

9. November 2016

Bericht und Antrag an das Stadtparlament

Schaffung einer Stelle Leiterin/Leiter Bildung

Anträge

Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgende Anträge:

1. Für die Schaffung der Vollzeitstelle „Leiter/in Bildung“ sei der dafür notwendige Kredit gemäss Lohnklassen 27 bis 30 der Besoldungstabelle der Stadt Wil (Fr. 139'900.-- bis 192'400.-- inkl. Lohnnebenkosten, Stand 2016) zu genehmigen.
2. Es sei festzustellen, dass der zustimmende Beschluss zu Ziffer 1 gemäss Art. 7 lit. d der Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum untersteht.

Zusammenfassung

Die Anforderungen der Gesellschaft gegenüber der Schule und die Erwartungen, was die Schule alles leisten soll, nehmen ständig zu. Kontinuierlich muss das schulische Angebot diesen neuen Gegebenheiten angepasst werden. Auch die Wiler Schulen stehen damit in einem steten Wandel und haben sich laufend neuen Herausforderungen zu stellen. Veränderungsprozesse lassen sich besser bewältigen, wenn sie in gut funktionierende Organisationsstrukturen eingebettet sind und auf allen Führungsebenen hohe Professionalität eingefordert werden kann. In der neuen Schulordnung, die ab 1.1.2017 in Kraft tritt, hat der Stadtrat die aus dem Organisationsentwicklungsprojekt im Departement Bildung und Sport resultierenden Erkenntnisse – soweit zweckmässig – bereits aufgenommen. Dies betrifft im Besonderen die dem Schulrat neu zugedachte Rolle als strategisches Organ. Mit diesem Bericht unterbreitet der Stadtrat dem Stadtparlament die neue departementale Organisationsstruktur im Lebensbereich Bildung und Sport verbunden mit dem Antrag, den Stellenplan um die operative Gesamtleitung aller Wiler Schulen zu erweitern. Damit soll für die Wiler Schulen eine Führungsstruktur geschaffen werden mit

klaren Zuständigkeiten auf den Ebenen des Stadtrats, des Lebensbereichs Bildung und Sport sowie der Schulen als bürgernahe Institutionen.

Grundlage für die neue Organisationsstruktur bildet das Ergebnis der Organisationsanalyse. Dabei wurden die zentralen Aktivitätsfelder wie Pädagogik, Schulorganisation und Schulbetrieb, Sport, Infrastruktur, Informationstechnologie, Personal, Finanzen und Kommunikation auf der Departementsebene sowie die Schnittstellen zur städtischen Ebene, zum Schulrat und zu den Schulen definiert. In jedem zentralen Aktivitätsfeld wurde die Art und Weise der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure und Gremien definiert. Daraus resultierten für die einzelnen Akteure klar abgrenzende Rollenprofile im Lebensbereich Bildung und Sport, welche die Grundlage für die Festlegung der erforderlichen Ressourcen für die Rollenausübung und für die Zusammenarbeit bildeten.

Auf der departementalen Ebene des Lebensbereichs Bildung und Sport fungieren neben der Lebensbereichsleitung mit Departementvorsteher/in, Departementssekretär/in und zentralen Rollen in der Schulverwaltung der Schulrat sowie die Schulleitungskonferenz als Gremien. Die bestehende Stabsstelle Schulentwicklung wird durch eine Pädagogische Konferenz abgelöst. Bei den Akteursrollen wurden bestehende Rollenprofile geschärft, neu entwickelt oder in andere integriert. Und im Bereich der Querschnittsfunktionen wurden sie für die Weiterführung der Organisationsentwicklung auf der Ebene Stadt vorbereitet.

Mit der Zuordnung der Aufgaben an die verschiedenen Akteure und Gremien in den einzelnen Aktivitätsfeldern können die Schnittstellen klar gestaltet, die Zusammenarbeit (Governance) gefördert und damit die Effektivität und Effizienz erhöht werden. Eine zentrale Schnittstelle zwischen den Ebenen des Lebensbereichs und den Schulen nimmt dabei die neu zu schaffende Funktion „Leiter/in Bildung“ für die operative Gesamtleitung der Schulen ein. Diese ermöglicht neu die fachliche und personelle Führung der Schulleitungen, das Controlling und Reporting im Bereich der Qualitätsentwicklung und –sicherung und damit die Generierung von systematischem Steuerungswissen für die strategische Ebene sowie die Fokussierung der Departementvorsteherin/des Departementvorstehers und der Departementssekretärin/des Departementssekretärs auf ihre Kernaufgaben und einer entsprechenden Entlastung. Die neue Schulorganisation delegiert die Führungsaufgaben an die Verantwortlichen vor Ort, ist in der Lage, auf aktuelle und künftige Veränderungen in der Schule flexibel zu reagieren und schafft die Voraussetzungen für eine wirkungsvolle Schulentwicklung und ein effizientes Qualitätsmanagement.

1. Ausgangslage

Verwaltungsanalyse

Der Stadtrat hat im Juni 2013 eine Verwaltungsanalyse in Auftrag gegeben und initiierte damit einen umfassenden Entwicklungsprozess mit dem Ziel, eine optimale Organisationsform für die Stadt Wil zu entwickeln und umzusetzen. Auslöser dazu waren im Wesentlichen zwei Aspekte: Zum einen wurde im Prozess der Gemeindevereinigung mit der Gemeinde Bronschhofen bewusst auf eine umfassende Verwaltungsreorganisation verzichtet und auf die Organisationsstruktur der Stadt Wil abgestellt, welche als Ergebnis der Verwaltungsreform per 1.1.2005 hervorging. Zum anderen war es auch eine Reaktion auf die Motion Hodel, FDP, vom Mai 2013, welche finanzielle Einsparungen sowie Anpassungen beim Beschäftigungsgrad von Stadtrat und Departementssekretariaten zum Ziel hatte.

Dialog über Governance (DialogG)

Im Rahmen einer Ausschreibung entschied sich der Stadtrat für ein integriertes Verfahren der Entwicklung von Zusammenarbeit (Etablierung einer metasprachlichen Architektur, Governance), welches am Institut für Systemisches Management und Public Governance (IMP) der Universität St. Gallen entwickelt wurde. Das Verfahren ermöglicht unter direktem Einbezug der betroffenen Personen die Gestaltung und Entwicklung eines massgeschneiderten Führungssystems für die Stadt Wil unter Berücksichtigung des Zusammenspiels von Politik und Verwaltung, ökonomischer Massstäbe sowie fachlicher Anforderungen. Die Methodik ermöglicht zudem eine resultatorientierte und laufende interne Entwicklung der Zusammenarbeit (Governance) sowie der Organisationsstrukturen. In Bezug auf weitere Erläuterungen zum Verfahren wird auf den Bericht und Antrag des Stadtrats vom 10. Februar 2016 betreffend „Nachhaltige Governance für die Stadt Wil“ verwiesen.

