vermehrte Digitalisierung und die Umsetzung neuer Technologien sowie die zunehmenden Erwartungen der Einwohnerinnen und Einwohner an Dienstleistungen, Qualität und Effizienz. Diese und weitere Herausforderungen erfordern gut ausgebildetes, motiviertes Personal und ausreichende Ressourcen, um die hoheitlichen Aufgaben und die geforderten Dienstleistungen effizient, zeitnah und damit bürgerfreundlich gewährleisten zu können.

Am 19. März 2024 stimmte der Grosse Rat des Kantons Aargau über den Vorschlag des Regierungsrats zur Schaffung einer Einheitspolizei ab und lehnte dieses Ansinnen mit 74 Nein- zu 61 Ja-Stimmen ab. Die Regionalpolizei Brugg wird sich damit auch in Zukunft in den Dienst der angeschlossenen Gemeinden und deren Bevölkerung stellen können. Der aktuelle Korpsbestand liegt jedoch unter dem Soll-Bestand, und aufgrund des zu erwartenden Bevölkerungswachstums in den Vertragsgemeinden wird sich dies in den kommenden Jahren akzentuieren. Der Finanzplan 2025 – 2028 der Regionalpolizei sieht deshalb vor, jährlich eine Aspirantin oder einen Aspiranten auszubilden und in das Korps aufzunehmen.

Im Jahr 2023 führte die Regionalpolizei an verschiedenen Messstellen Tests mit einer semistationären Radaranlage durch. Deren Beschaffung wird dem Einwohnerrat im Herbst 2024 zur Bewilligung vorgelegt werden. Aufgrund der Testergebnisse wurde eine Hochrechnung der zu verarbeitenden Anzeigen vorgenommen. Es zeigte sich, dass für die fristgerechte Verarbeitung der Fälle im Verwaltungsbereich der Regionalpolizei ein zusätzliches Pensum von 60 % benötigt wird. Dieses Pensum ist jedoch an die Genehmigung der Anschaffung der Radaranlage gekoppelt.

Im Zusammenhang mit dem Projekt «Outsourcing ICT Stadtverwaltung» wurde geprüft, welche Möglichkeiten bezüglich der ICT der Schule bestehen. Es ist vorgesehen, sie in das Outsourcing-Projekt zu integrieren. Der First-Level-Support soll jedoch weiterhin inhouse geboten werden (analog Stadtverwaltung), weshalb eine entsprechende Stelle geschaffen werden muss.

Die Einwohnerdienste (260 %) und das Regionale Zivilstandsamt (240 %) bestehen jeweils aus einem kleinen Team von lediglich drei Personen. Sie sind wichtige Anlaufstellen für alle Einwohnerinnen und Einwohner, von der Geburt bis zum Tod begleiten sie alle wichtigen Ereignisse. Das Bevölkerungswachstum und die damit stetig zunehmende Zahl der abzuwickelnden Geschäfte, aber auch die immer komplexere Bevölkerungsstruktur und die wachsende

Anspruchshaltung bringen die Mitarbeitenden immer mehr an ihre Grenzen, weshalb für beide Teams eine Verstärkung von je 40 % beantragt wird.

Am 22. Juni 2012 reichten Jürg Baur und 18 Mitunterzeichnende ein Postulat betreffend Sportförderungskonzept / Sportkoordinator/in ein, mit welchem der Stadtrat eingeladen wurde, ein städtisches Sport- und Sportförderungs-Konzept zu erarbeiten. Für diese und weitere Aufgaben soll nun für vorerst drei Jahre eine 50 %-Stelle für eine Sportkoordinatorin/einen Sportkoordinator geschaffen werden. Der Kanton beteiligt sich während der Projektzeit zur Hälfte an den Kosten der Stelle.

Die Abteilung Planung & Bau befindet sich immer noch in einer Phase der Reorganisation und Neuordnung. Während nun alle Stelle besetzt sind und die Bereiche Stadtentwicklung, Baubewilligungen und Liegenschaften & Anlagen zunehmend Fahrt aufnehmen, fehlen dem Bereich Tiefbau die Ressourcen, um einerseits die bestehenden Pendenzen und laufenden Geschäfte und andererseits eine zukunftsgerichtete Sanierungs- und Investitionsplanung vorzunehmen, weshalb eine Bereichsleitung Tiefbau mit einem Pensum von 100 % geschaffen werden soll.

Schliesslich wird dem Einwohnerrat die Schaffung von 100 % für eine Badmeisterin/einen Badmeister sowie von 210 % für Badkassierinnen beantragt. Die Badmeister-Stelle wird heute teilweise durch einen Hauswart und teilweise von Aushilfspersonen wahrgenommen, was aber zukünftig unter anderem aufgrund von bevorstehenden Pensionierungen nicht mehr möglich sein wird. Die Badkassierinnen arbeiten – zum Teil bereits seit Jahren – für die Stadt Brugg. Sie sind jedoch trotz Pensen von 50 % und mehr privatrechtlich und im Stundenlohn angestellt. Ihre Anstellungen sollen in öffentlich-rechtliche überführt und ordentlich in den Stellenplan aufgenommen werden.

2. Ressort Allgemeine Verwaltung

2.1 Regionalpolizei (DS 1116)

Die 17 Vertragsgemeinden der Regionalpolizei vereinbaren jeweils auf Basis der Finanzplanung für eine Periode von vier Jahren fixe Pro-Kopf-Beiträge, welche die jährlichen Durchschnittskosten dieses Zeitraums decken werden. Im Herbst 2023 wurde der Finanzplan 2025 – 2028 erstellt und Anfang Dezember 2023 die REPOL-Kommission beziehungsweise die beteiligten Gemeinden darüber informiert. Im Zuge der Budgetierung 2025 werden die Zahlen aktualisiert, die Pro-Kopf-Beiträge anhand der Bevölkerungszahlen neu berechnet und diese Angaben den Gemeinden für die Budgetierung der kommenden vier Jahre zugestellt.

Zurzeit verfügt die Regionalpolizei Brugg über 24 Vollzeitstellen im Polizeidienst sowie drei Vollzeitstellen in der Verwaltung. Berechnet aus den Anforderungen gemäss kantonaler Polizeiabteilungsverordnung (PAV), welche die Grundlage für den Gemeindevertrag über die Regionalpolizei Brugg bildet, betrüge der Sollbestand des Korps aufgrund der Bevölkerungszahl bereits heute 25,91 Stellen (ohne zivile Angestellte). Aus dem für die Vertragsperiode 2025 – 2028 erwarteten Bevölkerungswachstum resultiert ein Sollbestand von 27,82 Stellen, was knapp vier zusätzlichen Stellen entspricht.

