

4. Dezember 2018

Bericht und Antrag an das Stadtparlament

Organisation / Stellenplan Departement Bau, Umwelt, Verkehr

Anträge

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgende Anträge:

1. Von den Ergebnissen der Organisationsentwicklung mit DialogG im Departement Bau, Umwelt und Verkehr und dessen Umsetzung per 1. Januar 2019 sei Kenntnis zu nehmen.
2. Für die Anpassung des Stellenplans des Departements Bau, Umwelt und Verkehr seien die dafür notwendigen Kredite gemäss Besoldungstabelle der Stadt Wil, Stand 2018, wie folgt zu genehmigen:

2.1. Abteilung Umwelt

Neue 80%-Stelle „Projektleiter/in Wasserbau“ gemäss Lohnklassen 19 bis 22 (Fr. 81'749.00 bis Fr. 113'450.05 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 113'500.00.

2.2. Abteilung Hochbau

Neue 100%-Stelle „Projektleiter/in Hochbau“ gemäss Lohnklassen 19 bis 22 (102'186.25 bis Fr. 141'812.60 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 141'900.00.

2.3. Abteilung Facility Management

- a) Neue 100%-Stelle „Mitarbeiter/in Reinigung“ gemäss Lohnklassen 4/10 bis 7 (Fr. 57'917.00 bis Fr. 70'466.00 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 70'500.00.
- b) Umwandlung der befristeten 40%-Stelle „Sachbearbeiter/in Reservationsstelle“ in eine unbefristete Stelle gemäss Lohnklassen 11 bis 14 (Fr. 28'283.75 bis Fr. 39'809.35 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 39'900.00.
- c) Umwandlung der befristeten 50%-Stelle „Materialwart“ in eine unbefristete Stelle gemäss Lohnklassen 5/7 bis 11 (Fr. 29'053.45 bis 43'133.25 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 43'200.00.

2.4. Abteilung Tiefbau, Verkehr

- a) Neue 60%-Stelle „Projektleiter/in Verkehrsplanung“ gemäss Lohnklassen 19 bis 22 (Fr. 61'311.80 bis Fr. 85'087.55 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 85'100.00.
- b) Neue 60%-Stelle „Projektleiter/in Tiefbau/SWW“ gemäss Lohnklassen 19 bis 22 (Fr. 61'311.80 bis Fr. 85'087.55 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 85'100.00 infolge Verschiebung des 60% Stellenanteils „Sachbearbeiter/in Kanalisationskataster“ in die Abteilung Umwelt.

2.5. Abteilung Stadtplanung

Neue 100%-Stelle „Projektleiter/in Stadtplanung“ gemäss Lohnklassen 19 bis 22 (Fr. 102'186.25 bis Fr. 141'812.60 inkl. Lohnnebenkosten) von maximal Fr. 141'900.00.

3. Es sei festzustellen, dass die zustimmenden Beschlüsse zu Ziffer 2.1, 2.2 und 2.5 gemäss Art. 7 lit. d der Gemeindeordnung je separat dem fakultativen Referendum unterstehen.

Zusammenfassung

Das Departement Bau, Umwelt und Verkehr steht seit mehreren Jahren vor enormen und stetig steigenden Herausforderungen – und dies sowohl in quantitativer wie auch qualitativer Hinsicht. Als Gründe sind namentlich zu nennen: Übergeordnete gesetzliche Vorgaben im Raumplanungs- und Baubereich (Revision Stadtentwicklungskonzept, Richtplanung, Nutzungsplanung, Schutzverordnung), Agglomerationsprogramme, ESP West, kantonales Staatsstrassenprogramm, Zentrumsentwicklung mit flankierenden Massnahmen (FLaMa), Stadtraum Bahnhof, Schulbautenplanung, Arealentwicklungen, Nachholbedarf Liegenschaftenunterhalt, Genereller Entwässerungsplan, Hochwasserschutz, Regionale ARA Wil-Uzwil etc. Dabei sind die planenden wie auch ausführenden Abteilungen gleichermaßen betroffen. Der stetig steigende Aufgaben- und Projektüberhang gemessen an den verfügbaren und limitierten Kapazitäten führte nicht nur zusehends zu zeitlichen Verschiebungen der dringenden und wichtigen Projekte, sondern auch zu Überlastungssituationen der Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen. Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass die personellen Kapazitäten in den vergangenen Jahren nicht mit der zunehmenden Geschäftslast Schritt gehalten haben. Dies zeigt sich mitunter daran, dass seit der Gemeindevereinigung im Jahr 2013 in den Abteilungen Hochbau, Tiefbau und Verkehr sowie Stadtplanung keine Stellenplananpassungen erfolgten. Aufgrund dessen konnten auch die Erwartungen der Bevölkerung wie auch des Stadtparlaments an das Departement Bau, Umwelt und Verkehr nicht in ausreichendem Mass erfüllt werden.

Das vom Stadtrat 2017 initiierte und vom Stadtparlament genehmigte Organisationsentwicklungsprojekt nach DialogG bildete auch für das Departement Bau, Umwelt und Verkehr der Ausgangspunkt einer umfassenden Prüfung der departementsinternen Organisation und Führung, der Prozesse, des Projektmanagements wie auch des personellen Ressourcenbedarfs. Die Resultate und Wirkungen daraus zeigen sich in verschiedener Hinsicht. So wurden die Zusammenarbeit optimiert, die Aktivitätsfelder definiert und ein gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit und Führung erarbeitet. Darauf basierend wurden Aufgaben von Führungsrollen und Führungsgremien festgelegt und die Koordinatorenrollen geklärt und so letztlich ein gesamthaftes Führungssystem entwickelt. Dieser gemeinsamen Form der Zusammenarbeit gilt es jetzt Verbindlichkeit zu geben und in der täglichen Arbeit zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln, um letztlich den angestrebten Nutzen auch zu realisieren. Bei der Systemübersicht nach DialogG handelt es sich um eine aktivitätsbezogene Darstellung, welches die wesentlichen Rollen des Systems insbesondere mit den Aktivitätsfeldern abbildet. Demgegenüber fokussiert das klassische Organigramm auf hierarchische Führungsbeziehungen innerhalb der Organisation. Gestützt auf die Erkenntnisse aus der Projektarbeit DialogG wurden die jeweiligen Aktivitätsfelder so zugeordnet, dass bestmögliche Synergien in den Prozessen und in der Zusammenarbeit erreicht werden können. Wesentliche

Veränderungen gegenüber heute zeigen sich in zwei Bereichen: Zum einen wird das Aktivitätsfeld „Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur“ als organisatorische Einheit aus der Abteilung Hochbau herausgelöst und als eigenständiger Subsidiär wie ARA, Werkhof, Stadtgärtnerei oder Bauprojekte definiert. Zum andern soll spätestens auf 1.1.2020 das Aktivitätsfeld „Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)“ in die Abteilung Stadtplanung wechseln. Den Zentralen Diensten kommt eine wichtige administrative und führungsunterstützende Bedeutung sowohl für die Abteilungen als auch für die Querschnittsaufgaben zu. Für die interne Ressourcensteuerung sowie die Steuerung des Projektportfolios im Lebensbereich ist der operative Koordinator zuständig; diese für die Zusammenarbeit wichtige Rolle obliegt der Departementsleitung.

Parallel zur Organisationsentwicklung nach DialogG besteht aufgrund der zunehmenden Aufgaben- und Projektlast auch auf der Ebene der personellen Ressourcen dringender Handlungsbedarf, um die laufenden, geplanten und teils sehr grossen und zeitlich drängenden Projekte in den Abteilungen zeitgerecht bearbeiten zu können. Wichtig ist dabei, dass mit der Definition der Aktivitätsfelder keine zusätzlichen Aufgaben generiert wurden. Vielmehr konnte dank der Aktivitätsfelder eine klarere Identifikation der heute bestehenden Aufgaben vorgenommen werden, um anhand dieser Architektur die Aufwände auch präziser zuzuordnen. Gestützt darauf haben sämtliche Abteilungen ihre Personalressourcen sowohl für die abteilungsspezifischen Aufgaben als auch ihre Projekte ermittelt. Dabei orientierte man sich an der inhaltlichen Struktur der Leistungszeiterfassung, die seit September 2018 eingesetzt wird. Bei der Ressourcenplanung für die Projekte bildete das Phasenmodell der Projektmanagementmethode HERMES die Grundlage. Aufgrund der Ergebnisse dieser detaillierten Erhebungen und Prognosen unterbreitet der Stadtrat dem Stadtparlament verschiedene Stellenplananpassungen: In der Abteilung Umwelt (bisher Betriebe, Entsorgung) eine 80%-Projektleiterstelle für den Bereich Wasserbau, Hochwasserschutz und Gewässer, in der Abteilung Hochbau eine Vollzeitstelle für das Bau- und Projektmanagement, in der Abteilung Facility Management (Subsidiär) eine Vollzeitstelle Reinigung sowie die Umwandlung der vom Stadtrat bewilligten befristeten Teilzeitstellen für das Reservationssystem und den Materialwart Sportanlagen in unbefristete Stellen. Im Zuge der tiefgreifenderen Reorganisation der Abteilung Tiefbau, Verkehr wird im Bereich Verkehr/Siedlungswasserwirtschaft (SWW) die heutige 60%-Teilzeitstelle für die Nachführung des Kanalisationskatars an die Abteilung Umwelt verschoben und stattdessen eine Projektleiter-Teilzeitstelle geschaffen. Mit der Verschiebung des Aktivitätsfeldes „Entwicklung der Mobilität“ in die Abteilung Stadtplanung wird zwecks Bündelung der strategischen, konzeptionellen und planerischen Kompetenzen eine zusätzliche Projektleiter-Teilzeitstelle Verkehrsplanung beantragt. Für die Bewältigung der umfangreichen und anspruchsvollen Aufgaben in der Stadtplanung ist letztlich eine zusätzliche Projektleiter-Vollzeitstelle notwendig. Mit den beantragten Stellenplananpassungen 2019 wird der im Finanzplan 2018 bis 2022 angezeigte Finanzrahmen für Stellenanpassungen im Departement Bau, Umwelt und Verkehr nicht nur eingehalten, sondern unterschritten. Auch der ins Budget 2019 eingestellte Finanzpool von 300'000 Franken inklusive 20% Lohnnebenkosten ist eingehalten.

Der Stadtrat zeigt mit der vorliegenden Gesamtschau des Departements Bau, Umwelt und Verkehr den aktuell dringend notwendigen Handlungsbedarf auf der Organisations-, Ressourcen- und Prozessebene auf. Wichtig ist, dass mit den im Finanzplan 2018 bis 2022 bereits angezeigten und jetzt konkretisierten Stellenplananpassungen noch nicht der notwendige Soll-Bedarf aufgrund der Ressourcenerhebung abgedeckt werden kann. Vielmehr werden dringende Sofortmassnahmen für 2019 beantragt, um die künftige Handlungsfähigkeit des BUV als Ganzes sicherzustellen, damit im Interesse der Öffentlichkeit die dem Departement Bau, Umwelt und Verkehr obliegenden und zugewiesenen Aufgaben und Projekte zeitgerecht erfüllt werden können. Oberste Priorität hat dabei, die aktuell verfügbaren und vom Parlament dannzumal bewilligten Stellenprozente mit fachlich geeigneten Personen zu besetzen und damit das Potenzial quantitativ und qualitativ bestmöglich auszuschöpfen. Weitere Stellenplananpassungen ab Budget 2020 werden im Bericht zwar bereits heute angezeigt, bedürfen aber dannzumal einer Neubeurteilung aufgrund der zwischenzeitlichen Entwicklung im Rahmen der Umsetzung von

DialogG, des Projektmanagements und des Referenzjahres 2019 der Leistungszeiterfassung. Vorbehalten bleiben Anträge auf zusätzliche projektbezogene Personalressourcen im Zusammenhang mit unaufschiebbaren Sachplanungen wie der Umsetzung der Schulbautenplanung 2020.

1. Zusammenarbeit und Organisation mit DialogG

Zielsetzungen

Das Stadtparlament genehmigte am 2. Juni 2016 einen Kredit von 400'000 Franken für das Projekt „Nachhaltige Governance“¹. Schwerpunkt dieses Projekts bildete die Entwicklung einer massgeschneiderten Architektur für Zusammenarbeit und Führung sowie die Umsetzung dieser Architektur in der täglichen Arbeit in der Stadt Wil.

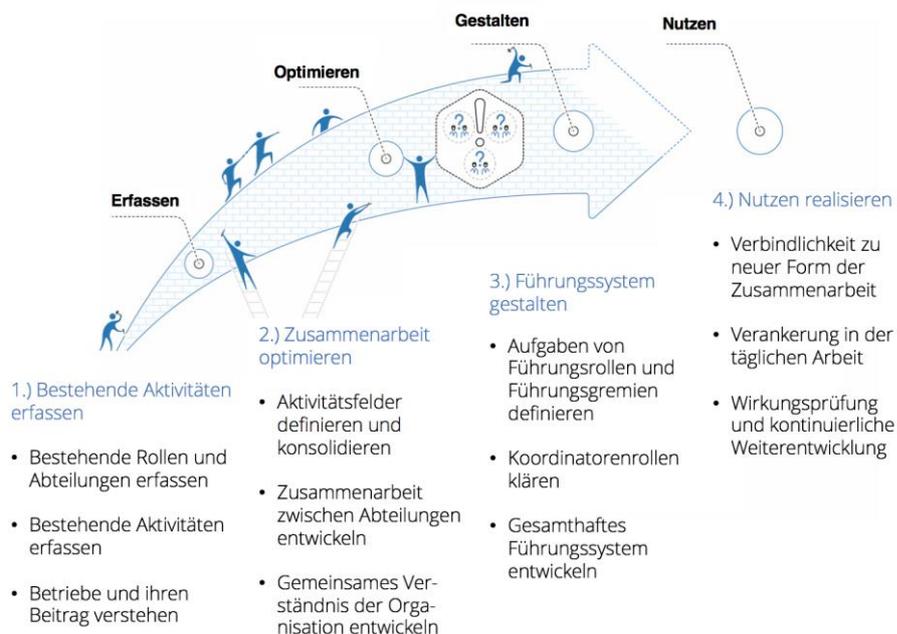
Ein Teilprojekt war die Entwicklung der Organisation und der Zusammenarbeit im Departement Bau, Umwelt und Verkehr (BUV). Der Organisationsentwicklungsprozess für den Lebensbereich BUV wurde ab Februar 2017 mit Unterstützung der beauftragten Firma Sustainance nach der Methode DialogG gestartet. Für das BUV wurden die generellen Projektziele wie folgt konkretisiert:

1. Das Führungssystem des BUV wird entsprechend den aktuellen Anforderungen weiterentwickelt und verankert.
2. Die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen verbessert sich.
3. Das Zusammenspiel zwischen den Zentralen Diensten und den anderen Abteilungen ist geklärt und verbessert sich.
4. Die Steuerung des departementsweiten Projektportfolios des BUV wird verbessert.
5. Die Beziehungen zu den Einwohnerinnen und Einwohnern werden positiver gestaltet (Serviceleistungen, Dialog, Interaktion, Beratungen etc.).
6. Aufgabenüberhang, limitierte Kapazitäten, Überlastungssituation der Mitarbeiter/innen verbessern sich.
7. Die departementsübergreifende Zusammenarbeit (Schnittstellen, übergreifende Prozesse) verbessert sich.
8. Die Zusammenarbeit in den Querschnittsfunktionen (Finanzen, Personal, IT, Kommunikation) wird geklärt und verbessert sich.

Vorgehen und Prozess

Das Vorgehen wurde so gewählt, dass die Abteilungsleitenden aktiv in den Entwicklungsprozess des Führungssystems eingebunden waren. Die spätere Verankerung und Umsetzung der Abläufe und der Zusammenarbeit sollte auf einem gemeinsam etablierten Verständnis von Organisation und Führung im BUV beruhen. Dazu wurden in mehreren Workshops auf Stufe Departementsleitung und zusammen mit den Abteilungsleitenden zugewiesene und aktuell in Bearbeitung stehende Aufgaben sowie laufende und geplante Projekte analysiert und strukturiert. Gleichzeitig wurde die für die effiziente Bearbeitung von Aufgaben und Projekten notwendige Zusammenarbeit entwickelt. Mit Interviews und individuellen Gesprächen mit den einzelnen Abteilungsleitenden, aber auch durch Abgleich mit Reglementen und Beschlüssen wurden die Ergebnisse verifiziert und die Schnittstellen innerhalb des Departements geklärt. Die Ergebnisse aus dem Prozess DialogG auf der Ebene S+3 (Rollen Departementsvorsteher, Departementsleiter und Stadtschreiber; Koordinatoren in den Querschnittsfunktionen; Lebensbereichsleitung) wurden dabei als Rahmenbedingungen für den departementalen Prozess berücksichtigt.

¹ Bericht und Antrag des Stadtrats betreffend „Nachhaltige Governance für die Stadt Wil“ vom 10. Februar 2016



Die Resultate und Wirkungen der Entwicklungsphase zeigen sich in dreifacher Hinsicht. Zum einen in der Definition von Aktivitätsfeldern, die Aktivitäten und ihre Praktiken zu konsistenten Aufgabenbereichen zusammenfassen. Zum anderen im gemeinsamen Verständnis von Zusammenarbeit und Führung und letztlich in den konkreten Auswirkungen auf das organisatorische Zusammenspiel (vgl. vorstehende Abbildung).

Aktivitätsfelder

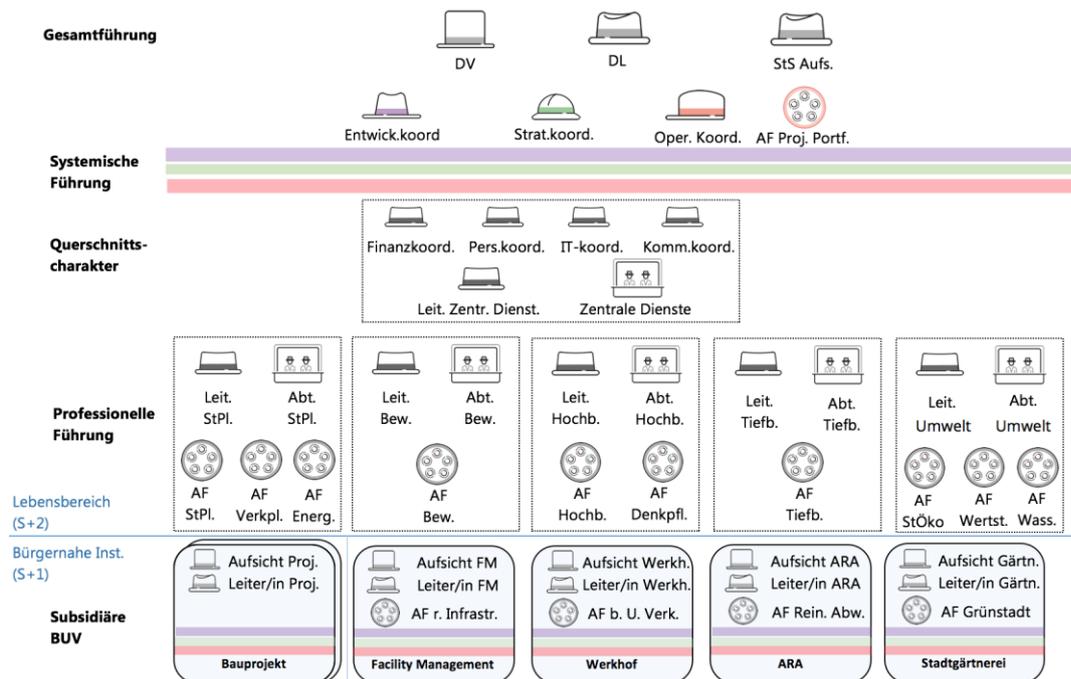
Grundlage für die Definition der Aktivitätsfelder bildeten einerseits die bestehenden Aufgaben, die gemäss Anhang zum Geschäftsreglement des Stadtrats dem Departement BUV zugewiesen sind. Andererseits die von Stadtrat und Parlament dem BUV übertragenen Projekte, die sich aus Gesetz, politischen Aufträgen oder Anliegen der Bürgerschaft herleiten. Die verschiedenen Aktivitäten wurden gebündelt und zu entsprechenden Aktivitätsfeldern zusammengefasst. Innerhalb dieser Aktivitätsfelder wurde jeweils detailliert festgelegt, welche Akteursrollen welchen Beitrag zu leisten haben im Gesamtsystem. Die verschiedenen Aufgaben des Departements BUV sind in folgenden 15 Aktivitätsfeldern umfassend beschrieben (vgl. BUV-spezifische Aktivitätsfelder im Anhang 2):

1. Sicherstellung einer nachhaltigen städtebaulichen Entwicklung (Stadtplanung)
2. Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)
3. Förderung einer nachhaltigen Nutzung von Energie
4. Bewilligung und Kontrolle von Bauvorhaben
5. Erstellung und baulicher Unterhalt stadteigener Gebäude
6. Bewirtschaftung des städtischen Liegenschaftenportfolios
7. Förderung einer guten Baukultur und Schutz kulturhistorisch bedeutsamer Objekte
8. Bau und baulicher Unterhalt der Verkehrswege und der Entsorgungsinfrastruktur
9. Schutz des Lebensraums für Menschen, Tiere und Pflanzen (Stadtökologie)
10. Sicherstellung eines nachhaltigen Wertstoffkreislaufes
11. Sicherstellung der Entwässerung sowie der Abwasserreinigung

12. Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur
13. Betrieblicher Unterhalt der Verkehrsinfrastruktur
14. Pflege und Schaffung von Grün- und Freiräumen (Grünstadt Wil)
15. Steuerung der Projektportfolios im Lebensbereich (Multi-Projektmanagement)

Führungssystem

Im Rahmen von DialogG werden Organisationsstrukturen mit hoher Eigenständigkeit und eigenem Zweck als System bezeichnet. Diese Systeme zeichnen sich durch einen eigenen, geschlossenen Führungskreislauf aus und es fallen prinzipiell strategische, organisationsentwickelnde und ressourcensteuernde Aktivitäten an. Das Departement BUV bildet - ebenso wie die anderen Departemente der Stadt Wil - ein solches System (siehe nachfolgende Abbildung). Im Unterschied zum klassischen Organigramm werden in einer Systemübersicht nicht die Weisungsbefugnisse abgebildet, sondern es handelt sich um eine aktivitätsbezogene Darstellung. Es werden die wesentlichen Rollen des Systems mit ihrer Führungsperspektive sowie insbesondere mit den Aktivitätsfeldern abgebildet, für die diese Rollen verantwortlich sind. Die Systemübersicht fokussiert insofern auf die auszuführenden Aktivitäten einer Organisation anstatt auf hierarchische Führungsbeziehungen und stellt auch die subsidiären Systeme dar.