Projektphasen

Das Organisationsprojekt gliedert sich schwerpunktmässig in die folgenden drei Phasen:

- Im ersten Projektschritt im Jahr 2014 wurden die Führungsstrukturen im Umfeld der Exekutive analysiert. Schwerpunkte der Entwicklung waren dabei die Entscheidungsstrukturen auf der Ebene Stadt Wil und die Optimierung der Einbindung der Departemente sowie der fachlichen Funktionen in der Departementssekretär/innenkonferenz (DSK). Das Ergebnis war Transparenz in Bezug auf die konkrete Gremien- und Rollengestaltung von Stadtrat und DSK sowie auf die Führungsrollen Departementsvorsteher/in, Departementssekretär/in. Damit wurde die notwendige Grundlage geschaffen für die weiteren Projektphasen, nämlich die Rollenklärung der Querschnittsfunktionen (Finanzen, Personal, Kommunikation und IT) einerseits sowie in den einzelnen Departementen andererseits.
- Parallel zur ersten Projektphase erfolgte mit Blick auf die Gemeindeordnung die Überprüfung der Neuorganisation des Schulrats unter Mitwirkung von Prof. Dr. Roman Capaul, Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen. Das Schwergewicht der Projektarbeit lag dabei bei der Prüfung der Notwendigkeit und der Festlegung der Grösse des Schulrats; andere wesentliche Fragen in Bezug auf die departementalen Organisationsstrukturen sowie die Querschnittsfunktionen wurden demgegenüber nicht thematisiert. Deshalb machte es Sinn, das Departement Bildung und Sport als Pilotdepartement für die zweite Projektphase zu bestimmen. Dies nicht zuletzt auch aufgrund der dauerhaften Überlastungssituation im Departement aber auch aufgrund des zeitlichen Handlungsdrucks für die Erarbeitung der neuen Schulordnung wegen der Gemeindevereinigung. In der Schulordnung werden nicht nur die inhaltlichen Aufgaben des Schulrats und seine neue Rolle als Organ der strategischen Schulführung definiert, sondern auch die Aufgaben der übrigen operativen Organe und Gremien wie diejenige des Departements, der Schulleitungskonferenz oder der Schulleitung. Um eine inhaltliche und zeitliche Koordination sicherzustellen, wurde deshalb im Februar 2015 mit der Aufnahme und Entwicklung der Organisation im Lebensbereich Bildung und Sport als Pilot gestartet. Da die Beurteilung nicht losgelöst von den Querschnittsaufgaben erfolgen konnte, wurde dafür im Juni 2015 ein eigener Prozess vorbereitet und vordringlich die Aktivität der Steuerung der finanziellen Ressourcen angegangen.
- In der dritten Projektphase soll die Klärung von Organisation und Governance in der Stadt Wil anhand des Verfahrens und der Methodik von DialogG auch auf die übrigen Departemente und Querschnittsfunktionen ausgeweitet werden. Dies aufgrund der bisherigen Ergebnisse, welche sowohl vom Stadtrat als auch den Beteiligten als sehr positiv bewertet werden. Dafür hat der Stadtrat dem Stadtparlament am 10. Februar

2016 entsprechend Bericht und Antrag unterbreitet. Mit Parlamentsbeschluss vom 2. Juni 2016 ist es nun möglich, die Organisationsentwicklung fortzusetzen und gesamtstädtisch vorzunehmen.

Der vorliegende Bericht und Antrag bezieht sich auf das Ergebnis der Pilotphase im Departement Bildung und Sport.

2. Organisationsentwicklung Lebensbereich Bildung und Sport

Zielsetzung

Der Organisationsdiagnose im Lebensbereich Bildung und Sport wurden folgende fünf Ziele zu Grunde gelegt:

1. Die Klärung, Erfassung und Entwicklung von Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung, insbesondere Positionen, die unterschiedliche Rollen in sich vereinigen, von aufgeteilten Rollen sowie von Rollen an der Schnittstelle zu den städtischen Querverbandsaufgaben.
2. Umfassende Herstellung von Transparenz über die Zusammenarbeit: Wer arbeitet mit wem zusammen?
3. Die Optimierung der Gremienarbeit. Minimaler und gleichzeitig „richtiger“ Zeiteinsatz für die Abstimmung in Gremien.
4. Die Abstimmung der Zusammenarbeit zwischen der Ebene der Stadt und dem Lebensbereich Bildung und Sport (insbesondere Querschnittsfunktionen).
5. Die Klärung der Rolle und der Einbettung des Schulrats in die Führungsorganisation.

Methode

Die Erfahrung zeigt, dass nicht nur eine klare langfristige Ausrichtung und eine präzise Aufgabendefinition mit klar definierten Arbeitsprozessen die Effektivität sowie die Effizienz einer Organisation beeinflussen. Vielmehr bestimmt auch die Atmosphäre und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz und somit das Arbeitsklima die Leistung wesentlich mit. Mit der eingesetzten Methode DialogG konnte speziell auch diesem wichtigen Aspekt Rechnung getragen werden. Denn im Kern des Vorgehens steht ein grundsätzlicher Wandel zu einem Denken in vernetzten und übergreifenden Zusammenhängen. Für die einzelne Person steht ihr Beitrag im Zentrum, den sie im Zusammenspiel mit anderen leisten kann und muss. Mit dieser beitragsorientierten Organisationsentwicklung werden aus der Perspektive der einzelnen Rollen und ihrer individuellen Beiträge die Aktivitätsfelder und deren Aufgaben sozusagen „bottom-up“ erarbeitet. Dies fördert Engagement und Akzeptanz des Ergebnisses.