Nicht nur die Bevölkerungszahl erhöhte sich in den letzten Jahren, auch die Zahl der nächtlichen Einsätze stieg im Kontext des sozialen Wandels hin zu einer 24 Stunden-Gesellschaft.

Neue Phänomene wie die Szenenbildung rund um den Bahnhof Brugg-Windisch oder der zunehmende Vandalismus auf Schulanlagen erfordern eine höhere Präsenz und zusätzliches Engagement im Bereich der polizeilichen Jugendprävention. Ausserdem wird die Beibehaltung des dualen Polizeisystems bei den Regionalpolizeien zu einer Kompetenzerweiterung und zur Übernahme neuer Aufgaben führen.

Deshalb sieht der Finanzplan 2025 – 2028 der Regionalpolizei vor, jährlich eine Aspirantin oder einen Aspiranten auszubilden und so das Korps im Laufe der nächsten Jahre auf 28 Vollzeitstellen aufzustocken. Der Markt an ausgebildeten Polizistinnen und Polizisten ist schon seit geraumer Zeit ausgetrocknet, es wird zunehmend schwieriger, vakante Stellen zu besetzen. Mit der Rekrutierung und Ausbildung von neuen Polizistinnen und Polizisten nimmt die Regionalpolizei Brugg ihre Ausbildungsverantwortung wahr. Zudem können mögliche kurzfristige Vakanzen besser überbrückt und die Altersdurchmischung des Korps verbessert werden.

Weiter ist im Finanzplan 2025 – 2028 der Regionalpolizei die Beschaffung eines semistationären Geschwindigkeitsmessgeräts im Jahr 2025 vorgesehen. Die im Jahr 2023 in der Region durchgeführten Tests ergaben, dass schon nach kurzer Zeit eine Geschwindigkeitsreduktion von bis zu 30 % erreicht werden konnte. Damit ist die präventive Wirkung einer solchen Anlage belegt; sie eignet sich insbesondere für Messungen im Bereich von Kindergärten, Schulhäusern und Altersheimen. Dem Einwohnerrat wird die Beschaffung dieser Anlage im Oktober 2024 zur Genehmigung vorgelegt.

Auf Basis der durchgeführten Probeläufe wurde eine Hochrechnung der Anzeigen gemacht, die verarbeitet werden müssen. Da die Verfahren an Fristen gebunden sind, muss eine laufende Auswertung und Verarbeitung sichergestellt sein. Deshalb gehen mit dem Kauf des Geräts die Schaffung von 60 Stellenprozenten bei den Verwaltungsangestellten der Regionalpolizei einher. Sollte der Einwohnerrat die Beschaffung der Radaranlage ablehnen, entfällt diese Stelle.

Finanzielle Auswirkungen

Die Lehrgänge an der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch beginnen jeweils im April und im Oktober. Im ersten Ausbildungsjahr besuchen die Aspirierenden die Schule und erwerben sich die für den Polizeiberuf notwendigen Fachkenntnisse. Im zweiten Jahr sind sie in ihren Polizeikorps und lernen in Begleitung von erfahrenen Berufsleuten, die theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen. Die Kosten für den Lehrgang in Hitzkirch belaufen sich aktuell inklusive Prüfungsgebühr auf rund Fr. 50'000 pro Person. Im ersten Jahr der Ausbildung beträgt der Lohnaufwand Fr. 65'500, im zweiten beläuft er sich auf Fr. 68'500, danach erfolgt die Gradeinteilung und Entlohnung entlang der ordentlichen Richtlinien.

Durch die Aufnahme je einer Aspirantin/eines Aspiranten in den Jahren 2025, 2026, 2027 und 2028 ist der angestrebte Korpsaufbau erst im Jahr 2030 abgeschlossen; die finanziellen Auswirkungen zeigen sich erstmals im Jahr 2031 in vollem Umfang. Nebst dem Lohnaufwand sind wiederkehrende Kosten für die ICT-Infrastruktur sowie einmalige Kosten für den Besuch der Polizeischule und die Grundausrüstung vorzusehen. Kein zusätzlicher Aufwand fällt für Arbeitsplätze an, da diese nicht personalisiert sind und somit das bestehende Mobiliar genutzt werden kann. Vorausgesetzt, dass die Aspirierenden wie vorgesehen ihre Ausbildung jeweils im April beginnen, stellt sich der zusätzliche Aufwand durch die Schaffung der vier Stellen in Franken wie folgt dar:

Dienststelle 1116	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bruttolohn (inkl. AGB)	54'038	128'563	216'524	308'690	347'749	367'251	376'365
ICT-Infrastruktur	4'800	9'600	14'400	19'200	19'200	19'200	19'200
Lehrgangskosten	50'000	50'000	50'000	50'000			
Grundausrüstung	5'000	5'000	5'000	5'000			
Total wiederkehrende Kosten	58'838	138'163	230'924	327'890	366'949	386'451	395'565
Total einmalige Kosten	55'000	55'000	55'000	55'000			

Für die Anstellung einer Verwaltungsangestellten mit einem Pensum von 60 % fallen jährlich wiederkehrende Lohnkosten von derzeit Fr. 60'000 (inkl. AGB) sowie Fr. 3'800 ICT-Kosten an. Einmalige Kosten für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes sind nicht vorzusehen.

2.2 Projekte & ICT (DS 0223)

Am 26. Januar 2024 beriet der Einwohnerrat über den Projektierungskredit für ein Full-Outsourcing der IT-Infrastruktur. In ihrem Votum wies Frau Stadtammann Barbara Horlacher unter anderem darauf hin, dass im Zuge der Vorbereitung des Outsourcings auch eine Integration der Schule in die städtische Lösung geprüft werde. Auch verschiedene Votanten regten entsprechende Abklärungen an.

In der Vorlage und in der Diskussion wurde ebenfalls erwähnt, dass im Hinblick auf das geplante Full-Outsourcing auf die Besetzung der vom Einwohnerrat am 21. Oktober 2022 genehmigten Stelle eines System-Engineers mit einem erwarteten Lohnaufwand von Fr. 132'000 pro Jahr (inklusive Arbeitgeberbeiträge) bislang verzichtet worden ist.

