

13. Mai 2025

Bericht und Antrag an das Stadtparlament

Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen

Anträge

Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen die folgenden Anträge:

1. Für die Einführung und die laufende Umsetzung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen in der Stadt Wil sei eine einmalige Ausgabe von Fr. 74'290.-- (Personal- und Sachaufwand) zu genehmigen:
 - Fr. 44'540.-- für die einmalige Einrichtung und Einführung
 - Fr. 29'750.-- für 20% Funktion Sachbearbeiter/in Personaldienst 2 (LK 19-22; befristet für ein Jahr)nach der Einführung eine jährlich wiederkehrende Ausgabe von maximal Fr. 37'747.-- (Personal- und Sachaufwand) zu genehmigen:
 - Fr. 22'872.-- Abacus-Abokosten
 - Fr. 14'875.-- für 10% Funktion Sachbearbeiter/in Personaldienst 2 (LK 19-22 unbefristet)
2. Art. 51 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Wil sei wie folgt zu ergänzen:
Der Stadtrat regelt insbesondere:
h) die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Zeiterfassung und zur Leistungserfassung. Er kann einzelne Kategorien von Mitarbeitenden von der Leistungserfassung ausnehmen.
3. Die Motion 155 der Geschäftsprüfungskommission "Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen" sei als erledigt abzuschreiben.

Zusammenfassung

Der Stadtrat möchte in Nachachtung der erheblich erklärten GPK-Motion die Leistungserfassung einführen. Dadurch sollen insbesondere die Transparenz und Rechenschaftspflicht der Verwaltung erhöht sowie die Effizienz nach Möglichkeit gesteigert werden. Die Leistungserfassung soll dabei nicht als bürokratisches Hindernis, sondern als Instrument zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Entscheidungsfindung dienen. Durch die detaillierte Erfassung von Leistungen, aufgeschlüsselt nach Arten und Projekten, werden Einblicke in die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden ermöglicht.

Diese Daten ermöglichen es, Prozesse zu optimieren, Ressourcen gezielter einzusetzen und die Effizienz, wo möglich, zu steigern. Zudem können auch Ressourcenengpässe aufgezeigt werden. Gleichzeitig wird die Transparenz erhöht, da die erfassten Leistungen sowohl für die Mitarbeitenden selbst als auch für Vorgesetzte und die Führungsspitze einsehbar sind.

Damit die Daten der Leistungserfassung in einer hohen Qualität vorliegen, ist es notwendig, die Mitarbeitenden vom Nutzen und der Notwendigkeit zu überzeugen. Regelmässige Diskussionen der Auswertungen auf Abteilungs- und Departementsebene ermöglichen es, die erfassten Leistungen gemeinsam zu reflektieren, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen.

1. Ausgangslage

Das Stadtparlament hat am 30. März 2023 die Motion "Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen" erheblich erklärt.

In der Stellungnahme des Stadtrats zur Erheblicherklärung schloss er sich der Meinung der GPK an, dass bezüglich Arbeitsbelastung und Ressourcenplanung Erkenntnisse gewonnen werden könnten. Bezüglich einer möglichen Beurteilung der Effizienz zeigte er sich eher skeptisch. Zudem wies der Stadtrat darauf hin, dass mit der flächendeckenden Leistungserfassung Kosten verbunden seien, um die notwendigen personellen und technischen Ressourcen zur Verfügung stellen zu können.

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag wird aufgezeigt, wie die Umsetzung der flächendeckenden Leistungserfassung umgesetzt werden soll sowie auf mögliche Grenzen und Risiken hingewiesen. Wenn dabei von "allen Mitarbeitenden" oder der "flächendeckenden Leistungserfassung" die Rede ist, dann ist damit das Verwaltungspersonal, ohne die Lehrpersonen der Volksschule, gemeint. Für Letztere ist eine Leistungserfassung nicht zulässig.

Bei der Umsetzung werden insbesondere auch die Erfahrungen des Departements Bau, Umwelt und Verkehr (BUV) herangezogen. Die Mitarbeitenden des BUV (mit Ausnahme eines Teils der Mitarbeitenden im FM) erfassen seit Jahren ihre Leistungen.