Die neu entwickelte Organisationsstruktur des BUV (nicht Organigramm) zeigt die vorstehende Abbildung und Zuordnung der Aktivitätsfelder im Lebensbereich (S+2) und bei den Bürgernahen Institutionen (S+1):

Gesamtführung im BUV

Die Gesamtführung des BUV umfasst als wesentliche Rollen der/die Departementsvorsteher/in (DV), der/die Departementsleiter/in (DL), unterstützt durch die Rollen der Koordinatoren für Entwicklung, Strategische und Operative Führung. Wesentlicher Grundgedanke hinter der (Weiter-)Entwicklung dieser Rollen war es, ein optimales

Zusammenspiel zwischen Politik und der Verwaltung zu erreichen. Der DV soll sich hierbei - unterstützt durch eine funktionierende Verwaltung - auf die Entwicklung der politischen Richtung des Departements konzentrieren können. Er setzt Leitplanken und trifft grundlegende Entscheidungen bezüglich Organisation, Strategie und Ressourcenverteilung im Lebensbereich. Der Stadtschreiber Aufw (StS Aufw) hat die Aufgabe im Sinne einer Aufsichtsfunktion.

Aufgrund der Komplexität der heute zu erbringenden Leistungen wird immer deutlicher, dass der/die DV nicht (mehr) in der Lage sein kann, alle Potenziale oder Implikationen von strategischen Entscheidungen alleine zu identifizieren oder abzuschätzen. Er/Sie benötigt hierfür eine "mitdenkende" Verwaltung, die ihm den entsprechenden Input gibt bzw. ihn in entsprechenden Fragen fachlich fundiert, aber auch mit der entsprechenden Übersicht über den Zweck des Gesamtsystems berät. Diese Rolle nimmt der DL in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitenden (AL) wahr. Das wesentliche Gremium für diese Zusammenarbeit stellt die Lebensbereichsleitung (LBL) dar. In der LBL werden abteilungsübergreifende sowie departementsübergreifende Themen besprochen und auch die grundsätzliche strategische und organisatorische Steuerung des Lebensbereichs behandelt. Auf diese Weise werden der DL und die AL in den Steuerungsdialog des BUV eingebunden und können zielgerichtet Input geben und ihr Fachwissen einbringen.

Für die Verwaltung ist es andererseits wichtig, im Rahmen klarer Leitplanken eigenständig agieren und sich entwickeln zu können. Ihr obliegt es, das interne Funktionieren der Departementsabläufe sicherzustellen. Der oder die DL hat hierbei die Aufgabe die Abteilungsleiter/innen zu führen und gemeinsam für eine gut funktionierende Zusammenarbeit sowie eine kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Zusammenarbeit zu sorgen. Die LBL nimmt hierbei auch nach Innen eine wichtige Funktion wahr, da in diesem Gremium die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen besprochen und entwickelt wird sowie Fragen der Ressourcenverteilung geklärt werden.

Die Rolle des oder der Entwicklungskoordinator/in Lebensbereich (lila Hut) ist im Rahmen des stadtweiten DialogG-Projekts in allen Lebensbereichen sowie auf der Ebene Stadt (S3) eingeführt worden². Die wesentliche Aufgabe dieser Rolle besteht darin, die Zusammenarbeit und die Organisation im BUV kontinuierlich zu entwickeln und zu optimieren.

Für die unmittelbar nächsten Schritte ist für das BUV der operative Koordinator (rote Hut) von besonderer Bedeutung. Dieser ist verantwortlich für die Steuerung der departementsinternen Ressourcen (Budget des BUV) sowie die Steuerung des gesamten departementalen Projektportfolios. Die Abteilungsleitenden haben die Aufgabe ihre jeweiligen Projektportfolios zu steuern und der operative Koordinator hat die Aufgabe dies abteilungsübergreifend vorzunehmen. Aufgrund der zentralen Bedeutung dieser Aktivität für die gesamthafte Leitung des Departements obliegt die Rolle Operative Koordination im BUV der Departementsleitung. Die Steuerung der Projektportfolios im Lebensbereich (Aktivitätsfeld 15) ist eine Kernaufgabe der Departementsleitung und gehört zu dieser Rolle.

Ergänzend zu den Rollen mit Querschnittscharakter (Finanz-, Personal-, IT- und Kommunikationskoordinatoren) gehören im BUV die Gruppe Zentrale Dienste mit deren Leitung. Diese übernehmen die Rollen der Finanz- und IT-Koordinatoren, während die Rollen der Personal- und Kommunikationskoordinatoren der Departementsleitung zugeordnet sind. Die Aktivitätsfelder 1 bis 14 sind den Abteilungen im Lebensbereich S+2 und den Bürgernahen Institutionen S+1 zugeteilt.

² vgl. Broschüre Nachhaltige Governance in der Stadt Wil, erstellt von Sustainance GmbH, Zürich.

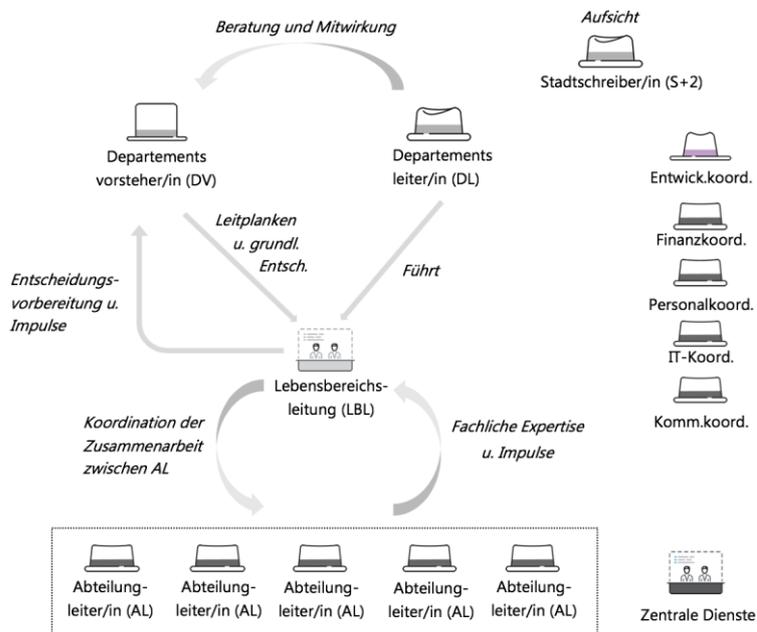


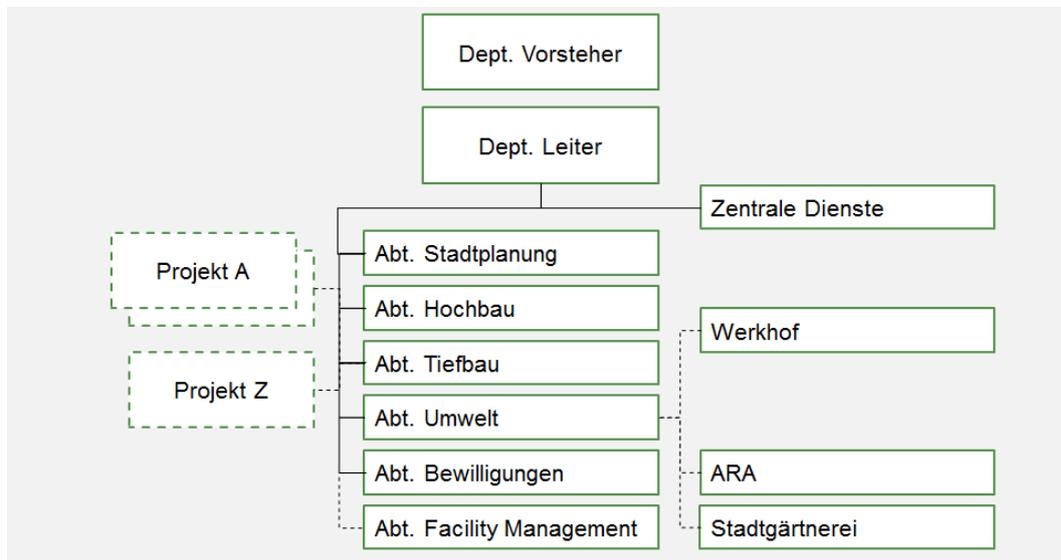
Bild: Führungssystem im BUV (S+2)

Organigramm BUV

Während die Systemübersicht die ausführenden Aktivitäten einer Organisation beleuchtet, fokussiert das klassische Organigramm auf hierarchische Führungsbeziehungen. Gestützt auf die Erkenntnisse aus der Projektarbeit DialogG hat das BUV geprüft, welche Aktivitätsfelder welchen Abteilungen zuzuordnen sind und welche organisatorischen Anpassungen sich dadurch aufdrängen, um bestmögliche Synergien in den Prozessen zu erreichen. Die Resultate der Organisationsanalyse zeigten, dass die verschiedenen Aktivitätsfelder im Wesentlichen bei denjenigen Abteilungen bleiben, die sie heute bereits erfüllen. Einzig das Aktivitätsfeld „Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur“ soll als organisatorische Einheit aus der Abteilung Hochbau herausgelöst werden (Subsidiär) und das Aktivitätsfeld „Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)“ soll in die Abteilung Stadtplanung wechseln.

Die Aktivitäten, die innerhalb des Werkhofs, der Abwasserreinigungsanlage (ARA) und der Stadtgärtnerei erledigt werden, sollen mit einer diesen Betrieben angemessenen grösstmöglichen Eigenständigkeit ausgeführt werden. Im Rahmen des DialogG-Projekts wurden diese deshalb als subsidiäre Systeme des BUV definiert. Dasselbe gilt für die abteilungs- und teils auch departementsübergreifenden Bauprojekte. Die Subsidiäre sind als eigene Führungskreisläufe aufzufassen, die im Rahmen der für sie festgelegten Leitplanken weitgehend eigenständig agieren. Insofern sollen die Abteilungsleitenden in den Subsidiären zukünftig nicht mehr Führungsrollen im Tagesgeschäft übernehmen, sondern eine Aufsichtsfunktion über die laufenden Aktivitäten wahrnehmen.

Die Erkenntnisse aus der Organisationsentwicklung BUV, namentlich die Bündelung von Themen und thematisch zusammengehörenden Aktivitäten, die Reduktion bzw. Verschiebung von Schnittstellen sowie Effizienzerfordernisse im Führungssystem machen Anpassungen an der Organisation des BUV notwendig. Der Stadtrat hat als dafür zuständiges Organ die folgende neue Organisationsstruktur genehmigt:



---- Subsidiäre (S+1); bürgernahe Institutionen als selbständige Organisationseinheit

Den einzelnen Abteilungen werden die folgenden Aktivitätsfelder zugeordnet:

Nr.	Aktivitätsfeld	Zuständige Abteilung
1	Sicherstellung einer nachhaltigen städtebaulichen Entwicklung	Stadtplanung
2	Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)	Stadtplanung
3	Förderung einer nachhaltigen Nutzung von Energie	Stadtplanung (vorläufig)
4	Bewilligung und Kontrolle von Bauvorhaben	Bewilligungen
5	Erstellung und baulicher Unterhalt stadteigener Gebäude	Hochbau
6	Bewirtschaftung des städtischen Liegenschaftenportfolios	Hochbau
7	Förderung einer guten Baukultur und Schutz kulturhistorisch bedeutsamer Objekte	Hochbau
8	Bau und baulicher Unterhalt der Verkehrswege und der Entsorgungsinfrastruktur	Tiefbau
9	Schutz des Lebensraums für Menschen, Tiere und Pflanzen (Stadtökologie)	Umwelt
10	Sicherstellung eines nachhaltigen Wertstoffkreislaufes	Umwelt
11	Sicherstellung der Entwässerung sowie der Abwasserreinigung	Umwelt (ARA)
12	Betrieblicher Unterhalt der Verkehrsinfrastruktur	Umwelt (Werkhof)
13	Pflege und Schaffung von Grün- und Freiräumen (Grünstadt Wil)	Umwelt (Stadtgärtnerei)
14	Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur	Facility Management
15	Steuerung der Projektportfolios im Lebensbereich (Multi-Projektmanagement)	Departementsleitung

Die inhaltliche Erarbeitung und Gliederung der Aktivitätsfelder im Lebensbereich ist erfolgt, die Aktivitätsfelder und Rollen sind im Detail beschrieben und auf der DialogG-Plattform in PDF-Form einsehbar. In Zukunft werden die Inhalte der Aktivitätsfelder periodisch überprüft. Entsprechend werden neue oder wegfallende Aktivitäten im System nachgeführt.

Erläuterungen zu Organigrammanpassungen

Zentrale Dienste

Die Aufgaben mit administrativem und führungsunterstützendem Charakter für die Departementsleitung und die Abteilungen des BUV werden in den Zentralen Diensten (bisher Departementssekretariat) zusammengefasst.

Den Zentralen Diensten steht der/die Leitende Zentrale Dienste vor. Er bestreitet das Sekretariat der LBL-BUV (Lebensbereichsleitung). Die Rollen Finanz- und IT-Koordination mit Querschnittscharakter sollen ebenfalls dem/der Leitende Zentrale Dienste übertragen werden, während die Rollen Personal- und Kommunikationskoordination bei der Departementsleitung bleiben.

Facility Management (FM)

Der betriebliche Unterhalt, der kleine bauliche Unterhalt sowie das Reservationssystem werden aus der Abteilung Hochbau herausgelöst und neu als selbständige Organisationseinheit geführt. Diese Abteilung umfasst somit neu sämtliche Aufgaben des Aktivitätsfeldes „Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur“, welches in der DialogG-Systematik als so genannter Subsidiär der Ebene S+1 zugeordnet ist. Diese organisatorische Verselbständigung rechtfertigt sich wegen der grossen Anzahl Mitarbeitenden (>90) und dem klar abgrenzbaren Aufgabenbereich und gewährleistet, dass sich die Abteilung Hochbau künftig ihren Kernkompetenzen widmen kann. Der Leiter FM wurde mit der Anstellungsverfügung per 1. Juni 2018 bereits in dieser Funktion angestellt. Die Aufteilung Hochbau – Facility Management hat nicht nur für die personelle Führung Konsequenzen, sondern erfordert auch in der finanziellen Führung Massnahmen. Im Budget 2019 wurden deshalb neu auch die Personalkosten aller FM-Mitarbeitenden der neuen Funktion 02217 des FM zugeordnet. Noch nicht abschliessend geklärt ist die Aufteilung des Sachaufwandes zwischen den beiden Abteilungen. Als direkte Folge der selbstständigen Organisationseinheit wird die bisherigen Bezeichnung Hausdienst, Reinigung, Reservationsstelle durch Facility Management ersetzt.

Abteilung Umwelt

Die bisherige Abteilung Betriebe und Entsorgung erhält aufgrund ihrer Aktivitätsfelder 9 bis 13 neu die Bezeichnung Abteilung Umwelt. In Bezug auf die der Abteilung angeschlossenen selbständigen, so genannt bürgernahen Organisationseinheiten (Subsidiäre) Werkhof, Stadtgärtnerei und ARA ändert sich vorderhand nichts. Hier wird wie bisher angestrebt, dass diese Betriebe klar zugewiesene Aufgaben erhalten, die sie möglichst eigenverantwortlich umsetzen. Im Zusammenhang mit den Arbeiten am Projekt Neubau Werkhof wird auch die künftige Organisation der Subsidiäre Werkhof und Stadtgärtnerei überprüft werden.

Abteilung Tiefbau/Abteilung Stadtplanung

Die bisherige Abteilung Tiefbau, Verkehr erfährt eine inhaltliche Anpassung, indem das Aktivitätsfeld 2 „Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)“ aus der Abteilung herausgelöst und der Abteilung Stadtplanung angegliedert wird. Mit der Zusammenführung können die strategischen, konzeptionellen und planerischen Kompetenzen gebündelt werden. Die Schnittstelle liegt neu zwischen der Planung und der Projektierung und nicht wie bisher zwischen zwei planenden Abteilungen. Die Abteilung Tiefbau kann sich demgegenüber verstärkt auf die Umsetzungs- und Unterhaltsprojekte fokussieren. Die Integration der Verkehrsplanung in die Stadtplanung im Umfang von 160 Stellenprozenten soll unter Berücksichtigung der Stellenplananpassungen zwar nicht sofort, aber spätestens auf 1. Januar 2020 vollzogen werden. Als direkte Folge dieser inhaltlichen Aufgabenverschiebung zwischen den Abteilungen Tiefbau, Verkehr und Stadtplanung wird auf den Umsetzungszeitpunkt hin auch die Abteilungsbezeichnung in Abteilung Tiefbau angepasst.

Projekte

Neben den dem BUV zugewiesenen jährlich wiederkehrenden Standardaufgaben werden mittlere und grössere Projekte in der Regel abteilungs- und teils auch departementsübergreifend bearbeitet. Dafür werden projektspezifische Projektorganisationen auf Zeit geschaffen, die im Wesentlichen aus Mitarbeitenden des BUV und anderer involvierter Departemente gebildet werden. Massgebend dafür ist der von einem Projektteam erarbeitete und vom Stadtrat noch abschliessend zu genehmigende Projektleitfaden zur Umsetzung der einheitlichen Projektmanagementmethode HERMES 5 in der Stadt Wil. Aufgrund der aktuell vakanten Departementsleitung BUV, wel-

cher auch die Projektleitung obliegt, wird die Einführung vorerst innerhalb des BUV weiterbearbeitet und die Einführung in den anderen Departementen vorderhand sistiert.

Schwerpunkte der Umsetzungsmassnahmen aus DialogG

Etablierung des neuen Führungssystems

Wichtig für die Realisierung der Optimierung wird die Etablierung des neuen Führungssystems sowie der Zusammenarbeit in abteilungsübergreifenden Fragen sein - insbesondere der internen Ressourcensteuerung. Die zentrale Aufgabe kommt hierbei dem oder der Departementsleiter/in (DL), den Abteilungsleiter/innen (AL) sowie dem Gremium der Lebensbereichsleitung (LBL) zu. Dem DL kommt hierbei die Aufgabe zu, das gemeinsame Verständnis für die Ausrichtung des BUV und für Optimierungs- und Synergiepotenzial weiter zu entwickeln und zu schärfen. Die LBL muss als wichtige Plattform genutzt und aktiv vom DL gestaltet und moderiert werden. Der DV muss den DL in der Etablierung des Führungssystems sowie in der eigenständigen Leitung der Verwaltung unterstützen.

