

## Protokollauszug des Gemeinderats

Sitzung vom 2. Juni 2021

### 123 Stellenplan 2022 / öffentlich

#### 1 Ausgangslage

Die Schulpflege bzw. der Gemeinderat legen für ihren jeweiligen Kompetenzbereich die bewilligten Stellenpläne fest. Die Stellenpläne enthalten den Umfang der bewilligten Stellenprozente sowie die Zuordnung jeder Stelle zu einer Funktion gemäss Einreichungsplan.

Es wird zwischen unterschiedlichen Arten von Stellenplänen unterschieden:

Bezeichnung	Definition	Prozess
Bewilligter Stellenplan	Freigegebene Stellen im Rahmen unbefristeter Anstellungen zum Zeitpunkt der Erstellung.	Zusammenfassung der mittels Einzelbeschlüssen durch den Gemeinderat freigegebenen Stellenplananpassungen.
Bewilligter Stellenplan Ausbildungsorganisationen	Freigegebene Stellen im Rahmen befristeter Anstellungen in der Ausbildungsorganisation (Lehrstellen, Praktika etc.).	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr beschlossen.
Beantragter Stellenplan	Freigegebene Stellen im Rahmen unbefristeter Anstellungen, inkl. neubeantragter Stellen und Wiederbesetzungen von Vakanz, deren Eintretenswahrscheinlichkeit über 50 % liegen. Exkl. befristeter Anstellungen.	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr beschlossen. Für die einzelnen Anpassungen folgen Einzelanträge an den Gemeinderat.
Budgetierter Stellenplan	Für die Budgetierung effektiv berücksichtigte unbefristete Stellen, inkl. neubeantragter Stellen, Wiederbesetzungen von Vakanz und voraussichtlichen Pensumsveränderungen, deren Eintretenswahrscheinlichkeit über 50 % liegen. Exkl. befristeter Anstellungen.	Wird einmal jährlich im Sommer (Budgetprozess) durch Gemeinderat für das Folgejahr zur Budgetierung freigegeben.
Ist-Stellenplan unbefristet	Effektiv genutzte Stellenprozente im Rahmen unbefristeter Anstellungen, inkl. Saisonanstellungen und exkl. Vakanz, zum Zeitpunkt der Erstellung.	Laufende Anpassung aufgrund effektiver Situation durch Gemeindeverwaltung.

Ist-Stellenplan befristet	Summe der befristeten Anstellungsverhältnisse und externer Springerverträge ausserhalb des Stellenplans.	Laufende Anpassung aufgrund effektiver Situation durch Gemeindeverwaltung
---------------------------	--	---

Gemäss Art. 7 der Richtlinie über die Entscheidungsbefugnisse in personellen Angelegenheiten werden die Geschäftsleitung und die Stabsstellenleitung Personelles in die Personalplanung und Personalbudgetierung einbezogen. Die Geschäftsleitung hat an der Sitzung vom 20. Mai 2021 den Stellenplanantrag nach folgenden Gesichtspunkten überarbeitet:

- Sind die Argumente nachvollziehbar?
- Ist der Umsetzungszeitpunkt realistisch gesetzt?
- Sind interne Verschiebungen nötig?
- Finanzierung über Steuer- oder Gebührenhaushalt?
- Definition Auslöser/Treiber.

## 2 Zuständigkeit und Bezug zur Strategie

Für den Beschluss ist gemäss Art. 29 der Organisationsrichtlinie und Art. 2 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Gemeinderat zuständig. Die Details der Stellenplanung sind in der Richtlinie über die Entscheidungsbefugnisse in personellen Angelegenheiten Art. 10 – 16 festgehalten. Der Beschluss verfolgt die Vision zukunftsorientiert der Strategie 2028.

## 3 Erwägungen

Die Abteilungsleitungen haben die Stellenplanung für das Jahr 2022 zusammen mit ihrer Ressortvorsteherin oder ihrem Ressortvorsteher vorgenommen. Für die Erstellung der Stellenplanung wurde gemeinsam mit der Geschäftsleitung festgelegt, dass Stellenplanveränderungen, deren Eintretenswahrscheinlichkeit bei über 50 % liegen, beantragt werden können.

Im Stellenplan 2022 werden die Stellenprozente erstmals nach Fachbereich unterteilt. Fixe Stellenprozente im Stundenlohn sowie Ressourcen für die Arbeitsintegration und den Sozialstellenpool werden ebenfalls erstmals im Stellenplan ausgewiesen. Für die Leitung der Abteilung wird ein Fachbereich analog der Abteilungsbezeichnung geführt.