Projekttablauf

Die Projektentwicklung erfolgte in folgenden Teilschritten:

1. Projekt-set-up
 - Aufnahme der aktuellen Situation
 - Entwicklungsziele und -prioritäten
2. Aufnahme der bestehenden Führungsorganisation
 - Aufnahme der Basismaterialien wie Reglemente, Protokolle, Organigramme, Stellenprofile
 - Aufnahme persönliches Rollenverständnis der Führungskräfte
 - Persönliche Gespräche

3. Gestaltung und Befähigung der Führungsorganisation
 - Workshops zwecks Definierung und inhaltlicher Ausgestaltung der Aktivitätsfelder
 - Workshops zwecks Definierung der Profile der Akteurrollengruppen im Lebensbereich, insbesondere Schulrat, sowie der Profile der Akteurrollen Departementssekretär/in und Leitenden der professionellen Einheiten
4. Gestaltung der Organisation und personelle Ausgestaltung der Akteurrollengruppen
 - Einzelgespräche der Departementsvorsteherin mit allen Mitarbeitenden der Schulverwaltung für die Besprechung der eigenen Rollengestaltung
 - Workshop zwecks abschliessender Gestaltung der Organisation und möglicher personeller Ausgestaltung der Akteurrollen

Aktivitätsfelder

Im Rahmen der Projektarbeit wurden ausgehend von den Bedürfnissen und Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger die Aktivitätsfelder im Lebensbereich Bildung und Sport definiert. Zentrales Kriterium für die Zusammenarbeit und die daraus resultierende Organisationsgestaltung ist der Nutzen für die Bürgerinnen und Bürger. Die „bürgerzentrierte“ Zusammenarbeit soll sich in den Strukturen entsprechend abbilden. Basierend auf diesem Grundsatz wurden die Akteurrollen entwickelt und ihre Aktivitäten miteinander vernetzt. Daraus resultierten folgende Aktivitätsfelder:

Ebene Professionelle Führung

- Gewährleistung der Schulorganisation und des Schulbetriebs
- Entwicklung und Umsetzung pädagogischer Konzepte
- Entwicklung des Sports
- Steuerung finanzieller Ressourcen
- Steuerung und Entwicklung von Personalressourcen
- Steuerung und Entwicklung der IT-Infrastruktur
- Steuerung der Kommunikation
- Koordination und Entwicklung der Infrastruktur
- Beschaffung

Ebene Systemische Führung

- Multi-Projektmanagement (Koordination und Abwicklung von Projekten)
- Qualitätsmanagement (Sicherstellung der Qualität im Lebensbereich)

Akteurrollen

Für jedes Aktivitätsfeld wurde festgelegt, welche Akteure oder Akteurgruppen (Gremien wie Schulrat oder Schulleitungskonferenz) einen Beitrag leisten können und müssen, damit der angestrebte Zweck auch erreicht werden kann. Die Beiträge aller mitwirkenden Akteure wurden des Weiteren im Hinblick auf die gemeinsamen Aktivitäten abgestimmt, damit sie sich optimal ergänzen. So wird für alle sichtbar, welchen Beitrag sie erwarten und auch einfordern können. Konkret bedeutet dies, dass ausgehend von den Profilen der verschiedenen Aktivitätsfelder mit den individuellen Beiträgen der einzelnen Akteure letztlich ein klares, transparentes Rollenprofil aller Akteure und Akteurgruppen resultiert. Dies einerseits für den Lebensbereich Bildung und Sport und andererseits für die Schulen als bürgernahe Institutionen.

3. Ergebnisse Organisationsdiagnose

Projektziele erreicht

Beurteilt man die Projektergebnisse an den gesetzten Zielsetzungen, so ergeben sich zusammenfassend folgende Erkenntnisse:

1. Klärung der Zusammenarbeit

Die Aktivitätsfelder des Lebensbereichs Bildung und Sport und die daraus resultierenden Rollenprofile konnten nicht nur grundlegend erarbeitet, sondern auch auf ein hohes Niveau entwickelt werden. Auch wurden angrenzende Aktivitätsfelder und Rollen in den Prozess integriert und ebenfalls abgestimmt. Resultat ist ein gemeinsames Bild, wie die Rollen auszusehen haben und im Sinne der Entwicklung des Lebensbereichs zusammenwirken. Die Aktivitätsfelder zeigen ein umfassendes Bild der Zusammenarbeit im Lebensbereich Bildung und Sport.

2. Transparenz

Für Teile des Lebensbereichs wurden erstmals aktuelle und umfassende Darstellungen der Aktivitäten und Aktivitätsfelder erarbeitet. Die Transparenz und Prägnanz der Darstellungsweise ist in dieser Form sehr umfassend und bildet in der Vernetzung ein innovatives Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Städten. Dabei wird die Transparenz wesentlich durch die einheitliche Methodik gestützt. Die Darstellungs- und damit Kommunikationsform der Aktivitäten ist auf allen Ebenen (Stadt Wil, Lebensbereich Bildung und Sport sowie Schulen als bürgernahe Institutionen) konsistent und legt damit eine gemeinsame Basis für die Verständlichkeit der Aktivitäten und Beiträge anderer Bereiche. Die Profile für alle zentralen Rollen im Lebensbereich schaffen Klarheit über die Beiträge des Einzelnen.

3. Gremienarbeit

In den Einzelgesprächen zu Projektbeginn wurden die Gremienstrukturen im Lebensbereich Bildung und Sport als stark entwicklungsfähig beschrieben. In der gemeinsamen Erarbeitung der Aktivitäten des Lebensbereichs wurden die Gremien neu aufgestellt und mit ihren Beiträgen über alle Aktivitätsfelder mitgeführt. Strukturelle Schwachstellen wurden erkannt und in den Aktivitätsfeldern entsprechend adressiert. Dies betrifft namentlich die Überlastungssituation in der Gesamtführung des Lebensbereichs. Das zentrale Führungsgremium „Lebensbereichsleitung“ ist mit den Rollen Departementsvorsteher/in, Departementssekretär/in und allen fachlichen Führungsrollen der Ort, an dem sichergestellt wird, dass wichtige Entscheidungen zwischen allen fachlichen Perspektiven abgestimmt werden können.

Neben dieser Neugestaltung erfolgte auch eine Schärfung der Gremienbeiträge: Die Schulleitungskonferenz (SLK) wurde als operatives Gremium für die übergreifende Abstimmung der Schulleitungen in allen Aktivitätsfeldern mit aufgenommen. Die Pädagogische Konferenz wirkt als fachlich fokussiertes Gremium z. B. zur Entwicklung und Abstimmung pädagogischer Konzepte, zur Projektentwicklung und zum Umgang mit Entwicklungen und Trends im Umfeld der Pädagogik wie etwa IT und neue Medien. Die Aktivitäten der Gremienrollen Schulrat und SLK sind in die neue Schulordnung aufgenommen worden.

4. Zusammenarbeit zwischen Ebene Stadt und dem Lebensbereich

Die Querschnittsfunktionen Finanzen, Personal, IT, Kommunikation, Beschaffung und Infrastruktur bedingen eine intensive Zusammenarbeit zwischen der städtischen Ebene mit den angesiedelten Querschnittsfunktionen, der Ebene und Lebensbereiche und der Ebene der bürgernahen Institutionen. In diesen Aktivitätsfeldern wurden umfangreiche Vorarbeiten für die Abstimmung und Entwicklung auf der Ebene Stadt geleistet. Besonders relevant ist diese Vorarbeit auch für die weiteren Lebensbereiche, die sich in folgenden Projektphasen auf aussagkräftige Beispiele bzw. eine kontextspezifische Vorlage stützen können. Auch sind zentrale Führungsaufgaben und Strukturen wie die Lebensbereichsleitung als Gremium im Departement unabhängig vom Lebensbereich Bildung und Sport gestaltet und können in weiteren Projektphasen überprüft und ergänzt werden.