Weiterentwicklung der Projekt-Portfolio Steuerung

Die Projektportfolio-Steuerung stellt eine der Schlüssel-Aktivitäten dar, um Ressourcen im BUV zu optimieren. Das BUV erhöht damit seine Fähigkeit, die laufenden Ressourcen gezielt zu steuern, Synergie-Effekte noch besser zu nutzen sowie den Bedarf an zukünftigen Ressourcen präzise abzuschätzen. Grundlage hierfür ist ein gemeinsames Verständnis bezüglich Projektdefinition, Abläufen und Rollen im Einklang mit der DialogG-Architektur sowie der Projekt-Methode Hermes. Das Etablieren und Pflegen dieses gemeinsamen Verständnis sowie der entsprechenden Portfolien und Abläufen ist eine kontinuierliche Führungsaufgabe. Diese Führungsaufgabe muss aufgrund der zentralen Bedeutung der Projektportfolio-Steuerung für das BUV von dem oder der DL übernommen werden.

Aufbau bürgerorientierter Beratungs- und Leistungsstrukturen

Die Zentralen Dienste spielen sowohl als interne Drehscheibe für Information und Querschnittskompetenzen wie auch als Schnittstelle zu den Bürger/innen eine wichtige Rolle im BUV. Die Leistungen, die das BUV hierbei gegenüber den Bürger/innen erbringt sind stark vernetzt. Dies wirkt sich auch auf das Beratungsangebot aus. Oftmals ist es gerade zu Beginn eines Anliegens seitens der Bürger/innen nicht trivial zu erkennen, welche Beratung durch welche Experten notwendig ist. Hier kann durch umsichtige Koordination des Beratungsbedarfs (eine Art Lotsendienst) viel Aufwand vermieden werden, Synergien genutzt werden und die Qualität der Beratung bzw. Leistung gesteigert werden. Die definierten Aktivitätsfelder stellen hierbei eine wichtige Grundlage dar, um die vernetzten Leistungen sichtbar zu machen und weitergehende Dienste gegenüber dem Bürger zu entwickeln.

Die Konstruktion der Subsidiäre

Die Konstruktion der subsidiären Systeme des BUV stellen mittelfristig einen wichtigen Mechanismus zur internen Ressourcenoptimierung dar. Zum einen hat sie eine Fokussierung der Führungsaufgaben zur Folge, zum anderen können die Subsidiäre für sich geführt und optimiert werden und nicht notwendige Beziehungen mit den Abläufen des BUV (auf Ebene S2) aufgelöst werden. Bei Subsidiären, die Dienstleistungen für andere Departemente bereitstellen (wie z.B. das Facility Management), kann das Angebotsprofil und die zu erbringenden Leistungen eigenständig entwickelt und in ihrem Ressourcenbedarf abgeschätzt werden.

2. Stellenplan Departement Bau, Umwelt und Verkehr

Vorgehen Stellenbegehren

Im Hinblick auf den Finanzplan 2018 bis 2022 hat das Departement Bau, Umwelt und Verkehr (BUV) im Mai 2018 anhand der jährlich wiederkehrenden Aufgaben und der laufenden und geplanten Projekte den mutmasslichen Ressourcenbedarf für die kommenden Jahre erhoben und entsprechende Stellenanträge gestellt. Nach der Beratung in der Departementsleitungskonferenz (DLK) hat der Stadtrat total vier zusätzliche Stellen in den Finanzplan 2018 bis 2022 aufgenommen, nämlich drei Projektleitungsstellen in den Abteilungen Hochbau, Umwelt (bisher Betriebe, Entsorgung) und Stadtplanung sowie eine Stelle „Reinigung“ im Facility Management.

Aufgrund der kritischen Voten anlässlich der Beratung des Finanzplans an der September-Sitzung 2018 im Stadtparlament hat das BUV entschieden, die Stellenbegehren formal nicht im Rahmen des Budgets 2019 zu beantragen, sondern dem Stadtparlament eine Gesamtschau der departementalen Situation zusammen mit den einzelnen Stellenbegehren zu unterbreiten. Auf der Basis einer detaillierten Erhebung und Planung des Personalbedarfs, der notwendig ist für die Erledigung der Aufgaben und Projekte in den einzelnen Abteilungen, wurden die einzelnen Stellenanträge nochmals kritisch hinterfragt und verifiziert.

Dieses neu geplante Vorgehen hatte insofern Konsequenzen auf das Budget 2019, als dass dem Stadtparlament neu nicht die Kreditbegehren für die einzelnen Stellenplanergänzungen und –anpassungen unterbreitet wurden. Vielmehr wurde auf der Basis der im Finanzplan angezeigten Stellenbegehren BUV ein Finanzpool von 300'000 Franken für neue Stellen ab dem zweiten Semester 2019 ins Budget 2019 aufgenommen mit der Begründung und Absicht, dass der Stadtrat dem Stadtparlament mittels separatem Bericht und Antrag die konkreten Stellenbegehren in einer Gesamtschau im Verlauf der zweiten Hälfte November 2018 unterbreiten wird. In Nachachtung des Grundsatzes der Budgetvollständigkeit musste dieser Betrag dennoch ins Budget 2019 eingestellt werden, auch wenn die mit den Stellenbegehren anfallenden zusätzlichen jährlich wiederkehrenden Personalkosten erst mit deren formellen Genehmigung finanzrechtlich wirksam werden. Der Stadtrat hat diesem Vorgehen zugestimmt und einen Finanzpool von 300'000 Franken (inkl. 20% Lohnnebenkosten) ins Budget 2019 eingestellt.

Erhebungsmethode Ressourcenbedarf

Schnittstelle zu Aktivitätsfelder

Allein aus der Zuordnung der Aktivitätsfelder im Rahmen der Organisationsanalyse DialogG ergibt sich nicht unmittelbar ein veränderter Stellenbedarf. Im Rahmen der DialogG-Entwicklung wurden die bestehenden Aktivitäten gebündelt und fokussiert. Ein Stellenbedarf kann sich indes ergeben, wenn für die entsprechenden Aktivitäten ein deutlich höherer Aufwand anfällt als bisher bzw. als im Stellenplan zugrunde gelegt ist. Dabei ist jedoch ausdrücklich festzuhalten, dass mit der Definition der Aktivitätsfelder keine zusätzlichen Aufgaben übernommen wurden. Die Aktivitätsfelder konnten jedoch zu einer klareren Identifikation der heute bestehenden Aufgaben beitragen, weil eine entsprechende Architektur zur Verfügung stand, über die die Aufwände präziser zugeordnet, vergleichbar und frei von Redundanzen erfasst werden konnten.

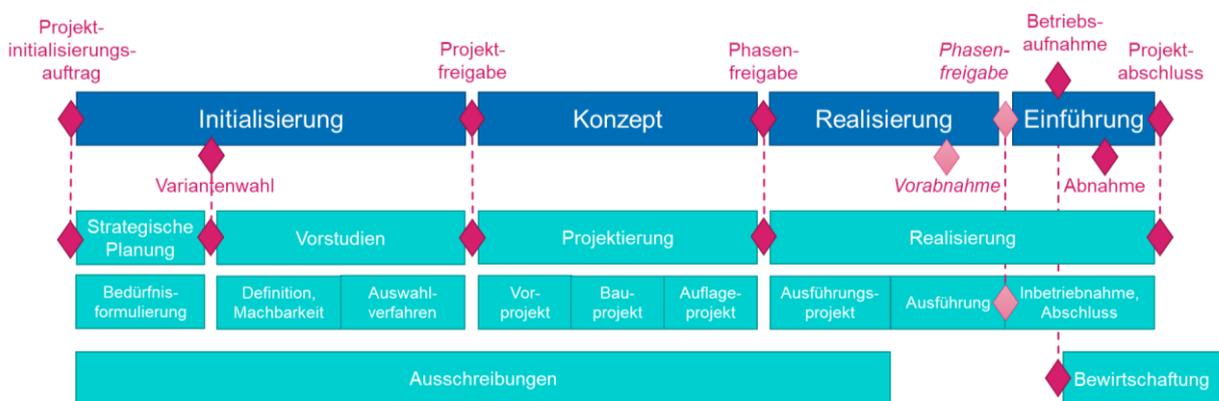
Leistungszeiterfassung bzw. -prognose

Sämtliche Abteilungen des BUV haben die Planung der Personalressourcen für ihre abteilungsspezifischen Aufgaben einerseits und ihre Projekte andererseits nach einem einheitlichen Standard ermittelt und in entsprechenden Portfolios detailliert dokumentiert. Dabei orientierte man sich sowohl bei den Standardaufgaben gemäss Erfolgsrechnung als auch bei den Projekten gemäss Investitionsrechnung an der Struktur der Leistungszeiterfassung.

Diese wird im BUV seit September 2018 mit überarbeiteten Projektlisten und Kostenarten eingesetzt und ermöglicht neu eine systematische Erfassung der erbrachten Leistungen. Künftig wird es möglich sein, die veranschlagten Zeitbudgets pro Aufgabe und Projekt verlässlich und eindeutig mit dem effektiven Stundenaufwand abzugleichen. Basis für die aktuelle Ressourcenerhebung der Aufgaben und Projekte bilden individuelle Stundenerhebungen einzelner Abteilungen und abteilungsspezifische Erfahrungswerte, die insbesondere durch die externen Auftragsvergaben gemäss dem Öffentlichen Beschaffungswesen regelmässig hinterfragt werden. 2019 wird dann das erste Referenzjahr sein für den Abgleich der Planungsannahme mit der Realität. Daraus lassen sich dann Erkenntnisse bei der künftigen Ressourcenplanung für die jährlich wiederkehrenden abteilungsspezifischen Standardaufgaben sowie die Projekte entnehmen. Diese wiederum bilden dannzumal eine wichtige Entscheidungsgrundlage für heute zwar angezeigte, aber im Detail noch zu verifizierende künftige Stellenbegehren ab dem Budget 2020.

Projektmanagementmethode HERMES

Bei der Ressourcenplanung der Projekte innerhalb der einzelnen Abteilungen bildeten die Projektphasen gemäss der in Einführung befindlichen Projektmanagementmethode HERMES 5 die Grundlage. Da deren Phasenmodell (nachstehend blau) nicht mit der Systematik der SIA-Phasen (nachstehend grün) korrespondiert, gilt für die Lesbarkeit der Projektportfolios die nachfolgende Zuordnung der SIA-Phasen zu den HERMES-Phasen. Im BUV bilden vor allem die Planungsphasen Vorabklärung, Initialisierung und Konzept den zeitlichen Schwerpunkt und somit auch Ressourcen treibenden Faktoren, die Phasen Realisierung und Einführung demgegenüber sind zwar finanziell bedeutend, jedoch zeitlich meist kürzer. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass gegenüber den bisherigen Projektplanungen nun einheitlich über alle Abteilungen hinweg entsprechend pauschalierte Zeitfenster für den politischen Entscheidungsprozess (1/2 bis 1 Jahr) einerseits und die Auflage- und Rechtsmittelverfahren (1/2 bis 1 Jahr) andererseits mitberücksichtigt wurden. Die Erkenntnisse daraus sind teilweise bereits ins Budgets 2019 eingeflossen mit der Folge, dass die Investitionsrechnung 2019 von der Investitionsplanung im Finanzplan bei einzelnen Projekten abweicht. Dies wiederum sollte sich positiv auf den im Parlament stark kritisierten Realisierungsgrad auswirken.



Auf der Basis dieser Aufgaben- und Projektplanungen in den einzelnen Abteilungen werden die beantragten Stellenplananpassungen nachfolgend nach einer einheitlichen Struktur entsprechend begründet. Diese beschreiben zusammenfassend die Ressourcen beeinflussenden Faktoren in den jährlich wiederkehrenden Standardaufgaben einerseits und den Projekten andererseits. Zu einzelnen Projekten und Programmen erfolgen kurze ergänzende Ausführungen für das Verständnis zum Inhalt. Nebst der Darlegung der Ist-Situation im Stellenplan der Abteilung und dessen Entwicklung in den vergangenen Jahren wird auf der Grundlage der detaillierten mutmasslichen Stundenerhebungen für die Aufgaben und Projekte der prognostizierte Ressourcenbedarf für die

kommenden Jahre ermittelt bzw. abgeschätzt. Dieser Bedarf wird der heute verfügbaren Nettoarbeitszeit aufgrund der bewilligten Stellen gegenübergestellt, um den entsprechenden Handlungsbedarf abzuleiten. Daraus ergeben sich als Schlussfolgerung die beantragten Anpassungen im Stellenplan mit den entsprechenden finanziellen Auswirkungen für 2019 sowie jährlich wiederkehrend ab 2020.

2.1. Stellenplan Abteilung Bewilligungen

Ausgangslage

Die Abteilung Bewilligungen beinhaltet das Aktivitätsfeld 4 „Bewilligung und Kontrolle von Bauvorhaben“. Das breit gefächerte Aufgabengebiet umfasst zusammenfassend namentlich das Baubewilligungsverfahren, die Begleitung von Sondernutzungsplanverfahren und anderer Planverfahren wie Zonenplanänderungen. Im Weiteren ist die Abteilung für die feuerpolizeilichen Bewilligungen (Brandschutz) zuständig, ist Fachstelle für die Luftreinhaltung und Energiefachstelle und verantwortlich für den baulichen Zivilschutz. Die Beschreibung der Aufgaben im Detail ist aus dem Anhang 1 ersichtlich.

Die Abteilung Bewilligungen führt derzeit keine eigenen Projekte. Sie ist aber aufgrund ihres fachspezifischen Know-hows insbesondere bei folgenden grösseren Projekten involviert: Stadtentwicklungskonzept 2019ff, Kommunalen Richtplan Revision 2020ff, Revision Schutzverordnung sowie öffentliches Register der Eigentumsbeschränkungen (ÖREB).

Stellenplan

Mit dem Budget 2018 bewilligte das Stadtparlament eine zusätzliche Vollzeitstelle Sachbearbeiter/in „Bewilligungen“. Diese konnte per 1. Juli 2018 besetzt werden. Mit dem heutigen Stellenplan von total 600% für die Bereiche Bewilligungen und Baukontrolle sowie dem administrativen Support durch die Zentralen Dienste im Umfang von aktuell rund 80 bis 100 Stellenprozente (vgl. Ziffer 2.7) sollten die aktuellen und mittelfristig bekannten Aufgaben der Abteilung Bewilligungen bewältigt werden können. Die detaillierte Leistungserfassung im ersten vollständigen Referenzjahr 2019 wird Aufschluss darüber geben, wo Abweichungen zum Sollwert bestehen. Im Stellenplan der Abteilung Bewilligungen sind auch rund 20% für das Aktivitätsfeld „Energie“ der Abteilung Stadtplanung (vgl. Ziffer 2.6) enthalten.

Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll³</i>	<i>Prozent Ist⁴</i>
Leiter/in Bewilligungen	LK 22-25	100	100
Sachbearbeiter/in Bewilligungen	LK 16-19	100	100
Sachbearbeiter/in Bewilligungen *)	LK 16-19	100	100
Baukontrolleur/in	LK 15-18	100	100
Baukontrolleur/in	LK 15-18	100	100
Baukontrolleur/in	LK 15-18	100	100
Total		600	600

*) vom Stadtparlament mit dem Budget 2018 genehmigt.

³ Rechtskräftig bewilligte Stellenprozente gemäss Stellenplan (gilt analog für alle nachfolgenden Tabellen unter Ziffer 2.2 bis 2.7)

⁴ Aktuelle Stellenbesetzung des Stellenplans (gilt analog für alle nachfolgenden Tabellen unter Ziffer 2.2 bis 2.7)

2.2 Stellenplan Abteilung Umwelt

Stellenantrag

Projektleiter/in Wasserbau/Gewässerschutz

Stellenprozente:	80 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	19 bis 22
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 68'124.15 – Fr. 94'541.70
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 13'624.85 – Fr. 18'908.35
Aufwand Budget 2019:	Fr. 56'750.00 (bei Anstellung ab 1.7.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 113'500.00

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>
Leiter/in Betriebe, Entsorgung	LK 24 – 27	100	100
Projektleiter/in Siedlungsentwässerung *)	LK 19 – 22	100	80
Total		200	180
Stadtgärtnerei		850	850
Werkhof		2250	2250
ARA Freudenau		300	300

*) vom Stadtparlament mit dem Budget 2016 genehmigt.

Für die Erfassung und Nachführung des Kanalisationskatasters bezieht die Abteilung Betriebe und Entsorgung Dienstleistungen von der Abteilung Tiefbau, Verkehr im Umfang von aktuell jährlich rund 60 Stellenprozent. Diese werden neu im Stellenplan Umwelt ab 1. Januar 2019 ausgewiesen⁵.

Entwicklung Stellenplan

Mit der Gemeindevereinigung wurden im Werkhof 200 Stellenprozente von der Gemeinde Bronschhofen übernommen, im Bereich Administration erfolgte indes keine Aufstockung. Die Stelle „Projektleiter Siedlungsentwässerung“ besteht seit 2016.

Begründung

Aufgaben und Projekte

Der Abteilung Umwelt und seinen Subsidiären Werkhof, Stadtgärtnerei und ARA sind folgende fünf Aktivitätsfelder zugeordnet:

- Betrieblicher Unterhalt der Verkehrsinfrastruktur
- Sicherstellung eines nachhaltigen Wertstoffkreislaufes
- Sicherstellung der Entwässerung sowie der Abwasserreinigung
- Schutz des Lebensraums für Menschen, Tiere und Pflanzen (Stadtökologie)
- Pflege und Schaffung von Grün- und Freiräumen (Grünstadt Wil)

⁵ gemäss Beschluss des Stadtrats vom 27. November 2018 (198/2018)

Nebst den vielfältigen Standardaufgaben der Abteilung in den Bereichen Betriebe (Werkhof, Stadtgärtnerei, ARA), Freizeit, Gemeindestrassen, Umwelt und Volkswirtschaft (vgl. Auflistung im Anhang 1) bilden in den nächsten Jahren vor allem grosse Projekte die Ressourcen treibenden Faktoren. Dazu zählen unter anderem sechs komplexe Hochwasserschutzprojekte, das Projekt „ARA Region Wil-Uzwil“ (rund 80 Mio.) sowie der Neubau Werkhof. Zudem sind in den vergangenen Jahren unabhängig von der Gemeindevereinigung diverse neue Aufgaben dazugekommen. Dazu zählen namentlich:

- Ansprechpartner von aktuell zirka 10 Strassenkorporationen, gemeinschaftlichen Unternehmen, usw. betreffend Unterhalt von Gemeindestrassen 3. Klasse; Fachliche Betreuung, Kostenverlegung, usw.
- Sanierung von Altlasten (Deponien, Schiessanlagen)
- Hundewesen, Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften
- Betreuung gesamte Landwirtschaft: Administration, Verwaltung, Ansprechpartner für Landwirte, Entschädigungen (z. B. GaöL) usw. → Hauptarbeit durch Zentrale Dienste
- Betriebskommission ARA, Abwasserverband Oberes Murgtal
- Tierschutz und Tierhilfe
- Laufende Erweiterung der Grün- und Freiraumplanung unter anderem auch im Zusammenhang mit der Übernahme der gesamten Landwirtschaft.
- Bearbeitung Grabmalbewilligungen gemäss Friedhofreglement

Übersicht der bedeutenden Projekte

<i>Grund⁶</i>	<i>Prio.</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Zeitraum</i>	<i>Rolle</i>
GA/VP	1	ARA Region Wil – Uzwil; Studien Vorprojekt, Abstimmung Bauprojekt	I/K: 2012 - 2018 K: 2018 – 2021 P: Ab 2021 - 2024	PB PB PB
GA/VP	1	Thurauen Renaturierung 2. Etappe Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2019 K: 2020 A: ab 2021	PL PL PL
GA	1	Altlasten: Rückbau Standort Egelsee; Studien / Bauprojekt Auflageprojekt, Ausführung Kostenverlegung	I: 2013 – 2016 K/R: 2018 – 2019 R: 2019-2020	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP1: Krebsbach Rossrüti; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2018 K: 2019 – 2020 R: 2021 – 2023	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP2: Krebsbach Konstanzerstrasse; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2019 K: 2020 – 2022 A: ab 2023	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP3: Furtbach Cherengärtli Rossrüti; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2018 K: 2018 – 2020 A: 2021 - 2023	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP4: Maugwil Seitenbach; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2018 K: 2018 – 2019 A: 2020/21	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP5: Maugwilerbach/Trungerbach; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2019 K: 2019 – 2021 A: ab 2022	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz TP6: Krebsbach Weierwiese; Vorprojekt Auflageprojekt, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2016 – 2019 K: 2019 – 2021 A: ab 2022	PL PL PL
GA	1	Hochwasserschutz Region Wil; Alpbach, Krebsbach, Huebbach A1: Vorprojekt, Auflageprojekte, Kostenverlegung Ausführung	I/K: 2011 – 2016 K: 2019 – 2024 A: ab 2021 bis ...	PB PB

⁶ Erläuterungen zur Legende: vgl. Projektportfolio BUV gemäss Anhang 4

GA	1	Kinderspielplätze gem. Spielplatzkonzept: Sanierung / Erneuerung	I/K: laufend	PL/PB
LZ	1	Werkhofneubau: Studien, Vorprojekt, Bauprojekt, Ausführung	I/K: 2018 bis 2022 R: ab 2023	PL PB

Detailerläuterung zu einzelnen Projekten/Programmen

Projekt Neubau/Zusammenlegung Werkhof/Stadtgärtnerei

Der Werkhof der Stadt Wil ist deutlich zu klein. Mit der Vereinigung Wil/Bronschhofen hat sich die Situation weiter verschärft. Dadurch leidet die Effizienz immer mehr. Unter anderem müssen diverse Geräte, Maschinen oder Materialien an insgesamt vier weiteren Standorten dezentral untergebracht werden. Erste umfassende und detaillierte Analysen wurden bereits im Zuge der Vereinigung 2010/11 gemacht mit der Aussage, dass ein neuer Werkhof in zirka acht bis zehn Jahren realisiert werden sollte. Dabei wurde damals unter anderem auch eine mögliche Zusammenführung von Werkhof und Stadtgärtnerei geprüft und als sinnvoll eingestuft. Auch die Stadtgärtnerei ist mit ihren Anlagen, was die Infrastruktur für Personal und Maschinen/Geräte betrifft, am bestehenden Standort stark eingeschränkt. Zudem sind diese Anlagen völlig veraltet; teilweise handelt es sich um Provisorien. Die Ausrichtung der beiden Betriebe wird seither sorgsam in diese Richtung entwickelt. Mit der nochmaligen Überprüfung von Bedarfsanalyse und Vorstudie kann danach das Vorprojekt ausgelöst werden. Mit dem Neubau ist nicht vor 2023 zu rechnen.