## Übersicht unbefristete Stellenpläne Gemeindeverwaltung

Abteilung / Fachbereich	Ist-Stellenplan per 04/2021	Bewilligter Stellenplan	+/- (*)	Beantragter Stellenplan 2022	Budgetierter Stellenplan 2022
<b>Steuerung &amp; Entwicklung</b>	<b>1'140.00</b>	<b>1'160.00</b>	<b>0</b>	<b>1'160.00</b>	<b>1'140.00</b>
Steuerung & Entwicklung	100.00	100.00	0	100.00	100.00
Informatik & Telekommunikation	540.00	540.00	0	540.00	540.00
Personelles	330.00	330.00	0	330.00	330.00

Sozialstellenpool	90.00	90.00	0	90.00	90.00
Arbeitsintegration	80.00	100.00	0	100.00	80.00
<b>Präsidiales &amp; Sicherheit</b>	<b>850.00</b>	<b>860.00</b>	<b>+10</b>	<b>870.00</b>	<b>870.00</b>
Präsidiales & Sicherheit	100.00	100.00	0	100.00	100.00
Präsidiales	110.00	110.00	0	110.00	110.00
Sicherheit	100.00	100.00	-20	80.00	80.00
Zivilstandsamt & Einwohnerkontrolle	540.00	550.00	+30	580.00	580.00
<b>Finanzen</b>	<b>2'022.50</b>	<b>1'972.50</b>	<b>+80</b>	<b>2'052.50</b>	<b>2'022.50</b>
Finanzen	100.00	100.00	0	100.00	100.00
Rechnungswesen	420.00	440.00	0	440.00	420.00
Finanzcontrolling & Beiträge	80.00	0.00	+80	80.00	80.00
Steueramt	522.50	522.50	0	522.50	522.50
Betreibungs- & Gemeindeammannamt	900.00	910.00	0	910.00	900.00
<b>Gesellschaft</b>	<b>1'010.00</b>	<b>1'040.00</b>	<b>0</b>	<b>1'040.00</b>	<b>1'030.00</b>
Gesellschaft	80.00	80.00	0	80.00	80.00
Sozialdienst & Asyl	440.00	460.00	0	460.00	460.00
Jugend & Familie	260.00	260.00	0	260.00	260.00
Alter & Sozialversicherungen	230.00	240.00	0	240.00	230.00
<b>Infrastruktur &amp; Hochbau</b>	<b>4'659.50</b>	<b>5'081.50</b>	<b>+60</b>	<b>5'141.50</b>	<b>5'141.50</b>
Infrastruktur & Hochbau (inkl. Bereichsleitungen)	300.00	300.00	0	300.00	300.00
Immobilienmanagement	180.00	180.00	0	180.00	180.00
Projektierung	400.00	400.00	0	400.00	400.00
Facility Management	300.00	300.00	+200	500.00	500.00
Umwelt & Landschaft	80.00	80.00	0	80.00	80.00
Bäderbetriebe	670.00	792.00	0	792.00	792.00
Strassen- & Gewässerunterhalt	504.50	604.50	-60	544.50	544.50
Hochbau	540.00	540.00	0	540.00	540.00
Dienste & Kommunikation	245.00	345.00	-80	265.00	265.00
Energieversorgung	340.00	340.00	0	340.00	340.00
Systemtechnik	200.00	200.00	0	200.00	200.00
Wasserversorgung	300.00	400.00	0	400.00	400.00
Netzbau	600.00	600.00	0	600.00	600.00
<b>Total Gemeindeverwaltung</b>	<b>9'602.00</b>	<b>10'114.00</b>	<b>+150</b>	<b>10'264.00</b>	<b>10'204.00</b>

(\*) Die Details zu den Veränderungen folgen weiter unten.

