

**Geschäftsprüfungskommission**

Marktgasse 58  
9500 Wil

parlament@stadtwil.ch  
www.stadtwil.ch  
Telefon 071 913 53 53  
Telefax 071 913 53 54

Wil, 21. Oktober 2025

**Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen**

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Anbei der Kurzbericht der Geschäftsprüfungskommission zu obigem Geschäft:

Kommission:	Geschäftsprüfungskommission	
Vorsitz:	Luc Kauf, GRÜNE prowil	
Mitglieder:	Willi Aurich, Die Mitte Pascal Stieger, SVP Roger Edelmann FDP	Philipp Schönenberger, Die Mitte Robin Krähenbühl, SVP Mathias Schlegel, SP
Beigezogene Person(en):	---	
Sitzungstermine:	17.06.2025, 25.08.2025, 05.09.2025, 21.10.2025	
Eintreten:	einstimmig	
Themen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nutzen der Leistungserfassung</li><li>- Leistungserfassung als Führungsinstrument</li><li>- Zielsetzungen der Leistungserfassung</li><li>- Kosten des Projekts</li><li>- Umfang und Geltungsbereich der Leistungserfassung</li><li>- Widerstände innerhalb der Departemente</li><li>- Stellenbedarf</li><li>- Begleitung der Einführung</li><li>- Personalreglement und Reglement Vollzug des Personalreglements</li><li>- Finanzielles Risiko</li></ul>	
Anträge des Stadtrates:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Für die Einführung und die laufende Umsetzung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen in der Stadt Wil sei eine einmalige Ausgabe von Fr. 74'290.-- (Personal- und Sachaufwand) zu genehmigen:<ul style="list-style-type: none"><li>- Fr. 44'540.-- für die einmalige Einrichtung und Einführung</li><li>- Fr. 29'750.-- für 20% Funktion Sachbearbeiter/in Personal-dienst 2 (LK 19-22; befristet für ein Jahr)</li></ul></li></ol>	

	<p>nach der Einführung eine jährlich wiederkehrende Ausgabe von maximal Fr. 37'747.-- (Personal- und Sachaufwand) zu genehmigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fr. 22'872.-- Abacus-Abokosten</li> <li>- Fr. 14'875.-- für 10% Funktion Sachbearbeiter/in Personaldienst 2 (LK 19-22 unbefristet)</li> </ul> <p>2. Art. 51 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Wil sei wie folgt zu ergänzen: Der Stadtrat regelt insbesondere:  <i>h) die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Zeiterfassung und zur Leistungserfassung. Er kann einzelne Kategorien von Mitarbeitenden von der Leistungserfassung ausnehmen.</i></p> <p>siehe Anträge der GPK</p> <p>3. Die Motion 155 der Geschäftsprüfungskommission "Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen" sei als erledigt abzuschreiben.</p> <p>Beschlussfassung: einstimmig mit einer Abwesenheit</p>
Gegenanträge der GPK:	<p>1. Für die Einführung und die laufende Umsetzung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen in der Stadt Wil für die Einrichtung und Einführung der Leistungserfassung sei eine einmalige Ausgabe von Fr. 70'000.-- (Sachaufwand) zu genehmigen.</p> <p>Für den Betrieb wird ein jährlich wiederkehrender Kredit von max. Fr. 30'000.—genehmigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fr. 22'872.-- Abacus-Abokosten (für rund 500 Lizenzen gemäss Bericht + Antrag)</li> <li>- Fr. 7'128.-- für vom Standard abweichende Erweiterungen, insbesondere für individualisierte Auswertungen und Erfassungsarten</li> </ul> <p>Beschlussfassung: einstimmig mit einer Abwesenheit</p> <p>2. Art. 51 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Wil sei wie folgt zu ergänzen: Der Stadtrat regelt insbesondere:  <i>h) die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Zeiterfassung und zur Leistungserfassung.</i></p> <p>Beschlussfassung: einstimmig</p>

