

## Vorlage Stadtparlament

Datum 2. September 2025  
Beschluss Nr. 798  
Aktenplan 152.15.11 Stadtparlament: Postulate

### Steuerung des Personalaufwands; Postulatsbericht

#### Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat «Steuerung Personalaufwand» wird als erledigt abgeschrieben.

---

Das Stadtparlament hat an seiner Sitzung vom 23. August 2022 das Postulat «Steuerung Personalaufwand» mit folgendem Wortlaut erheblich erklärt:

*«Der Stadtrat wird eingeladen,*

- a. darzulegen, ob die parlamentarische Steuerung über ein solches Globalbudget (Finanzaufwand für Personal) oder über die Anzahl Stellen vorgenommen werden soll und was die Vor- und Nachteile der beiden Ansätze sind;*
- b. darzulegen, welche Massnahmen bei einem solchen Paradigmenwechsel zu ergreifen wären, dass nicht besetzte Stellen innerhalb der Verwaltung direktionsübergreifend dort alloziert werden, wo der Bedarf am grössten ist, und wie der Wegfall von Aufgaben in der Verwaltung überprüft und die Allokationsplanung einbezogen werden kann;*
- c. wie bei einem allfälligen Wechsel zu einem Globalbudget sichergestellt werden kann, dass der Stadtrat nicht Mutationsgewinne auf Kosten von älteren Mitarbeitenden zu erzielen versucht;*
- d. wie bei einem solchen Paradigmenwechsel sichergestellt werden kann, dass der Stadtrat das Globalbudget nicht mit der Arbeitsvergabe an externe Stellen unterläuft.*
- e. wie bei einem solchen Paradigmenwechsel neue, je nach Kompetenz vom Stadtrat oder vom Parlament bewilligte Verwaltungsaufgaben berücksichtigt werden können, die unterjährig dazu-*  
*kommen;*
- f. dem Parlament Bericht zu erstatten, welche reglementarischen Änderungen nötig sind, um einen solche Paradigmenwechsel von den Einzelkonti zu einem Globalbudget für den Personalaufwand zu vollziehen;*
- g. das bisherige System der Budgetierung des Personalaufwandes zu analysieren und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie dieses System inhaltlich und strukturell (verbindliche Regeln) verbessert werden kann. Damit soll den Anliegen des Parlaments einerseits nach mehr Transparenz und rascherer Information bei Stellenschaffungen Rechnung (z.B. separate Vorlagen bei Schaffung mehrerer Stellen) getragen werden. Andererseits soll darin aufgezeigt werden, wie die bestehenden Personalressourcen innerhalb der Direktionen (Dienststellen übergreifend) aktiver und effektiver bewirtschaftet werden können, um den steigenden Personalbedarf entgegenzuwirken.»*

## 1 Ausgangslage

Das Postulat gründet auf der Feststellung der Geschäftsprüfungskommission (GPK), dass der Personalaufwand den grössten sowie einen stetig wachsenden Teil des städtischen Budgets ausmacht. Gleichzeitig könne das Parlament den Personalaufwand aufgrund von Informationsasymmetrien faktisch nicht steuern. Im bestehenden System budgetiert jede einzelne Dienststelle oder Abteilung ihre Personalkosten separat. Eine Steuerung des Personalaufwandes erfordere daher Detailwissen über Verwaltungsabläufe und -prozesse, über welches das Parlament nicht verfügt.

Eine mögliche Lösung orte die GPK in der Einführung eines Globalbudgets für den städtischen Personalaufwand, welches in der Budgetdebatte festgelegt werden soll. Dem Stadtrat obläge in der Folge die Verteilung der gesprochenen Ressourcen in der Verwaltung. Im Gegensatz zum Parlament besässe der Stadtrat die dafür notwendige Informationsbasis.

Mit dem vorliegenden Postulat wird der Stadtrat gebeten, Bericht darüber zu erstatten, ob ein Globalbudget ein geeignetes Instrument für das Parlament zur Steuerung des Personalaufwands ist und welche Massnahmen sowie reglementarischen Änderungen für die Einführung zu ergreifen wären. Darüber hinaus soll er Verbesserungspotenziale im bestehenden System prüfen.

## 2 Prämissen

### 2.1 Budget und Krediterteilung

Die übergeordnete Gesetzgebung des Kantons St.Gallen sieht für die Gemeinden spezifische Regelungen bezüglich der Budgetierung und der Kreditgenehmigung durch das Parlament vor. Gemäss Art. 106a Abs. 3 Gemeindegesetz (GG; [sGS 151.2](#)) richtet sich die Budgetierung u. a. nach dem Grundsatz der Spezifikation. Spezifikation bedeutet dabei die qualifizierte Bindung eines Kredits an einen spezifischen Zweck – bei Globalbudgets an die Einheit des Globalkredits.