Der Stadtrat hat bezüglich der involvierten Mitarbeitenden drei Varianten geprüft:

- Mini: Die Departemente Bau, Umwelt und Verkehr sowie Versorgung und Energie führen die Leistungserfassung weiter wie bisher. Zusätzlich erfassen die Departementsleitenden ihre Leistungen.
- Midi: Das Departement Bau, Umwelt und Verkehr sowie Versorgung und Energie führen die Leistungserfassung weiter wie bisher. Zusätzlich erfassen weitere Departemente und Abteilungen ihre Leistungen, sofern das angemessen und sinnvoll erscheint.
- Maxi: Alle Mitarbeitenden, mit Ausnahme der Lehrpersonen, erfassen ihre Leistungen. Eine umfassende Leistungserfassung durch Lehrpersonen ist aufgrund der aktuellen gesetzlichen Bestimmungen im Kanton St. Gallen nicht möglich.

Um die gesteckten Ziele erreichen zu können, erachtet der Stadtrat eine umfassende Leistungserfassung durch alle Mitarbeitenden als unerlässlich. Die bereits seit Jahren im BUV und im VE erfassten Leistungen zeigen auch, dass es den Mitarbeitenden zumutbar ist, täglich ihre Leistungen zu erfassen. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Verlauf der Einführung der Leistungserfassung oder zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund gemachter Erfahrungen einzelne Funktionen mit beispielsweise eher repetitiven Tätigkeiten von der Leistungserfassung ausgenommen werden.

2. Bisherige Erfahrungen mit der Leistungserfassung in den Departementen BUV / VE

Das Departement Bau, Umwelt und Verkehr (BUV) setzt seit geraumer Zeit (ab 2019; Bericht und Antrag zur Organisation / Stellenplan Departement Bau, Umwelt, Verkehr) eine Leistungserfassung ein. Die GPK hat sich bei ihren Besuchen im Departement mehrfach über das Thema und den Stand informieren lassen. So wurde das System auch live präsentiert. Zudem wurde Ende Oktober 2024 eine Auswertung zu einem Projekt als Beispiel abgegeben.

Mit der Leistungserfassung ist es möglich, verwaltungsintern geleistete Aufwände quantitativ spezifisch den Aufgaben und Projekten zuzuweisen. Die Einführung hat sich aus folgenden zwei Hauptgründen über längere Zeit erstreckt: Einerseits mussten zuerst Erfahrungen gesammelt werden, was genau und in welcher Tiefe erfasst werden soll. Dabei handelte es sich um einen iterativen Prozess, welcher anfänglich immer wieder zu Anpassungen geführt hat. Dies vor allem mit dem Ziel, dass alle Mitarbeitenden nach den gleichen Grundsätzen erfassen, was unabdingbar ist für die Vergleichbarkeit. Das BUV hat sich dabei auf eine Erfassungsvorgabe geeinigt. Es werden Projekte und Aufgaben erfasst. Je Kostengruppe/Projekt Nummer werden verschiedene Leistungsarten unterschieden. Andererseits erfolgte mit der Einführung von MyAbacus ein IT-Systemwechsel, bei welchem nicht alle Daten übernommen werden konnten. Dies führte nochmals dazu, dass die Vergleichbarkeit über mehrere Jahre erschwert wurde. Nun können jedoch bspw. zu einem bestimmten Projekt Aussagen über die von unterschiedlichen beteiligten Mitarbeitenden geleisteten Stunden sowie die Leistungsart gemacht werden. Dies ist allerdings nicht immer auf "Knopfdruck" möglich, sondern die Auswertung muss von einer geschulten Person vorgenommen werden. Regelmässig geforderte Auswertungen mit denselben Parametern müssten definiert und dann programmiert werden.

Bis jetzt nicht erfolgt ist die Vorgabe des politischen Auftrags, welche Zielsetzung mit der Leistungserfassung genau verfolgt wird resp. was erreicht werden soll (vgl. Kapitel 3). Aussagen über die Effizienz einer Aufgabenerledigung können bspw. nicht einfach so erfolgen, da eine vergleichbare Referenz fehlt. Jedoch werden auch unbearbeitete Projekte aufgedeckt, wenn darauf keine Stunden gebucht sind. Die Gründe dafür können unterschiedlich sein.