In der Zwischenzeit wurde die Integration der ICT der Schule in die städtische Lösung vertieft geprüft. Es zeigte sich, dass dies ein zukunftsfähiger Weg ist, der sowohl im Kontext des Projekts Full-Outsourcing als auch im Hinblick auf die betrieblichen Bedürfnisse der Schule sinnvoll ist und weiter beschrritten werden soll.

Zurzeit bestehen zwischen der Schule Brugg und der immensys ag, Brugg, Verträge zur Leistung des ICT-Supports sowie für die WLAN-Infrastruktur und die Firewall (Mietmodell). Beide Verträge entfallen mit der Integration der ICT der Schule in die städtische Lösung; wobei der Netzwerk-Vertrag im Full-Outsourcing aufgeht. Der Support-Vertrag beinhaltet insbesondere folgende Aufgaben: Anschaffung und Verwaltung der Hardware (Kontrolle der Ware, Lagerführung, Konfiguration und Lieferung der Geräte an die Schule), Inventar und Dokumentation, Wartung und Installation sowie Weiterbildung und Beratung. Die Kosten für Tätigkeiten im Rahmen dieses Vertrags belaufen sich aktuell auf rund Fr. 64'000 pro Jahr (Konto 1.2191.3130.00).

In der Schule selbst leiten zwei Lehrpersonen nebst ihrer Lehrtätigkeit die ICT. Der entsprechende Lohnanteil wird der Stadt Brugg vom Kanton belastet, er betrug im Jahr 2023 Fr. 10'597.30 und im Jahr 2022 Fr. 10'205.80 (Konto 1.2191.3631.00). Weitere Lehrpersonen fungieren als erste Anlaufstellen bei Problemen in den verschiedenen Schulanlagen.

Diese Lösung hat bis anhin dank des grossen Engagements dieser beiden Lehrpersonen funktioniert, wird aber künftig in dieser Weise nur noch bedingt möglich sein.

Es ist deshalb vorgesehen, im Rahmen des Full-Outsourcings von städtischer und schulischer ICT-Infrastruktur den First-Level-Support für die Schule in die städtische ICT zu integrieren und die Schule damit weitestgehend (mit Ausnahme der ersten Anlaufstellen in den Schulanlagen) von dieser Thematik zu entlasten. Trotz der unterschiedlichen Systeme – die Stadt arbeitet auf Windows, die Schule auf Mac – kann mit zwei Vollzeit im Support tätigen Personen eine bessere Abdeckung erwartet werden, wovon wiederum Schule und Stadt gleichermaßen profitieren.

Das Outsourcing der Schulinfrastruktur wird auf Beginn des Schuljahres 2025/2026 erfolgen, weshalb die Besetzung der Support-Stelle per 1. Juli 2025 vorgesehen ist.

Finanzielle Auswirkungen

Für den Support ist – nebst einer guten Sozialkompetenz – fundiertes Fachwissen sowie mehrjährige Berufserfahrung notwendig. Der zu erwartende Lohnaufwand beträgt rund Fr. 144'000 pro Jahr (inklusive Arbeitgeber-Beiträge), er wird auf der Dienststelle 0223 Projekte & ICT verbucht. Parallel entfallen aktuelle Support-Kosten im Umfang von rund Fr. 74'000, die in der Dienststelle 2191 Volksschule Sonstiges enthalten sind.

Mit der Besetzung per 1. Juli 2025 beträgt der zusätzliche Aufwand im Jahr 2025 Fr. 35'000 und ab dem Jahr 2026 jährlich wiederkehrend Fr. 70'000.

Die Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes ist nicht notwendig, weshalb keine einmaligen Kosten anfallen.

2.3 Einwohnerdienste (DS 1401)

Die Einwohnerdienste sind die erste Anlaufstelle für Personen, die neu in der Stadt Brugg zuziehen und prägen damit den ersten Eindruck, den Neuzuziehende von der Stadt gewinnen. Ihre wesentlichsten Aufgaben bestehen aus dem Führen des Einwohnerregisters, An- und Abmeldungen von Wohnverhältnissen, der Aufenthaltsregelung von ausländischen Personen, der Bearbeitung von Anträgen für Identitätskarten, der Initiativ- und Referendumskontrolle, dem Führen des Stimmregisters sowie der Hundekontrolle.

Jährlich wickeln die Einwohnerdienste der Stadt Brugg rund 6'000 Schalterbesuche ab, zudem erhalten sie rund 4'000 externe Telefonanrufe und zahlreiche Mails, die beantwortet werden müssen. Daneben werden Unterlagen digitalisiert, was aufgrund der aktuellen Arbeitslast nicht oder nur bedingt fortgeführt werden kann. Aktuell sind rund 3'000 Geschäfte zu digitalisieren. Des Weiteren bewirtschaften die Einwohnerdienste den Online-Schalter der Stadt Brugg, soweit er über das digitale Innovationsprogramm der Aargauer Gemeinden Fit4Digital angeboten wird.

Die Einwohnerdienste der Stadt Brugg verfügen seit 2015 über 260 Stellenprozent. Damals betrug die Anzahl Einwohnerinnen und Einwohner 11'132 (Stand 31. Dezember 2014). Seither veränderten sich die Stellenpensen nicht, obwohl die Anzahl der Einwohnerinnen und

Einwohner um knapp 20 % auf 13'356 (Stand 31. Dezember 2023) gestiegen ist, was einen entsprechenden Anstieg der zu erledigen Geschäftsfälle mit sich bringt.

Der Vergleich mit anderen Gemeinden mit vergleichbarer Struktur ergibt folgendes Bild:

Gemeinde	Wohnbevölkerung per 31.12.2023	Stellenprozente total	Stellenprozente pro 1'000 Einwohnende
Brugg	13'356	260 %	19,47 %
Brugg (gemäss Antrag)	13'356	300 %	22,46 %
Neuenhof	9'047	240 %	26,53 %
Oftringen	15'080	380 %	25,20 %
Oftringen (ab 01.06.2024)	15'080	430 %	28,52 %
Spreitenbach	12'566	390 %	31,04 %

Die Mitarbeitenden der Einwohnerdienste Brugg sind aktuell nicht mehr in der Lage, während den Öffnungszeiten die Schaltergeschäfte und Telefonanrufe zu bewältigen. Die Arbeiten vor und nach Schalterschluss, insbesondere das Erfassen der Tagesgeschäfte sowie die Bearbeitung der elektronischen Anfragen, können nur noch bedingt erbracht werden. Dies wirkt sich unter anderem auch auf die Gesundheit der Mitarbeitenden aus. Bei ferien- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten ist der Druck auf die übrigen Mitarbeitenden entsprechend noch höher.