5. Rolle und Einbettung Schulrat

Die Beiträge des Schulrats in den einzelnen Aktivitätsfeldern wurden in Einklang mit der neuen Schulordnung entwickelt. Die Art der Beiträge dieses Gremiums hat sich grundlegend verändert. Bisher hat er auf der operativen und strategischen Ebene Aufgaben wahrgenommen. Seine bisherigen operativen Beiträge bringen inhaltlich indes keinen wesentlichen Mehrwert und machen den Verwaltungsbetrieb schwerfällig. Durch die Entflechtung ergibt sich eine Rollenklärung. Der Schulrat kann sich auf die strategische Ebene konzentrieren. Er unterstützt und berät den Stadtrat und stellt Antrag, ist Impuls- und Ideengeber sowie Berater für den Lebensbereich Bildung und Sport. Der Zweck ist das Einbringen einer gesellschaftlichen Aussenansicht zu wesentlichen Schulfragen strategischen Charakters. Frühere Aufgaben des Schulrates wurden dadurch in die Rollen und Gremien integriert, welche sich aus fachlicher bzw. aus der Führungsperspektive hierfür verantwortlich zeichnen. In Bezug auf die neue Rolle des Schulrats im strategischen Bereich wird auf den separaten Bericht und Antrag des Stadtrats zur Schulordnung vom 6. April 2016 verwiesen.

6. Selbstständige Weiterentwicklung

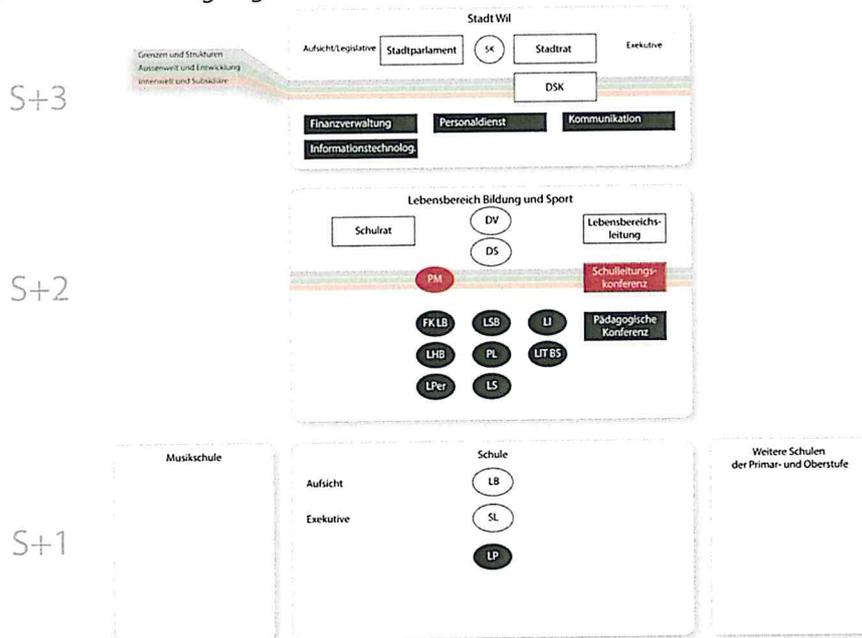
Das angewendete Modell ermöglicht es, letztlich nach der Erarbeitung der wesentlichen Aktivitätsfelder und Rollen, die Weiterentwicklung mit den Mitarbeitenden eigenständig und strukturiert vorzunehmen. Anpassungen und weitere Organisationsentwicklungen können durch das erarbeitete Wissen und ein unterstützendes Tool selber fortgesetzt werden. Daneben wurde im Arbeitsprozess neben diesem Arbeitsmodus auch eine positive Einstellung gegenüber struktureller Veränderung erreicht. Die Mitwirkenden tragen die praktizierte Denk- und Arbeitsweise mit. Künftige Entwicklungen werden durch die gestärkte organisatorische Flexibilität massgeblich gefördert.

4. Schulorganisation 2016

Tragende Elemente

Die Grundzüge der Schulorganisation sind in der Gemeindeordnung verankert. Die nähere Ausführung erfolgte in der Schulordnung, welche der Stadtrat dem Stadtparlament am 6. April 2016 unterbreitet hat. Zusammen mit der geplanten Anpassung der departementalen Organisationsstruktur im Lebensbereich Bildung und Sport kann dies wie folgt schematisch dargestellt werden:

Übersicht als Grafik: Organigramm Ebene Lebensbereich und Ebene Schule



Ebenen

S+3: Ebene Stadt

S+2: Ebene Lebensbereich (Departement)

S+1: Ebene der bürgernahen Institutionen (Dienststellen, Schulen)

Rollenprofile

DV	Departementsvorsteher/in	LS	Leiter/in Sport
DS	Departementssekretär/in	LI	Leiter/in Infrastruktur BS
FK LB	Finanzkoordinator/in	LIT BS	Leiter/in Informatik BS
LHB	Lohnbuchhalter/in	LB	Leiter/in Bildung
LPer	Leiter/in Personal BS/Personalkoordinator/in Schule	SL	Schulleitung
LSB	Leiter/in Schulbetrieb	LP	Lehrperson
PL	Leiter/in Fachstelle Pädagogik	PM	Projektmanagement

Führungsstruktur

Stadtparlament samt parlamentarische Kommissionen, Stadtrat, Schulrat, Departement Bildung und Sport, Abteilungsleitungen und Schulleitungen sind Entscheidungsträger in der neuen Schulorganisation. Stadtparlament und Stadtrat nehmen die politische Führung und Aufsicht wahr. Das Departement trägt die operative Gesamtverantwortung und Aufsicht und ist verantwortlich für die Schulentwicklung, für die Evaluation der Schule sowie die gesamte Schuladministration. Der Schulrat wiederum bringt eine wichtige gesellschaftliche Aussensicht ins

Schulsystem ein, indem er den Stadtrat und das Departement in pädagogischen und schulpolitischen Fragen berät und in klar bezeichneten pädagogischen und betrieblichen Bereichen auch Entscheidungsbefugnisse hat. Umfangreiche Kompetenzen stehen direkt den Schulleitungen zu, denen die Hauptverantwortung für die Organisation der einzelnen Schule und die Führung der Lehrpersonen obliegen.