Projekt ARA Region Wil-Uzwil

Die Studie „ARA Region Wil – Uzwil“ ist abgeschlossen und wurde in allen Teilen als positiv und zukunftsgerichtet eingestuft. In der zweiten Hälfte 2018 startet daher die Vorprojektphase. Der Projektplan sieht eine Volksabstimmung in den betroffenen Gemeinden in der zweiten Hälfte 2021 vor. Es sollen die vier Kläranlagen Jonschwil, Zuzwil, Uzwil und Wil zu einer Kläranlage zusammengelegt werden. Standort ist Uzwil, am tiefsten Punkt der vier heutigen Anlagen. Der Leiter Betriebe Entsorgung führt bis zur Volksabstimmung die Projektgruppe, welche im August 2018 ihre Arbeit aufgenommen hat. Diese liefert der Lenkungsgruppe die notwendigen Grundlagen für die fortlaufenden Entscheidungen in den Teilprojekten Bau, Trägerschaft, Finanzen und Organisation. Unterstützt wird sie durch ein Bauherrenberatungsteam. Aus heutiger Sicht wird davon ausgegangen, dass es sich um ein Bauvolumen von ca. 80 Mio. handelt. Sollte wider Erwarten die Abstimmung für eine gemeinsame ARA abgelehnt werden, so hat die ARA Wil aufgrund der gesetzlichen Vorgaben (Mikroverunreinigungen) und des fortgeschrittenen Alters der ARA umgehend ein Projekt auf der eigenen Anlage zu initialisieren.

Projekt Hochwasserschutz

Beim Hochwasserschutz sind insgesamt sechs Teilprojekte in Arbeit, wobei der Projektstand schon heute unterschiedlich ist. Der Arbeitsaufwand für die Projektleitung wird sich aber in den nächsten Jahren kontinuierlich erhöhen. Aus heutiger Sicht kann davon ausgegangen werden, dass das erste Projekt ab 2020 zur Ausführung gelangen könnte. Beim Hochwasserschutzprojekt Region Wil liegt die Federführung beim Kanton Thurgau. Der Leiter Betriebe, Entsorgung hat in der Projektleitung Einsitz. Mit Fortdauer der Projektbearbeitung erhöht sich der Aufwand für die Projektleitung/Bauherrschaft stetig. Dabei handelt es sich bei allen Projekten um anspruchsvolle und zeitintensive Aufgaben mit vielen involvierten Partnern und zahlreichen betroffenen Grundeigentümern. Aufgrund des Hochwasserereignisses von 2015 ist der zeitliche Druck für Massnahmen anhaltend hoch.

Projekt Altlastensanierung

Die Sanierungen von Altlasten wird die Stadt Wil in den nächsten Jahren beschäftigen. Sanierungsbedürftig gemäss den gesetzlichen Vorgaben ist aktuell neben der Deponie Egelsee auch die Schiessanlage Thurau. Andere könnten später folgen. Sanierungen werden vom Kanton verfügt und sind daher in einer zeitlichen Absprache umzusetzen.

Ressourcenbedarf

Der Leiter Umwelt ist mit den laufenden Aufgaben vollumfänglich ausgelastet. Für Projektaufgaben bleibt aktuell nur Überzeit, welche in den vergangenen drei Jahren durchschnittlich 300 Stunden pro Jahr betragen. Kommt hinzu, dass der Leiter Umwelt in den nächsten Jahren (mindestens bis zur Abstimmung 2021) in der Funktion als Projektleiter stark in das Vorprojekt „ARA Region Wil-Uzwil“ eingebunden ist. Daneben erfordert die Neubauplanung Werkhof/Stadtgärtnerei ebenfalls zusätzliche Ressourcen. Der Kanton dürfte zudem in den nächsten Jahren weitere Altlastensanierungen verfügen (z. B. Schiessanlage Freudenau).

Aus dem Aufgaben- und Projektportfolio ergeben sich fehlende Personalressourcen von 1'100 Stunden im Jahr 2019 und 1'350 Stunden im Jahr 2020 mit zunehmender Tendenz. Damit der heutige Leiter Umwelt seine Rolle als Projektleiter aller vorerwähnten Grossprojekte auch wahrnehmen kann, bedarf er einer kompetenten fachlichen Unterstützung in der Funktion eines Projektleiters im Umfang von 80 Prozent. Die neue Stelle umfasst primär die Bearbeitung aller Aufgaben im Zusammenhang mit Gewässer, namentlich die Wasserbauprojekte und den Hochwasserschutz. Die Aufwendungen werden in den nächsten Jahren laufend steigen. Einerseits aufgrund der anstehenden dringenden Projekte, andererseits aber auch für die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gewässerbaulinien. Danebst hat der Stelleninhaber auch die Stellvertretung des Abteilungsleiters inne.

Die Stellenplananpassung wird auch zum Anlass genommen, die departementsinternen Stellenpläne zu bereinigen. Der Stadtrat hat beschlossen, den Stellenanteil von rund 60 Stellenprozente für die Nachführung des Kanalisationskatasters per 1. Januar 2019 vom Stellenplan Tiefbau, Verkehr in den Stellenplan der Abteilung Umwelt zu verschieben. Für die Abteilung Umwelt hat diese Stellenverschiebung keine finanziellen Auswirkungen, da die Finanzierung bereits bisher über die Spezialfinanzierung Abwasser erfolgte mittels einer internen Verrechnung im Budget. Für die Abteilung Tiefbau führt diese Verschiebung von 60 % demgegenüber zu einer finanzrechtlichen Ausgabe, weil sie neu über den allgemeinen Gemeindehaushalt zu finanzieren ist. Dies wird nachstehend unter Kapitel 2.5 transparent ausgewiesen. Die Dienstleistungen der Abteilung Tiefbau für die Abteilung Umwelt im Bereich der Kanalisationsprojekte werden demgegenüber wie bisher auch künftig über eine pauschale interne Verrechnung der Spezialfinanzierung Abwasser belastet.

Finanzielle Auswirkungen

Personalaufwand

Die Verschiebung der Teilzeitstelle „Sachbearbeiter/in Kanalisationskataster“ in der Abteilung Umwelt hat zur Folge, dass die bisherige interne Verrechnung der Personalkosten zu Gunsten der Abteilung Tiefbau, Verkehr entfällt. Für die Abteilung Umwelt hat die Stelle somit keine finanziellen Auswirkungen, da die Personalkosten bereits bisher über die Spezialfinanzierung Abwasseranlagen finanziert wurden. Die Zusatzkosten zu Lasten des allgemeinen Gemeindehaushalts werden in der Abteilung Tiefbau, Verkehr ausgewiesen.

Die beantragte zusätzliche 80%-Stelle ist im Finanzplan für das Jahr 2019 noch mit 100 % angezeigt worden. Die Zusatzkosten für das Jahr 2019 (ab 1.7.) und ab 2020 setzen sich somit wie folgt zusammen:

<i>Abteilung Umwelt</i>	<i>Kosten 2019</i>		<i>Max. Mehrkosten ab 2020</i>	
	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>
Projektleiter/in Wasserbau, 80 %	48'000	57'000	95'000	114'000
Sachbearbeiter Kanalisationsanlagen, 60 % <i>(Verschiebung von Abteilung Tiefbau, Verkehr)</i>	0	0	0	0
Total	48'000	57'000	95'000	114'000

Sachaufwand

Für die Bereitstellung des notwendigen Arbeitsplatzes wird mit einem Sachaufwand von einmalig pauschal Fr. 10'000.-- (Mobilier, Informatik) gerechnet.

Allfällige Mehr- oder Minderausgaben

Es handelt sich bei der Stelle Wasserbau hauptsächlich um Oberbauleitungs- und interne Verwaltungsaufgaben, welche nicht durch Dritte ausgeführt werden können. Dies trotz externer Begleitung durch einen Fachexperten. Bei der Stellvertretung für den Leiter Betriebe handelt es sich um eine organisatorisch notwendige Massnahme. Damit ergeben sich weder Mehreinnahmen noch Minderausgaben. Mit der Schaffung der personellen Ressourcen wird jedoch verhindert, dass es zu unnötigen und langwierigen Verzögerungen im gesamten Prozessablauf kommt und damit Unverständnis bei der Bevölkerung hervorgerufen wird.

2.3 Stellenplan Abteilung Hochbau

Stellenantrag

Projektleiter/in Hochbau

Stellenprozente:	100 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	19 bis 22
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 85'155.20 – Fr. 118'177.15
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 17'031.05 – Fr. 23'635.45
Aufwand Budget 2019:	Fr. 71'000.-- (bei Anstellung ab 1.7.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 141'800.--

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>
Leiter/in Hochbau	24 - 27	100	100
Verantwortliche/r Bau- und Projektmanagement	19 - 22	100	100
Verantwortliche/r Portfoliomanagement	19 - 22	100	80
Sachbearbeiter/in Kreditoren	11 - 14	20	40
Total		320	320

Ausserhalb des bewilligten Stellenplans Hochbau ist der Fachverantwortliche Arbeitsschutz und Gesundheit während der Projektphase dem Leiter Hochbau unterstellt. Die Zuordnung erfolgte aus der Erkenntnis, dass ein Grossteil der Erfassung der sicherheitsrelevanten Dokumentationsvorgänge und die daraus resultierenden Massnahmen zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit den baulichen Bereich betreffen. Für 2019 werden die Lohnkosten der bis Ende 2019 befristeten 80%-Stelle aus dem projektbezogenen Investitionskredit 2019, Anteil Betriebskosten, Kto. 02901.52900.101, finanziert (vgl. Kommentar zur Investitionsrechnung im Budget 2019). Wo und in welchem Umfang eine Stelle ab 1.1.2020 notwendig und angesiedelt ist, ist im Rahmen des Gesamtkonzepts Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unter der Projektleitung des Personaldienstes festzulegen.

Entwicklung des Stellenplans

Die Abteilung Hochbau umfasste vor der Gemeindevereinigung 320 Stellenprozente. Nach der Ausgliederung der Hausdienste (LeiterIn 80%) in die neue Abteilung Facility Management befindet sich das Total der Stellenprozente wieder auf dem Stand von 2005. Trotz des Abgangs der in die Thurvita AG ausgelagerten Liegenschaften hat sich das Aufgaben- und Projektvolumen der Abteilung nach der Gemeindevereinigung hinsichtlich Kapazitäten im Bau- und Projektmanagement, des Portfoliomanagements und speziell des Beratungsbedarfs im Ortsbildbereich stark erweitert, ohne dass bisher die Ressourcen angepasst wurden.

Begründung

Die Abteilung Hochbau beinhaltet folgende drei Aktivitätsfelder:

Das Aktivitätsfeld „Erstellung und baulicher Unterhalt stadt-eigener Gebäude“ ist wie folgt umschrieben:

- Nachhaltige Sicherstellung des städtischen Bedarfs an Gebäuden durch Neubau und Unterhalt bestehender Gebäude. Dies umfasst im Wesentlichen die Beratung bezüglich der Planung und Durchführung von Hochbau-Projekten, die Entwicklung und Priorisierung des Hochbau-Projekt-Portfolios sowie die Planung, Genehmigung und Durchführung von städtischen Hochbau-Projekten.

Das Aktivitätsfeld „Bewirtschaftung des städtischen Liegenschaftenportfolios“ ist wie folgt umschrieben:

- Nachhaltige Sicherstellung des städtischen Bedarfs an Liegenschaften durch Erwerb und wirtschaftlichen Umgang mit dem bestehenden Portfolio. Dies umfasst im Wesentlichen die kontinuierliche Bewertung des eigenen Portfolios sowie Bewertung von Liegenschaften, den Kauf, Verkauf und die Vermietung von Liegenschaften sowie die Führung des städtischen Liegenschaftenportfolios.

Das „Aktivitätsfeld Förderung einer guten Baukultur und Schutz kulturhistorisch bedeutsamer Objekte in der Stadt Wil“ ist wie folgt umschrieben:

- Förderung einer guten Baukultur sowie Erhalt und Schutz historisch bedeutsamer Objekts bzw. Ensembles in der Stadt Wil. Dies umfasst im Wesentlichen die Förderung einer guten Baukultur, den Erhalt und die Pflege von denkmalgeschützten Objekten, die Prüfung von Subventionen für die Denkmalpflege sowie den Erhalt und Schutz der Altstadt.

Die Abteilung Hochbau steht nach dem Abschluss des Jahrhundertprojekts Sportpark Bergholz vor einem ressourcenbedingten Nachholbedarf im baulichen Unterhalt des im Rahmen der Gemeindevereinigung zusammengeführten Immobilienportfolios (insbesondere deren bauliche und energetische Ertüchtigungen) sowie vor künftigen enormen Herausforderungen in der baulichen Umsetzung der Schulraumplanung (Projekt Schule 2020).

Während der vergangenen Jahre haben auch die Zusammenführung, Neuausrichtung und Organisationsentwicklung der Hausdienste (neu Facility Management) sowie der Aufbau einer Reservationsstelle ausserordentliche Ressourcen der Abteilung beansprucht. Grössere Herausforderungen stehen zudem mit der Weiterentwicklung des Zeughausareals, der Zweiradabstellanlage an der unteren Bahnhofstrasse 1 bis 11, des Turms und der Wahrnehmung der Eigentümerinteressen der Stadt Wil bei Arealentwicklungen an.

Aufgaben

Die Abteilung Hochbau befasst sich mit sämtlichen baulichen und liegenschaftstreuhandrischen Belangen des städtischen Liegenschaftenportfolios, das einen Verkehrswert von rund 300 Mio. Franken (Verwaltungs- und Finanzvermögen) sowie Zumietungen von Liegenschaften für die Zwecke von Verwaltung, Schulen sowie des

Departements Soziales, Jugend und Alter (SJA). Schulliegenschaften weisen einen Verkehrswert von rund 150 Mio. Franken auf, die Verwaltungsgebäude rund Fr. 17 Mio. Franken.

Mit der Gemeindevereinigung hat sich das von der Abteilung Hochbau betreute Portfolio um einen Gebäudewert von rund 42 Mio. Franken, um 27 Grundstücke sowie um 24 landwirtschaftliche Pachtgrundstücke erweitert. Zwischenzeitlich sind mit der Überführung in die Thurvita die Gebäude des Alterszentrums Sonnenhof sowie des Altersheims Rosengarten (Verkehrswert insgesamt Fr. 25,6 Mio.) aus dem Zuständigkeitsbereich der Abteilung ausgegliedert worden.

Die betriebstaugliche Bereitstellung der Verwaltungsstandorte sowie die betriebswirtschaftliche und bedarfsgerechte Bewirtschaftung des gesamten Mobiliarinventars von Schule und Verwaltung ergänzen den Zuständigkeitsbereich. Zusätzlich werden sämtliche Sport- und Kulturliegenschaften betreut und auf die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der unterschiedlichsten Anspruchsgruppen ausgerichtet. Dies umfasst auch den Stadtsaal, für den das Portfoliomanagement auch die Verwaltung der Stockwerkeigentümerschaft führt.

Einen grossen Ressourcenbedarf erfordert der bauliche Unterhalt des Immobilienportfolios, das in den nächsten Jahren einen jährlichen Sachaufwand von mindestens 2,4 Mio. Franken erfordert. Der Betrag setzt sich aus zahlreichen objektbezogenen Aufwendungen für den baulichen Unterhalt und für Kleininvestitionen zusammen. Die Bedarfs- und Kostenermittlung erfolgt in Abstimmung mit dem Facility Management, den Nutzenden und den baulichen Unterhaltsintervallen gemäss dem FM-Programm Planon. Die Offerteinzüge, die Arbeitsvergaben, die baufachliche Beurteilung und Begleitung, die Kostenkontrollen und abschliessend auch die Kreditorenerfassung (rund 8'000 Rechnungsläufe) erfolgen abteilungsintern. Die Abteilung steuert und administriert das Programm Planon, das abteilungsübergreifend zum Einsatz kommt.

Die akzentuierte Ausrichtung auf eine aktive Bodenpolitik, wie sie der Stadtrat in seinen laufenden Legislaturzielen formuliert, wird bei der Steuerung und Bewirtschaftung des Immobilienportfolios vermehrt eine Vernetzung mit der Abteilungsleitung Hochbau und deren spezifische Planungs-, Bau- und Beratungskompetenz als „StadtbaumeisterIn“ erfordern, um eine umfassende Real Estate-Kompetenz aufzubauen. Dies wird zusätzlich ressourcenwirksam, da die fachliche Zuständigkeit und die Struktur des Portfoliomanagements nicht ausreichen, um die liegenschaftsspezifischen Interessen der Stadt Wil gegenüber Dritten zu vertreten.

Die Mitwirkung bei Gestaltungsprozessen bei öffentlichen und privaten Bauvorhaben, bei Projekten im Altstadt- und Denkmalpflegebereich ist eine dauernde Herausforderung, die im Interesse der örtlichen Identität, des öffentlichen Raums und des kulturhistorischen Erbes verantwortungsvoll wahrzunehmen ist. Die sachliche Beratung, die Begleitung und Durchsetzung übergeordneter Ziele erfordern Ressourcen und fachliche Glaubwürdigkeit. Diese erfordern vielfach den Beizug externer Fachverständiger. Zudem sind im Rahmen des Neuerlasses der Schutzverordnung und der Aufgabenteilung mit der kantonalen Denkmalpflege Reglemente zu erarbeiten und umzusetzen, die das Beitragswesen für denkmalpflegerische Massnahmen festlegen.

Die Pflege und Weiterentwicklung einer guten Baukultur wird bei der Bauberatung von Bauprojekten für Schutzobjekte, bei der Mitwirkung in der Altstadtberatung, im Architektenkollegium sowie bei Arealentwicklungen durchgesetzt.