Finanzielle Auswirkungen

Eine Sachbearbeiterin/ein Sachbearbeiter Einwohnerdienste verfügt über eine kaufmännische Verwaltungsausbildung und idealerweise das Zertifikat CAS Öffentliches Gemeinwesen Fachkompetenz Einwohnerdienste der FHNW verbunden mit einigen Jahren Berufserfahrung. Die Kosten für eine Vollzeitstelle belaufen sich damit auf rund Fr. 75'000 pro Jahr. Bei einem Pensum von 40 % beträgt der zusätzliche Lohnaufwand Fr. 30'000 zuzüglich Arbeitgeberbeiträge von Fr. 6'000.

Es ist vorgesehen, den Antrag mittels Pensenerhöhung bei einer bestehenden Mitarbeiterin umzusetzen, so dass keine zusätzlichen Kosten für Mobiliar und ICT anfallen.

2.4 Regionales Zivilstandsamt (DS 1406)

Bereits am 4. September 2020 beantragte der Stadtrat dem Einwohnerrat die Erhöhung der Stellenpensen für das Regionale Zivilstandsamt von 240 % um 40 % auf neu 280 %. Der Rat lehnte diesen Antrag mit 22 Ja- zu 25 Nein-Stimmen ab. Er kritisierte insbesondere die Kostensteigerung von Fr. 2.26 auf Fr. 3.78 pro Einwohnerin und Einwohner und forderte, dass saisonale Schwankungen mit flexibleren Arbeitszeiten aufgefangen und der hohen Arbeitslast mit einer Reduktion des Angebots begegnet werden soll.

Das Regionale Zivilstandsamt ist mit Ausnahme von Mandach für alle Gemeinden des Bezirks Brugg zuständig. Per 31. Dezember 2023 lebten 52'112 Personen in den 19 Gemeinden (Quelle: Statistik Kanton Aargau), was trotz des Wegfalls der Böztaler Gemeinden gegenüber 2020 einer Zunahme um rund 1'000 Personen entspricht. Die kantonale Bevölkerungsprognose erwartet auch für die kommenden Jahre ein signifikantes Wachstum. Das Zivilstandsamt ist zuständig für das Beurkunden von Geburten, Eheschliessungen, Partnerschaften und

Todesfällen; die Zahl der zu bearbeitenden Geschäftsfälle ist direkt abhängig von der Bevölkerungszahl.

Im Vergleich zur Situation im Jahr 2020 spitzte sich die Situation für die Mitarbeitenden des Regionalen Zivilstandsamt Brugg damit weiter zu. Im damaligen Bericht an den Einwohnerrat wurde ausgeführt, dass das Zivilstandsamt bereits bei der Fusion der Zivilstandskreise Birr, Schinznach-Dorf und Brugg per 1. Januar 2014 mit 240 Stellenprozenten unterdotiert war. Verschärft wurde die Situation durch zusätzliche gesetzliche Aufgaben wie die Entgegennahme der Erklärung über die gemeinsame elterliche Sorge, die Registrierung von Vorsorgeaufträgen, die Bestätigung von Fehlgeburten, Geschlechtererklärungen sowie die Ausstellung von Leichenpässen. Dabei wurden die Geschäftsfälle aufgrund der Bevölkerungsstruktur immer komplexer und damit zeitintensiver.

In der Vorlage 2020 wurden verschiedene bereits getroffene Massnahmen zur Entlastung der Mitarbeitenden aufgeführt, so die Einschränkung von Trauungen in Traulokalen ausserhalb der Stadt Brugg, wobei die diesbezüglichen Abmachungen mit den Vertragsgemeinden so weit als möglich aufrechterhalten wurden. Zudem wurde der Kundenkontakt (Schalterdienst/Telefon) am Dienstagvormittag eingestellt. Aufgrund der Ablehnung der Pensenerhöhung im Jahr 2020 wurden die Schalteröffnungszeiten weiter verkürzt, Telefone und Schalter sind nur noch vormittags von 8.30 Uhr bis 11.30 Uhr besetzt. Beurkundungen werden ausschliesslich nachmittags nach Terminvereinbarungen vorgenommen, wobei der Kundschaft generell nur noch in beschränktem Mass Termine angeboten werden können. Dank der Implementierung der neuen städtischen Homepage per 1. Oktober 2021 können nun verschiedene Urkunden online bestellt und erste Anfragen eingereicht werden. Per 1. Januar 2021 trat zudem das revidierte Arbeitszeitreglement der Stadt Brugg in Kraft, welches unter anderem eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Sinne einer Jahresarbeitszeit erlaubt. Dies unter anderem mit dem Ziel, saisonale Schwankungen besser auffangen zu können.

Trotz dieser Massnahmen ist die Belastung für das kleine Team immer noch sehr hoch. Absenzen aufgrund von Ferien, Krankheit oder Weiterbildung können nur schwer aufgefangen werden; Vakanzen bei Personalwechseln stellen die Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen. Die seit Jahren andauernd hohe Belastung geht an den Mitarbeitenden nicht spurlos vorbei. Die per Gesetz den Zivilstandsämtern zugewiesenen Aufgaben müssen fristgerecht erledigt werden, und eine weitere Einschränkung der Dienstleistungen ist kaum noch möglich, ohne die Vereinbarungen mit den Vertragsgemeinden zu verletzen.

Mit der Erhöhung der Stellenpensen um 40 % kann eine zusätzliche Zivilstandsbeamtin/ein zusätzlicher Zivilstandsbeamter eingestellt werden. Die Verteilung der Arbeitslast auf vier Personen ermöglicht einen besseren Ausgleich von Schwankungen und Absenzen und dadurch einen stabileren, kundenfreundlicheren Betrieb. Die Tätigkeit als Zivilstandsbeamtin/Zivilstandsbeamter erfordert einen eidgenössischen Fachausweis sowie einen Mindestbeschäftigungsgrad von 40 %, weshalb eine zusätzliche Person mit mindestens diesem Pensum eingestellt werden muss.