Nicht zu unterschätzen ist der zeitliche Aufwand, der von den Mitarbeitenden für eine korrekte Leistungserfassung zu erbringen ist.

Die Technischen Betriebe Wil (TBW) führen seit Jahren eine persönliche Leistungserfassung auf Projektebene und auch für allgemeine Arbeiten (ohne Verrechnung / 900er-Nummern). Die Leistungserfassung bei Projekten – dazu wird zu jedem Projekt eine neue Nummer im Abacus gelöst – fliesst in Quartalsabschlüsse (Projektvergleiche pro Quartal) wie auch in den Rechnungsabschluss ein.

Aktuell wird noch Excel für die Übersicht genutzt. Dies wird aktuell im Rahmen der Digitalisierungsmassnahmen innerhalb der TBW angepasst und zukünftig vollumfänglich im Abacus angewendet.

Auszug des Projektvergleichs per 31.12.2024:

Kostenkontrolle Projekte per 31.12.2024											ELEKTRIZITAETSVERSORGUNG									
Details zu Unterhalt-/ Investitionsaufträgen											Abgeschlossen		Planung		gegenwärtiger Stand				Abweichungen	
Bebu. Kto.	Auftr. Nr. 2024	Auftrag		Budget 2024 (Fibu)	Kostenvoranschlag (pro Auftrag)	Arbeit 20.01.2025	Material 20.01.2025	Fremdleistungen 20.01.2025	Total aufgelaufen	Abweichung zum Kostenvoranschlag	Abweichung zum Budget									
1020	17510	FLS, Rundsteuerung / Unterhaltsarbeiten ab 2023		15'000.00	0.00	12'732.50	0.00	10'744.66	23'477.16	23'477.16										
1020		Rundungsdifferenz						0.00	0.00	0.00										
		3900 Unterh. Zentrale, Rundst., Alarmanlage		15'000.00	0.00	12'732.50	0.00	10'744.66	23'477.16	23'477.16	8'477.16									
1021	17511	Trafostationen / Unterhaltsarbeiten ab 2023		98'000.00	0.00	38'078.75	0.00	50'543.68	88'622.43	88'622.43										
1021	17772	Trafostationen Unterhalt, Schalterwartung MS-Anlagen 2024	29.11.2024	20'000.00	0.00	3'655.00	0.00	18'527.73	22'182.73	22'182.73										
1021	17786	Trafostationen Unterhalt, Schliesssystem	31.12.2024	2'000.00	0.00	1'112.50	0.00	222.24	1'334.74	1'334.74										
1021	17929	Trafostation Freudenberg, Rosstrüti, Erhöhung Trafo	18.09.2024	0.00	0.00	4'013.75	236.26	2'019.49	6'269.50	6'269.50										
1021	17930	Trafostation Thyssen, Bronschhofen, Erhöhung Trafoverkabelung	13.12.2024	0.00	0.00	6'115.00	146.86	5'551.90	11'813.86	11'813.86										
1021	17931	Trafostation Hauptpost, Wil, Erhöhung Trafoverkabelung	29.11.2024	0.00	0.00	3'025.00	10.62	3'992.64	7'028.26	7'028.26										
1021	17932	Trafostation Bleiche, Erhöhung Trafoverkabelung	05.07.2024	0.00	0.00	4'287.50	293.95	2'026.17	6'607.62	6'607.62										
1021	18005	Trafostation Industriestrasse, Leistungsschalter	29.11.2024	0.00	0.00	1'615.00	0.00	12'141.58	13'756.58	13'756.58										
1021	1000012	TS Bleiche/ Deckel ersetzen	31.12.2024	0.00	0.00	870.00		9'290.99	10'160.99	10'160.99										

Die TBW benötigen die Leistungserfassung insbesondere für Projekte vorwiegend für die Quartalsvergleiche inkl. Jahresabschlüsse sowie das Budget. Ebenso wird diese Anwendung zur Nachkalkulation von einzelnen Projekten wie auch zur Nachvollziehbarkeit von Projektabschlüssen unabdingbar angewendet.

Die Mitarbeitenden empfinden dies nicht als unangenehm, sondern nutzen dies täglich für ihre detaillierten Stundenerfassungen.

