

10. März 2026

**Postulat 131 / Luc Kauf, GPK**

eingereicht am 5. Februar 2026 – Wortlaut siehe Beilage

**Mögliche Instrumente und Prozesse zur Reduktion des Personalaufwandes im bestehenden System**

Luc Kauf, GPK, hat am 5. Februar 2026 zusammen mit sechs Mitunterzeichnenden ein Postulat zum Thema "Mögliche Instrumente und Prozesse zur Reduktion des Personalaufwandes im bestehenden System" eingereicht.

Mit dem Postulat soll der Stadtrat mögliche Instrumente und Prozesse zur Reduktion des Personalaufwandes im bestehenden System aufzeigen, um den Personalaufwand wieder auf einen Richtwert von Fr. 2'500.-- pro Einwohnerin respektive Einwohner (Stand 2021) zu senken. Sollten ihm diese Massnahmen zu weit gehen, wird der Stadtrat eingeladen, ergänzend aufzuzeigen, zu welchen Massnahmen er bereit ist. Dabei sind auch mögliche Synergien mit der TBW aufzuzeigen, insbesondere im Bereich Informatik und Personaldienst.

**Antrag Stadtrat**

Das Postulat sei nicht erheblich zu erklären.

**Begründung**

Das Postulat verlangt vom Stadtrat aufzuzeigen, mit welchen Instrumenten und Prozessen im bestehenden System der Personalaufwand wieder auf den Richtwert von Fr. 2'500.-- pro Einwohner (Stand 2021) gesenkt werden kann.

Auf Basis der aktuellen Einwohnerzahl per Ende 2025 von 25'373 ergibt sich rechnerisch folgende Zielgrösse:

	Personalaufwand
Richtwert Fr. 2'500 × 25'373 Einwohner	Fr. 63.4 Mio.
Effektiv Rechnung 2025	Fr. 69.3 Mio.
Abweichung:	Fr. 5.9 Mio.
Budget 2026	Fr. 70.1 Mio.
Abweichung:	Fr. 6.7 Mio.
Davon Teuerung seit 2021	Fr. 2.7 Mio.
<b>Verbleibende Kostensenkung bis Zielgrösse</b>	<b>Fr. 4.0 Mio.</b>

Seit 2021 sind Teuerungsausgleiche inkl. Lohnnebenkosten von rund Fr. 2.7 Mio. genehmigt worden. Diese sind in Abzug zu bringen.

**Die im Postulat geforderte Reduktion des Personalaufwandes liegt nach Berücksichtigung der Teuerung bei Fr. 4 Mio. Dies entspricht 6% des gesamten Personalaufwandes oder rund 33 Vollzeitstellen.**

Diese Fr. 4 Mio. resp. 6% des Personalaufwandes können nicht linear gekürzt werden, weder über den Stellenplan noch über eine Reduktion der Gehaltstabellen. Eine lineare Kürzung würde voraussetzen, dass alle Aufgaben und Leistungen der Stadt freiwillig sind. Eine Reduktion der Lohntabelle im Umfang von 6% würde zudem personalrechtlich schwierig umsetzbar sein und vermutlich zu einer Kündigungswelle führen. Da bei den Lehrpersonen die Löhne zudem kantonalen gesetzlichen Grundlagen unterliegen, müssten die Einsparungen beim Verwaltungspersonal somit doppelt so hoch ausfallen. Dies erachtet der Stadtrat als unrealistisch. Folglich müssten die Fr. 4 Mio. über eine Verzichtplanung mit erheblichem Leistungsabbau erfolgen.

#### **Erforderlicher Stellenabbau zur Zielerreichung**

Unter der Annahme von durchschnittlichen Personalkosten von Fr. 120'000.-- pro 100 Stellenprozent (inkl. Nebenleistungen) ergeben sich bei einem Richtwert von Fr. 4 Mio. rund 3'330 Stellenprozent. Diese Stellenprozent müssten in etwa abgebaut werden, um die erforderliche Zielgrösse zu erreichen. Der Stellenaufbau der letzten Jahre in der Verwaltung wäre mindestens zur Hälfte rückgängig zu machen und bei den Lehrpersonen wäre ein ebenso deutlicher Ressourcenabbau in der gleichen Grössenordnung nötig. Aufgrund der Teilzeitbeschäftigungen wäre mit mehr als 40 Entlassungen zu rechnen – je nach Pensenstruktur.