Gesamtführung des Lebensbereichs

Die zentrale Aufgabe des Lebensbereichs Bildung und Sport ist die Führung und Entwicklung der Schulen der Stadt Wil. Im Rahmen der Organisationsdiagnose wurde bei den Führungsrollen Departementsvorsteher/in und Departementssekretär/in eine Überlastungssituation festgestellt. Dabei hat sich gezeigt, dass diese massgeblich durch zwei Faktoren hervorgerufen wird:

- a) Die Abgrenzung der Verantwortungsbereiche der fachlichen Rollen ist nicht optimal. Die Departementssekretärin und der Schulbuchhalter erfüllen Beiträge im Bereich Personal gemeinsam; zudem erfüllen beide Rollen zahlreiche Beiträge ausserhalb ihrer eigenen Rolle(n).
- b) Die Führung der Schulen findet in vielen (Detail-)Fragen nicht innerhalb der Schule statt, sondern erfordert aktuell noch die Einbindung der Lebensbereichsleitung, insbesondere der Rollen Departementsvorsteher/in und Departementssekretär/in. Dazu zählt namentlich auch die heutige Personalführung der Departementsvorsteher/in für sämtliche Schulleitungen, die Leitung von zahlreichen gesamtstädtischen Schulentwicklungsprojekten (z.B. Konzept Tagesstrukturen, Konzept Schulsozialarbeit), Fallführung von einzelnen Schülerefällen sowie Erarbeitung von Konzepten und Bearbeitung von parlamentarischen Anträgen und Anfragen.

Diese Aspekte wurden bei der Entwicklung der Aktivitätsfelder und der entsprechenden Beiträge der Akteure und Gremien berücksichtigt und entsprechend adressiert.

Gesamtführung der Schulen

Im System der geleiteten Schule obliegt gemäss kantonalen Vorgaben den Schulleitungen die umfassende Führungsverantwortung für ihre Schuleinheit. Diese beinhaltet die personelle, organisatorische und pädagogische Führung der Schule einschliesslich der Qualitätssicherung¹. Die Schulleitungen beraten, begleiten und beurteilen auch die ihnen unterstellten Lehrpersonen.

Die Arbeit der Lebensbereichsleitung mit ihren Führungsrollen Departementsvorsteher/in und Departementssekretär/in wird häufig von zeitaufwendigen schulhauspezifischen Fragestellungen aus den Schulen unterbrochen. Schulhaus- und schülerspezifische Belange sollten jedoch, bis auf Fragestellungen mit schulhausübergreifender Relevanz, innerhalb der operativen Schulführung beantwortet werden.

In den Schulen ist aktuell indes keine Rolle für die übergeordnete Führung der Schulen und Schulleitungen, welche personelle, fachliche und organisatorische Aufgaben beinhaltet, vorhanden. Diese Funktion wird deshalb heute durch die Departementsvorsteherin wahrgenommen wie auch etliche weitere funktionsfremde Aufgaben (z. B. die Erarbeitung von Konzepten oder parlamentarischen Vorlagen), was mitunter massgeblich zur bestehenden Überlastungssituation führt.

¹ vgl. Art. 18 der neuen Schulordnung, Inkraftsetzung 1.1.2017

Leiter/in Bildung

Aus den Beiträgen der Departementsvorsteherin, der Departementssekretärin, des Schulrats und der Leitung der Fachstelle Pädagogik wurde für die Gesamtführung der Schulen auf operativer Ebene eine neue Rolle „Leiter/in Bildung“ gestaltet, welche diese anspruchsvoll und wichtige – den Schulleitungen übergeordnete – Führungsrolle übernimmt. Dies erlaubt es, dass eine fokussierte Steuerung und Entwicklung auf der Ebene Lebensbereich durch die Exekutivrolle möglich wird, indem sie die überwiegende Mehrzahl schulhauspezifischer Fragestellungen autonom adressiert. Wo diese Grenze gezogen wird, wann also eine Fragestellung an die Departementsvorsteherin/den Departementsvorsteher zu übergeben ist bzw. wann sie/er informiert werden muss, wird in den jeweiligen Aktivitätsfeldern spezifisch festgehalten.

Mit der zusätzlichen Akteurrolle „Leiter/in Bildung“ kann auch der heute zu weiten Führungsspanne mit 17 direkt unterstellten Mitarbeitenden wirksam entgegengetreten werden. Aktuell bearbeitet die Stadträtin und Departementsvorsteherin Fragen auf der Ebene der Stadt in der Rolle als Mitglied des Stadtrats, ist mit der Führung des Lebensbereichs Bildung und Sport betraut in der Funktion als Departementsvorsteherin, präsidiert das Gremium Schulrat, leitet die Schulleitungskonferenz und klärt darüber hinaus auch noch Einzelfragestellungen der Ebene Schule bis hin zur Personalführung aller Schulleitungen. Eine derart weite Führungsspanne und Belastung einer Person wird durch die Etablierung einer operativen Gesamtleitung der Schulen vermieden, was eine fokussierte Führung auf die Kernfragen der Departementsführung ermöglicht.

Die Beiträge der Leiterin/des Leiters Bildung in den Aktivitätsfeldern lassen sich bezogen auf die einzelnen Bereiche schwerpunktmässig wie folgt zusammenfassen:

1. Personelle Führung

- a) Leitung der Schulleitungskonferenz;
- b) Förderung und Qualifizierung der Schulleitungen;
- c) Anstellung von Lehrpersonen gemäss Funktionendiagramm;
- d) Mitwirkung bei der Beendigung von Anstellungen;
- e) Mitwirkung bei der Anstellung von Schulleitungen;
- f) Bewilligung von Weiterbildungen.

2. Pädagogische Führung

- a) Umsetzung der kantonalen Weisungen und den ergänzenden kommunalen Regelungen zur Unterrichtsorganisation, zur Klassenbildung und zum Personalpool;
- b) Mitwirkung bei der Klassen- und Lehrerstellenplanung;
- c) Bewilligung von Fördermassnahmen;
- d) Beantragung von spezifischen Beschulungen gemäss Förderkonzept;
- e) Beantragung vorzeitiger Entlassung aus der Schulpflicht;
- f) Verfügen gemäss Funktionsdiagramm (u.a. Klasseneinteilung, Oberstufenpromotion, disziplinarische Massnahmen).

3. Organisatorische und finanzielle Führung

- a) Bewilligung von Stundenplänen;
- b) Mitwirkung in der Schulplanung und Schulraumplanung;
- c) Mitwirkung bei der Budgetierung der Schulen;

- d) Zuteilung von Krediten an die Schuleinheiten für Fördermassnahmen;
- e) Überwachung der Budgets der Schulen und zweckmässige Mittelverwendung im eigenen Kompetenzbereich.