3. Nutzen / Chancen der Leistungserfassung

Der Stadtrat strebt mit der flächendeckenden Leistungserfassung die Erreichung der nachstehenden Ziele an.

- Steigerung der Transparenz und Zuordnung von Leistungen
Die Leistungserfassung ermöglicht es, die Leistung einzelner Mitarbeitenden, Abteilungen und Departemente transparent zu machen. So kann besser nachvollzogen werden, wer welche Leistungen erbringt und wofür Ressourcen eingesetzt werden.
- Stärkung der Rechenschaftspflicht:
Die Leistungserfassung kann dazu beitragen, die Rechenschaftspflicht der Verwaltung gegenüber dem Stadtrat und dem Parlament zu stärken. So kann die Verwaltung besser nachweisen, wie sie die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen einsetzt.

Dies kann insbesondere dazu dienen, die Anträge von zusätzlichen Stellenprozenten faktenbasiert(er) zu begründen. Dem Parlament kann die Notwendigkeit von neuen Stellen aufgrund der erfassten Leistungen einfach(er) veranschaulicht werden.

Weiter kann aufgezeigt werden, welche Leistung der Verwaltung welchen Aufwand nach sich zieht. Das kann von der kostendeckenden Gebührenerhebung bis zur Berechnung des Aufwands, welcher die Bearbeitung von politischen Geschäften nach sich zieht, reichen.

- Allfällige Steigerung der Effizienz und Produktivität:

Durch die genaue Messung der Arbeitsleistung können allenfalls ineffiziente Prozesse und Bereiche identifiziert werden. So könnten gezielt Massnahmen zur Verbesserung der Abläufe und zur Steigerung der Produktivität eingeleitet werden. Die Leistungserfassung kann auch als Motivation für Vorgesetzte und Mitarbeitende dienen, ihre Prozesse zu optimieren, Abläufe und "Zeitfresser" zu hinterfragen und gegebenenfalls Änderungen einzuleiten.

Dies setzt allerdings voraus, dass allenfalls bestehende "Leerläufe" vorhanden sind, diese erkannt werden und die Bereitschaft besteht, sie zu ändern. Insgesamt ist der Stadtrat der Ansicht, dass die Verwaltung effizient organisiert ist und die Abläufe funktionieren. Aussagen darüber, wie hoch das Potenzial für Anpassungen und die Steigerungen der Effizienz und der Produktivität ist, sind derzeit nicht möglich.

- Optimierung der Personalsteuerung:

Die Leistungsdaten können als Grundlage für die Leistungsbeurteilung und Zielsetzung der Mitarbeitenden genutzt werden. Grundsätzlich kann die Leistungserfassung auch dazu beitragen, den Personaleinsatz zu optimieren. In einer allerdings sehr heterogenen Organisation wie einer Stadtverwaltung ist dies aufgrund der sehr unterschiedlichen Fachdisziplinen nur in sehr begrenztem Ausmass möglich.

- Erhöhte Vergleichbarkeit

Die Vergleiche von Abteilungen oder einzelnen Aufgaben mit anderen Städten und Gemeinden hinken oftmals. Zu unterschiedlich sind Abteilungen aufgebaut und die Aufgaben verteilt. So entsteht oft ein verzerrtes Bild. Ein Vergleich kann (muss aber nicht) vereinfacht werden, wenn vergleichbare Städte und Gemeinden die Leistungen von ihren Mitarbeitenden ebenfalls und in ähnlicher Art und Weise erfassen lassen.

Auf alle Fälle kann im Verlauf der Jahre aber ein departements- oder abteilungsinterner Vergleich der einzelnen zeitlichen Aufwendungen gegenüber den Vorjahren erfolgen.

- Mehrwert auf Stufe Departemente, Abteilungen

Die Mitarbeitenden sollen nicht nur über die blosser Erfassung ihrer Leistungen involviert werden. Es soll eine regelmässige Diskussion der Auswertungen auf Abteilungs- und Departementsebenen institutionalisiert werden. In diesem Rahmen sind die Leistungen der jeweils vergangenen Monate mit den Mitarbeitenden im Rahmen des regelmässigen Austauschs innerhalb der Departemente und Abteilungen als feste Traktanden, beispielsweise pro Semester, zu besprechen, zu vergleichen und allenfalls Massnahmen daraus abzuleiten. Die Ergebnisse dieser Diskussionen sind via Vorgesetzte und Departementsleitungen an den Personaldienst weiterzuleiten. Dieser wird diese institutionalisierten Abläufe überwachen und dem Stadtrat in geeignetem Rahmen Bericht erstatten.