Projekte

Die einzelnen Projekte der Abteilung Hochbau mit detailliertem Phasenplan gemäss Projektmanagementmethode Hermes sind aus dem Anhang 3 ersichtlich. Auszugsweise seien nachfolgend für die Jahre 2019 bis 2023 die wesentlichen Projekte summarisch zusammengefasst:

- Altstadt: Gestaltung Bärenplatz
- Arbeits- und Betriebssicherheit: Mobilien, bauliche und betriebliche Massnahmen
- Aussensportanlage Lindenhof: Konzept, Sanierung, Erneuerung Personenunterführung
- Berufsschulzentrum Lindenhof: jährlicher Betriebsunterhalt, energetische Sanierung
- Kindegärten: diverse energetische Sanierungen
- Gerichtshaus: Fassadensanierung
- Verwaltungsstandorte: Konzept
- Lokremise: Dachsanierung
- Musikschule Sonnenhof: Fassadensanierung
- Neubau Werkhof
- Oberstufe Lindenhof: Dachsanierung, Gebäudeautomation
- Alleeschulhaus: Pausenplatzgestaltung
- Pavillon Langacker
- Primarschule Lindenhof: Sanierung
- Rathaus: behindertengerechte Sanierung
- Schulanlage Lindenhof: Sanierung Energiezentrale
- Schulhaus/MZG Rossrüti: Sanierung Heizungsanlage
- Sportpark Bergholz: Massnahmen Weiterentwicklung, Projekt Gegentribüne
- Stadtsaal: baulicher Erneuerungsbedarf, Neugestaltung Eingangsbereich
- Turm: bauliche Ertüchtigung
- Weierwise: Badwassertechnik
- Zweiradabstellanlage untere Bahnhofstrasse 1-11

Ressourcenbedarf

Die anstehenden umfangreichen Projekte erfordern die Bereitstellung adäquater Projektleitungs-Personalressourcen in der Abteilung Hochbau. Sofern keine neuen Projekte hinzukommen, beträgt der Netto-Ressourcenbedarf allein für die geplanten Projekte gemäss heutigem Kenntnisstand jährlich rund 5'000 Std. (Mittelwert über fünf Jahre), was bezogen auf die Nettoarbeitszeit zirka 2,5 Vollzeitstellen entspricht. Berücksichtigt man noch den Ressourcenbedarf aus den jährlich wiederkehrenden Aufgaben so ergibt sich aus dem Aufgaben- und Projektportfolio grundsätzlich ein zusätzlicher Ressourcenbedarf von mindestens zwei Vollzeitstellen im Bau- und Projektmanagement – und dies ohne Berücksichtigung der herausfordernden Aufgaben in der anstehenden Umsetzung der Schulraumplanung (vgl. Ausblick). Zusätzlich zum heutigen Stellenplansoll von 320 Prozent ist deshalb bezogen auf den durchschnittlichen jährlichen Ressourcenbedarf mindestens eine Vollzeitstelle zwingend. Selbst mit dieser zusätzlichen Stelle kann der Ressourcenbedarf für die geplanten Projekte nicht gedeckt werden, weshalb zwangsläufig eine Priorisierung durch den Stadtrat vorzunehmen ist und damit auch eine zeitliche Verschiebung von wichtigen und erwünschten Projekten unumgänglich sein wird.

Die Abteilung Hochbau muss sich aufgrund der finanziellen Vorgabe des Stadtrats darauf ausrichten, dass der Leistungsbedarf mit einer zusätzlichen Projektleiterstelle gedeckt werden muss. Die verbleibende Unterkapazität soll durch Vergabe von Projektleitungsaufträgen an Dritte ausgeglichen werden, die projektbezogen verrechnet werden. Die Abteilung ist bereits 2018 dazu übergegangen, klar abgrenzbare Projektleistungen oder Leistungen

für die Immobilienverwaltung auszulagern. Zudem wurden im Rahmen des Budgetprozesses Investitionsprojekte aufgrund der Priorisierung in die Zukunft verschoben. Zusätzlich wird künftig im Zuge der Investitionsplanung projektbezogen aufgezeigt, für welche Projekte zusätzliche Projektdienstleistungen erforderlich sind, um gestützt darauf eine zusätzlich absehbare Projektleiterstelle verteilt über mehrere Projektkredite finanzieren zu können.

Finanzielle Auswirkungen

Personalaufwand

Die beantragte zusätzliche Vollzeitstelle wurde vom Stadtparlament mit dem Budget 2018 abgelehnt. Der Stadtrat hat die Stelle deshalb im Finanzplan für das Jahr 2019 angezeigt. Die Zusatzkosten für das Jahr 2019 (ab 1.7.) und ab 2020 setzen sich somit wie folgt zusammen:

Abteilung Hochbau	Kosten 2019		Max. Mehrkosten ab 2020	
	ohne LNK	mit LNK	ohne LNK	mit LNK
Projektleiter/in Hochbau	60'000	71'000	118'000	142'000

Sachaufwand

Für die Bereitstellung des notwendigen Arbeitsplatzes wird mit einem Sachaufwand von einmalig pauschal Fr. 10'000.-- (Mobiliar, Informatik) gerechnet.

Ausblick

Projekt und Umsetzung Schulraumplanung 2020

Übersicht Projekt Schulraumplanung

Projekt	Kurzbeschreibung	Zeitraum	Rolle
Schulraumplanung: Umsetzungskonzepte	Das Projekt Schule 2020 weist zwei Modelle auf, für die Szenarien weiterzuentwickeln sind. Sie sollen planerisch, organisatorisch und finanziell vertiefte Entscheidungsgrundlagen für die Umsetzung liefern. Dieser Prozess erfolgt in enger Absprache mit den Organen der Schule.	2018 - 30	PL
Schulraumplanung: Projektinitialisierungen	Das Projekt Schule 2020 weist einen modellunabhängigen Ohnehinbedarf für Schulraumerneuerungen, -neubauten und Provisorien auf, die bereits 2019 anzugehen sind.	2018 - 30	PL
Schulraumplanung: Projekte	Als Ergebnis der Umsetzungskonzepte werden Projekte definiert, verortet, terminiert und politisch beraten werden. Diese umfassende Tätigkeit wird das Kernthema der Aufgaben im Hochbau sein und mindestens während den nächsten 10 Jahren bei den Tätigkeiten vorherrschen.	2018 - 30	PL
Schulraumplanung: Raummanagement laufender Betrieb	Steigende Klassenzahlen und infrastrukturelle Transformationen werden während mindestens 10 Jahren umfassende Kompetenzen und zusätzliche Ressourcen für Raumzuweisungen und -umzüge erfordern.	2019 - 30	PL
Schulraumplanung: Kommunikation	Die Kommunikation der fortlaufenden Projekte hat kontinuierlich und professionell unter Einbezug aller Anspruchsgruppen zu erfolgen.	2020 - 30	KO
Schulraumplanung: Provisorienmanagement	Die Beschaffung, Bewirtschaftung und lokale Verschiebung von Raumprovisoren ist ein eigenständiges Projekt, das während der ganzen Projektumsetzung des Projekts Schule 2020 parallel verläuft.	2020 - 30	PL

Ressourcenbedarf

Die Mitwirkung im Projekt Schule 2020 absorbierte die Abteilung in den vergangenen beiden Jahren erheblich. Die weitere Umsetzung des Projekts, der generelle Erneuerungsbedarf der Schulliegenschaften und deren grosser Erweiterungsbedarf stellt markant höhere fachliche Anforderungen und Ressourcen an die Abteilung. Unabhängig davon, wie viel an Projektentwicklungs-, Projektmanagement- sowie Koordinationsaufgaben extern bewältigt werden könnten, wird die Abteilung in der bisherigen Aufstellung die künftigen schulraumbedingten Herausforderungen nicht ansatzweise bewältigen können.

Es wird als zweckmässig erachtet, die strategische Leitung der baulichen Umsetzung des Projekts Schule 2020 in der Abteilung anzusiedeln. Die unterschiedlichen Stadien der diversen Teilprojekte erzeugen während der Umsetzung differenzierte Ressourcenanforderungen, deren terminliche Programmierung mit vielen Unsicherheiten verbunden ist. Für die Projektumsetzung ist deshalb eine spezifische „Steuerungs- und Koordinationsstelle Schulbautenplanung“ notwendig, welche mit entsprechenden Ressourcen auszustatten ist. Diese sind vorzugsweise zusammen mit dem Sachkredit einzuholen. Aufgrund der noch nicht vorhersehbaren politischen Entscheide können die Dringlichkeiten und Priorisierungen einer grossen Anzahl schulischer Bauvorhaben heute noch nicht abschliessend bewertet werden. Aus diesem Grund gilt es zu differenzieren, welche Bauprojekte als „Ohnehin-Bedarf“ und welche auf der Grundlage Eventualentscheidungen Projektreife erlangen. Für die Bauprojekte mit dem Charakter „Ohnehin-Bedarf“ ist es sinnvoll, dazu eine kompetente Basisressource für die Steuerung der Projektleitungsbedürfnisse in der Abteilung bereitzustellen, sodass zum Zeitpunkt der späteren politischen Entscheidungen und des daraus resultierenden Projektbedarfs externe Projektleitungsaufträge vergeben werden können. Parallel dazu gilt es, das Beschaffungswesen kompetent und leistungsfähig zu bewältigen. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang konkret auch die Bildung eines Subsidiärs nach der Systematik von DialogG für diese Steuerungs- und Koordinationsstelle. Subsidiäre sind nach DialogG eigene Führungskreisläufe, die im Rahmen der für sie festgelegten Leitplanken weitgehend eigenständig agieren. Vorteilhaft ist dabei, dass subsidiäre Systeme individuell der Aufsicht einer Abteilung oder der Departementsleitung unterstellt werden können, was vorliegend auch der inhaltlichen und zeitlichen Bedeutung des Projekts Rechnung tragen würde.

Für die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen soll dem Stadtparlament zusammen mit der infrastrukturellen Umsetzungsvorlage zur Schulraumplanung auch die Schaffung einer Steuerungs- und Koordinationsstelle in der Abteilung Hochbau oder als eigenständiger Subsidiär beantragt werden. Aus heutiger Sicht sind dafür eine 100%-Projektleiterstelle und Projektassistenz von 50% notwendig. Weil diese Personalressourcen direkt mit der Planung und Realisierung der diversen Schulbautenprojekte verknüpft sind, werden sie losgelöst vom Stellenplan der Abteilung Hochbau zusammen mit dem Sachkredit dem Parlament zur Genehmigung unterbreitet.

2.4 Stellenplan Abteilung Facility Management

Stellenanträge

Mitarbeiter/in Reinigung

Stellenprozente:	100 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	4/10 bis 7
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 48'264.15 – Fr. 58'721.65
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 9'652.85 – Fr. 11'744.35
Aufwand Budget 2019:	Fr. 35'000.00 (bei Anstellung ab 1.7.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 70'500.00

Sachbearbeiter/in Reservationsstelle / Umwandlung in unbefristete Stelle

Stellenprozente:	40 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	11 bis 14
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 23'569.80 – Fr. 33'174.45
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 4'713.95 – Fr. 6'634.90
Aufwand Budget 2019:	im Budget bereits enthalten (Lohnbudget FM)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 39'800.00

Materialwart FM / Umwandlung in unbefristete Stelle

Stellenprozente:	50 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	5/7 bis 11
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 24'211.20 – Fr. 35'944.35
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 4'842.25 – Fr. 7'188.90
Aufwand Budget 2019:	im Budget bereits enthalten (Kredit „Löhne Aushilfe“)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 43'200.00

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>	<i>Soll/Ist</i>
Leiter Facility Management	LK 20 – 23 *)	100	100	100
Sachbearbeiter/in Reservationsstelle	LK 11 – 14	40	40	80
Sachbearbeiter/in Reservationsstelle (befristet)	LK 11 – 14	40	40	
Hauswart mit Standortverantwortung	LK 17 – 20	700	700	1'400
Stv. Hauswart mit Fachverantwortung	LK 14 – 17	700	700	
Mitarbeiter/in Reinigung 1	LK 4/10 – 7	1965	1965	2'266
Mitarbeiter/in Reinigung 2	LK 10 – 13	130	130	
Pensenpool „Mitarbeiter/in Reinigung“	LK 4/10 – 7	121	121	
Gärtner/in	LK 7 – 10	50	50	
Total unbefristete Stellen FM		3'846	3'846	3'846
<i>Materialwart/in (befristete Anstellung via Kredit „Löhne Aushilfen“)</i>	<i>LK 5/7 – 11</i>	<i>50</i>	<i>50</i>	<i>50</i>
<i>Mitarbeiter/in Liegenschaftsbetreuung (befristet bis 31.12.2018)</i>	<i>LK 10 – 13</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>

*) Stellenbewertung nach ABAKABA wird aktuell überprüft.

Begründung

Aufgaben

Die Abteilung Facility Management beinhaltet das Aktivitätsfeld „Betrieblicher Unterhalt und Bereitstellung der räumlichen Infrastruktur“. Mit der vom Stadtrat im Rahmen seiner Organisationskompetenz beschlossenen Ausgliederung dieses Aktivitätsfeldes aus der Abteilung Hochbau per 1. Januar 2019 werden die Führung und Organisation des Hausdienstes und der Reservationsstelle, die Umsetzung des betrieblichen Unterhalts sowie die finanzielle Verantwortung an die selbständige Organisationseinheit übertragen.

Die wesentlichen Aufgaben des Aktivitätsfeldes FM können wie folgt zusammengefasst werden:

- Fachliche Führung und Einsatzplanung der Mitarbeitenden
- Bereitstellen von Räumlicher Liegenschaften Schulen, Sporthallen und Kultur
- Reinigung und Unterhalt sowie Reparaturen an Schul- und Sporthallen
- Reinigung und Unterhalt an Kulturräumlichkeiten
- Ermittlungen und Umsetzung Unterhaltsbudgets sowie Kostenkontrolle und Kreditorenerfassung im Planon
- Organisation der Grund- und Zwischenreinigung
- Koordination von Pflege und Unterhalt von Aussenanlagen
- Aushandlung und Einhaltung der Dienstleistungsvereinbarung
- Pflege der Unterhaltsplanung des betrieblichen Unterhalts im Planon, Dokumentation der Serviceleistungen und –intervalle

Projekte

Aktuell und mittelfristig keine. Die in Auftrag gegebene externe Überprüfung der Personalressourcen im Bereich Reinigung basierend auf der Flächenberechnung wird Erkenntnisse in Bezug auf den Ist-Soll-Vergleich und allfällige Massnahmen auf der Personalebene oder in Bezug auf den Reinigungsstandard aufzeigen (vgl. Abschnitt Ausblick).

Ressourcenbedarf

Hausdienst Reinigung

Im Facility Management-Bereich (FM) bilden im Wesentlichen die Reinigungsfläche, die Nutzungsintensität der Gebäude sowie der Reinigungsstandard die Ressourcen treibenden Faktoren. Der notwendige und geplante Stellenausbau bei den Mitarbeitenden Reinigung ist primär auf die zusätzliche Reinigungsfläche zurückzuführen aufgrund der Miete von weiteren Liegenschaften und Räumen. Konkret ergibt sich ein zusätzlicher Personalbedarf aufgrund der Miete der Liegenschaften Rotschürstrasse 15, Kirchgasse 5 sowie zusätzlich von zwei Kindergärten und vier Klassenzimmern. Darüberhinaus steht die Bewirtschaftung der Liegenschaft „Turm“ und ihrer Umgebung an.

Die Stadt Wil wird aufgrund der Schulplanung in den nächsten fünf Jahren zusätzlich rund 500 Schülerinnen und Schüler zu beschulen haben. Dies bedingt zusätzliche Räume und damit wird sich auch die Reinigungsfläche kontinuierlich erhöhen und folgedessen auch einen Stellenausbau im FM-Bereich erfordern. Bereits in der Parlamentsvorlage zum Provisorium Langacker hat der Stadtrat einen zusätzlichen jährlichen Betriebsaufwand von 60'000 Franken ausgewiesen.

Materialwart/in Sportanlagen

Mit der Umsetzung der Reorganisation des Hausdienstes im Jahr 2015 wurden die Funktionen Hauswarte mit Standortverantwortung, stellvertretende Hauswarte mit Fachverantwortung sowie Mitarbeitende Reinigung neu geschaffen. Für die Beschaffung, Logistik und den Unterhalt der Spielgeräte sowie für Ordnung und Sauberkeit in den Geräteräumen der Turn- und Sporthallen waren vor der Reorganisation entweder die Hauswarte der jeweiligen Schuleinheiten oder einzelne Lehrpersonen zuständig. Fehlende Personalressourcen nach der Reorganisation und die Bereinigung der Schnittstelle zwischen den Schulen und dem FM bildeten die Gründe, dass zwischen den Departementen BUV und BS mit Zustimmung des Personaldienstes per 20. Juni 2018 die Teilzeit-Aushilfsstelle eines/r Materialwarts/ Materialwartin geschaffen wurde. In zeitlicher Hinsicht drängte die Klärung der Wartungsfrage aufgrund der Klagen des BZwu. Der bisherige Materialwart wird aktuell aus dem Finanzpool für Aushilfen des BUV finanziert. Im Gegenzug entfielen die Funktionsentschädigungen an einzelne Lehrpersonen und die Mitarbeitenden der Hausdienste hatten diese Aufgabe nicht mehr in ihrem Stellenbeschrieb. Diese

Teilzeit-Aushilfsstelle von 50 Prozent soll neu fest in den Stellenplan des FM aufgenommen werden, womit der ohnehin schon stark belastete Budgetkredit „Löhne Aushilfe“ entsprechend entlastet wird (vgl. Ausblick).

Reservationsstelle

Im Bereich der Reservationsstelle hat sich die Aufgabenlast mittlerweile konsolidiert und es zeigt sich, dass mit den heutigen total 80 Prozent eine bürgerfreundliche Dienstleistung für die rund 60 Vereine und die vielen Schulinheiten erbracht werden kann. Die Sicherstellung der Dienstleistungsqualität und der personellen Verfügbarkeit für die Kunden (Dauerbelegungen und Meisterschaften der Vereine, schulische Belegungen und Anlässe sowie Einzelanlässe) bedingt die Umwandlung der vom Stadtrat 2017 bewilligten befristeten Teilzeitstelle von 40 Prozent in eine unbefristete Stelle. So kann gewährleistet werden, dass die personell unterdotierten Zentralen Dienste nicht auch noch teilweise mit dieser Aufgabe zusätzlich belastet werden. Die Konsolidierung der Stellenprozente ermöglicht es erst, die zweite Stufe des Reservationssystems gemäss Beschluss des Stadtrats in Angriff zu nehmen.

Finanzielle Auswirkungen

Personalaufwand

Die beantragte zusätzliche Vollzeitstelle „Reinigung“ ist im Finanzplan für das Jahr 2019 angezeigt worden. Die Umwandlung der beiden befristeten Teilzeitstellen haben keine Mehrkosten gegenüber dem Budget 2019 zur Folge. Die Zusatzkosten für das Jahr 2019 (ab 1.7.) und ab 2020 setzen sich somit wie folgt zusammen:

<i>Abteilung Facility Management</i>	<i>Kosten 2019</i>		<i>Max. Mehrkosten ab 2020</i>	
	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>
Mitarbeiter/in Reinigung, 100%	29'000	35'000	48'000	70'000
Materialwart/in, 50 % <i>(Umwandlung in unbefristete Stelle)</i>	0	0	0	0
Sachbearbeiter/in Reservationsstelle, 40% <i>(Umwandlung in unbefristete Stelle)</i>	0	0	0	0
Total	29'000	35'000	48'000	70'000

Sachaufwand

Beim Sachaufwand ergeben sich keine Kosten für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes.

Allfällige Mehr- oder Minderausgaben

Mit der Anstellung von eigenem Reinigungspersonal können externe Aufträge reduziert werden. Die Minderausgaben sind indes schwer zu beziffern aufgrund der rollenden Entwicklung der notwendigen Schul- und anderer Räume. Kommt hinzu, dass der Stellenplan-Pensenpool für Aushilfe nicht ausreicht, um nebst den krankheits- und unfallbedingten Ausfallstunden auch noch zusätzliche Reinigungsaufträge zu kompensieren.

Ausblick

Die künftige Entwicklung der Personalressourcen in der Abteilung FM wird von folgenden wesentlichen Faktoren beeinflusst und muss nachgelagert zu diesem Stellenantrag mit einer separaten Gesamtschau erfolgen.

- Mit Blick auf die Entwicklung der Schülerzahlen und den damit verbundenen zusätzlich notwendigen Schulraum wird auch der Reinigungsaufwand in den nächsten Jahren sukzessiv zunehmen.
- Die Altersstruktur des Reinigungspersonals hat einen wesentlichen Einfluss auf die krankheits- und unfallbedingten Ausfalltage und bedingt eine entsprechende Dotation des Pensenpools. 2017 ergaben sich total rund 5'500 krankheits- und unfallbedingte Stunden, 2018 sind es knapp 3'800 (Stand 20.11.2018).