4. Schulentwicklung und –qualität

- a) Umsetzung kantonaler und kommunaler Vorgaben im Bereich der Schul- und Qualitätsentwicklung;
- b) Mitwirkung bei der Erarbeitung von städtischen Regelungen, Konzepten und ausführenden Reglementen;
- c) Formulieren von städtischen Betriebsgrundlagen für die Schulen (z.B. Betriebskonzept, Leitbild);
- d) Überprüfen von Mehrjahresplanung, Jahresprogramm und Jahresbericht der Schulen sowie Durchführung des jährlichen Qualitätsgespräches.

5. Information und Kooperation

- a) Sicherstellung des Informationsflusses;
- b) Einsitznahme in die Lebensbereichsleitung, in die Pädagogische Konferenz sowie Mitwirkung in weiteren Gremien und Arbeitsgruppen
- c) Durchführung und Mitwirkung bei gesamtstädtischen Anlässen;
- d) Kontaktpflege mit Dritten (z.B. EIWiS).

5. Auswirkungen auf Organisation und Pensen

Pensen je Aktivitätsfeld

Der Lebensbereich Bildung und Sport hat aufgrund der Projektergebnisse eine Bündelung der Rollen und damit eine Vorstrukturierung der Organisation mit Pensenaufschlüsselung vorgenommen.

Departementssekretariat inkl. Sekretariat Schulrat: 160 Prozent

80 Prozent	Departementssekretärin	Ausgliederung der Beiträge im Bereich Personalführung
20 Prozent	Sekretariat Schulrat	Koordination und Organisation der Schulratssitzungen
60 Prozent	Departementsassistentz	Unterstützung der Departementsvorsteherin und der Departementssekretärin (Sachbearbeitung)

Fachstelle Pädagogik inkl. Steuerung und Entwicklung ICT: 80 Prozent

80 Prozent	Leiter/in Fachstelle Pädagogik	Übergreifende, fachliche Führung und Entwicklung der Pädagogik, inkl. Aufgaben aus dem Bereich Steuerung und Entwicklung der ICT in den Schulen; leiten, koordinieren und initialisieren von gesamtstädtischen Projekten im Bildungsbereich sowie Mitwirkung in der Qualitätsentwicklung und –sicherung.
------------	--------------------------------	--

- Die Leitung Fachstelle Pädagogik (bisher 100 und neu 80 Prozent) wurde deutlich geschärft und eine Differenzierung vorgenommen zwischen Projektmanagement und Führung der Schulen (vgl. Leiter/in Bildung).

Die Fachstelle Pädagogik wird fokussiert in der Grundlagenarbeit, dem Projektmanagement, in der Konzeptarbeit tätig sein und bei der Vorbereitung von parlamentarischen Geschäften und pädagogischen Fragestellungen auf der Strategieebene mitwirken. Sie/Er leitet, koordiniert und initialisiert gesamtstädtische Projekte im Bildungsbereich und wirkt in der Qualitätsentwicklung und –sicherung mit.

- Die Rolle Leiter/in Informationstechnologie wurde entsprechend der gesellschaftlichen Anforderung und dem neuen Lehrplan Volksschule neu entwickelt und in die Funktion der Leitung der Fachstelle Pädagogik aufgenommen. Bis anhin wurde die ICT an den Schulen durch den Schulrat geführt, was nicht (mehr) funktionsgerecht erscheint. Dieser Bereich hat eine verstärkte Bedeutung an den Schulen, insbesondere auch mit der Einführung des neuen Lehrplanes Volksschule, erhalten. Die Medienpädagogik an den Schulen muss auf der praktischen Ebene mit den Lehrpersonen weiterentwickelt werden können und dazu ist entsprechendes fachliches Wissen innerhalb der Fachstelle Pädagogik aufzubauen.
- Durch die Schaffung der Stelle einer Leiterin/eines Leiters Bildung und trotz der zusätzlichen Aufgabe im ICT-Bereich kann das Pensum der Leiterin/des Leiters der Fachstelle Pädagogik um 20 Prozent reduziert werden.

Schulorganisation und Schulbetrieb: 290 Prozent

100 Prozent	Leiter/in Schulbetrieb	Personelle, fachliche und organisatorische Führung des Aktivitätsfeldes Schulorganisation und Schulbetriebs, inkl. Übernahme spezifischer Sachbearbeitungsaufgaben
190 Prozent	Sachbearbeitung	Betriebliche Sicherstellung u.a. der Schüleradministration, der Klassenplanung, des Schularztwesens, der Schulzahnpflege, der Administration der Tagesstrukturen und des Reportings.

- Im Aktivitätsfeld Schulorganisation und Schulbetrieb wurden die Aktivitäten wie Schüleradministration, Klassenplanung, Schularztwesen, Schulzahnpflege, Administration Tagesstrukturen und Reporting analysiert, neue Zuordnungen vorgenommen und somit geschärfte Rollenprofile erstellt.
- Organisatorische Aufgaben und die Administration der Tagesstrukturen sowie der Schulzahnpflege, welche bis anhin in der Schulbuchhaltung angesiedelt waren, werden sachgerecht in das Aktivitätsfeld Schulorganisation und Schulbetrieb überführt.

Steuerung personeller Ressourcen : 250 Prozent

250 Prozent	Personalfachmann/-fachfrau, Personalsachbearbeiter/in, Personaladministration	Differenzierte Rolle aus Departementssekretär/in, Departementsassistent, Schulbuchhalter/in, Mitarbeiterin Schulbuchhaltung
-------------	---	---

- Dieses Aktivitätsfeld umfasst insbesondere: Personalselektion inkl. Erarbeitung Vertragsbedingungen, jährliche Arbeitsverträge anhand Berufsauftrag Lehrpersonen, Führung Lohnbuchhaltung, Case Management, Entwicklung und Controlling von Personalentwicklungs- und –fördermassnahmen, Unterstützung der Führungspersonen in Personalfragen, Organisation Personalanlässe etc. Die Pensengrößen sind erste Einschätzungen. Eine differenzierte Ausarbeitung dieser einzelnen Rollen und den damit verbundenen spezifischen Pensengrößen und Stellenanforderungen steht noch aus.

- Die ausgearbeiteten Rollen im Personalbereich der Schulen sind auf das Ergebnis der Projektphase zu den städtischen Querverbandsaufgaben, Steuerung der personellen Ressourcen, abzustimmen bzw. in der Umsetzung der Organisationsstruktur des Departementes Bildung und Sport zu berücksichtigen.