Die Führungspersonen in den Departementen und Abteilungen erhalten so einen Überblick, welche Aufgaben welchen zeitlichen Aufwand verursachen. Sie können so Zeitfresser feststellen und reduzieren sowie auch Überlastungen entgegenwirken. Über die Jahre hinweg kann zudem so abteilungsintern eruiert werden, wie sich die erbrachten Leistungen für die verschiedenen Aufgaben verändern. Bestenfalls können die Gründe eruiert und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.

- Möglicher Mehrwert für die einzelnen Mitarbeitenden

Die Durchführung einer Leistungserfassung kann mithelfen, die persönliche Arbeitstechnik wirkungsvoll(er) zu gestalten. Mit der detaillierten Erfassung der Arbeiterledigungen ist es besser möglich, kritische Punkte, Störfaktoren, "Zeitfresser" und dergleichen zu erkennen und daraus Verbesserungen abzuleiten.

4. Nachteile / Risiken einer Leistungserfassung

Finanzieller und personeller Aufwand

Die Komplexität und der administrative Aufwand, rund 500 Mitarbeitende vom Sinn der Leistungserfassung zu überzeugen und diese mit allen gleichzeitig erfolgreich zu starten, dürfen nicht unterschätzt werden. Die IT-Affinität, die auch eine Leistungserfassung über elektronische Medien voraussetzt, ist nicht bei allen Mitarbeitenden gleich gross vorhanden. Dies bedarf einer entsprechenden Projektorganisation mit Entscheidungs- und Weisungsbefugnissen.

In personeller Hinsicht ist der zeitliche Mehraufwand für die Zuordnung der Aufgaben in der Leistungserfassung zu berücksichtigen. Bei einer vorsichtigen und groben Schätzung wird ein durchschnittlicher Aufwand von 20 Minuten pro Woche und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter angenommen. Bei 45 Wochen und rund 500 Mitarbeitenden ergibt sich daraus ein Gesamtzeitaufwand von 7'500 Stunden oder 312.5 Tagen.

Aussagekraft / Motivation der Mitarbeitenden

Werden die Leistungen nicht von allen Mitarbeitenden mit der notwendigen Sorgfalt erfasst, so können entsprechend auch keine aussagekräftigen Auswertungen erstellt werden, wodurch die Leistungserfassung an sich infrage gestellt wird. Ebenso besteht die Möglichkeit, dass Kennzahlen manipuliert werden, um bestimmte Ziele zu erreichen. Auch dies kann zu ungenauen oder verzerrten Ergebnissen führen. Allfällige Mitarbeitende, die jetzt schon freie Kapazitäten haben oder eine (zu) geringe Arbeitsauslastung aufweisen und nicht jetzt schon von selbst darauf hingewiesen haben, werden diese kaum plötzlich in der Leistungserfassung ausweisen.

Hier sind die Vorgesetzten, die Departementsleitenden und letztlich der Personaldienst als überwachende Instanz gefordert, die jeweils zeitnahe, vollständige und sorgfältige Erfassung einzufordern.

Es gilt, den Mitarbeitenden den Nutzen für die Stadt, ihre Abteilung, aber auch für sie selber aufzuzeigen und sie von der Notwendigkeit der Leistungserfassung zu überzeugen.

Effektivität

Den eingesetzten personellen und finanziellen Ressourcen muss letztlich ein Ergebnis gegenübergestellt werden können. Dies ist der Fall, wenn die vorerwähnten Ziele grösstenteils erreicht werden. Zu hohe Erwartungen sind aber ebenso fehl am Platz und stellen ein gewisses Risiko dar. Die Leistungserfassung kann Hinweise geben, Änderungsbedarf ausweisen etc. Die Verwaltung ist heute aber schon recht gut organisiert und arbeitet grösstenteils effizient. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Leistungserfassung grössere Leistungssteigerungen auslösen oder gar finanzielle Minderaufwände nach sich ziehen wird.