- Die Altersstruktur des Reinigungspersonals beeinflusst auch wesentlich die ferienbedingten Ausfalltage. Von den 60 Mitarbeitenden „Reinigung 1“ sind 34 Personen über 50 Jahre alt, davon 16 über 60 Jahre.
- Die vom Stadtrat beschlossene Freigabe von Turnhallen an den Wochenenden für den Vereinssport erhöht den Reinigungsaufwand. Diese Arbeiten müssen aktuell mangels interner Ressourcen extern vergeben werden, was sowohl in Bezug auf die Kosten als auch die betriebsinternen Synergien nicht optimal ist.
- Die vom Departement BUV eingeholte externe Analyse für die Pensen des Reinigungspersonals ist eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Überprüfung und allfällige Anpassung des Reinigungsstandards.

2.5. Stellenplan Abteilung Tiefbau, Verkehr

Stellenanträge

Projektleiter/in Verkehrsplanung

Stellenprozente:	60 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	19 bis 22
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 51'093.15 – Fr. 70'906.30
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 10'218.65 – Fr. 14'181.25
Aufwand Budget 2019:	Fr. 21'300.00 (bei Anstellung ab 1.10.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 85'100.00

Projektleiter/in Tiefbau/ SSW (Verschiebung 60 % Anteil Kanalisationskataster in Abteilung Umwelt)

Stellenprozente:	60 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	19 bis 22
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 51'093.15 – Fr. 70'906.30
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 10'218.65 – Fr. 14'181.25
Aufwand Budget 2019:	Fr. 42'500.00 (bei Anstellung ab 1.7.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 85'100.00

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>
Leiter/in Tiefbau, Verkehr	LK 24-27	100	100
Projektleiter/in Verkehr	LK 19-22	100	90
Projektleiter/in Verkehr	LK 19-22	10 *)	40
Projektleiter Tiefbau/SWW **)	LK 19-22	100	100
Techn. Zeichner 3	LK 17-20	100	100
Techn. Zeichnerin 2	LK 14-17	100	80
Techn. Zeichner 1	LK 13-16	100	100
Total brutto		610	610
./. Nachführung Kanalisationskataster		60	60
Total netto		550	550

*) Teilzeitstelle sowie zusätzlich 10 Prozent vom Stadtrat am 4.6.2018 befristet bewilligt ab 1.1.2019 für vier Jahre.

***) Stellenbewertung nach ABAKABA wird aktuell überprüft.

Für die Erfassung und Nachführung des Kanalisationskatasters leistet der Bereich Tiefbau Dienstleistungen für die Abteilung Umwelt im Umfang von jährlich rund 60 Stellenprozent, womit das Stellenplan-Soll der Abteilung Tiefbau, Verkehr sich auf 550 Prozent reduziert.

Im Weiteren werden weitere rund 30 Stellenprozent der Abteilung bei den Zentralen Diensten eingesetzt. Für die effektiven Aufgaben der Abteilung Tiefbau, Verkehr stehen somit aktuell bei einem Stellenplansoll von 550 Prozent netto lediglich rund 520 Stellenprozent zur Verfügung.

Entwicklung Stellenplan

Mit der Gemeindevereinigung Wil/Bronschhofen per 1. Januar 2013 wurde der damalige Mitarbeiter der Bauverwaltung der Gemeinde Bronschhofen in das Team der Abteilung Tiefbau, Verkehr der Stadt Wil aufgenommen (100% PL Tiefbau/SWW). Obwohl der Zuständigkeitsperimeter vergrössert wurde und die Projekte zugenommen haben, sind zwischenzeitlich keine weiteren Stellen der Abteilung Tiefbau, Verkehr bewilligt worden.

Begründung

Die Abteilung Tiefbau, Verkehr beinhaltet aktuell folgende Aktivitätsfelder:

- Entwicklung der Mobilität (Verkehrsplanung)
- Bau und baulicher Unterhalt der Verkehrswege und der Entsorgungsinfrastruktur

Die Abteilung Tiefbau, Verkehr erfüllt vielfältige Aufgaben in der Planung, Projektierung, dem Bau und der Sanierung von Strassen, Fuss-, Wander- und Radwegen, Kanalisationen und Gewässern. Auch der öffentliche Verkehr, die Bewirtschaftung der Parkplätze und Parkieranlagen sowie der Unterhalt der Strassenbeleuchtungen gehören dazu. Nebst dem breiten Gebiet an Standardaufgaben bilden in den nächsten Jahren vor allem zahlreiche mittlere und grosse Projekte im Zusammenhang mit der Umsetzung der Agglomerationsprogramme 2 und 3 und den kantonalen Strassenbauprogrammen die Ressourcen treibenden Faktoren. Dazu kommen aber auch Projekte von regionaler Bedeutung wie z.B. die Aufwertung des Stadtraums Bahnhof mit der PU Ost / Stadtquerung Mitte in Zusammenarbeit mit den SBB.

Insgesamt bewirtschaftet die Abteilung Tiefbau, Verkehr im Rahmen der Erfolgsrechnung ein jährliches Budget von rund 8 Mio. Franken. Im Rahmen der jährlichen Investitionsrechnung sind durchschnittlich zirka 5-8 Mio. Franken für die Planung und Umsetzung eingestellt. Infolge der zwischenzeitlich erfolgten Überarbeitung des Generellen Entwässerungsplans werden die Investitionen im Abwasserbereich im Vergleich zu den vergangenen fünf Jahren künftig zunehmen.

Das Aktivitätsfeld „Entwicklung der Mobilität“ soll im Zuge der departementalen Organisationsentwicklung spätestens auf 1. Januar 2020 in der Abteilung Stadtplanung angesiedelt werden (vgl. Ausführungen zur Organisationsstruktur im Kapitel 1). Der nachstehende Ressourcenbedarf bezieht sich indes noch auf die heutige Abteilung Tiefbau, Verkehr und somit inklusive der Verkehrsplanung. Für das Aktivitätsfeld Verkehrsplanung sind 160 Stellenprozent vorgesehen und notwendig.

Detailerläuterung zu Aufgaben und einzelnen Programmen

Strassenunterhalt (Grundlage: Strassenzustandsanalyse Gemeindestrassen)

- Anlagewert Strassen rund 152 Mio. Franken (Stand Strassenzustandsanalyse 14.8.2014)
- Jährlicher Sanierungsbetrag (Kleininvestitionen Durchschnitt 5 Jahre) rund Fr. 200'000.-- bis Fr. 250'000.--
- Jährlicher baulicher Unterhalt (kleine bis mittlere Reparaturen) durch Werkhof rund Fr. 300'000.--/Jahr

- Jährlicher Sanierungsbetrag (mittlere bis grosse Sanierungsmassnahmen Durchschnittswert 5a) rund Fr. 500'000.--.

Es wird somit jährlich rund Fr. 1'000'000.-- (bzw. aufgerundet 1.0% des Anlagewertes) in den Strassenunterhalt investiert.

Gemäss dem Leitfaden für Gemeinden und Städte „Werterhalt von Strassen“, Ausgabe 2017, sollten langfristig gesehen, durchschnittliche jährliche finanzielle Mittel in der Höhe des durchschnittlichen jährlichen Werteverlusts bereitgestellt werden damit der Erhalt der Strassenverkehrsanlagen gewährleistet ist. Laut dem Leitfaden sollten somit rund 1.5 bis 1.8% (ca. 2 – 2.5 Mio. Franken) des Strassenanlagewertes für den baulichen und betrieblichen Unterhalt eingesetzt werden, d.h. der heutige Aufwand für den jährlichen Strassenunterhalt liegt rund 1 bis 1.5 Mio. unter dem Sollwert.

Genereller Entwässerungsplan (GEP)

- Anlagewert Schmutzwasserleitungen rund 200 Mio. Franken exkl. ARA, Regenfangbecken, Hochwasserentlastungen und Pumpwerke
- Jährlicher betrieblicher Unterhalt rund Fr. 300'000.--
- Neubau/Ersatzbauten: aufgrund der Zusammenführung der beiden GEP Bronschhofen und Wil 2013 – 2017 wurden in den letzten Jahren keine grösseren Investitionen getätigt.
- Es besteht somit ein entsprechender Nachholbedarf in den nächsten Jahren im Bereich Neubauten/Ersatzbauten bei den Entwässerungsleitungen.

Öffentliche Strassenbeleuchtung

- Anlagewert Strassenbeleuchtung rund 12 Mio. Franken (Stand 16.9.2014 exkl. Anlagen der Genossenschaft EW Münchwilen, Elektragenossenschaft Trungen, Dorfkorporation Bronschhofen, Elektragenossenschaft Maugwil, Uerental, Boxloo, Weid, Elektra Wuppenau, St. Gallisch-Appenzellische Kraftwerke AG (SAK))
- Jährlicher Unterhaltsbeitrag (Durchschnittswert) rund Fr. 220'000.--
- Jährliche Ersatz/Neubauten (Durchschnittswert) rund Fr. 220'000.--

Mit dem jährlichen Aufwand von rund Fr. 440'000.-- können die Anlagen der öffentlichen Strassenbeleuchtung der Stadt Wil instand gehalten werden.

Parkplatzbewirtschaftung

- Jährliche Wartung und Parkplatzunterhalt rund Fr. 500'000.--
- Jährliche Einnahmen Parkgebühren rund Fr. 2'000'000.--
- Einführung Zusatzangebot bargeldlose Bezahlung

Mehrjahresbauprogramm

- Koordination der Bauarbeiten der verschiedenen Werke (Genossenschaft EW Münchwilen, Elektragenossenschaft Trungen, Dorfkorporation Bronschhofen, Elektragenossenschaft Maugwil, Uerental, Boxloo, Weid, Elektra Wuppenau, St. Gallisch-Appenzellische Kraftwerke AG (SAK), Techn. Betriebe Wil)

Detailerläuterungen zu Projekten

Die einzelnen Projekte mit detailliertem Phasenplan gemäss Projektmanagementmethode Hermes sind aus dem Anhang 5 ersichtlich für die Kantonsstrassen, Gemeindestrassen, Plätze, Fussgänger- und Veloverkehr, Platzgestaltungskonzepte, Bahn- und Businfrastruktur und Kanalisationen. Nachfolgend eine nicht abschliessende Auflistung der bedeutenden Projekte:

- Zentrumsentwicklung/Flankierende Massnahmen (FlaMa), rund 43 Massnahmen in Koordination mit Agglomerationsprogrammen: in Planung bzw. in Umsetzung
 - z.B. Autobahnanschluss West, Netzergänzung Nord, Netzergänzung Ost, diverse Betriebs- und Gestaltungskonzepte (BGK) auf Kantons- und Hauptstrassen, etc.
- Agglomerationsprogramme
 - 2. Generation 2015 -2018, öV, LV und MIV-Massnahmen in Umsetzung bzw. in Planung
 - 3. Generation 2019-2022, öV, LV und MIV-Massnahmen in Planung
- Kantonale Strassenbauprogramme
 - 16. Strassenbauprogramm 2014 – 2018, Massnahmen in Umsetzung bzw. in Planung
 - 17. Strassenbauprogramm 2019 – 2023, von Kantonsrat im Herbst 2018 verabschiedet
- Entwicklungsschwerpunkt Wil West (ESP Wil West), Koordination diverse Schnittstellen mit Kanton Thurgau, Kanton St. Gallen, Regio Wil
- Aufwertung Stadtraum Bahnhofplatz (Bahnhofplatz u. Allee, Parking WIPA, Haltestelle FWB, Projekte SBB, Werkleitungen)
- Sicherstellung und Aufwertung Personenunterführung Ost (PU Ost) / Stadtquerung Mitte
- Verschiedene Arealentwicklungen (Untere Bahnhofstasse 1 – 11, Hauptstrasse Bronschhofen, Lenzenbüel, Rosengarten Rossrüti, etc.)
- Ausarbeitung und Umsetzung Buskonzept 2021
- Begleitung/Betreuung Busbetriebe
- Ausarbeitung Projekte und Umsetzung Behindertengerechte Bushaltestellen
- Umsetzung Fördermassnahmen Veloverkehr (z.B. Fuss-Velowege Industrieweg, Breitenlooweg, Bach-, Churfürstenstrasse, Bronschhofen-Bettwiesen, etc.)
- Veloabstellanlage Untere Bahnhofstasse 1-11
- Umsetzung GEP, Planung und Bau diverser Schmutz- und Sauberwasserleitungen
- Umsetzung Hochwasserschutz
- Parkleitsystem (Weiterbearbeitung pendent aufgrund mangelnder personeller Kapazität)
- Lichtkonzept (Weiterbearbeitung pendent aufgrund mangelnder personeller Kapazität)
- BGK Westquartier (Weiterbearbeitung pendent aufgrund mangelnder personeller Kapazität)
- Strategie/Konzept ruhender Verkehr (Bearbeitung pendent aufgrund mangelnder personeller Kapazität)
- Schulwegsicherheit Bronschhofen/Rossrüti (Weiterbearbeitung pendent aufgrund mangelnder personeller Kapazität)

Welche Massnahmen aus dem Agglomerationsprogrammen, den Staatsstrassenprogrammen sowie der Strategie Strasse, etc. in welchem Zeitraum in Angriff genommen und umgesetzt werden, wurde im Projekthandbuch "Standortentwicklung Stadt und Region Wil, Optimierte Verkehrsführung/FlaMa", Version 1.4a, Stand 17. November 2017, festgehalten. All diese Projekte haben sowohl die kommunalpolitische Zustimmung als auch die übergeordneten politischen Hürden in den Kantonen St. Gallen und Thurgau als auch beim Bund genommen. Letztlich hat die Stadt Wil einen Vollzugauftrag, diese Projekte zeitlich so voranzutreiben, dass die jeweiligen Projekt- und Baubeiträge von Kanton und Bund nicht verlustig gehen.

Ressourcenbedarf

Aufgabenportfolio

Die Abteilung Tiefbau, Verkehr erbringt allein für die aufgabenbezogenen Leistungen gemäss Aufgabenportfolio im Anhang 3 jährlich zirka 6'200 Std. Zieht man die Dienstleistungen zu Gunsten der Abteilung Umwelt von zirka 1'000 Std. (oder 60 Stellenprozent) ab, so verbleiben 5'200 Std. oder umgerechnet rund 290 Stellenpro-

zente für abteilungsbezogene Aufgaben ohne Projekte. Gemessen am Stellenplansoll von 550 Prozent stehen somit ab 1. Januar 2019 zirka 260 Stellenprozent oder 4'700 Std./Jahr (Nettoarbeitszeit 1'800 Std./Jahr) für die projektbezogenen Leistungen der Abteilung Tiefbau, Verkehr zur Verfügung.

Projektportfolio

Für die Abschätzung des Ressourcenbedarfs bei den einzelnen Projekten wird auf die detaillierte Projektliste gemäss Projektportfolio im Anhang 5 verwiesen. Zusammenfassend ergibt sich daraus ein jährlich relativ konstanter Ressourcenbedarf von durchschnittlich rund 9'000 Std., was fünf Vollzeitstellen allein für projektbezogene Arbeiten entspricht. Dieser Ressourcenbedarf setzt sich aufgrund des aktuellen Kenntnisstandes für die einzelnen Projektkategorien wie folgt zusammen:

<i>Projektkategorie</i>	<i>2019 in Std.</i>	<i>2020 in Std.</i>	<i>2021 in Std.</i>	<i>2022 in Std.</i>	<i>2023 in Std.</i>
Kantonsstrassen	2'010	1'860	1'900	1'960	2'370
Strassen und Plätze	3'305	3'540	2'690	2'800	2'490
Parkplätze	180	180	180	200	200
Fussgänger- und Veloverkehr	2'025	1'740	1'670	760	620
Strassen- und Platzgestaltungskonzepte	280	400	200	200	200
Bahninfrastruktur	760	450	600	880	960
Businfrastruktur	590	560	430	280	0
Kanalisation	680	1'240	1'110	1'370	1'390
Diverse Kleinprojekte	180	480	380	480	380
Total interner Stundenaufwand / Jahr	10'010	10'450	9'160	8'930	8'610

Fehlende Personalressourcen

Aus dem Aufgaben- und Projektportfolio ergeben sich in den kommenden Jahren somit zusammenfassend fehlende Personalressourcen von jährlich rund 4'300 Stunden oder 240 Stellenprozent. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

<i>Kategorie</i>	<i>Stunden/Jahr</i>	<i>Stellen%</i>
Aufgaben gemäss Portfolio	6'200	345
./. Drittleistungen für Abteilung Umwelt (Kanalisationskataster)	1'000	55
Personalressourcen für Aufgaben Abteilung Tiefbau, Verkehr	5'200	290
+ Personalressourcen für Projekte gemäss Portfolio (pro Jahr)	9'000	500
Total Ressourcenbedarf	14'200	790
./. Aktuelles Soll Stellenplan	9'900	550
Fehlende Ressourcen Abteilung Tiefbau, Verkehr	4'300	240

Reorganisation Abteilung

Diese Unterkapazität soll mit verschiedenen Sofortmassnahmen mindestens anteilmässig gemildert werden. So hat der Stadtrat bereits am 4. Juni 2018 beschlossen, im Bereich Verkehrsplanung eine zusätzliche Teilzeitstelle von 60 Prozent zu schaffen und im Bereich Tiefbau die beiden Vollzeitstellen „Technische Zeichner“ zu Projektleitungsstellen aufzuwerten. Darüberhinaus soll im Rahmen der departementalen Reorganisation der Stellenanteil von 60 Prozent für die Nachführung des Kanalisationskatasters der Abteilung Umwelt zugewiesen werden, welche diese auch über die Spezialfinanzierung Abwasser finanziert. Dies führt faktisch zu einer Stellenplanerhöhung im selben Umfang für den Bereich Tiefbau, womit zusammen mit der Aufwertung zur Projektleitungsstelle sowohl eine quantitative wie auch qualitative Optimierung ermöglicht wird. Damit kann der fehlende Ressourcenbedarf auf zirka 120 Stellenprozent oder rund 2'200 Stunden reduziert werden. Angesichts der zeitlichen und inhaltlichen Verschiebungen einzelner Projekte aufgrund auch exogener Faktoren lässt sich dies aus Sicht des Stadtrats vorderhand verantworten im Wissen, dass je nach Entwicklung der Projekte auch eine Priorisierung und zeitliche Verschiebung einzelner Projekte notwendig sein wird. Zudem sollen vor weiteren

Stellenplananpassungen die konkreten Auswirkungen der Stellenbesetzungen, der Leistungszeiterfassung und der Reorganisation mit der Verschiebung des Aktivitätsfeldes Verkehrsplanung in die Abteilung Stadtplanung abgewartet und analysiert werden.

Unabhängig der Massnahmen auf der Organisations- und Stellenplanebene wird sich jedoch bis Ende 2019 der aktuelle personelle Kapazitätsengpass mit der Kündigung des Projektleiters Tiefbau, Verkehr per Ende November 2018 und der Pensionierung des langjährigen Technischen Zeichners 3 im Sommer 2019 weiter zuspitzen. Erfahrungsgemäss ist die Besetzung von Projektleitungsstellen aufgrund des ausgetrockneten Arbeitsmarktes bei den Tiefbauingenieuren äusserst schwierig. Zudem ist mit einer Einarbeitungszeit in die Vielzahl der Projekte und der teilweise sehr komplexen Abläufe von bis zu einem Jahr zu rechnen. Selbst mit der Bewilligung der beantragten Stellenplananpassungen wird sich folglich das Kapazitätsproblem noch nicht lösen lassen. Eine Priorisierung und damit verbunden eine zeitliche Verschiebung von Tiefbauprojekten im Jahr 2019 wird damit unumgänglich sein.

Finanzielle Auswirkungen

Personalaufwand

Die Verschiebung des Stellenanteils von 60 Prozent für die Nachführung des Kanalisationskatasters in der Abteilung Umwelt hat zur Folge, dass die bisherige interne Verrechnung der Personalkosten aus der Spezialfinanzierung Abwasseranlagen zu Gunsten der Abteilung Tiefbau, Verkehr entfällt. Dies führt zu jährlichen Mehrkosten für den allgemeinen Gemeindehaushalt.