## Übersicht unbefristete Stellenpläne Ausbildungsorganisation

Ausbildungsangebot	IST-Stellenplan per 04/2021	Bewilligter Stellenplan	+/- (*)	Beantragter Stellenplan 2022	Budgetierter Stellenplan 2022
Kauffrau/-mann EFZ Öffentliche Verwaltung	300.00	300.00	0	300.00	300.00
Kauffrau/-mann EFZ Dienstleistung & Administration	100.00	100.00	0	100.00	100.00
Informatiker/in EFZ Systemtechnik	100.00	100.00	0	100.00	100.00

Netzelektriker/in EFZ Energie	0.00	200.00	0	200.00	200.00
Rohrnetzmonteur/in in Ausbildung	0.00	100.00	0	100.00	100.00
Jugendarbeiter/in in Ausbildung	50.00	60.00	0	60.00	50.00
Praktikum Sozialdienst & Asyl	0.00	80.00	0	80.00	80.00
<b>Total Ausbildungsorganisation</b>	<b>550.00</b>	<b>940.00</b>	<b>0</b>	<b>940.00</b>	<b>930.00</b>

(\*) Die Details zu den Veränderungen folgen weiter unten.

## Übersicht befristeter Stellenplan Gemeindeverwaltung

Abteilung Fachbereich Funktion	Befristete Stellenprocente per 04/2021	Externe Springerverträge per 04/2021	Bemerkung
Steuerung & Entwicklung Personelles Personalassistent/in	20.00		Befristet bis 31.12.2021 (Vakanz)
Präsidiales & Sicherheit Präsidiales Mitarbeiter/in	40.00		Befristet bis 31.12.2021 (Mutterschaft)
Gesellschaft Jugend & Familie FBL Jugend & Familie	20.00		Befristet bis 30.06.2021 (Projekt)
Infrastruktur & Hochbau Facility Management Mitarbeiter/in	50.00		Befristet bis 31.12.2021 (Projekt)
Infrastruktur & Hochbau Strassen- & Gewässerunterhalt Mitarbeiter/in	100.00		Befristet bis 31.07.2021 (Übergangslösung)
Infrastruktur & Hochbau Netzbau Mitarbeiter/in	100.00		Befristet bis 31.07.2021 (Übergangslösung)
Infrastruktur & Hochbau Hochbau Mitarbeiter/in		50.00	Befristet bis 30.04.2021 (Einarbeitung)
<b>Total befristete Stellenprocente</b>	<b>330.00</b>	<b>50.00</b>	

## Stellenplanveränderungen

*Kursiv dargestellt sind Veränderungen ohne Kostenfolge.*

Abteilung Steuerung & Entwicklung (Beilligt: Unverändert) (Budgetiert: 920 + 220 = 1'140)	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Beantragter Stellenplan	Budgetierter Stellenplan
<i>Steuerung &amp; Entwicklung Gemeindeschreiber/in</i>	<i>Steuerhaushalt</i>	<i>Interne Verschiebung</i>	<i>Bereits umgesetzt</i>	<i>0 %</i>	<i>+ 40 %</i>

Neu werden die Funktionen im Hauptfachbereich ausgewiesen. Dies führt zu einer internen Stellenplanverschiebung von 40 % aus der Abteilung Präsidiales & Sicherheit. Das Stellenplantotal bleibt unverändert.

<b>Informatik &amp; Telekommunikation</b> <u>Stabsstellenleiter/in</u>	Steuerhaushalt	Digitalisierung / Mehraufwand	Bereits umgesetzt	0 %	+ 10 %
---	----------------	-------------------------------	-------------------	-----	--------

Vollzug von GRB Nr. 292 vom 25.11.2020. Aufstockung der Stabsstellenleitung auf ein Vollzeitpensum zur Gewährleistung der Vertretung der ICT in Sitzungen und sonstigen Gefässen sowie der Koordination der verschiedenen Bedürfnisse zugunsten der frühzeitigen Nutzung von Synergien.

<b>Sozialstellenpool / Arbeitsintegration</b>	Steuerhaushalt	Integration im Stellenplan	Bereits umgesetzt	0 %	+ 170 %
---	----------------	----------------------------	-------------------	-----	---------

Mit GRB 267 vom 28.11.2018 bewilligte Ressourcen für den Sozialstellenpool und die Arbeitsintegration werden in den Stellenplan integriert. Die Arbeitseinsätze erfolgen dezentral (unterschiedliche Fachbereiche). Die Kosten bleiben unverändert.

Abteilung Präsidiales & Sicherheit (Beilligt: 860 + 10 = 870) (Budgetiert: 900 - 30 = 870)	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Beantragter Stellenplan	Budgetierter Stellenplan
<b>Präsidiales</b> <u>Gemeindeschreiber/in</u>	Steuerhaushalt	Interne Verschiebung	Bereits umgesetzt	0 %	- 40 %

Neu werden die Funktionen im Hauptfachbereich ausgewiesen. Dies führt im Fachbereich Präsidiales zu einer internen Stellenplanverschiebung von 40 % in die Abteilung Steuerung und Entwicklung. Das Stellenplantotal bleibt unverändert.