5. Umsetzung

Bei der Leistungserfassung ist nicht vorgesehen, jede einzelne Tätigkeit festzuhalten. Diese werden nach Leistungsarten aufgeschlüsselt und teilweise zusammengefasst. Diese Leistungen werden dann auf vorab zu definierende "Projekte" verbucht. Bei diesen kann es sich um effektive Projekte handeln oder auch um Arbeiten, die zum Aufgabengebiet der Mitarbeitenden gehören.

Bevor mit der Leistungserfassung gestartet werden kann, ist es notwendig, für die Departemente und die einzelnen Abteilungen einheitliche Leistungsarten und individuelle sowie gemeinsame Projekte zu definieren.

System

Die Leistungserfassung soll im Abacus, am PC oder über das Smartphone erfolgen. Der Stadtrat verzichtet darauf, andere Formen und/oder Software für die Erfassung zu evaluieren. Vor einigen Jahren hat sich die Stadt Wil entschieden, Abacus als ERP-System anzuschaffen. Mittlerweile läuft das System, die Benutzenden sind mit der Benutzeroberfläche vertraut und sich gewohnt, damit zu arbeiten. Es wäre ineffizient, für die Leistungserfassung auf andere Mittel auszuweichen.

Die Erfassung im Abacus bringt zudem den Vorteil, dass keine grossen neuen Investitionen anfallen, keine Schnittstellen benötigt werden und die Schulungskosten etwas geringer ausfallen dürften. Die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden dürfte zudem grösser sein, wenn sie nicht zusätzlich für die Erfassung ihrer Arbeitszeit sowie ihrer Leistungen zwei Systeme benutzen müssen. Die Erfassung ist am PC wie über das Smartphone möglich.

Sollten die effektiv erbrachten Leistungen allenfalls dereinst intern verrechnet werden, so würde dies ohne zusätzliche Schnittstellen im Abacus selber realisiert werden können.

Auswertungen

Die auf die Projekte erfassten Leistungen können nach verschiedenen Kriterien ausgewertet werden. Unter Umständen müssten entsprechende Auswertungen individuell für die Stadt Wil angelegt werden, was entsprechende Kosten zur Folge hätte.

Abacus TBW

Die Technischen Betriebe Wil (TBW) betreiben eine eigene, von den städtischen Informatik-Diensten unabhängige Informatik-Abteilung. Diesem Umstand ist auch die Tatsache geschuldet, dass die TBW ein separates Abacus-System betreiben, das zudem über einen von der restlichen Stadt unterschiedlichen Vertriebspartner bezogen wird. Die Stadt (ohne TBW) arbeitet diesbezüglich mit der Abraxas Informatik AG zusammen, die TBW mit der OBT AG.

Daraus folgt, dass die Leistungserfassung auf zwei Systemen mit zwei unterschiedlichen Vertriebspartnern aufgesetzt und danach betreut werden muss, was die Komplexität erhöht und höhere finanzielle und personelle Ressourcen voraussetzt. Zudem sind keine Auswertungen über gemeinsame Projekte, beispielsweise im Bereich Energie oder Tiefbau, möglich.

Schulung

Bei der Einbindung aller Mitarbeitenden werden der nicht zu unterschätzende Initial- und der laufende Supportaufwand entsprechende personelle Ressourcen benötigen. Schon jetzt zeigt sich, dass Abacus zwar einen Mehrwert bringt, aber der Support der Mitarbeitenden durch den Personaldienst auf einem höheren Niveau liegt als vor der Einführung von Abacus. Dies hängt einerseits mit einer teilweisen technischen Komplexität zusammen, andererseits auch damit, dass nicht alle Mitarbeitenden die gleiche IT-Affinität aufweisen, und nicht zuletzt wird Abacus ständig weiterentwickelt. Das ist sehr zu begrüssen. Neue Funktionen lösen aber entsprechend zusätzlichen neuen Schulungs- und Unterstützungsbedarf aus.

6. Anpassung Personalreglement

Im Personalreglement ist die Leistungserfassung nicht vorgesehen. Deren Einführung bedarf einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage. Diese wird durch die nachstehende Ergänzung neu geschaffen:

Art. 51 Abs. 2 Personalreglement

Der Stadtrat regelt insbesondere:

h) die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Zeiterfassung und zur Leistungserfassung. Er kann einzelne Kategorien von Mitarbeitenden von der Leistungserfassung ausnehmen.