In Art. 113 Abs. 3 GG ist festgehalten, dass die Kredite grundsätzlich auf den untersten Stufen der funktionalen und der Artengliederung beschlossen werden. Im Weiteren wird festgelegt, dass die Gemeindeordnung den Kreditbeschluss höchstens auf der dritten Stufe der Artengliederung vorsehen kann. Die Stadt St.Gallen erstellt ihr Budget, welches vom Stadtparlament rechtsverbindlich beschlossen wird, auf der vierten Stufe der Kostenstellengliederung und auf der dritten Stufe der Kostenartengliederung (vgl. Budget 2025 Zahlenteil)<sup>1</sup>. Der Personalaufwand stellt daher keine eigene, über alle Kostenstellen konsolidierte Position dar, sondern er wird je Dienststelle (vierte Stufe der Kostenstellengliederung) aufgeschlüsselt in Unterpositionen (dritte Stufe der Kostenartengliederung), wie z. B. Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals und übriger Personalaufwand dargestellt und vom Parlament verabschiedet.

In ihrer öffentlich ausgewiesenen Kostenstellenstruktur verwendet die Stadt für die Budgetierung nicht die funktionale Gliederung (Bildung, Volkswirtschaft, Verwaltung, Verteidigung, Sicherheit, usw.), sondern die sogenannte institutionelle Gliederung, welche der Organisationsstruktur folgt. Das ist durch Art. 106b Abs. 2 GG legitimiert. Die funktionale Gliederung wird aufgrund der Anforderungen des Kantons und der übergeordneten statistischen Anforderungen zwar erstellt, aber im

---

<sup>1</sup> [https://www.stadt.sg.ch/content/dam/dokument\\_library/dif/finanzen/2025%20Budget%20Zahlenteil%20definitiv.pdf](https://www.stadt.sg.ch/content/dam/dokument_library/dif/finanzen/2025%20Budget%20Zahlenteil%20definitiv.pdf)

Genehmigungsprozess des Parlaments auf einer hohen und aggregierten Ebene zu Informationszwecken nur im Bericht des Stadtrates ausgewiesen. Im Weiteren kann das Parlament nicht eine Kostenart «en bloc» genehmigen. Selbst wenn eine Kostenart zu einem Block zusammengefasst würde, würde dies das Parlament nicht davon entbinden, Art. 113 Abs. 3 GG anzuwenden – also die Kredite auf der vierten Stufe der Kostenstellengliederung und auf der dritten Stufe der Kostenartengliederung zu genehmigen.

## **2.2 Stellenplan**

Die Führung und Organisation der Verwaltung im Allgemeinen und der Erlass des Stellenplans im Besonderen sind Aufgaben des Stadtrates. Gemäss Art. 40 der Gemeindeordnung ([SRS 111.1](#)) ist der Stadtrat das oberste Leitungs- und Verwaltungsorgan (Abs. 1); er führt und organisiert die Verwaltung (Abs. 2 Ziff. 3), wozu auch der Erlass eines Stellenplans gehört. Dieser legt für jede Dienststelle fest, wie viele Stellenprozente sie besetzen darf. Somit kann die Verwaltungsführung über die Verwendung der Personalressourcen entscheiden.

Im Zusammenhang mit der Anwendung der institutionellen Gliederung (Aufteilung der Stadt in organisatorische Einheiten) und mit dem Erfordernis der Spezifikation des Budgets ergibt sich eine Mechanik, die Rückschlüsse zulässt; jede organisatorische Einheit oder Kostenstelle weist ihren eigenen Personalaufwand aus, welcher auf dem Stellenplan basiert.

Die Schaffung von neuen Stellen oder die Verschiebung von Stellenprozenten ziehen budgetrelevante und damit vom Stadtparlament zu bewilligende Ausgaben nach sich. Trotz der Aufgabe des Stadtrates, die Verwaltung zu führen und zu organisieren, führt diese Kompetenzordnung dazu, dass in der jährlichen Budgetdebatte die Stellenbegehren im Stadtparlament beraten werden. Dabei kann das Stadtparlament jedoch nicht den Stellenplan abändern, sondern lediglich die dafür notwendigen finanziellen Mittel gewähren oder verweigern und damit indirekt die Umsetzung des Stellenplans beeinflussen.

