

«Lösungen, die wirken!»

## Medienmitteilung

### Leitsätze für eine Personalpolitik der Stadt Brugg der FDP-Fraktion Stadt Brugg

---

#### 1. Ausgangslage

In der Personalpolitik sind Anträge des Stadtrates auf neue bzw. Erhöhung von Stellen ein Dauerbrenner. Dies gehörte zum operativen Geschäft des Stadtrates, während der Einwohnerrat die Strategie und die Leitplanken setzen sollte. Im jährlichen Rechenschaftsbericht fehlen wichtige Kennzahlen zum Personal wie Stellenplan, Organigramm, Entwicklung des Personalbestandes oder Lohnerhöhung.

Im Folgenden wird zuhanden des Stadtrates eine Personalpolitik definiert. Sie geht davon aus, dass der Stadtrat operativ führen soll und der Einwohnerrat übergeordnete Fragestellung zu beantworten hat. Damit sollen wiederkehrende und wenig ergiebige Detail-Diskussionen minimiert werden.

#### 2. Leitsätze zur Personalpolitik der Stadt Brugg

##### Leitsatz 1 Qualität vor Quantität

Die Qualität hat Vorrang vor Quantität. Gute Leute sollen faire Anstellungsbedingungen haben. Die Stadt Brugg soll als guter Arbeitgeber gelten. Sie fordert aber ebenso gute Arbeit ein. Lieber wenige, dafür gut qualifizierte und motivierte Leute.

Teilzeitarbeit ist aus betriebswirtschaftlichen Gründen (z.B. Fixkosten, Übergabekosten) situativ zu vereinbaren.

##### Leitsatz 2: Benchmark

Die Stadt Brugg weist bei der Anzahl der Mitarbeitenden pro Einwohner, Fluktuation und Arbeitszufriedenheit bessere Werte auf als der Mittelwert der vergleichbaren grossen Zentrumsstädte Baden, Aarau, Lenzburg, Zofingen und Rheinfelden.

Die Werte werden periodische erhoben und im Rechenschaftsbericht veröffentlicht.

##### Leitsatz 3: Stellenplan und Personalaufwand

Der Stadtrat legt dem Einwohnerrat die Personalplanung analog der Finanzplanung zur Genehmigung der Eckwerte vor.

Der Stellenplan ist zusammen mit dem Personalaufwand mit Lohnerhöhung detailliert im Budget zur Genehmigung dem Einwohnerrat vorzulegen und im Rechenschaftsbericht zu veröffentlichen.

#### Leitsatz 4: Make-or-Buy-Strategie

Der Stadtrat legt eine Make-or-Buy-Strategie fest. Er definiert die Entscheidungskriterien. Bei wichtigen Geschäften begründet er den Entscheid in der Vorlage an den Einwohnerrat.

#### Leitsatz 6: Entschädigung Stadtammann und Stadträte

Wir erachten aufgrund der Aufgaben und Verantwortung das Stadtammannamt als Vollamt weiterhin als sinnvoll und ebenso dessen bisherige Entlohnung. Hier ist kein Handlungsbedarf vorhanden.

Die Gesamtentschädigung der Stadträte hingegen ist auf dem aktuellen Stand zu fixieren (Plafond).

Die Verteilung der Gesamtentschädigungen auf die einzelnen Stadträte ist nach Aufwand des einzelnen Stadtratsamtes vorzunehmen.

-----

Anzahl Zeichen inkl. Leerzeichen: 2'555.

-----

Kontakt:

Leiter der FDP-Arbeitsgruppe Personalpolitik  
Peter Haudenschild  
Im Hegel 20, 5200 Brugg

Tel. 076 421 5503  
[haudenschild.peter@bluewin.ch](mailto:haudenschild.peter@bluewin.ch)

19.11.2021 / PH