Gemäss Art. 67 Abs. lit. b des Gemeindegesetzes (sGS 151.2 sind Reglemente über Dienst- und Besoldungsverhältnisse von Behördenmitgliedern und Verwaltungspersonal sowohl vom fakultativen wie auch vom obligatorischen Referendum ausgeschlossen.

7. Kosten

Die Leistungserfassung soll wie erwähnt mit Abacus erfolgen. Für die Ausweitung auf alle Mitarbeitenden sind einerseits gewisse Anpassungen und Parametrierungen notwendig, welche einmalige Kosten nach sich ziehen. Andererseits erhöhen sich die jährlich wiederkehrenden Ausgaben.

Diese Kosten fallen bei der OBT AG für das Abacus der TBW sowie bei der Abraxas für das städtische Abacus an.

Kosten	Einmalig	Jährlich wiederkehrend
IT-Anwendungen		
Abacus / Abraxas ¹	26'240	22'872
Abacus / OBT	8'300	---
Anpassung von Auswertungen, Unvorhergesehenes	10'000	
Personelle Ressourcen		
20 % Sachbearbeiter/in Personaldienst 2 (maximal inkl. Lohn-Nebenkosten) ²	29'750	
10 % Sachbearbeiter/in Personaldienst 2 (maximal inkl. Lohn-Nebenkosten) ²		14'875
Schulung für Mitarbeitende	p.m.	
Aufwand für Leistungserfassung durch Mitarbeitende sowie Kontrolle durch die Vorgesetzten ³		p.m.
Total einmalig	74'290	
Total jährlich wiederkehrend		37'747

8. Zuständigkeiten für die Einführung und Umsetzung

Die Fäden der Leistungserfassung über alle Departemente werden im Personaldienst zusammenlaufen. Hier liegt bisher schon die Verantwortung für die HR-Anwendungen (ohne das Lohnwesen) von Abacus. Die Leistungserfassung im Abacus durch die Mitarbeitenden des BUV wird bisher vom BUV, diejenige der TBW von den TBW selber betreut. Die nachstehenden Aufgaben werden an den Personaldienst übergeben, inklusive entsprechender IT-Rechte im Abacus der TBW. Die Anforderungen übersteigen die derzeit verfügbaren personellen Ressourcen. Daher werden neben den finanziellen Mitteln für die Leistungserfassung auch zusätzliche personelle Ressourcen beantragt: 20 Stellenprozent für die Einführung und anschliessend 10 Stellenprozent unbefristet für die Betreuung.

Aufgaben Personaldienst

- Schulung der Mitarbeitenden
- Support bei Fragen rund um die Benutzung der Abacus-Anwendungen im HR-Bereich
- Beaufsichtigung der vorgesetzten Stelle bezüglich deren Kontrolle der Leistungserfassung
- Stichprobenkontrolle
- Erstellen von Auswertungen
- Erstellen von Berichten zuhanden des Stadtrats
- Beratung Vorgesetzte im Rahmen der Zeiterfassung / Rückmeldungen über Qualität der Zeiterfassung
- Systemanpassungen

¹ Bis Ende 2026 belaufen sich die jährlichen Kosten aufgrund eines Sonderrabattes auf Fr. 14'866.--

² 20 % befristet für ein Jahr, danach 10 % unbefristet

³ Der Aufwand für die Erfassung der Leistungen und die Kontrolle durch die Vorgesetzten dürfte in der Regel minimal sein, weshalb auf eine Berechnung der Kosten verzichtet wird. Trotzdem soll er nicht unerwähnt bleiben. Ebenfalls ziehen allfällige Anpassungen von Aufgabenverteilungen und Prozessen und daraus erfolgende Massnahmen und dergleichen Aufwände nach sich.