## **2.3 Wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WoV)**

Die Gemeinden können im Rahmen der Einführung der wirkungsorientierten Verwaltungsführung (WoV) Globalbudgets zur Anwendung bringen (vgl. Art. 124 Abs. 2 lit. b GG). Diese Globalbudgets beziehen sich jedoch auf Organisationseinheiten und nicht auf eine einzelne Kostenart (hier Personalaufwand). Ein Globalbudget referenziert somit auf den Aufwand und den Ertrag bzw. den Saldo einer Organisationseinheit. Eine Übertragung von Krediten für eine Kostenart von einer Globalkrediteinheit auf eine andere Globalkrediteinheit innerhalb eines Budgetjahres wäre nicht zulässig. Damit würde der Grundsatz der Spezifikation der Budgetierung (vgl. Art. 106a Abs. 3 lit. c GG) verletzt – bei Globalbudgets die Einheit des Globalkredits.

# **3 Anliegen des Postulats**

## **3.1 *Parlamentarische Steuerung über ein Globalbudget oder über die Anzahl Stellen***

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, dass eine parlamentarische Steuerung des Personalaufwands infolge anderslautender Vorgaben im kantonalen Gemeindegesetz zurzeit weder über ein Globalbudget noch über die Stellenanzahl möglich ist. Auf kantonomer Ebene würde ein solcher Paradigmenwechsel mithin eine grundlegende Überarbeitung der Bestimmungen über die Budgetierung der Gemeinden im Gemeindegesetz erfordern. Neben der heute schon bestehenden Möglichkeit zu Globalbudgets für organisatorische Einheiten müsste ergänzend auch die Möglichkeit zu solchen Budgets

für Kostenarten (in diesem Fall für den Personalaufwand) eingeführt werden. Dies würde zudem bedingen, dass diese kostenartenspezifischen Globalbudgets wiederum auf die organisationsspezifischen Globalkrediteinheiten verteilt werden könnten. Somit müsste, zumindest teilweise, die Anforderung an die Spezifikation aufgegeben werden.

Das würde bedeuten, dass die Globalbudgets für die Organisationseinheiten per se keine Personalkosten enthalten würden und die Personalkosten aller Organisationseinheiten in einem Kredit zusammengefasst würden. Im Hintergrund müsste, um die Zuordnung des Globalbudgets zu den einzelnen Organisationseinheiten zu gewährleisten, ein Schlüssel geführt werden. Dieser Schlüssel entspräche einem ähnlichen Instrument, wie es der heutige Stellenplan darstellt.

### **3.2      *Stellungnahme zu einzelnen aufgeworfenen Fragen***

Angeichts der Tatsache, dass sich aufgrund der geltenden übergeordneten Gemeindegesetzgebung die Anliegen des Postulats aktuell nicht verwirklichen lassen, erscheint eine vertiefte Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen Fragen als wenig zielführend. Im Folgenden soll dennoch – in der gebotenen Kürze – auf einige Fragen, welche über die parlamentarische Steuerung des Personalaufwands mittels Globalbudget oder über die Anzahl Stellen hinausreichen, eingegangen werden:

- *Allokation von Personalressourcen innerhalb des laufenden Jahres (Bst. b des Postulatsauftrags):*  
Dem sinnvollen Ansinnen des (interdirektionalen) Ausgleichs an Personalressourcen stehen die bereits erwähnten Vorgaben zum Budget im Wege. So kann eine Dienststelle infolge des Grundsatzes der Spezifikation im Jahr X nicht unbesetzte budgetierte Stellenprozente einer anderen Dienststelle zur Verfügung stellen, welche diese Stellen im Jahr X gebrauchen könnte. Hingegen über das laufende Budgetjahr hinaus gesehen werden in der Stadt St.Gallen Über- und Unterbestände an Personal vereinzelt abgebaut bzw. dorthin alloziert, wo der Bedarf am grössten ist (siehe dazu Kap. 3.3 Bst. a). Der Stadtrat ist bestrebt, im Rahmen der Personalplanung und bei der Erstellung des Stellenplans die vorhandenen Personalressourcen möglichst effektiv und effizient einzusetzen.
- *Mutationsgewinne auf Kosten von älteren Mitarbeitenden (Bst. c des Postulatsauftrags):*  
Aus finanzieller Sicht würde in der Tat der Anreiz bestehen, ältere und damit tendenziell kostenintensivere Mitarbeitende durch jüngere, wenig kostenintensive Mitarbeitende zu ersetzen. Diese sehr kurzfristige Strategie entspricht jedoch in keiner Art und Weise dem Verständnis der Stadt als Arbeitgeberin, welche die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und ihre unterschiedlichen Biografien und Erfahrungen als Ressource schätzt und fördert. Überhaupt ist die Stadt wie andere Arbeitgebende wegen des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels zunehmend auf ältere Beschäftigte angewiesen. Die Stadt St.Gallen möchte ältere Mitarbeitende länger an sich binden. Zur Diskussion steht aktuell die Implementierung der sogenannten Bogenkarriere. Diese sieht vor, dass Personen, statt direkt in die Rente zu gehen, eine Übergangsphase mit sukzessiver Pensumsreduktion durchlaufen.
- *Arbeitsvergabe an externe Stellen (Bst. d des Postulatsauftrags):*  
Grundsätzlich planen und budgetieren der Stadtrat und die -verwaltung den Einbezug externer Ressourcen insbesondere bei grösseren Projekten sorgfältig und zurückhaltend. Da ein derartiger Einbezug immer das Vorliegen entsprechender finanzieller Mittel bzw. Kredite voraussetzt, hat es das Stadtparlament in der Hand, allfällige diesbezügliche Vergaben abzulehnen.