Finanzielle Auswirkungen

Für eine ausgebildete Zivilstandsbeamtin/einen ausgebildeten Zivilstandsbeamten mittleren Alters und mit mehrjähriger Berufserfahrung muss mit einem Jahresbruttolohn von Fr. 120'000 inklusive Arbeitgeberbeiträge bei einem Pensum von 100 % gerechnet werden. Bei einem

Pensum von 40 % beläuft sich der jährlich wiederkehrende zusätzliche Lohnaufwand damit auf Fr. 48'000. Der Anteil von Brugg beträgt rund 25 %, was Fr. 12'000 jährlich entspricht.

Das Regionale Zivilstandsamt verursachte im Jahr 2023 Kosten von gesamthaft rund Fr. 387'000, denen aus Amtshandlungen erzielte Einnahmen von rund Fr. 230'000 gegenüberstehen. Die Differenz aus Aufwand und Ertrag wird im Verhältnis zur Bevölkerungszahl auf die 19 Vertragsgemeinden aufgeteilt. Im Jahr 2023 betrug dieser pro-Kopf-Beitrag Fr. 3.14, gemäss Budget 2024 beläuft er sich auf Fr. 2.55. Diese Schwankungen sind zum einen abhängig von den generierten Einnahmen, zum anderen von lohnbeeinflussenden Faktoren wie Ausbildung, Alter und Erfahrung der Mitarbeitenden oder der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Unter der Annahme, dass eine Person zu den genannten Kosten eingestellt werden kann und sich alle übrigen Positionen gegenüber Budget 2024 nicht verändern, steigt der pro-Kopf-Beitrag auf Fr. 3.49.

Es ist vorgesehen, dass sich zwei Mitarbeitende mit kleinerem Pensum einen Arbeitsplatz teilen, weshalb keine einmaligen Kosten anfallen.

3. Ressort Sport

3.1 Sportkoordinator/Sportkoordinatorin

An der Einwohnerratssitzung vom 7. September 2012 überwies der Einwohnerrat das Postulat Jürg Baur betreffend Sportförderungskonzept/Sportkoordinator/in. Der politische Vorstoss enthält den Auftrag an den Stadtrat, den heutigen Stand und die bestehenden Möglichkeiten der Sportförderung zu prüfen. Der Stadtrat wird eingeladen, den Auftrag für ein städtisches Sport- und Sportförderungs-Konzept auszulösen. Gemäss Vorstoss sind die möglichen Inhalte eines solchen Konzepts:

- Leitbild
Sportpolitische Ziele und Leitsätze, Grundsätze der Sportförderung, Kernaufgaben, Bedeutung für Standortmarketing, -förderung
- Organisation
Sportkoordination, Sportkommission, Fachstelle für Sport, Zusammenarbeit mit Region, Kanton
- Sportanlagenkonzept
Konzept für Raum und Infrastruktur, Inventar Sportanlagen, konkrete Ziele und Massnahmen
- Förderungs-Richtlinien
Arten und Kriterien der Sportförderung, Zusammenarbeit Sportanbieter und Sportvereine
- Benützungsreglemente
Benützungsgebühren, Vergaberichtlinien, Vergabeverfahren
- Finanzielles

Den Gemeinden kommt in der Sport- und Bewegungsförderung eine zentrale Rolle zu. Sie erstellen teilweise die für die Ausübung des Sports benötigte Infrastruktur und gewährleisten Betrieb und Unterhalt. Das in aller Regel kostengünstige oder gar kostenlose Zurverfügungstellen dieser Sportinfrastruktur stellt dabei eine der grössten Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand zugunsten des Sports dar. Ihre Rolle als schweizweit grösste Investoren der

Sportinfrastruktur nehmen die Gemeinden zudem wahr, indem sie auch für den ungebundenen Sport durch die Schaffung von Bewegungsräumen wie Wanderwege oder Pumptracks die Bewegung fördern.

Bund und Kantone haben im Rahmen der Sport- und Bewegungsförderung das Konzept «Lokale Bewegungs- und Sportnetze (LBS)» entwickelt. Das Bewegungs- und Sportnetz bündelt in Gemeinden, Städten und Regionen die Synergien aller im Bereich Sport und Bewegung Tätigen. Dank der Vernetzung von Behörden, Schulen, Vereinen, kommerziellen Anbieterinnen und Anbietern und weiteren Partnerinnen und Partnern können Anlässe besser koordiniert, die Anlagebenutzung optimiert und neue Angebote geschaffen werden. Es entstehen Mehrwerte für die Bevölkerung und die involvierten Partnerinnen und Partner. Ziel ist es, dass die Menschen sich mehr bewegen, gesünder leben und damit ihre Lebensqualität steigern.

Weitere Ziele des lokalen Bewegungs- und Sportnetzes sind:

- Optimierung der Sportanlagennutzung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vereine, Schulen und nichtorganisierte Sportgruppen
- Koordination von Sportveranstaltungen
- Information über bestehende Angebote
- Attraktivitätssteigerung für lokale Sponsoren durch gemeinsame Interessengruppen
- Intensivierung sozialer Kontakte
- Integration von Randgruppen
- Förderung von Sucht- und Gewaltprävention

Aktuell verfügt die Stadt Brugg weder über ein Sportförderungskonzept noch über ein lokales Bewegungs- und Sportnetz oder eine Bedarfsplanung in Bezug auf die Bereitstellung von Sportanlagen. Auf Verwaltungsebene fehlt eine zuständige Stelle, die sich aktiv und wirkungsvoll um Strategie, Information, Koordination und Vernetzung im Bereich Sport kümmert.

Der Kanton Aargau fördert seit 2019 die Einführung von lokalen Bewegungs- und Sportnetzen. Während maximal fünf Jahren (Pilotphase) leistet der Kanton unter Berücksichtigung gewisser Voraussetzungen finanzielle Beiträge. So ist einerseits eine Sportkoordinatorin/ein Sportkoordinator einzustellen und andererseits ein Gemeindesportanlagen-Konzept zu erarbeiten.