Die Zusatzkosten für das Jahr 2019 und jährlich ab 2020 setzen sich somit wie folgt zusammen:

<i>Abteilung Tiefbau, Verkehr (ab 1.1.2000: Abteilung Tiefbau)</i>	<i>Kosten 2019</i>		<i>Max. Mehrkosten ab 2020</i>	
	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>
<i>Bereich Verkehr:</i> Projektleiter/in Verkehrsplanung, 60% (ab 1.10.2019)	18'000	22'000	71'000	85'000
<i>Bereich Tiefbau:</i> Projektleiter/in Tiefbau/SWW, 60% (ab 1.7.2019) (Verschiebung 60%-Anteil „Sachbearbeiter/in Kanalisationsanlagen“ in Abteilung Umwelt)	35'000	42'000	71'000	85'000
Total	53'000	64'000	142'000	170'000

Sachaufwand

Für die Bereitstellung eines zusätzlich notwendigen Arbeitsplatzes wird mit einem Sachaufwand von einmalig pauschal Fr. 10'000.-- (Mobilier, Informatik) gerechnet.

Allfällige Mehr- oder Minderausgaben

Mit der bereits begonnenen Einführung des neuen bargeldlosen Parkplatzbewirtschaftungssystems „parking pay“ kann davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der bargeldlos Zahlenden im Verlaufe der nächsten Jahre stetig zunehmen wird. Es kann somit künftig damit gerechnet werden, dass der Aufwand im Bereich Parkplatzbewirtschaftung und der Aufwand für Dienstleistungen an Dritte leicht rückläufig sein werden.

Ausblick

Eine zusätzliche Entlastung wird mit dem auf 2020 vorgesehenen Stellenausbau bei den Zentralen Diensten erwartet, indem neu alle Abteilungen eine administrative Unterstützung von rund 30 Prozent erwarten können (vgl. Kapitel 2.7). Unabhängig davon wird jedoch je nach Anzahl und Umfang der Projekte in den nächsten zwei

Jahren eine weitere Projektleitungsstelle angezeigt. Vorgängig sind aber die Auswirkungen der Stellenplanbesetzungen, Leistungszeiterfassung und der Reorganisation der Abteilung abzuwarten.

2.6. Stellenplan Abteilung Stadtplanung

Stellenantrag

Projektleiter/in Stadtplanung

Stellenprozente:	100 %
Lohnklasse gemäss Besoldungstabelle:	19 bis 22
Lohn inkl. 13 ML (Stand 2018)	Fr. 85'155.20 – Fr. 118'177.15
Lohnnebenkosten (AG-Beiträge 20 %)	Fr. 17'031.05 – Fr. 23'635.45
Aufwand Budget 2019:	Fr. 71'000.00 (bei Anstellung ab 1.7.2019)
Kreditantrag (maximaler Lohn inkl. LNK):	Fr. 141'800.00

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>
Leiter/in Stadtplanung	LK 24 – 27	100	90

Begründung

Die Abteilung Stadtplanung beinhaltet nach DialogG die Aktivitätsfelder:

- Sicherstellung einer nachhaltigen städtebaulichen Entwicklung (Stadtplanung) unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Anforderungen sowie öffentlicher und privater Interessen
- Sicherstellung einer nachhaltigen Mobilität für die Bevölkerung der Stadt Wil
- Förderung einer nachhaltigen Nutzung von Energie (Wärme, Strom und Mobilität); Steuerung und Abstimmung der Aktivitäten der „Energistadt Wil“

Das Aktivitätsfeld „Entwicklung der Mobilität“ soll im Zuge der departementalen Organisationsentwicklung spätestens auf 1. Januar 2020 von der heutigen Abteilung Tiefbau, Verkehr in der Abteilung Stadtplanung angesiedelt werden (vgl. Ausführungen in Kapitel 1). Der nachstehende Ressourcenbedarf bezieht sich somit noch auf die heutige Abteilung Stadtplanung ohne das Aktivitätsfeld Verkehrsplanung.

Die aktuellen Ressourcen im Departement BUV für das Aktivitätsfeld „Energie“ beschränken sich zurzeit auf rund 20% bei der Abteilung Bewilligungen für die Prüfung der Beitragsgesuche aus dem städtischen Energiefonds sowie das Reporting. Die Personalressourcen für den Energiebeauftragten der Stadt Wil sind derzeit beim Departement VS angesiedelt und im Ressourcenbedarf der Abteilung Stadtplanung nicht enthalten.

Entwicklung Stadtplanung Wil 2009 bis 2017

Mit der Zustimmung des Parlaments zum Stadtentwicklungskonzept wurde 2009 die Stelle des Stadtplaners geschaffen, dessen primäre Aufgabe die Umsetzung diverser Projekte und Planungen aus dem Stadtentwicklungskonzept (StEK 2008) war. Bereits im Herbst 2011 diskutierte und beschloss der Stadtrat eine Priorisierung der Schlüsselprojekte im Wissen, dass lediglich 100 Stellenprozent in der Stadtplanung nicht genügen würden,

alle als kurz- und mittelfristig eingestuften Projekte zeitgerecht umzusetzen. Die Schaffung zusätzlicher Personalressourcen scheiterte mehrmals, die Stellvertretung ist nach wie vor nicht gewährleistet. Im August 2017 konnte die Stelle erst nach einer mehrmonatigen Vakanz neu besetzt werden.

Bereits heute können Planungsaufgaben aufgrund der grossen Zahl und Komplexität nicht bearbeitet werden bzw. müssen zurückgestellt werden. Ein Beispiel dafür ist die Revision der Schutzverordnung, die seit 2014 sistiert war, im Frühjahr/Sommer 2018 aufgearbeitet wurde und heute kurz vor der politischen Beratung steht. Das aktuelle Aufgaben- und Projektportfolio übersteigt die verfügbaren Personalressourcen um ein Vielfaches.

Übergeordnete gesetzliche Bestimmungen seit 2013

In den vergangenen Jahren wurden die übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen verschärft. Das revidierte Bundesgesetz über die Raumplanung (Raumplanungsgesetz RPG) von 2013, das seit 1. Oktober 2017 rechtskräftige Planungs- und Baugesetz des Kantons St. Gallen (PBG) sowie der am 1. November 2017 durch den Bundesrat genehmigte Richtplan des Kantons St. Gallen stellen die Stadt vor grosse raum- und stadtplanerische Herausforderungen.

Auf kommunaler Ebene sind für das ehemalige Gemeindegebiet Wil bzw. Bronschhofen-Rossrüti nach wie vor je zwei Richtpläne (Wil 2010, Bronschhofen 2011), Baureglemente und Zonenpläne (Wil 1992, Bronschhofen 2012) sowie Schutzverordnungen (Wil 1992, Bronschhofen 1994) in Kraft, die dringend zusammenzuführen, inhaltlich zu revidieren und auf die neuen Gesetzesgrundlagen abzustimmen sind. Vorgängig dazu sind die inhaltlichen Grundlagen für das gesamte Stadtgebiet zu aktualisieren (Fortschreibung und Ergänzung StEK Wil 2008 zum StEK 2019ff), bspw. mit städtebaulichen Überlegungen zur geforderten inneren Verdichtung, zur damit verknüpften Mobilität und Erschliessung oder über ein gesamtstädtisches Freiraumkonzept. In allen diesen Verfahren ist die Mitwirkung der betroffenen Bevölkerung erforderlich.

Aufgaben und Projekte

Die räumliche und städtebauliche Entwicklung hängt massgeblich von den Planungsgrundlagen ab. Diese in einem kooperativen und partizipativem Prozess mit allen involvierten internen und externen Akteuren und Interessengruppen zu entwickeln, ist die Kernaufgabe der Abteilung Stadtplanung. Dazu zählen auf gesamtstädtischer Ebene namentlich die aktuellen Herausforderungen in den Bereichen Agglomerationsprogramm, Stadtentwicklungskonzept, kommunaler Richtplan und Nutzungsplanung (Zonenplan, Baureglement, Schutzplan). Auf Quartierebene zu erwähnen sind Quartierplanungen und -entwicklungen wie Altstadt (gemäss Leitbild), Lindenhof (projet futur), diverse Arealentwicklungen wie Zeughaus, Integra, Kindlimann etc. Weiters kommen die Entwicklungen von Stadträumen wie Bahnhof, Freiraumfläche Obere Weierwiese, Zukunft „Westpark“ sowie weitere kleinere und grössere öffentliche Räume dazu. Auch eine Boden- und Liegenschaftenstrategie sowie die Beratung der planerischen und städtebaulichen Voraussetzungen bei der Planung von individuellen kleineren oder grösseren Bauvorhaben sind Bestandteil des Aufgabenportfolios der Stadtplanung. Der überwiegende Anteil dieser zeitaufwändigen und komplexen Projekte ist entweder gesetzlich vorgeschrieben, in Bezug auf die Umsetzung oder Mitfinanzierung von Dritten wie Bund oder Kanton an Fristen gebunden, entspricht einem politischen Bedürfnis im Rahmen der Legislaturplanung des Stadtrats oder ist ein konkreter Vollzugauftrag des Stadtparlaments an den Stadtrat. Auch ist die Erwartungshaltung von Investoren bezüglich zeitliche Verfügbarkeit und personelle Ressourcen bei Arealentwicklungen sehr gross.

Projekte

Das Projektportfolio Stadtplanung umfasst als wichtigste heute bekannte Vorhaben, welche im Investitionsplan 2018-2022 enthalten sind:

- StEK 2008 / 2019ff
- Kommunale Richt- und Nutzungsplanung 2014 / 2020 / 2022ff
- Strategische Projekte
- Projekte Stadtraum
- Arealentwicklungen, Sondernutzungsplanung (städtische / private)
- Quartierplanung

<i>Grund⁷</i>	<i>Prio.</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Zeitraum</i>	<i>Rolle</i>	<i>PL</i>
GA/RP	2	Stadtplanung Projekte	A/I/K laufend	PL	StP
GA	1	Revision Schutzverordnung	I/K: 2017 - 2018 R/E: 2019 (- 2020)	PL	LStP
KG	1	StEK 2008 Review	A/I/K: 2018 - 2019	PL	StP
KG	2	StEK 2019ff	A/I/K: 2019 - 2020 R: 2021 - 2022	PL	StP
GA	2	Kommunaler Richtplan Revision 2020ff	I/K: 2021 R: 2022 – 2023	PL	R/N
GA	1	Kommunale Rahmennutzungsplanung 2014 / 2022ff	E: 2019 - 2020 I/K: 2022 – 2026	PL	R/N
LZ	1	Boden- und Liegenschaftenstrategie	A/I: 2019 K/R: 2020 E: 2021	PL	StP
PA	1	Wohnpolitik	A/I: 2019 K/R: 2020 E: 2021	PL	StP
EF	1	Aggloprogramm 4 Gesamtpaket	I/K: 2019 R: 2020 – 2021	PL	Agglo
KG	2	Stadtraum Projekte	A/I/K laufend	PL	Agglo
KG	1	Gestaltungskonzept öffentlicher Raum	A/I/K: 2019 I/K – 2020 R: 2021	PL	StP
EF	1	Freiraumgestaltung Obere Weierwiese	A/I: 2019 K/R: 2020 E: 2021	PL/PB	StP
RP	1	Neugestaltung Bahnhofplatz –Allee Begleitung	K:2018 bis 2023	PB	Agglo
EF / RP	1	Stadtquerung Mitte – PU Ost	A/I: 2018 K: 2019 - 2021 R: 2022	PL	Agglo
EF	2	Arealentwicklung Bahnhof Süd - Post	A/I: 2019 K: 2020 – 2021	PB	StP
KG	3	Arealentwicklung Zeughausareal	I/K: 2021 K/R: 2022	PL	StP
EF	1	Arealentwicklung Lenzenbühl	K: 2019 – 2020	PL	StP
EF	2	Arealentwicklung Kindlimann	A/I: 2019 K: 2020 – 2021 R: 2021	PL	StP
EF	3	Arealentwicklung Klinik Ost	A/I: 2022 K: 2023	PL	StP
PA	2	Altstadtleitbild Umsetzung	R: 2019	PL	StP
IG	3	Quartierentwicklung	I/K: 2020 R: 2021	PL	StP
PA	2	Planungskommission	p.m.		

⁷ Erläuterungen zur Legende: vgl. Projektportfolio BUV gemäss Anhang 4

Kurzerläuterungen zu einzelnen Projekten

Stadtentwicklungskonzept StEK

Das bestehende Stadtentwicklungskonzept StEK aus dem Jahr 2008 soll revidiert und um die Stadtteile Bronschhofen-Rossrüti ergänzt werden. Es setzt die Eckpunkte für die anschliessende Revision des kommunalen Richtplans (ca. 2020/21) und der kommunalen Rahmennutzungsplanung (ab ca. 2022). Es wird auf den Bericht des Stadtrats zur Motion Benjamin Büsser, SVP, betreffend Anpassungen Baureglement in der Stadt Wil verwiesen.

Revision kommunale Richt- und Nutzungsplanung 2014 / 2020ff

Die Nutzungsplanungsrevision 2014 ist wegen dreier hängiger Rekurse noch immer nicht rechtskräftig. Wie lange dieses Verfahren noch dauert, ist aus heutiger Perspektive leider nicht absehbar. Gemäss Bericht des Stadtrats zur Motion Benjamin Büsser, SVP, soll die kommunale Richtplanung auf der Basis eines bereinigten und aktualisierten Stadtentwicklungskonzepts StEK ca. 2020/21 in Angriff genommen werden, die kommunale Rahmennutzungsplanung ca. 2022; die inhaltliche Bearbeitungszeit dürfte mindestens zwei Jahre beanspruchen.

Strategische Projekte (Legislaturziele und parlamentarische Aufträge)

Zusätzlich zu den Revisionsaufträgen der gesamtstädtischen planerischen Rechtsinstrumente stehen auch strategische gesamtstädtische Planungsvorhaben an, so zum Beispiel eine Boden- und Liegenschaftenstrategie (Legislaturziel 2017-2020) und eine Wohnpolitik (Postulat Kilian Meyer – Für mehr bezahlbare Wohnungen).

Projekte Stadtraum

Die Analyse und Handlungsanweisungen zu den städtischen Freiräumen mit vertiefter Betrachtung zweier Fokusgebiete (Zukunftsbild „Westpark“ und „Stadtpark Weierwiese“ 2050) sind eine konzeptuelle Grundlage zur Aktualisierung des StEK. In Ableitung davon sind bspw. ein Gestaltungskonzept öffentlicher Raum und ein Planungsprozess zur Freiraumgestaltung Obere Weierwiese in Abstimmung auf das laufende Hochwasserschutzprojekt geplant. Soll die Stadt ihre Rolle als Grundeigentümerin der öffentlichen Freiräume und zukünftige Bauherrin adäquat wahrnehmen, so muss sie entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen.

Stadtraum Bahnhof

Hervorzuheben sind die komplexen öffentlichen und privaten Vorhaben am und um den Bahnhof Wil: ZEB-Projekt Wil der SBB inkl. Personenunterführung (PU) Ost, damit verbunden die Stadtquerung Mitte, aber auch die privaten Arealentwicklungen Untere Bahnhofstrasse 1-11 mit Velostation sowie Bahnhof Süd – Post, etc. Für die Aufwertung Stadtraum Bahnhof – Allee, deren Projektverfasser über einen Projektwettbewerb ermittelt wurden, wird aktuell das Vorprojekt erarbeitet (Federführung Abteilung Tiefbau, Verkehr). Diese gestalterische und bautechnische Aufgabe zieht umfangreiche Abklärungen, Vertragsverhandlungen, Schnittstellenprüfungen mit den Anstössern bzw. Grundeigentümern (SBB, WIPA, FWB) sowie dem Kanton (und Bund) nach sich.

Im Bereich der bautechnischen Ertüchtigung der Bahninfrastruktur zur besseren Anbindung Wils an das nationale und internationale Fernverkehrsnetz stehen am Bahnhof seitens SBB und Bund sehr grosse Investitionen an. Selbst wenn die Stadt davon absieht, mit den SBB ein gemeinsames Projekt „Stadtquerung Mitte – PU Ost“ mit beträchtlichem Synergiepotenzial zu erarbeiten, wird der Bahnhof Wil über mehrere Jahre eine Grossbaustelle sein. Dies erfordert seitens Stadt eine kompetente Ansprech- und Koordinationsperson.

Agglomerationsprogramme 2/3 sowie 4

Die Begleitung der Umsetzung der Massnahmen aus dem Agglomerationsprogramm 2 ist sicherzustellen, da ansonsten die Fristen zur Mitfinanzierung durch Bund und Kanton ungenutzt verstreichen. Das im September

2018 genehmigte Aggloprogramm 3 beinhaltet zahlreiche bauliche Massnahmen im Bereich des Fuss- und Veloverkehrs. Diese Projekte müssen auftraggeberseitig aufgelegt, vergeben und begleitet werden.

Die Finanzierung einiger Grossprojekte ist über das Aggloprogramm 4 sicherzustellen. Gemäss Terminplan des Bundes sind die Massnahmen in Absprache mit der Regio Wil bzw. dem Kanton St. Gallen bis 15. Juni 2020 anzumelden und bis 15. Juni 2021 einzureichen. Das erfordert für die einzelnen Projekte den Detaillierungsgrad von Machbarkeitsstudien mit Kostenschätzungen (+/- 30%). Werden diese Termine nicht eingehalten, so verliert die Stadt ihr Recht, namhafte Projektbeiträge für ihre Infrastrukturprojekte beim Bund zu beantragen. Dieses zeitkritische Dossier benötigt deshalb genügend Vorlaufzeit und personelle Kapazität. Die anschliessende bauliche Realisierung dieser Massnahmen muss später analog zum Aggloprogramm 2/3 begleitet werden; der Aufwand hierzu ist aktuell weder bekannt noch ausgewiesen.

Arealentwicklungen, Sondernutzungsplanung (städtische / private)

Grosse Arealentwicklungen im städtischen Raum werden meist in Zusammenarbeit mit privaten Grundeigentümern und Investoren bearbeitet. Solche Prozesse, welche die betroffenen Grundstücke zur Baureife führen sollen, ziehen oftmals massgeschneiderte Sondernutzungsplanungen nach sich, die Abweichungen von der Regelbauweise ermöglichen. Beispiele dafür sind die Arealentwicklungen Lenzenbühl, Klinik Ost, Kindlimann, Zeughausareal, etc.

Quartierplanung

Für einzelne Stadtteile sollen in Ableitung vom StEK Gebietsplanungen angegangen werden. Das „projet futur“ für das Lindenhofquartier aus dem Jahr 2016 soll mit geeigneten Massnahmen umgesetzt werden.

Weitere städtebauliche Projekte (Zeitpunkt offen, bis dato ohne Aufwandschätzung)

In die Berechnung nicht eingerechnet sind weitere, heute noch nicht bekannte Grossvorhaben Privater sowie Grundlagenarbeiten wie z.B. die Ermittlung und Auswertung statistischer Grundlagen. Werden zu gegebener Zeit Arealentwicklungsvorhaben (Private, Kanton, Bundesbetriebe, Organisationen, etc.) an die Stadt herangetragen, so muss sie kurz- bis spätestens mittelfristig die entsprechenden Projektleitungs-Ressourcen zu deren Begleitung bereitstellen. Anschliessend an solche Arealentwicklungen ist in den meisten Fällen mit einer durch die Stadtplanung zu begleitenden Sondernutzungsplanung zu rechnen (siehe Punkt Arealentwicklungen).

Ressourcenbedarf

Die anstehenden umfangreichen, komplexen und langwierigen Projekte erfordern die Bereitstellung adäquater Projektleitungs-Personalressourcen seitens Stadtplanung. Sofern keine neuen Projekte hinzukommen, beträgt der Netto-Ressourcenbedarf Stadtplanung für Aufgaben und Projekte gemäss heutigem Kenntnisstand jährlich rund 5'000 Std. (Mittelwert über fünf Jahre). Der Bedarf schwankt zwischen 4'300 Std. im Jahr 2019, einem voraussichtlichen Spitzenwert von 6'300 Std. im Jahr 2020 und anschliessendem kontinuierlichen Rückgang bis 3'750 Std. im Jahr 2023. Es fehlen somit total jährlich durchschnittlich rund 3'400 Netto-Stunden, was bezogen auf die Nettoarbeitszeit von 1'800 Std. knapp zwei Vollzeitstellen entspricht. Bei dieser Berechnung sind lediglich die heute bekannten Projekte berücksichtigt, eine Reserve ist nicht eingeplant. Planungsprozesse mit zahlreichen internen und externen Beteiligten generieren erfahrungsgemäss einen hohen zeitlichen Aufwand. Zusätzlich zur heutigen Vollzeitstelle ist deshalb bezogen auf den durchschnittlichen Ressourcenbedarf eine Vollzeitstelle zwingend. Selbst mit dieser zusätzlichen Stelle kann der Ressourcenbedarf für die geplanten Projekte nicht gedeckt werden, weshalb zwangsläufig eine Priorisierung durch den Stadtrat vorzunehmen ist und damit auch eine Verschiebung von ebenfalls wichtigen und erwünschten Projekten unumgänglich sein wird.