#### **Stellenaufbau seit 2021**

Ein wesentlicher Teil der Kostensteigerung ist auf die neu geschaffenen Stellen seit 2021 zurückzuführen. Diese betreffen die vom Parlament genehmigte Ausbauten in der Verwaltung und Schule wie auch die gesetzlich bedingten Aufgaben (insbesondere im Bildungsbereich). Eine detaillierte Aufstellung der seit 2021 geschaffenen Stellen in der Verwaltung liegt der Berichterstattung bei. Für die Lehrpersonen ist eine summarische Entwicklung dargestellt. Die Löhne der Lehrpersonen unterliegen nicht direkt der politischen Steuerung, da es sich dabei um die Umsetzung kantonalrechtlicher Vorgaben handelt.

#### **Transfer- und Sachaufwand als alternative Möglichkeit**

Anstelle eines Leistungsabbau könnte der Stadtrat die Aufgabenerfüllung auch externalisieren. Die Leistungserbringung würde dann nicht mehr intern erfolgen, sondern durch externe Dienstleister erbracht. In der Folge fielen die Kosten im Sach- oder Transferaufwand an und der Personalaufwand würde sich reduzieren. Eine solche Verschiebung führt gesamtheitlich nicht zwingend zu Einsparungen und müsste vorgängig vom Parlament und der Bürgerschaft abgesegnet werden. Hinzu kommt ein nicht unerheblicher administrativer Mehraufwand für die Schaffung der rechtlichen Grundlagen, der Gründung neuer Betriebsgesellschaften oder der Ausschreibung von Leistungen und die nachfolgende Kontrolle der externen Leistungserbringung.

#### **Freiwillige Aufgaben**

Stellen, die überwiegend freiwilligen Aufgaben zuzuordnen sind, unterliegen grundsätzlich der politischen Steuerung durch das Parlament. Eine Reduktion wäre hier möglich, da das Parlament diese Stellen zuvor auch geschaffen hat. Demgegenüber stehen die gesetzlich gebundenen Aufgaben oder Aufgaben mit übergeordneten Vorgaben (insbesondere im Schulbereich) und Mindeststandards, welche nicht der direkten politischen Steuerung

unterliegen. Die Spielräume sind daher beschränkt und eine Verzichtsplanning einzig bei den freiwilligen Aufgaben möglich. Zur Erreichung der Zielgrösse wäre eine systematische, umfangreiche Verzichtsplanning erforderlich. Damit verbunden wäre eine Reduktion von Leistungsstandards, die Streichung oder Einschränkung freiwilliger Angebote, die Verlängerung von Bearbeitungsfristen und die Reduktion von Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Ohne substanziellen Leistungsabbau ist das Ziel nicht erreichbar. Der administrative Aufwand für alle Beteiligten, die rechtlichen Grundlagen anzupassen, wäre nicht unerheblich.

### **Prozess zur Aufhebung von Stellen / Freiwilligen Leistungen (Beispiel)**

Um Stellen abzubauen, wären im heute bestehenden Prozess folgende Schritte notwendig: Das Parlament hätte dem Stadtrat eine Motion zu überweisen. Dabei wäre eine Zielgrösse mitzugeben. Der Stadtrat hätte danach eine umfassende Analyse vorzunehmen. Dabei wären die freiwilligen Aufgaben der Stadt zu bestimmen, bei welchen Stellen benötigt resp. Personalaufwände anfallen. Zudem müsste analysiert werden, wo Stellen-/Personalaufwände allfällige gesetzlich vorgegebenen Mindeststandards übersteigen und welche sonstigen rechtlichen Grundlagen zu beachten wären. Je nachdem wie hoch der Richtwert ausfällt oder wie der Auftrag eingegrenzt wird, dauert eine solche Analyse kürzer oder länger. Bis Ende der Legislaturperiode läge dieser Bericht dem Parlament wahrscheinlich vor, wobei in diesem Bericht und Antrag auch Drittänderungen von Gesetzesbestimmungen zu beachten wären. Es wären dabei wohl mehrere Beschlüsse vorzulegen, um die Einheit der Materie und die Referendumsfähigkeit der einzelnen Beschlüsse zu gewährleisten. So wären z.B. Stellenabbauten über Fr. 100'000.-- dem fakultativen Referendum zu unterstellen, da diese auch bei deren Schaffung dem fakultativen Referendum unterstellt waren.