Die Sportkoordinatorin/der Sportkoordinator

- koordiniert die Zusammenarbeit der im Bewegungs- und Sportbereich tätigen Partnerinnen und Partner,
- ist in die Verwaltung eingebettet und verfügt über die notwendigen Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse,
- bearbeitet Unterstützungsgesuche von Privaten aufgrund von transparenten Kriterien,
- ist Ansprechperson für Bevölkerung, Vereine, Schulen und weitere Partnerinnen und Partner,
- initiiert bei Bedarf Bewegungs- und Sportangebote für die gesamte Bevölkerung,
- kommuniziert über die Angebote im Bereich Bewegung und Sport,
- administriert Sport- und Bewegungsangebote der Stadt Brugg und
- überprüft und optimiert die Qualität der Angebote und setzt sie um.

Die Sportkoordinatorin/der Sportkoordinator ist gemäss kantonalen Vorgaben mit einem Pensum von mindestens 20 und maximal 100 Stellenprozenten einzusetzen. Für eine Gemeinde der Grösse der Stadt Brugg erweist sich ein Pensum von 50 % für die Dauer von drei Jahren als angemessen, um sich mit den Themen kantonales Sportgesetz und lokales Bewegungs- und Sportnetz auseinanderzusetzen sowie ein für die Stadt Brugg spezifisches Sportförder- und Sportanlagen-Konzept auszuarbeiten. Die Stellenprozente werden dem Einwohnerrat für die Dauer des Pilotprojekts beantragt. Im Juni 2027 werden die Ergebnisse vorgelegt, damit der Rat darüber befinden kann, wie die personellen Ressourcen der Stadt Brugg im Bereich Sportförderung ab Januar 2028 aussehen sollen.

Finanzielle Auswirkungen

Für die Stelle einer Sportkoordinatorin/eines Sportkoordinators wird mit einem Lohnaufwand von Fr. 96'000 (inklusive Arbeitgeberbeiträge) bei einem Pensum von 100 % pro Jahr gerechnet. Das beantragte 50 %-Pensum entspricht dementsprechend einem Lohnaufwand von Fr. 48'000 pro Jahr im Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027, wobei der Kanton während maximal fünf Jahren die Hälfte der Kosten übernimmt. Der städtische Anteil beläuft sich dank dieser Unterstützung auf Fr. 24'000 pro Jahr.

Für die Stelle muss ein Arbeitsplatz eingerichtet werden, was einmalig Kosten von Fr. 5'000 für Mobiliar sowie Fr. 5'400 für ICT-Hardware verursacht.

4. Ressort Planung & Bau

4.1 Fachbereich Tiefbau (DS 0222)

An seiner Sitzung vom 21. Oktober 2022 genehmigte der Einwohnerrat die Schaffung einer Bereichsleitung Hochbau & Stadtentwicklung (100 %) sowie einer Projektleitung Öffentlicher Raum, Verkehr & Infrastruktur (80 %). Leider konnten die gemäss Konzept ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden. Weitere Austritte und Analysen, in welche die Bereichsleitenden der Abteilung Planung & Bau einbezogen waren, führten zu einer Umstrukturierung der Abteilung. Als wichtigster Schritt wurde der strategische Bereich Stadtplanung von den operativen Bereichen Baubewilligungen, Liegenschaften & Anlagen sowie Tiefbau entkoppelt. Mit dieser Massnahme gelang es, die vakanten Stellen – wenn auch aufgrund des sehr trockenen Stellenmarkts teilweise mit Verzögerung – zu besetzen.

Der Prozess der Veränderungen ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Von den 12 öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Abteilung (ohne Hauswartung und Frei- & Hallenbad, die dem Bereich Liegenschaften & Anlagen zugewiesen sind) sind zwei seit 2022 dabei, vier stiessen letztes Jahr hinzu und drei Personen konnten dieses Jahr begrüsst werden. Lediglich drei Personen sind vor 2022 eingetreten. Verschiedene mehrmonatige Vakanzten, interimistische Lösungen auf verschiedenen Positionen sowie vernachlässigte Strukturen fordern das neue Team stark. Es ist für alle eine grosse Herausforderung, die Pendenzen der letzten Jahre abzuarbeiten.

Besonders davon betroffen ist der Bereich Tiefbau, der für ein beachtliches Aufgabengebiet zuständig ist. Dazu gehören insbesondere folgende Aufgaben:

- Abwasser- und Strassenreglemente inkl. Gebührenreglemente umsetzen und aktuell halten

- Planen und Umsetzen von (baulichen) KGV- und GEP-Massnahmen sowie von Massnahmen aus den Agglomerationsprogrammen
- Erfassen des Zustands des kommunalen Strassennetzes und Planen von Instandsetzungsmassnahmen unter Berücksichtigung der Werkleitungsgewerke
- Planen, Leiten und Umsetzen von Strassenbauprojekten inklusive Budgetierung, allfälligem Landerwerb, Durchführung von Submissionsverfahren, Kommunikation mit Anrainern, Koordination mit Dritten und Kostenkontrolle
- Beitragsverfahren für Strassenbauprojekte durchführen
- Aufbruchbewilligungen erteilen
- Signalisationsprojekte umsetzen (z. B. Begegnungszonen)
- Erstellen und Führen des Abwasserkatasters
- Planen und Koordinieren von Bauprojekten aus dem Generellen Entwässerungsplan (Schmutz- und Sauberwasserleitungen, Hochwasserentlastungen, Regenbecken, Pumpwerke etc.)
- Erstellen von Kanalisationsbewilligungen und Verfügen von Sanierungen
- Durchsetzen des Gewässerschutzes
- Abfallwirtschaft und Entsorgung
- Gestaltung und Bau von öffentlichen Freiräumen
- Umsetzen von Begrünung und Schwammstadtelementen im Strassenraum
- Finanzplanung, Budgetierung und Controlling im eigenen Bereich
- Vorbereiten von Entscheidungsgrundlagen zuhanden von Stadt- und Einwohnerrat, Beantworten von Anfragen und politischen Vorstössen

Aufgrund der bestehenden Vakanz führten in den letzten Monaten externe Fachpersonen die Geschäfte des Tiefbaus. Ihre Rückmeldungen zeigen, dass diese Fülle und Vielfältigkeit von Aufgaben von einer Person nicht zu bewältigen sind. Es können nur dringende Arbeiten erledigt werden, eine strategische Planung beispielsweise zu Unterhaltszyklen ist kaum möglich. Zudem ist mit nur einer Person keine Stellvertretung möglich, was besonders bei Bauprojekten, bei denen immer Probleme auftreten, die einer sofortigen Lösung bedürfen, problematisch ist.