	<p><b>Begründung:</b>          Die GPK ist der Meinung, dass der Satz „Der Stadtrat regelt insbesondere: h) die Verpflichtung die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Zeiterfassung und zur Leistungserfassung“ ausreicht.</p> <p>Der Zusatz „Er kann einzelne Kategorien von Mitarbeitenden von der Leistungserfassung ausnehmen“ ist überflüssig. Es steht ihm auch ohne diesen Zusatz die Möglichkeit offen, die Verpflichtung zur Leistungserfassung auf Personengruppen einzuschränken.</p>
<b>Empfehlungen der GPK</b>	<p><b>Empfehlung 1:</b>          In den ersten zwei Jahren resp. bis zu einer klärenden Standortbestimmung über die definitive Einführung wird der GPK durch die Projektgruppe in dreimonatigem Rhythmus im Sinne eines Informationsaustauschs mündlich oder schriftlich Bericht über den Stand der Einführung und Umsetzung erstattet.</p> <p>Beschlussfassung: einstimmig mit einer Abwesenheit</p> <p><b>Empfehlung 2:</b>          Den einzelnen Departementen sollen klare Ziele für die Einführung der Leistungserfassung vorzugeben. Spätestens nach zwei Jahren ist eine Kosten-Nutzen-Analyse durchzuführen, indem die erfassten Kosten der Leistungserfassung den generierten Mehr-Einnahmen (z.B. durch verbesserte Rechnungsstellung) sowie der erzielten Wirkungen in den Departementen gegenübergestellt werden. Wichtige Kennzahlen sind dabei die Produktivität, die Wirtschaftlichkeit von Projekten und die Steigerung der Effizienz durch die Analyse der erfassten Daten.</p> <p>Beschlussfassung: einstimmig mit einer Abwesenheit</p> <p><b>Begründung:</b>          Die Geschäftsprüfungskommission unterstützt die Einführung einer Leistungserfassung in allen Departementen. Ziel dieser Massnahme ist es, die Transparenz und Rechenschaftspflicht innerhalb der Verwaltung zu erhöhen sowie die Effizienz der Arbeitsabläufe zu steigern respektive Doppel-spurigkeit abzubauen.</p> <p>Die GPK sieht in der Leistungserfassung einen Mehrwert auf verschiedenen Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Transparenz und Zuordnung von Leistungen</li> <li>- Allfällige Steigerung der Effizienz und Produktivität</li> <li>- Optimierung der Personalsteuerung</li> <li>- Mehrwert für Departemente, Abteilungen und einzelne Mitarbeitende</li> <li>- Aufzeigen von Projektstatus und Personalbedarf</li> </ul> <p>Die Leistungserfassung soll nicht als bürokratisches Hindernis, sondern als ein Instrument zur Verbesserung der Entscheidungsfindung und der Resourcennutzung verstanden werden. Durch die detaillierte Erfassung von Leistungen - aufgeschlüsselt nach Arten und Projekten - werden wertvolle Einblicke in die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden ermöglicht. Diese Daten bilden die Grundlage für die Optimierung von Prozessen, die gezielte Ressourcenzuweisung und die Identifikation von Engpässen.</p>

	<p>Die Umsetzung soll durch das Führungspersonal erfolgen und technisch über das System Abacus am PC oder Smartphone ermöglicht werden. Die erfassten Leistungen können nach verschiedenen Kriterien automatisch ausgewertet werden. Ein gestaffelter Rollout mit Pilotgruppen wird empfohlen, begleitet von gezielten Schulungen und dem Support der GPK (siehe Empfehlung).</p> <p>Die Leistungserfassung versteht sich nicht als reine Kontrolle, sondern als Mittel, um Transparenz zu schaffen, die Ressourcennutzung nachvollziehbar zu machen und Prozesse innerhalb der Verwaltung gezielt zu verbessern. Ebenfalls ermöglicht die Leistungserfassung eine strukturierte Selbstkontrolle.</p> <p>Ihre Einführung und die laufende Anwendung sind aktiv durch die Vorgesetzten zu begleiten. Diese sollen, die Einträge der Mitarbeitenden regelmäßig prüfen, sowohl hinsichtlich Vollständigkeit als auch bezüglich Aussagekraft.</p> <p>Grundsatz ist, dass die Leistungserfassung täglich nachzuführen ist. Um die Qualität der Einträge zu sichern, definieren die Vorgesetzten verbindliche <i>Textbausteine</i>, sodass die erfassten Arbeiten pro Projekt klar und aufschlussreich dokumentiert werden.</p> <p>Die GPK ist der Meinung, dass für die Einführung der Leistungserfassung kein zusätzlicher Stellenbedarf notwendig ist. Als wichtige Unterstützung in der Einführung und beim ordentlichen Betrieb sieht sie den vor zwei Jahren bewilligten Applikationsmanager. Diese Stelle wurde im Bericht und Antrag auf Seite 5 u.a. wie folgt begründet: „<i>Ein/e Applikations-Manager/-in wird die geschäftsrelevanten Programme, wie beispielsweise Abacus und CMI Axioma betreuen, Support leisten und die Verbindung zwischen Lieferanten und den Benutzerinnen und Benutzern beziehungsweise ihren Betreuerinnen und Betreuern bilden. Durch Kenntnisse der betrieblichen Anforderungen soll auch der Einsatz dieser Applikationen optimiert bzw. erweitert werden.</i>“</p> <p>Ein weiterer Erfolgsfaktor für eine gelungene Einführung ist die klare Kommunikation. Die Mitarbeitenden müssen den Nutzen der Leistungserfassung erkennen – sowohl für ihre eigene Arbeitsplanung als auch für die Optimierung der Abläufe in der Verwaltung.</p> <p>Es sind klare Ansprechpersonen für den Support zu definieren und unterstützende Unterlagen den Mitarbeitern fortlaufend zur Verfügung zu stellen (Handbuch, Checklisten, Text Beispiele).</p> <p>Die GPK verweist auf die positiven Erfahrungen der Technischen Betriebe Wil (TBW), die seit Jahren erfolgreich eine persönliche Leistungserfassung auf Projektebene durchführen. Die Anwendung wird dort nicht nur für Quartalsvergleiche und Jahresabschlüsse genutzt, sondern auch für die Nachkalkulation und Nachvollziehbarkeit von Projektabschlüssen. Die Mitarbeitenden der TBW empfinden die Leistungserfassung als hilfreich und nutzen sie aktiv.</p> <p>Eine Standortbestimmung nach zwei Jahren soll dazu dienen, Umfang und Geltungskreis der Leistungserfassung definitiv festzulegen. Die GPK ist der Meinung, dass das finanzielle monetäre Risiko der Einführung</p>
--	---

	<p>überschaubar ist und bei ungefähr Fr. 130'000.-- bis Fr. 160'000.-- liegt. Bei einer erfolgreichen Einführung ist der Payback innerhalb kurzer Zeit gegeben.</p>
--	---

Luc Kauf  
Präsident Geschäftsprüfungskommission