- *Berücksichtigung neuer, unterjähriger Verwaltungsaufgaben (Bst. e des Postulatsauftrags)*  
Unabhängig vom gewählten System der parlamentarischen Steuerung des Personalaufwands wird es dem Stadtparlament auch in Zukunft möglich sein, jederzeit gestützt auf ein entsprechendes (Nachtrags-)Kreditbegehren «ad hoc» innerhalb seiner Finanzkompetenzen und im laufenden Jahr neue Ausgaben zu genehmigen, auch wenn sie für das Jahr nicht budgetiert worden sind. Bei neuen Stellenbegehren, die als gebunden oder dringliche Ausgaben einzuordnen sind, verfügt zudem der Stadtrat abschliessend über die Finanzkompetenz.

### **3.3 Verbesserungen im Rahmen des bestehenden Systems**

Die praktizierte Budgetierung ist ein Gesamtsystem in der Verantwortung des Stadtrats, in welchem auch der Personalaufwand geplant und budgetiert wird. Grundsätzlich wird der Personalbedarf der Direktionen resp. Dienststellen nach einem Bottom-up-Ansatz erarbeitet und in das Planungs- und Budgetierungssystem eingegeben. Dies mündet jeweils in einem «Stellenplanantrag» zuhanden der Direktionsleitung. Diese prüft zusammen mit der jeweiligen Dienststellenleitung die Notwendigkeit der Anträge. Danach werden die detaillierten Stellenanträge (samt Begründung) durch die Personaldienste konsolidiert und dem Stadtrat zur finalen Prüfung und Beratung zugeleitet. Die Entscheide des Stadtrats zu diesem konsolidierten Stellenplanantrag fliessen unter Berücksichtigung der Budgetrichtlinien in das zu erstellende Detailbudget ein.

#### *a) Konsequenterer Allokation von Personalressourcen im Rahmen der Budgetierung*

Im Rahmen der Prüfung der Stellenanträge will der Stadtrat inskünftig noch konsequenter sicherstellen, dass die mittels eines Stellenantrags benötigten personellen Ressourcen in erster Linie durch die Reallokation von im geltenden Stellenplan vorhandenen Stellenprozenten aus einem anderen Bereich bereitgestellt werden können. So hat der Stadtrat beispielsweise beschlossen, die dringend benötigte Stelle einer resp. eines städtischen Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des bestehenden Stellenplans zu bilden. Jede Direktion wurde aufgefordert, 20 Stellenprozente, die im geltenden Stellenplan enthalten sind, zur Verfügung zu stellen. Da es sich vornehmlich um derzeit nicht besetzte Stellenprozente handelt, wird die Schaffung der neuen Stelle dennoch finanzielle Mehrkosten mit sich bringen, die dem Stadtparlament im Rahmen des IAFP 2026–2029 beantragt werden. Das Stadtparlament wird es infolge des Grundsatzes der Spezifikation weiterhin in der Hand haben, die Umsetzung derartiger Stellenplanverschiebungen – ob kostenneutral oder kostensteigernd – gutzuheissen oder eben zu verhindern, indem es die an neuer Stelle budgetierten Personalaufwände nicht bewilligt.