Angestrebt wird deshalb die Schaffung einer Bereichsleitung Tiefbau, die sich primär um strategische, (finanz)planerische und koordinierende Aufgaben kümmert, die Geschäfte gegenüber Stadt- und Einwohnerrat vertritt und die Stellvertretung der Projektleitung sicherstellt.

Finanzielle Auswirkungen

Eine Bereichsleiterin oder ein Bereichsleiter Tiefbau benötigt eine fundierte Ausbildung beispielsweise als Bauleiter Tiefbau oder Bauingenieur, idealerweise mit kaufmännischer Weiterbildung, und mehrjährige Berufserfahrung als Projektleiter/in Tiefbau. Aus dem definierten Anforderungsprofil resultiert ein Bruttolohn von Fr. 120'000 pro Jahr zuzüglich Arbeitgeberbeiträge von rund Fr. 24'000.

Zur Einrichtung des Arbeitsplatzes sind zudem Mobiliar (Fr. 5'000) sowie ICT-Hardware (Fr. 5'400) anzuschaffen.

4.2 Frei- und Hallenbad (DS 3411)

Badmeisterinnen und Badmeister

Badmeisterinnen und Badmeister sorgen als Gastgeberinnen und Gastgeber dafür, dass sich die Kundschaft wohl fühlt. Sie sind für die Sicherheit von Badegästen zuständig, tragen aber auch die Verantwortung für Sauberkeit, Hygiene und Wasserqualität der Schwimmbäder.

Das Frei- und Hallenbad Brugg ist mit Ausnahme von sechs Feiertagen täglich für Besucherinnen und Besuchern geöffnet. Während insgesamt rund 4'900 Stunden pro Jahr beaufsichtigen Badmeisterinnen und Badmeister den Betrieb. Ausserhalb der Öffnungszeiten erledigen sie täglich Reinigungsarbeiten, Technikrundgänge und Badewasseranalysen (rund 1'830 Stunden pro Jahr), führen die Revision des Hallenbads durch (320 Stunden), nehmen das Freibad in beziehungsweise ausser Betrieb (560 Stunden) oder sie pflegen die Grünanlagen, schaufeln Schnee und erledigen Reparaturen (400 Stunden). Administrative Tätigkeiten fallen ebenso an wie (Team-)Sitzungen, Absenzen wegen Weiterbildungen oder aus persönlichen Gründen, das vorgegebene Schwimmtraining und so weiter (1'334 Stunden).

Aktuell arbeiten im Frei- und Hallenbad der Stadt Brugg vier nach Personalreglement mit Vollzeit-Pensen angestellte Badmeister. Seit dem Jahr 2015 wird dieses Team von einem Hauswart der Stadt im Umfang eines Pensums von circa 30 % unterstützt. Damit konnten die Öffnungszeiten verlängert und die Attraktivität des Bads verbessert werden. Im Stellenplan blieb dieses Pensum der Hauswartung zugeordnet, der Lohnanteil wird jedoch der Dienststelle 3411 Frei- und Hallenbad belastet. Daneben werden zudem Aushilfsbadmeister und -badmeisterinnen privatrechtlich angestellt und im Stundenlohn bezahlt, um Absenzen abzudecken und das Team in der Hochsaison zu unterstützen. Im Jahr 2023 leisteten sie insgesamt 656,75 Stunden, was einem Pensum von rund 35 % entspricht. Es wird jedoch immer schwieriger, qualifizierte Personen zu finden, die bereit sind, im Stundenlohn mit schwankenden Pensen und ohne garantierten Lohn zu arbeiten.

Tatsächlich betrug das Pensum der Badmeisterinnen und Badmeister im Jahr 2023 gesamthaft dementsprechend 465 %, wobei in diesem Jahr keine Vakanzen und keine grösseren Absenzen durch Krankheit, Unfall, Dienstjubiläum et cetera zu verzeichnen waren. Bei den oben aufgeführten Tätigkeiten nicht berücksichtigt ist zudem der technische Unterhalt des Lernschwimmbeckens in Lauffohr, welcher zurzeit von zwei Hauswarten wahrgenommen wird, die jedoch beide im Laufe der nächsten Jahre in Pension gehen. Es ist vorgesehen, die Verantwortung für das Lernschwimmbecken in diesem Zusammenhang in die Verantwortung der dafür ausgebildeten Fachpersonen des Frei- und Hallenbads zu übergeben.

Durch die Entflechtung erhöht sich das Pensum des Teams Hauswartung um 30 % bis längstens 2026. Der Stadtrat hat angeordnet, dass im Hinblick auf die Nachfolgeregelungen der Stellenbedarf des Teams Hauswartung zu überprüfen und ihm im Frühling 2025 Bericht zu erstatten ist. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte auch bezüglich weiterer Projekte (z. B. Schulanlage Umiken, Zukunft des Lernschwimmbeckens, Hauptstrasse 1/Umgang mit städtischen Liegenschaften, Oberstufenstandort) mehr Klarheit bestehen, was nachhaltigere Aussagen erlaubt.

Badkassierinnen

Nebst Badmeisterinnen und Badmeistern sowie Aufsichten arbeiten im Frei- und Hallenbad mehrere Mitarbeiterinnen an der Kasse. Ihre Anstellung erfolgte immer mit privatrechtlichen

Arbeitsverträgen, ihre Entschädigung im Stundenlohn. Während dies für Mitarbeiterinnen, die mit kleinen Pensen aushelfen und Springereinsätze leisten, angemessen ist, ist dies bei Personen, die regelmässig arbeiten und grössere Pensen leisten, stossend. Sie sind bezüglich Versicherungsschutz, Ferien, Lohnentwicklung und Wertschätzung des Arbeitgebers (Dienstjubiläen, Personalanlässe etc.) deutlich schlechter gestellt als die übrigen Mitarbeitenden der Stadt, obwohl sie teilweise in langjährigen Dienstverhältnissen stehen. Zurzeit betrifft dies drei Mitarbeiterinnen mit einem Pensum von gesamthaft 210 Stellenprozenten.