<b>Sicherheit</b> <u>Sachbearbeiter/in Sicherheit</u>	Steuerhaushalt	Organisationsentwicklung	01/22	- 20 %	- 20 %
--	----------------	--------------------------	-------	--------	--------

Eine Organisationsentwicklung in der Abteilung Präsidiales & Sicherheit ermöglicht eine Pensumsreduktion um 20 % im Fachbereich Sicherheit.

<b>Zivilstandsamt und Einwohnerkontrolle</b> <u>Sachbearbeiter/in Einwohnerkontrolle und Zivilstandsamt mbA</u>	Steuerhaushalt	Organisationsentwicklung / Fachkräftemangel	01/22	+ 30 %	+ 30 %
--	----------------	---	-------	--------	--------

Vollzug von GRB Nr. 103 vom 19.05.2021. Als Sitzgemeinde des Zivilstandskreises Männedorf ist die Gemeinde Männedorf für die Sicherstellung der zivilstandsamtlichen Dienstleistungen für sämtliche Einwohnerinnen und Einwohner der Anschlussgemeinden verantwortlich. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass ein

unvorhergesehener Personalabgang oder -ausfall infolge des ausgeprägten Fachkräftemangels die Aufrechterhaltung der zivilstandsamtlichen Dienstleistungen gefährden. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird zukünftig ein Teilzeitausbildungsplatz für Zivilstandsbeamte mit eidg. Fachausweis angeboten.

Abteilung Finanzen (Beilligt: Unverändert) (Budgetiert: 1'962.50 + 60 = 2'022.50)	Finanzie- rung	Treiber	Umsetzung	Beantragter Stellenplan	Budgetierter Stellenplan
<b>Rechnungswesen</b> <u>Fachbereichsleiter/in</u> <u>Rechnungswesen</u>	Steuerhaus- halt	Organisationsent- wicklung	Bereits umgesetzt	0 %	- 20 %

Eine befristete Pensumsreduktion führt zu einer Reduktion der budgetierten Stellenprozente.

<b>Finanzcontrolling und Beiträge</b> <u>Fachspezialist/in</u> <u>Betriebsbuchhaltung &amp;</u> <u>Controlling</u>	Steuerhaus- halt	Interne Verschiebung	Bereits umgesetzt	0 %	+ 80 %
---	---------------------	-------------------------	----------------------	-----	--------

Vollzug von GRB Nr. 185 vom 19.08.2020. Im Rahmen einer Organisationsentwicklung kommt es zu einer internen Stellenplanverschiebung von 80 % aus der Abteilung Infrastruktur & Hochbau. Das Stellenplantotal bleibt unverändert.

<b>Betreibungs- und Gemeindeammanna mt</b> <u>Kanzleisekretär/in</u>	Steuerhaus- halt	Fallzahlen	Bereits umgesetzt	0 %	0 %
---	---------------------	------------	----------------------	-----	-----

Vollzug von GRB Nr. 255 vom 04.11.2020. Im budgetierten Stellenplan 2021 wurden 40 % berücksichtigt. Aufgrund der höheren Fallzahlen wurde der bewilligte Stellenplan um 50 % erhöht. Im budgetierten Stellenplan 2021 werden wiederum nur 40 % der 50 % berücksichtigt.

Abteilung Gesellschaft (Beilligt: Unverändert) (Budgetiert: 1'040 – 10 = 1'030)	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Beantragter Stellenplan	Budgetierter Stellenplan
<b>Alter &amp; Sozialversicherungen</b> <u>Sachbearbeiter/in</u> <u>Sozialversicherungen</u>	Steuerhaushalt	Umsetzung EL-Reform	Bereits umgesetzt	0 %	- 10 %

Vollzug von GRB Nr. 285 vom 25.11.2020. Zur Umsetzung der EL-Reform wurde aufgrund Empfehlungen der SVA und des Berufsverband eine Stellenplanerhöhung von 30 % bewilligt. Im budgetierten Stellenplan 2022 wird mit 20 % gerechnet.