Steuerung finanzieller Ressourcen: 70 Prozent

70 Prozent	Finanzkoordinator/in Lebensbereich	Unterstützung des Lebensbereiches in der Steuerung, Koordination und im Controlling der finanziellen Mittel
------------	------------------------------------	---

- Die inhaltliche Abstimmung der neu definierten Rolle eines Finanzkoordinators/einer Finanzkoordinatorin im Lebensbereich erfolgte in Abstimmung mit der Analyse der städtischen Querverbandsaufgabe der Steuerung finanzieller Ressourcen.
- Verschiedene bisher ausgeführte Aufgaben und geleistete Beiträge im Umfang von rund 20 Prozent im Departement Bildung und Sport sind auf der städtischen Ebene der Querschnittsfunktion Steuerung finanzieller Ressourcen anzusiedeln und entsprechend auf diese Ebene zu transferieren. Dazu zählen namentlich Kontrolle, Verbuchung und Auslösung der Zahlungen, Bewirtschaftung Debitoren und Archivierung Belege der Finanzbuchhaltung.

Fachstelle Sport und Infrastruktur: 100 Prozent

90 Prozent	Leiter/in Sport	Geschärfte Rolle mit Blick auf die personelle Neubesetzung aus dem bestehenden Tätigkeitsfeld
10 Prozent	Leiter/in Infrastruktur	

Operative Führung Schulen: 100 Prozent

100 Prozent	Leiter/in Bildung	Fachliche, personelle und organisatorische Führung der Schulen der Stadt Wil gemäss Ausführungen unter Leiter/in Bildung
-------------	-------------------	--

Ist-Zustand

Der Ist-Zustand zeigt sich heute wie folgt:

<i>Ist-Zustand (Pensen und bestehende Funktionen)</i>	
100 %	Departementssekretär/in
100 %	Departementsassistentz
100 %	Leitung Schulbetrieb
100 %	Sachbearbeitung Schulbetrieb
40 %	Sachbearbeitung Schulbetrieb
90 %	Sachbearbeitung Tagesstrukturen, Schulzahnpflege
100 %	Schulbuchhalter
60 %	Lohnadministration

100 %	Leitung Fachstelle Pädagogik
100 %	Leitung Fachstelle Sport und Infrastruktur
50 %	Unbesetztes Pensum (Sportsekretariat)
940 %	Total Stellenpensum

Beim Ist-Zustand ist nicht berücksichtigt, dass der bisherige Schulrat bei einem Teil an operativen Aufgaben beteiligt war. Zu nennen sind hier insbesondere Beschlüsse (Verfügungen) in den Bereichen Beschulung in einer Sonderschule oder Kleinklasse, Klasseneinteilung, Urlaubsgesuche, Bussen) sowie im Bereich der personellen Führung (z.B. Bewilligen von Urlaubsgesuchen, von Intensivweiterbildungen), in der Qualitätssicherung (z.B. Überwachung und Beurteilung der Mehrjahresplanung, Jahresprogramme, Jahresberichte) oder in der ICT. Diese Aufgaben werden neu durch verschiedene Akteure im Departement und in den Schulen übernommen. Der neu ausgerichtete Schulrat mit fünf anstatt bisher elf Mitgliedern wird ausschliesslich auf der strategischen Ebene Aufgaben innehaben und nicht mehr operativ tätig sein.

Soll-Zustand

Der Soll-Zustand wird folgendermassen beziffert:

<i>Soll-Zustand</i>	
<i>Pensenbedarf pro Aktivitätsfeld</i>	
160 %	Departementssekretariat inkl. Sekretariat Schulrat
290 %	Schulorganisation und Schulbetrieb
250 %	Steuerung personeller Ressourcen
70 %	Steuerung finanzieller Ressourcen
80 %	Fachstelle Pädagogik inkl. ICT
100 %	Fachstelle Sport und Infrastruktur
100 %	Leitung Bildung
1050 %	Total Stellenpensum

Beim Soll-Zustand ist zu berücksichtigen, dass in den Aktivitätsfelder Steuerung personeller Ressourcen und Steuerung finanzieller Ressourcen es zurzeit offen ist, welche Aufgaben, die jetzt im Lebensbereich Bildung und Sport wahrgenommen werden, abschliessend auf der Ebene S+2 (Lebensbereich) oder auf der Ebene S+3 (Stadt) anzusiedeln sind. In der Tabelle ist der Aufgabenumfang ersichtlich. Eine allfällige Verlagerung von Aufgaben der Ebene S+2 auf die Ebene S+3 wird sich in der zurzeit laufenden städtischen Organisationsentwicklung zeigen.

Umsetzung

Die vollumfängliche Umsetzung der neuen Rollen und deren Zuteilung an die Mitarbeitenden können erst erfolgen, wenn die departementsübergreifenden Querschnittsfunktionen abschliessend geklärt sind. Mit den Mitarbeitenden im Departement Bildung und Sport wurden jedoch bereits individuelle Gespräche geführt und mit ihnen der mögliche künftige Einsatz in der neuen Organisationsstruktur besprochen. Auf der Grundlage von Ausbildung, Knowhow und der spezifischen Berufserfahrungen sowie der Präferenzen der einzelnen Mitarbeitenden kann gesagt werden, dass für alle Mitarbeitenden auch in der neu skizzierten Organisationsstruktur eine geeignete und für die Person stimmige Aufgabe vorhanden sein wird.

Die Schaffung der neuen Funktion der Leiterin/des Leiters Bildung kann unabhängig von der Klärung der Querschnittsfunktionen erfolgen. Betroffen davon ist neben der Funktion der Departementsvorsteherin (Entlastung und damit Konzentration auf die Aufgaben als Departementsvorsteherin) die Tätigkeit der Leiterin/des Leiters der Fachstelle Pädagogik. Das um 20 Prozent reduzierte Pensum kann dann realisiert werden, sobald die vollumfängliche Umsetzung mit den neu definierten Akteurrollen erfolgen kann. Die Planung der städtischen Organisationsentwicklung sieht vor, die Querschnittsfunktionen im Verlauf des Jahres 2017 definiert zu haben.

Unabhängig von der Analyse der departementsübergreifenden Querschnittsfunktionen kann die Neuorganisation im Aktivitätsfeld Schulorganisation und Schulbetrieb umgesetzt werden. Diese Umsetzung ist auf Anfang 2017 geplant.