Schliesslich bleibt festzuhalten, dass das Problem der fehlenden Ressourcen sich nicht darin erschöpft, externe Auftragnehmer zu beschäftigen. Selbstverständlich werden bereits jetzt in den meisten Vorhaben und Projekten der Stadtplanung externe Aufträge erteilt. Es ist jedoch unabdingbar, diese vorab sorgfältig zu formulieren, seitens Auftraggeberin – analog der Bauherrschaft im Bauprojekt – angemessen zu begleiten und vor allem die Resultate hinsichtlich Qualität, Kosten und Termine sowie deren Umsetzung zu überwachen. Das betrifft auch Administration, Kommunikation und Rechtliches.

Finanzielle Auswirkungen

Personalaufwand

Die beantragte zusätzliche Vollzeitstelle ist im Finanzplan für das Jahr 2019 angezeigt worden. Die Zusatzkosten für das Jahr 2019 (ab 1.7.) und ab 2020 setzen sich somit wie folgt zusammen:

<i>Abteilung Stadtplanung</i>	<i>Kosten 2019</i>		<i>Max. Mehrkosten ab 2020</i>	
	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>	<i>ohne LNK</i>	<i>mit LNK</i>
Projektleiter/in Stadtplanung, 100%	60'000	71'000	118'000	142'000

Sachaufwand

Für die Bereitstellung des notwendigen Arbeitsplatzes wird mit einem Sachaufwand von einmalig pauschal Fr. 10'000.-- (Mobiliar, Informatik) gerechnet.

Ausblick

Mit Blick auf die bestehende Unterkapazität speziell in den nächsten drei Jahren und den vom übergeordneten Recht her vorgegebenen Fristen (Agglomerationsprogramm 4. Generation, Revision Nutzungsplanung) könnte dieser vorübergehende Ressourcenbedarf mit einer befristeten zusätzlichen Projektleiterstelle aufgefangen werden, damit die Stadt Wil ihren Teil der Planungsleistungen auch zeitgerecht und inhaltlich ausgereift einbringen kann. Aufgrund der finanzpolitischen Vorgabe des Stadtrats für 2019 ist dies indes nicht möglich. Dies wird zwangsläufig zeitliche Verschiebungen von anderen Projekten zur Folge haben. Eine zusätzliche administrative Entlastung wird mit dem auf 2020 vorgesehenen Stellenausbau bei den Zentralen Diensten erwartet, indem neu alle Abteilungen eine administrative Unterstützung von rund 30 Prozent erwarten können (vgl. Kapitel 2.7). Inwieweit nach Vorliegen des überarbeiteten Stadtentwicklungskonzepts für das vereinigte Gemeindegebiet (zirka 2021) die zeitlich und inhaltlich aufwändige Überarbeitung der Nutzungsplanung zusätzliche interne Personalressourcen bedingt, ist dannzumal zu klären und dem Parlament gegebenenfalls mit dem Projektkredit für die Nutzungsplanung zu beantragen. Dies hängt mitunter auch vom Umfang und Stand der übrigen Projekte ab. Zum jetzigen Zeitpunkt wird der Bedarf hiefür vorsorglich angezeigt.

2.7. Stellenplan Zentrale Dienste

Ausgangslage

Stellenplan Ist-Situation, Stand 1.11.2018

<i>Stellenbezeichnung</i>	<i>Einreihung</i>	<i>Prozent Soll</i>	<i>Prozent Ist</i>
Leiter/in Zentrale Dienste	LK 15-18 *)	100	100
Sachbearbeiter/in Administration	LK 12-15	100	100

Sachbearbeiter/in Administration	LK 12-15	30	30
Sachbearbeiter/in Administration	LK 12-15	30	30
Total		260	260
<i>p.m. KV-Lernender (jeweils für 6 Monate)</i>			40

*) Stellenbewertung nach ABAKABA wird aktuell überprüft.

Entwicklung Stellenplan

Mit der Gemeindevereinigung wurden die Bausekretariate der Gemeinden Wil und Bronschhofen zusammengeführt. Im Stellenplan der Abteilung Zentrale Dienste wurden seither keine Anpassungen vorgenommen. Für den Aufbau der Reservationsstelle wurden 10 Prozent abgezogen und zusammen mit der Stellenverschiebung von 30 Prozent vom Departement Bildung und Sport zur 40%-Teilzeitstelle gemacht.

Aufgaben und Projekte

Die Zentralen Dienste haben verschiedene für das gesamte BUV wichtige und unterstützende Koordinationsfunktionen in den Bereichen Finanzen, Informatik, Kommunikation und Personal zu erfüllen. Darüberhinaus sind die Zentralen Dienste das Front-Office für die Anliegen der Bevölkerung, unterstützen die Departementsführung (Vorsteher/in und Departementsleiter/in) und sollten den administrativen Support für alle Abteilungen bieten können, damit sich diese auf ihre fachlichen Kernkompetenzen fokussieren können.

Obwohl das Arbeitsvolumen und dessen Komplexität insgesamt zugenommen haben, blieben die Pensen beim Sekretariat auf zu tiefem Niveau konstant. Kommt hinzu, dass in den vergangenen zwei Jahren aufgrund von Fluktuation, Krankheiten etc. das Soll-Stellenpensum quantitativ und qualitativ nicht voll ausgeschöpft werden konnte. Der Ist-Zustand ergibt folgende Anteile der aktuell ausgeübten Tätigkeiten:

$\frac{4}{10}$ Abteilung Bewilligungen

$\frac{1}{10}$ Abteilung Umwelt

$\frac{2}{10}$ Führungsaufgaben

$\frac{1}{10}$ Departementsaufgaben: DL Protokolle etc.

$\frac{2}{10}$ Sekretariatsarbeiten: Schalter- und Telefondienst, Post, Terminkoordination, Rechnungswesen, etc.

Ressourcenbedarf

Speziell die administrativ unterstützende Aufgabe der BUV-Führung und der sechs Abteilungen kann mit den heutigen 260 Stellenprozenten nur punktuell für zwei Abteilungen und ungenügend abgedeckt werden. Praktisch keine administrative Unterstützung erhalten aktuell die planenden Abteilungen Hochbau, Tiefbau und Verkehr sowie Stadtplanung. Vereinzelt Terminumfragen oder Versände werden zwar für diese abgewickelt; für die Vor- und Nachbereitung der zahlreichen Projektsitzungen (z.B. Terminkoordination, Protokollführung, etc.) in der Initialisierungs- und Konzeptphase fehlen sowohl Kompetenzen als auch Kapazität. Dabei erfordern gerade die laufenden und anstehenden grossen Planungsaufgaben und Investitionsprojekte einen entsprechenden Ausbau des zentralen administrativen Supports. Dies leistet einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit der Abteilungen und ermöglicht einen gezielten Einsatz der ohnehin beschränkten Ressourcen in den Abteilungen. Eine nennenswerte administrative Entlastung der planenden Abteilungen ist zweckmässig, weil sie Prozesse vereinfacht und Ressourcen für Projektleitungsaufgaben freispielt. Zudem müssen sowohl der/die Departementsvorsteher/in als auch der/die Departementsleiter/in gänzlich auf eine Assistenz verzichten, was auch nicht den heutigen Standards einer professionellen Organisation entspricht.

Damit die Zentralen Dienste nebst ihren anderen vielfältigen Aufgaben auch einen optimalen administrativen Support für die Departementsführung einerseits und die sechs Abteilungen andererseits leisten können, wären

gemäss der Ressourcenplanung (ohne zeitlich begrenzte Projekte wie aktuell Hermes) total 420 Stellenprozente nötig, womit aktuell eine Unterkapazität von 160 Prozent besteht (ohne Berücksichtigung der Leistungen der/s Lernenden). Daher wäre eine Vollzeitstelle „Sachbearbeiter Administration“ zur Verstärkung des Supports vornehmlich der drei planenden Abteilungen Hochbau, Tiefbau/Verkehr und Stadtplanung wichtig, um die organisatorischen, administrativen und termingerechten Abläufe wirkungsvoll unterstützen zu können. So könnte auch gewährleistet und eingefordert werden, dass die Projekt- und Abteilungsleitenden stufengerechte Arbeiten machen.

Ausblick

Das BUV muss sich aufgrund der finanzpolitischen Vorgabe des Stadtrats für 2019 darauf einstellen, dass diese administrative Unterstützung in den Zentralen Diensten frühestens mit dem Budget 2020 beantragt werden kann (vgl. Kapitel 2.8). Im Finanzplan 2018 bis 2022 ist diese zusätzliche Stelle im Jahr 2021 angezeigt. Vorerhand gilt es, die verfügbaren Stellenprozente in den Zentralen Diensten mit fachlich geeigneten Personen zu besetzen und damit auch das Potenzial quantitativ und qualitativ bestmöglich zu nutzen. Im Hinblick auf das Budget 2020 kann dannzumal eine objektivierte Neubeurteilung aufgrund der zwischenzeitlichen Entwicklung und des ersten Referenzjahres der Leistungszeiterfassung erfolgen.

2.8. Zusammenzug Stellenplananpassungen Departement Bau, Umwelt und Verkehr

Übersicht Finanzielle Auswirkungen

Personalkosten

Die vorstehend unter Ziffer 2.1 bis 2.7 dargelegten Anpassungen des Stellenplans 2019 in den einzelnen Abteilungen führen in Bezug auf die Personalkosten zu folgendem Gesamtergebnis für das BUV im 2019 und in den Folgejahren:

Abteilung	Kosten 2019		Max. Mehrkosten ab 2020	
	ohne LNK	mit LNK	ohne LNK	mit LNK
Bewilligungen	0	0	0	0
Umwelt	48'000	57'000	95'000	114'000
Hochbau	60'000	71'000	118'000	142'000
Facility Management	29'000	35'000	48'000	70'000
Tiefbau, Verkehr	53'000	64'000	142'000	170'000
Stadtplanung	60'000	71'000	118'000	142'000
Zentrale Dienste	0	0	0	0
Total	250'000	298'000	521'000	638'000

Sachaufwand

In Bezug auf die Folgekosten beim Sachaufwand für die Stellenplananpassungen gilt es festzuhalten, dass diese sich vorderhand auf die Bereitstellung der zusätzlichen Arbeitsplätze beschränken. Die zusätzlich notwendigen Arbeitsplätze können – wenn auch nicht optimal – vorerst mittels innerer Verdichtung am Verwaltungsstandort Hauptstrasse 20, Bronschhofen, räumlich gesichert werden. Ein gesteigerter Platzbedarf infolge zusätzlicher Ressourcen wird in den Folgejahren die Aussiedlung der Informatikabteilung an einen neuen Standort unumgänglich machen, damit die entsprechenden Arbeitsplätze neu durch das BUV genutzt werden können.

Vergleich mit Stellenplan im Finanzplan 2018 bis 2022

Im Vergleich zu den Stellenanträgen im Finanzplan 2018 bis 2022 ergeben sich folgende Abweichungen:

- *Abteilung Bewilligungen:* Keine
- *Abteilung Umwelt:* Reduktion der Vollzeit-Projektleitungsstelle auf 80 Prozent
- *Abteilung Hochbau:* Keine
- *Abteilung Facility Management:* Umwandlung der befristeten Teilzeitstellen Reservationsstelle und Materialwart in unbefristete Stellen, jedoch ohne finanzielle Auswirkungen gegenüber dem Budget 2019.
- *Abteilung Tiefbau, Verkehr:* Die 60%-Teilzeitstelle Projektleiter/in Verkehrsplanung wurde vom Stadtrat am 4. Juni 2018 bereits bewilligt unter Vorbehalt der Genehmigung des Stadtparlaments.
- *Abteilung Stadtplanung:* keine
- *Zentrale Dienste:* keine.

Vergleich mit Finanzplan 2018 bis 2022 und Budget 2019

Im Finanzplan 2018 bis 2022 hat der Stadtrat für 2019 total vier Vollzeitstellen, davon drei Projektleitungsstellen und eine Stelle „Reinigung“ im Betrag von Fr. 248'000.-- exklusiv Lohnnebenkosten angezeigt. Darauf basierte der ins Budget 2019 eingestellte Finanzpool von Fr. 300'000.-- inklusive 20% Lohnnebenkosten. Die aufgrund des detaillierten Ressourcenbedarfs beantragten Stellen ergeben für 2019 Mehrkosten von total Fr. 298'000.-- inkl. Lohnnebenkosten. Darin enthalten ist auch die vom Stadtrat am 4. Juni 2018 bereits genehmigte 60%-Teilzeitstelle Projektleiter/in Verkehrsplanung, welche aus Versehen nicht in den Finanzplan vom 14. Juni 2018 integriert wurde. Der vom Stadtrat für die Stellenbegehren des BUV verbindlich definierte Finanzrahmen für 2019 von Fr. 300'000.-- inklusive Lohnnebenkosten ist somit eingehalten.

Einen Vergleich mit dem Finanzplan 2018 bis 2022 für die Jahre 2019, 2020 und 2021 zeigt die nachfolgende Gegenüberstellung ohne Lohnnebenkosten, da diese im Finanzplan ebenfalls nicht enthalten sind.

	2019 (ohne LNK)	2020 (ohne LNK)	2021 (ohne LNK)
Stellenplan BUV gemäss Finanzplan 2018 bis 2022	248'000.--	497'000.--	598'000.--
+ 60%-Stelle Projektleiter Verkehrsplanung (vgl. Lit. J)	18'000.--	70'000.--	70'000.--
Total Finanzrahmen gemäss Finanzplan 2018 bis 2022	266'000.--	567'000.--	668'000.--
./. Kosten Stellenplananpassungen 2019 (vgl. Lit. H)	250'000.--	521'000.--	521'000.--
Ergebnis Vergleich Finanzplan zu Stellenplan 2019	- 16'000.--	- 46'000.--	- 147'000.--
./. Stellenplananpassungen ab 2020 geplant total		50'000.--	160'000.--
- Sachbearbeiter Zentrale Dienste (ab 1.5.2020)		50'000.--	80'000.--
- Projektleiter/in (ab 1.5.2021)			80'000.--
Ergebnis gesamt	- 16'000.--	+ 4'000.--	+ 13'000.--

Diese Gegenüberstellung zeigt, dass der Finanzrahmen gemäss Finanzplan 2018 bis 2022 mit den beantragten Stellenplananpassungen 2019 nicht nur eingehalten, sondern unterschritten wird. Die aus den Stellenanpassungen 2019 zu erwartenden maximalen Personalkosten im Jahr 2020 von Fr. 521'000.-- halten den Finanzrahmen gemäss Finanzplan von Fr. 567'000.-- im Jahr 2020 nicht nur ein, sondern unterschreiten ihn um knapp Fr. 46'000.--. Die aus heutiger Sicht für 2020 und 2021 aufgeführten Stellen haben in der Tabelle lediglich hinweisenden Charakter im Sinne eines Ausblicks und sollen den prognostizierten Bedarf aufzeigen (vgl. auch Ausführungen unter Rubrik Ausblick in den Kapiteln 2.1 bis 2.7). Weitere Stellenanträge ab 2020 werden indes erst nach Vorliegen der Leistungserfassung 2019 und einer Aktualisierung der Projektplanungen nach HERMES erfolgen. Vorbehalten bleiben indes Anträge auf zusätzliche projektbezogene Personalressourcen im Zusammenhang

mit unaufschiebbaren Sachplanungen wie der Umsetzung der Schulbautenplanung 2020 oder der Revision der Nutzungsplanung.

3. Optimierungen auf Prozessebene

Nebst den vorstehend aufgezeigten Massnahmen auf der Ebene der Organisation (vgl. Kapitel 1) und des Stellenplans (vgl. Kapitel 2 bis 2.8) gilt es auch auf der Ebene der departementsinternen Prozesse Optimierungen herbeizuführen, um letztlich im Gesamtsystem von Organisation, Personalressourcen und Prozesse den notwendigen Mehrwert zu generieren. Es versteht sich von selbst, dass dies ein mehrjähriger kontinuierlicher Prozess sein wird.

Leistungszeiterfassung

Mit der Aktualisierung der Leistungszeiterfassung wird es möglich, dass die verwaltungsintern geleisteten Aufwände quantitativ spezifisch den Aufgaben und Projekten zugewiesen werden können. Dies wird darüberhinaus auch wichtige Hinweise und Rückschlüsse auf der qualitativen Ebene ermöglichen. Das erste Referenzjahr 2019 dient dann als Grundlage für die aktualisierte Ressourcenplanung der Aufgaben und Projekte ab 2020. Der Stadtrat und gegebenenfalls auch das Stadtparlament werden somit im Jahresrythmus über die Anpassungen in den Ressourcenplanungen und deren Auswirkungen auf die Aufgaben und die Projektportfolien bzw. das Multiprojektportfolio des Departements informiert. Zudem dient der Soll-Ist-Abgleich zusammen mit den Aufgaben- und Projektplanungen auch als Entscheidungsgrundlage für allfällige weitere Stellenplananpassungen.

Projektmanagementmethode

Ein weiteres zentrales Element auf der Prozessebene bildet die Einführung und Institutionalisierung der Projektmanagement-Methode HERMES 5. Aufgrund der Vakanz in der Departementsleitung wurde die Einführung der Methode in anderen Departementen vorderhand sistiert. Departementsintern wird die Einführung indes dennoch soweit möglich weiterbearbeitet. Nachdem die Departementsleitungskonferenz (DLK) dem Entwurf des Projektleitfadens im Grundsatz zugestimmt hat, werden die Projektarbeiten departementsintern mit externer Unterstützung entsprechend weiterentwickelt. Die aktuelle Ressourcensituation in den einzelnen Abteilungen des BUV begünstigt indes die Fortführung bzw. den Projektabschluss mit Einführungskonzept nicht.

Organisationsanalyse DialogG

Wie am Ende des Kapitels 1 dargestellt wird die Etablierung des neuen Führungssystems sowie der Zusammenarbeit in abteilungsübergreifenden Fragen - insbesondere der internen Ressourcensteuerung ein Schwerpunkt sein. Die zentrale Aufgabe kommt hierbei dem oder der Departementsleiter/in (DL), den Abteilungsleiter/innen (AL) sowie dem Gremium der Lebensbereichsleitung (LBL) zu. Danebst stellt die Weiterentwicklung der Projektportfolio-Steuerung eine der Schlüssel-Aktivitäten dar, um Ressourcen im BUV zu optimieren. Das BUV erhöht damit seine Fähigkeit, die laufenden Ressourcen gezielt zu steuern, Synergie-Effekte zu nutzen sowie den Bedarf an zukünftigen Ressourcen präzise abzuschätzen. Die Zentralen Dienste spielen sowohl als interne Drehscheibe für Information und Querschnittskompetenzen wie auch als Schnittstelle zu den Bürger/innen eine wichtige Rolle im BUV. Die inhaltliche Konstruktion der subsidiären Systeme des BUV ist demgegenüber keine dringende Aufgabe, stellt aber mittelfristig auch einen wichtigen Mechanismus zur internen Ressourcenoptimierung dar.

4. 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.

Die Zuständigkeit für den jährlich wiederkehrenden Kredit für die Stellenplananpassungen liegt somit beim Stadtparlament. Im Kreditantrag sind die für die jeweilige Stelle maximal möglichen Besoldungskosten inklusive Lohnnebenkosten aufgrund deren Einstufung in der Besoldungstabelle der Stadt Wil enthalten. Die konkrete LohnEinstufung innerhalb der Lohnbandbreite hängt demgegenüber von Ausbildung, Vorwissen, Sachkenntnis, Erfahrung, Alter etc. ab und wird von den zuständigen Gremien gemäss Personalreglement mit dem Wahlscheid vorgenommen. Soweit der jährlich wiederkehrende maximale Kredit je Stellenantrag 100'000 Franken übersteigt, untersteht der Parlamentsbeschluss gemäss Art. 7 lit. d der Gemeindeordnung zudem dem fakultativen Referendum.

Stadt Wil



Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin



Hansjörg Baumberger
Stadtschreiber

Anhang 1: Detailbeschreibungen der Aufgaben in den einzelnen Abteilungen

Anhang 2: Übersicht der BUV-spezifische Aktivitätsfelder

Anhang 3: Aufgabenportfolio BUV – Personalressourcen

Anhang 4: Projektportfolio BUV – Personalressourcen (ohne Abteilung Tiefbau, Verkehr)

Anhang 5: Projektportfolio BUV – Abteilung Tiefbau, Verkehr