Abteilung Infrastruktur & Hochbau	Finanzierung	Treiber	Umsetzung	Beantragter Stellenplan	Budgetierter Stellenplan
---	--------------	---------	-----------	----------------------------	-----------------------------

(Bewilligt: 4'925+ 216.50 = 5'141.50) (Budgetiert: 5'005 + 136.50 = 5'141.50)					
<b>Facility Management</b> <u>Facility Manager/in</u>	Steuerhaus- halt	Betriebskonzept	04/22	+ 100 %	+ 100 %

Im Betriebskonzept wurden sämtliche Gebäude und Flächen aufgenommen. Mittels Berechnung wurde ermittelt, was für die Bewirtschaftung und Instandhaltung der gemeindeeigenen Liegenschaften benötigt wird. Ausgewiesen sind 450 Stellenprozente, welche für das Facility Management und ohne Berücksichtigung der Veränderung der Sportanlage notwendig sind. Derzeit stehen hierfür 200 Stellenprozente zur Verfügung. In den vergangenen zwei Jahren wurden mittels befristeter Ressourcen im Umfang von 50 % der ordentliche Betrieb, insbesondere des Gemeindsaals, aufrechterhalten. Als Eigentümerin hat die Gemeinde eine Unterhaltsverpflichtung und ist für die Werterhaltung der Gebäude zuständig. Die aktuelle Unterbesetzung im Fachbereich führt zu einer Wertverminderung der Liegenschaften und verursacht Mehrkosten im Betrieb. Mit der Stellenplanaufstockung um eine Vollzeitstelle wird erstmals eine Stellvertretung im Fachbereich ermöglicht. Die gesuchte Person benötigt handwerkliche Fähigkeiten und muss zudem Reparaturen an den technischen Anlagen sowie Instandhaltungen vornehmen können.

**Mögliche Konsequenzen bei Ablehnung oder zeitlicher Verschiebung**

Eine Ablehnung führt dazu, dass die befristeten Ressourcen im Umfang von 50 % zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Betriebs verlängert werden müssten oder gewisse Dienstleistungen, insbesondere im Betrieb des Gemeindsaals, bei personellen Ausfällen nicht mehr oder nicht mehr im gleichen Umfang angeboten werden können. Eine zeitliche Verschiebung der Stellenplanerhöhung bringt die gleichen möglichen Konsequenzen mit sich.

<b>Facility Management</b> <u>Sportplatzwart/in /</u> <u>Anlagewart/in</u>	Steuerhaus- halt	Urnenabstimmung	01/22	+ 40 % (+60 % <i>intern</i> )	+ 40 % (+60 % <i>intern</i> )
--	---------------------	-----------------	-------	-------------------------------------	----------------------------------

Die kommunale Vorlage "Sport- und Freizeitanlage Widenbad" wurde am 29.11.2020 von der Bevölkerung angenommen. Für den Betrieb und Unterhalt der neuen Sportanlage Widenbad werden zusätzliche personelle Ressourcen benötigt. Im Stellenplan 2020 waren im Fachbereich Strassen- und Gewässerunterhalt für die Funktion Anlagewart/in 60 % enthalten. Mit der Überführung der Funktion Anlagewart/in (interne Stellenplanverschiebung) aus dem Fachbereich Strassen- und Gewässerunterhalt und einer Stellenplanerhöhung um 40 % kann eine Vollzeitstelle geschaffen werden, welche während der Bauphase im Widenbad das Projekt aktiv begleitet und die notwendigen Unterhaltsarbeiten sicherstellt. Die Stellenplanerhöhung ist gebunden. Im Rahmen des Betriebskonzepts prüfte der Steuerungsausschuss Widenbad verschiedene personelle Ausgestaltungsvarianten, die voraussichtlich im 2. Halbjahr 2021 vom Gemeinderat behandelt werden. Eine Anpassung des Stellenplans ist unabhängig von der Ausgestaltung des Umfangs des Betriebskonzepts notwendig.

**Mögliche Konsequenzen bei Ablehnung oder zeitlicher Verschiebung**

Eine Ablehnung führt dazu, dass die zusätzlich entstandenen Flächen nicht bewirtschaftet werden können. Eine zeitliche Verschiebung der Stellenplanerhöhung führt dazu, dass die verantwortliche Person während der Bauphase, in welcher ein grosses Knowhow über die Materialien und die Anlage angeeignet wird, nicht involviert ist. Das fehlende Knowhow der Anlage muss nach Abschluss der Bauphase aufwändiger angeeignet bzw. ausgebildet werden.