Gremien im Schulsystem

Die Schulorganisation legt Wert auf die Mitwirkung aller im Schulsystem involvierten Personen, d. h. von Schulleitungen, Lehrpersonen, Schulsozialarbeitenden, Betreuungspersonen und von Eltern². Im Zuge der Gestaltung der Aktivitätsfelder wurde auch die Rolle der heutigen Gremien kritisch hinterfragt und inhaltlich teils neu ausgerichtet. Dies betrifft im Besonderen die Beiträge des Schulrats. Aber auch die Rolle der heute bereits bestehenden Schulleitungskonferenz (SLK) wurde geschärft und mit der Pädagogischen Konferenz wurde eine fachliche Konferenz zur Pädagogik neu eingeführt; diese soll die heutige Stabsstelle Schulentwicklung ablösen. Daneben wurde auch mit der Lebensbereichsleitung (LBL) das exekutive Führungsgremium des Lebensbereichs Bildung und Sport neu gestaltet. Im Einzelnen sind die Beiträge folgender Gremien neu gestaltet, aufeinander abgestimmt und soweit notwendig und zweckmässig in die neue Schulordnung integriert worden.

<i>Gremium</i>	<i>Personelle Zusammensetzung / Aufgaben</i>
Lebensbereichsleitung (LBL)	Departementsvorsteher/in, Departementssekretär/in, Leiter/in Fachstelle Pädagogik, Leiter/in Schulbetrieb, Finanzkoordinator/in, Leiter/in Personal BS, Leiter/in Fachstelle Sport und Infrastruktur, Leiter/in Bildung Exekutives Führungsorgan des Lebensbereichs Bildung und Sport
Schulrat (SchR)	<ul style="list-style-type: none"> – Vorsteherin oder Vorsteher Departement Bildung – Vier weitere Mitglieder – Vertretung Schulleitung (beratend) – Vertretung Lehrperson (beratend) Zuständigkeiten, Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 12 und 13 der Schulordnung
Schulleitungskonferenz (SLK)	Leiter/in Bildung und alle Schulleitungen (vgl. Art. 16 Schulordnung) Aufgaben gemäss Art. 17 Schulordnung

² vgl. Art. 18, 19 und 20 Schulordnung

Pädagogische Konferenz (PK) (Entwurf)	<ul style="list-style-type: none"> – Departementsvorsteher/in – Departementssekretär/in – Leiter/in Pädagogik – Leiter/in Bildung – Zwei Schulleitungsververtretungen Primarstufe – Eine Schulleitungsververtretung Oberstufe <p>Entwicklung und Abstimmung pädagogischer Konzepte, Planungsvorbereitungen für die Umsetzung pädagogischer Konzepte, beobachten und besprechen von Trends und Herausforderungen im pädagogischen Bereich</p>
--	--

Mit der Zuordnung der Aufgaben und Beiträge an die verschiedenen Akteure und Gremien in den einzelnen Aktivitätsfeldern können die Schnittstellen klar gestaltet, Doppelspurigkeiten und Reibungsverluste vermieden, die Zusammenarbeit gefördert und damit die Effektivität und Effizienz erhöht werden. Im Speziellen sind folgende Vorteile hervorzuheben:

- Die Entwicklung der Rolle des Schulrats hin zu strategischen Aufgaben entspricht auch dem neuen Gesamtkonzept Schulaufsicht und Schulqualität des Kantons St. Gallen.
- Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung werden bei denjenigen Akteuren und Gremien angesiedelt, wo die Fachkompetenz liegt. Die Akteurrollen sind auf die in den Aktivitätsfeldern definierten Bedürfnisse ausgerichtet.
- Die aktuell aus Ressourcengründen ungenügende personelle und organisatorische Führung der heute total 14 Schulleitungen in der vereinigten Stadt Wil wird mit der Schaffung der Stelle „Leiter/in Bildung“ wirksam behoben.
- Das Führungsgremium des Lebensbereichs mit Departementsvorsteher/in und Departementssekretär/in wird von sachfremden Aufgaben und Einzelfragen aus den Schuleinheiten entlastet und kann sich auf ihre Kernaufgaben fokussieren.
- Die neue Organisationsform schafft bestmögliche Verhältnisse und Strukturen für ein erfolgreiches Wirken der Lehrpersonen und der Schulleitungen und setzt gute Rahmenbedingungen für eine zukunftsgerichtete Schulentwicklung und für die Qualitätssicherung.
- Die mit den Gremien geschaffene Partizipation auf allen Entscheidungsebenen ermöglicht auch ein Mitgestalten von Führungsentscheidungen, womit diese breiter abgestützt und dadurch von den Beteiligten auch besser mitgetragen werden.

6. Zuständigkeit

Der Stadtrat ist das oberste Leitungs- und Verwaltungsorgan der politischen Gemeinde. Er führt die Gemeinde und plant und steuert ihre Tätigkeiten (Art. 89 Abs. 1 und Art. 90 Abs. 1 lit. b Gemeindegesetz; abgekürzt GG). Gemäss Art. 39 der definitiven Gemeindeordnung erlässt der Stadtrat auch den Stellenplan. Damit verfügt der Stadtrat über weitgehende Befugnisse im Bereich der Verwaltungsorganisation. Seine Zuständigkeit ist indes eine Sach- und nicht eine Finanzkompetenz. Der Stadtrat kann somit seine Sachbefugnisse in Bezug auf die Festlegung der Organisationsstruktur nur soweit ausüben, als die erforderlichen finanziellen Mittel bewilligt sind.

Aufgrund der Anforderungen an die Stelle ist eine Gehaltseinstufung in den Lohnklassen 27 – 30 vorgesehen. Die Jahresbesoldung beträgt gemäss Gehaltstabelle Fr. 119'078.70 bis Fr. 163'753.85 (rund Fr. 139'900.-- bis Fr. 192'400.-- inkl. Lohnnebenkosten). Für die Schaffung der Vollzeitstelle „Leiter/in Bildung“ ist somit ein jährlicher Betrag gemäss Lohnklassen 27 – 30 der Besoldungstabelle der Stadt Wil (Fr. 139'900.-- bis 192'400.-- inkl. Lohnnebenkosten, Stand 2016) einzustellen. Ein ausgerüsteter Arbeitsplatz steht in der Schulverwaltung zur Verfügung, weshalb hierfür keine Kosten entstehen.

Die Stellenbesetzung und damit ein wesentlicher Teil der Umsetzung der Organisationsstruktur im Departement Bildung und Sport kann erst getätigt werden, wenn der Kredit vom zuständigen Organ bewilligt ist. Die Zuständigkeit für den jährlich wiederkehrenden Kredit liegt damit gemäss Art. 7 lit. d der definitiven Gemeindeordnung beim Stadtparlament unter Vorbehalt des fakultativen Referendums.

Stadt Wil



Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin



Samuel Peter
Stadtschreiber Stellvertreter