Mitglieder des Parlamentes könnten in einer Motion alternativ auch vorgeben, in welchen Aufgabenbereichen konkret der Stadtrat Einsparungen vorschlagen soll, sofern es sich nicht um rein gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben handelt.

### **Schlussfolgerung**

Die rechnerische Zielerreichung erfordert eine strukturelle Reduktion des Personalaufwandes von rund Fr. 4 Mio. bzw. 33 Vollzeitstellen. Dies bedingt einen deutlichen Leistungsabbau, substanzielle organisatorische Einschnitte und voraussichtlich über 40 Kündigungen. Der Stadtrat erachtet eine solche massive Reduktion nur bei klarer politischer Priorisierung und unter Inkaufnahme spürbarer Einschränkungen für Bevölkerung und Mitarbeitende als realistisch. Erachtet eine Mehrheit des Parlamentes, dass es sich dieser Aufgabe annehmen will, so sei das Postulat erheblich zu erklären.

### **Beurteilung des Stadtrates**

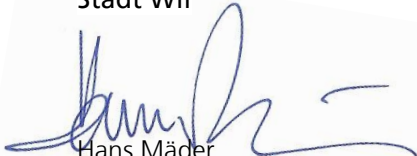
Der Stadtrat stellt infrage, ob es zielführend ist, den Haushalt mit einer einzigen Kennzahl wie dem Personalaufwand pro Kopf steuern zu wollen. Mit dem Personalaufwand verbunden sind Leistungen. Ohne den Abbau dieser Leistungen kann kein Geld eingespart werden. Da die Stellen- resp. Leistungsausbauten in der Regel stets mit einer Mehrheit im Parlament genehmigt wurden, stellt sich zudem die Frage, ob der erhebliche administrative Aufwand der Ausarbeitung entsprechender Entscheidungsgrundlagen zu rechtfertigen wäre. Darüber hinaus erachtet der Stadtrat das Stellenmoratorium für 2026 und 2027 und die mit dem Entlastungspaket beschlossenen Massnahmen beim Personal vorerst als ausreichend. Weitergehende Massnahmen zur Reduktion des Personalaufwandes unterstützt der Stadtrat nur, wenn eine entsprechende Initiative für einen Leistungsabbau aus der Mitte des Parlamentes eine deutliche Mehrheit findet. Zudem ist der Stadtrat der Ansicht, dass nach den getroffenen Entlastungsmassnahmen nun auch auf der Einnahmenseite angesetzt werden muss und erst eine Steuerfussanpassung nach oben umzusetzen ist. Mit dem Stellenmoratorium, dem Verzicht auf den ordentlichen Stufenanstieg sowie der

Reduktion von Mobilitätsvergünstigen sieht der Stadtrat von weiteren Massnahmen beim Personal vorerst ab, zumal dies die einzigen wesentlichen Einsparungen im Entlastungspaket waren, welche nach dem politischen Prozess übrig blieben. Andere vom Stadtrat vorgeschlagene Leistungsabbauten fanden bereits in der Vernehmlassung bei den Fraktionen kaum Gehör oder wurden, wie die Gratisspielgruppen, vom Parlament wieder in das Budget eingestellt. Es scheint deshalb äusserst ungewiss, ob eine derart umfassende Verzichtplanung wie gefordert realistisch ist. Sieht dies eine Mehrheit des Parlamentes anders, so sei das Postulat erheblich zu erklären, alternativ mit entsprechend angepasstem Wortlaut, aus welchem der Auftrag für eine Verzichtplanung hervorgeht.

#### **Synergien Stadt-TBW in den Bereichen Informatik und Personaldienst**

Die Auslegeordnung im Bereich Informatik wird zurzeit mit der ICT-Strategie erarbeitet und zu gegebener Zeit durch den Stadtrat verabschiedet. Hingegen beim Personaldienst existiert bereits heute nur eine zentrale Stelle. Daher ist nicht ganz klar, welche Synergien hier genutzt werden sollen respektive angesprochen sind.

Stadt Wil



Hans Mäder  
Stadtpräsident



Janine Rutz  
Stadtschreiberin

Beilage:

- Neue Stellen seit 2022