<b>Bäderbetriebe</b> <u>Kassierer/innen</u> <u>Strandbad</u>	Steuerhaus- halt	Integration Stellenplan	im	Bereits umgesetzt	+ 72 %	+ 72 %
<p>In der Vergangenheit wurden die Stellen jeweils nicht im Stellenplan ausgewiesen. Neu werden wiederkehrende befristete Arbeitsverhältnisse in den Stellenplan aufgenommen. Die Kosten bleiben unverändert.</p>						
<b>Strassen- und Gewässerunterhalt</b> <u>Anlagewart/in</u> <u>Haaben</u>	Steuerhaus- halt	Integration Stellenplan	im	Bereits umgesetzt	+ 4.50 %	+ 4.50 %
<p>In der Vergangenheit wurden die Stellen jeweils nicht im Stellenplan ausgewiesen. Neu werden wiederkehrende befristete Arbeitsverhältnisse in den Stellenplan aufgenommen. Die Kosten bleiben unverändert.</p>						
<b>Strassen- und Gewässerunterhalt</b> <u>Anlagewart/in</u>	<u>Steuerhaushalt</u>	<u>Interne Stellenplanverschiebung</u>		<u>01/22</u>	<u>- 60 %</u>	<u>- 60 %</u>
<p>Mit der Stellenplanerhöhung um 40 % im Fachbereich Facility Management, Anlagewart/in, werden die 60 Stellenprozente der bisherigen Anlagewart/in-Stelle, welche derzeit unbesetzt ist, in den Fachbereich Facility Management verschoben. Mit der Stellenplanverschiebung und Aufstockung wird eine Vollzeitstelle per 1. Januar 2022 ausgeschrieben. Die Kosten für die interne Stellenplanverschiebung bleiben unverändert.</p>						
<b>Dienste und Kommunikation</b> Fachspezialist/in Betriebsbuchhaltung und Controlling	Steuerhaus- halt	Interne Verschiebung		Bereits umgesetzt	0 %	- 80 %
<p>Vollzug von GRB Nr. 185 vom 19.08.2020. Im Rahmen einer Organisationsentwicklung kommt es zu einer internen Stellenplanverschiebung von 80 % in die Abteilung Finanzen. Das Stellenplantotal bleibt unverändert.</p>						

#### 4 Finanzen und Folgekosten

Die Veränderungen des budgetierten Stellenplans gemäss Erwägungen werden mit einem Jahresdurchschnittslohn im Budget aufgenommen. Die detaillierten Kosten werden in den separaten Anträgen für die Freigabe der Stellenplanerhöhungen ausgeführt.

#### 5 Submission

Das Geschäft hat keine submissionsrechtlichen Auswirkungen.

## 6 Öffentlichkeit

Der Beschluss ist per sofort öffentlich.

## 7 Kommunikation und Publikation

Der Beschluss wird auf der Website veröffentlicht.

## 8 Dispositiv und Verteiler

Der Gemeinderat

b e s c h l i e s s t:

1. Die Erhöhung um 100 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur & Hochbau, Facility Management, Facility Manager/in, wird genehmigt. Der detaillierte Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
2. Die Erhöhung um 40 % (beantragter und budgetierter Stellenplan) in der Abteilung Infrastruktur & Hochbau, Facility Management, Sportplatzwart/in/Anlagewart/in, wird genehmigt. Der detaillierte Antrag für die Freigabe der Stellenplanerhöhung folgt separat.
3. Der budgetierte Stellenplan mit einem Gesamttotal von 10'204.00 Stellenprozenten wird gemäss Erwägungen und den konkreten Beschlusspunkten zur Budgetierung freigegeben.
4. Der beantragte Stellenplan mit einem Gesamttotal von 10'264.00 Stellenprozenten wird gemäss Erwägungen und den konkreten Beschlusspunkten zur Planung freigegeben. Die detaillierten Anträge zur definitiven Freigabe der Stellenplanerhöhungen folgen separat.
5. Der beantragte Stellenplan Ausbildungsorganisation mit einem Gesamttotal von 940.00 Stellenprozenten wird freigegeben.
6. Mitteilung durch Protokollauszug an:
  - Geschäftsleitung
  - Silvan Cavegn, Stabsstellenleiter Personelles

Für den Protokollauszug

  
Jürg Rothenberger  
Gemeindeschreiber