Der Grundlohn (ohne Ferienzuschlag, inklusive 13. Monatslohn) der Badkassierinnen beträgt aktuell Fr. 24.– pro Stunde, jener der Leiterin Fr. 26.77. Es erscheint angezeigt, nicht nur die Anstellung an sich, sondern auch die LohnEinstufung zu überprüfen und eine Lohnanpassung vorzunehmen. Die durch diese Lohnanpassungen verursachten Mehrkosten belaufen sich jährlich auf rund Fr. 11'000 zuzüglich Arbeitgeberbeiträge.

Auch durch die Umwandlung der Anstellungen von privatrechtlichen in öffentlich-rechtliche gemäss Personalreglement entsteht ein Mehraufwand, der jedoch von verschiedenen Faktoren abhängig ist und sich schwer beziffern lässt. Er entsteht beispielsweise durch die jährliche Dienstalterszulage beim Lohn, das Ausrichten von Dienstaltersgeschenken, die Teilnahme an Personalanlässen und so weiter.

Finanzielle Auswirkungen

Zusammenfassend können die finanziellen Auswirkungen dieser Anträge wie folgt dargestellt werden:

Dienststelle 3411 Frei- und Hallenbad	Fr.
Bruttolohn der beantragten 100 % Badmeister/in (inkl. AGB)	102'000
Abzüglich 30 % Pensum Hauswartung (inkl. AGB)	-32'400
Abzüglich Aushilfs-Badmeister/innen (inkl. AGB)	-29'000
Effektiver Mehraufwand Badmeister/in (inkl. AGB)	40'600
Bruttolohn der beantragten 210 % Badkasse (inkl. AGB)	145'200
Abzüglich Aufwand beim Stundenlohn (inkl. AGB)	132'000
Effektiver Mehraufwand Badkasse (inkl. AGB)	13'200
Total wiederkehrender Mehraufwand pro Jahr	53'800

Dienststelle 2170 Schulliegenschaften	Fr.
Bruttolohn 30 % Hauswartung (inkl. AGB)	32'400
Total wiederkehrender Mehraufwand pro Jahr*	32'400

* Überprüfung und Neubeurteilung der Pensen der Hauswarte im Jahr 2025

5. Schlussbemerkung

Es ist dem Stadtrat bewusst, dass er mit dieser Vorlage wiederum eine stattliche Zahl Stellen beantragt und dass der Einwohnerrat die Anträge – zu Recht – kritisch prüfen wird. Der Stadtrat ist aber ebenso überzeugt von der Korrektheit dieser Anträge. Als Arbeitgeber steht er in der Pflicht, für seine Mitarbeitenden zu sorgen und eine Überlastung mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen zu vermeiden. Ebenso steht er in der Pflicht, alle Mitarbeitenden nach Massgabe ihrer Gleichheit gleich zu behandeln. Die Stadt braucht gesunde und motivierte Mitarbeitende für die Behandlung der Anliegen der Einwohnerinnen und Einwohner und für die Weiterentwicklung der anstehenden zukunftsgerichteten Projekte.

In diesem Sinn bittet der Stadtrat den Einwohnerrat, den Anträgen zu folgen, den betroffenen Mitarbeitenden die dringend benötigte Entlastung zu gewähren und für etwas mehr Gleichheit zu sorgen, damit wir die Stadt gemeinsam mit motivierten und produktiven Mitarbeitenden weiterentwickeln können.

Anträge

1. Sie wollen dem Ausbau des Korps der Regionalpolizei Brugg um 400 Stellenprozente zustimmen und für die Ausbildung von vier Aspirierenden einmalig je Fr. 202'400 sowie einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 100'000 für die Festanstellung der ausgebildeten Polizistinnen und Polizisten genehmigen.
2. Sie wollen der Schaffung von 60 Stellenprozenten für den Verwaltungsbereich der Regionalpolizei per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einen jährlich wiederkehrenden Kredit von Fr. 63'800 genehmigen. Dies unter dem Vorbehalt der Genehmigung der Anschaffung eines semistationären Geschwindigkeitsmessgeräts durch den Einwohnerrat im Oktober 2024.
3. Sie wollen der Schaffung von 100 Stellenprozenten für den Support der ICT Schule per 1. Juli 2025 zustimmen und dafür einen Lohnaufwand von Fr. 72'000 im Jahr 2025 und einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 144'000 ab dem Jahr 2026 genehmigen.
4. Sie wollen der Schaffung von 40 Stellenprozenten für die Einwohnerdienste per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 36'000 genehmigen.
5. Sie wollen der Schaffung von 40 Stellenprozenten für das Regionale Zivilstandsamt per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einen jährlich wiederkehrenden Kredit von

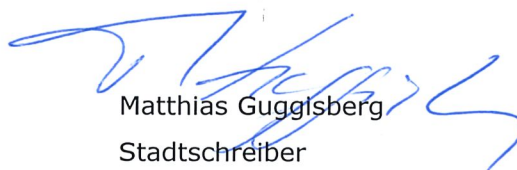
gegenwärtig Fr. 48'000 genehmigen.

6. Sie wollen einem dreijährigen Pilotprojekt zur Sportförderung und der Schaffung von 50 Stellenprozenten für eine Sportkoordinatorin/einen Sportkoordinator für die Jahre 2025 – 2027 zustimmen und dafür einmalige Kosten von Fr. 10'400 sowie einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 48'000 genehmigen.
7. Sie wollen das Postulat Jürg Baur betreffend Sportförderungskonzept/Sportkoordinator/in von der Geschäftskontrolle abschreiben.
8. Sie wollen der Schaffung von 100 Stellenprozenten für eine Bereichsleitung Tiefbau per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einmalige Kosten von Fr. 10'400 sowie einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 144'000 genehmigen.
9. Sie wollen der Schaffung von 100 Stellenprozenten für einen Badmeister oder eine Badmeisterin für das Frei- und Hallenbad per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 102'000 genehmigen.
10. Sie wollen der Schaffung von 210 Stellenprozenten für die Mitarbeitenden der Badkasse per 1. Januar 2025 zustimmen und dafür einen jährlich wiederkehrenden Kredit von gegenwärtig Fr. 145'200 genehmigen.

STADTRAT BRUGG



Barbara Horlacher
Frau Stadtammann



Matthias Guggisberg
Stadtschreiber