- Durchführung von Mitarbeitendenbefragung zur Zufriedenheit mit der Leistungserfassung
- Weiterentwicklung / Einführung von Neuerungen der Leistungserfassung

Nach erfolgter Einführung der Leistungserfassung sind folgende Zuständigkeiten vorgesehen:

	Verantwortung	Qualitätssicherung / Prozessoptimierung
Personaldienst	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönliche Leistungserfassung ▪ Besprechung der Ergebnisse ▪ Überwachung Leistungserfassung ▪ Stichprobenkontrollen ▪ Erstellung Berichte ▪ Support / Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedback an Departementsleitungen ▪ Federführung, Weiterentwicklung und Hoheit über die Leistungserfassung ▪ Weisungsbefugnis im Rahmen der Verantwortung und Kompetenzen
Departementsleitungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönliche Leistungserfassung ▪ Implementierung und Nutzung der Leistungserfassung ▪ Motivierung der Mitarbeitenden ▪ Überprüfung/Überwachung der erfassten Leistungen ▪ Diskussion der Leistungsdaten mit Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen im Departement ▪ Überwachung der Wirksamkeit von Verbesserungsmaßnahmen ▪ Kommunikation bzw. Feedback bezüglich Leistungserfassung sowie Massnahmen etc. ▪ Nutzung der Daten zur Verbesserung der Prozesse ▪ Verwendung der Daten für individuelle Zielsetzungen
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönliche Leistungserfassung ▪ Implementierung und Nutzung der Leistungserfassung ▪ Motivierung der Mitarbeitenden ▪ Überprüfung/Überwachung der erfassten Leistungen ▪ Diskussion der Leistungsdaten mit Mitarbeitenden ▪ Nutzung der Daten zur Verbesserung der Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen in der Abteilung ▪ Verwendung der Daten für individuelle Zielsetzungen
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönliche Leistungserfassung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anrecht auf Diskussion der Leistungsdaten mit vorgesetzter Stelle

9. Umsetzungsplanung

Die Leistungserfassung selber, die Diskussion und Auswertungen der Ergebnisse sowie allfällige Massnahmen werden im Rahmen der bestehenden Organisation erfolgen. Mit der Einführung und Lancierung der Leistungserfassung wird der Personaldienst betraut.

Die flächendeckende Leistungserfassung erfordert eine angemessene Vorbereitungszeit, während welcher die Details der Umsetzung mit den verschiedenen Departementen und Abteilungen diskutiert und geplant werden. Zudem muss die Schnittstelle mit den Projekten der Investitionsrechnung gewährleistet werden. Eine sorgfältig geplante Umsetzung erhöht die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Daher ist ein realistischer Start der Leistungserfassung im Verlauf des Jahres 2026.

10. Fazit

Aus den vorgenannten Gründen spricht sich der Stadtrat für die flächendeckende Leistungserfassung für alle Mitarbeitenden, mit Ausnahme der Lehrpersonen, wie vorliegend beantragt, aus.

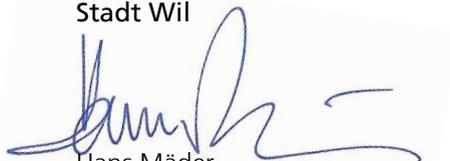
Der Stadtrat anerkennt dabei, dass die Einführung der Leistungserfassung neben dem angestrebten Nutzen auch Risiken birgt. Insbesondere steht und fällt ein möglicher Erfolg der Massnahme mit der Akzeptanz der Leistungserfassung bei den Mitarbeitenden. Parlament, Stadtrat und Departementsleitende sind gefordert, den Mitarbeitenden einen Mehrwert aufzuzeigen und zu überzeugen.

Der Stadtrat will die Einführung nicht als Versuch verstanden wissen, trotzdem dringt man damit zu einem Teil in unbekanntes Gebiet vor. Sollte die Leistungserfassung die erwähnten Ziele nicht oder nur zu einem geringen Teil erreichen lassen, so behält sich der Stadtrat vor, mit entsprechender Begründung die Aufhebung der Leistungserfassung zu beantragen.

11. Zuständigkeit

Die Kompetenz für die Einführung der persönlichen Leistungserfassung in allen Departementen liegt gemäss Art. 27 Abs. 3 lit. c i.V. mit Ziffer 1.2 Anhang der Gemeindeordnung sowie Art. 27 Abs. 3 lit. e der Gemeindeordnung beim Stadtparlament.

Stadt Wil



Hans Mäder
Stadtpräsident



Janine Rutz
Stadtschreiberin