#### *b) Aufgabenüberprüfung*

Die oben erwähnte bedarfsgerechte Reallokation vorhandener Stellenanteile durch den Stadtrat im Zuge der Budgetierung beziehungsweise der Stellenplan-Beratung kann dazu beitragen, vorhandene Ressourcen effizienter einzusetzen. Angesichts der stetig wachsenden Verwaltungsaufgaben, der steigenden Fallzahlen oder veränderter Ansprüche oder Rechtsgrundlagen ist es an dieser Stelle jedoch angezeigt, darauf hinzuweisen, dass sich damit der steigende Personalaufwand insgesamt nicht substantiell verhindern lässt. Beispielsweise ging mit dem starken und positiv zu wertenden Engagement der Stadt St.Gallen im Bereich der familien- und schulergänzende Kinderbetreuung ein signifikanter Stellenanstieg in der öffentlichen Verwaltung einher. Solche und andere grossen Stellen-erhöhungen können auch in Zukunft nicht (nur) mit einer Effizienzsteigerung kompensiert werden. Der wachsende Personalaufwand muss auch über den Weg einer Aufgabenüberprüfung gebremst werden. Im Rahmen des initiierten Entlastungsprogramms «Alliance» wird – wie in vorangegangenen Programmen (Fit13+, Futura oder fokus25) – systematisch geprüft, welche Aufgaben am ehesten verzichtbar oder mit tieferen Standards mit weniger Personal erfüllbar sind. Dabei ist zu klären, welche Änderungen der

Rechtsgrundlagen notwendig sind, damit die entsprechenden Ausgaben im Personalaufwand nicht mehr oder nur noch in einem reduzierten Umfang anfallen.

Generell bleibt für das Stadtparlament der Spielraum der politischen Steuerung im Rahmen des Budgets beschränkt, da zu diesem Zeitpunkt faktisch nur über den Budgetzuwachs der ungebundenen Ausgaben entschieden werden kann. Veränderungen am bestehenden Personalaufwand sind nur mittelfristig möglich mit Vorstössen, die eine gezielte Änderung an den entsprechenden Grundlagen verlangen.

#### *c) Erhöhte Transparenz*

Mit dem Budget 2026 werden erstmals neue Ausgaben über die ganze Verwaltung hinweg separat ausgewiesen werden. Ausgaben sind «neu», wenn sie nicht gebunden sind.<sup>2</sup> Beim Personalaufwand zählen in der Regel Stellenprozentenerhöhungen und die Wiederbesetzung von bereits genehmigten, aber im letzten Jahr nicht genutzten Stellenprozenten dazu – gebunden sind derartige Stellenprozentenerhöhungen oder Wiederbesetzungen nur in Ausnahmefällen. Das heisst, zusätzliche Stellenprozente oder der finanzielle Bedarf für die Wiederbesetzung von in der Vergangenheit nicht genutzten Stellenprozenten werden inskünftig als neue Ausgabe kenntlich gemacht und stehen zur Diskussion.<sup>3</sup> Dies erhöht die im Postulat geforderte Transparenz und ermöglicht dem Parlament, eine informierte Entscheidung über die Ausgaben im Personalaufwand zu treffen.

#### *d) Mittelfristige Planung*

Aufgrund der Jährlichkeit des Budgets und der bisher sehr einfach dargestellten Finanzplanung war eine finanzielle Steuerung des Haushaltes und damit auch des Personalaufwands nur mit einem sehr kurzfristigen Horizont und mit relativ wenigen Informationen möglich. Der Stadtrat hat in seinem Postulatsbericht «Einführung eines integrierten Aufgaben- und Finanzplans (IAFP)»<sup>4</sup> dargelegt, wie die Planung künftig in verschiedenen Bereichen verbessert werden kann. Im Postulatsbericht wird das wie folgt umschrieben (vgl. Kapitel 3.3, Seite 4/15):

#### *«Verbindung der Leistungsperspektive mit der Finanzperspektive*

Politische Aufträge, Ziele und Projekte können nur in die Tat umgesetzt werden, wenn sie auch finanzierbar sind. Der IAFP bündelt die Strategien der Direktionen und Dienststellen zur Erreichung dieser Aufgaben in ein finanzielles Gesamtbild ein und legt die Rahmenbedingungen zur Zielerreichung offen.

#### *Transparenz und verbesserte Steuerung*

Der IAFP bietet eine ganzheitliche Sicht auf die Aufgaben und Finanzen der Stadt. In der vorgeschlagenen Form lässt sich die Planung einer Dienststelle auf wenigen Seiten inhaltlich und finanziell darstellen. Entlang des geschlossenen Controlling-Zyklus<sup>5</sup> (siehe Kapitel 4.2) können bestehende Instrumente durch Zusammenführung resp. Abstimmung besser genutzt und der Fokus auf die mittelfristige Planung von Aufgaben und Finanzen gelegt werden.

#### *Planung mit Weitblick*

---

<sup>2</sup> Die gebundenen Ausgaben sind in Art. 118 Bst. b des Gemeindegesetzes (GG; [sGS 151.2](#)) geregelt. Danach kann der Stadtrat eine Ausgabe tätigen, wenn Gesetzgebung, Erlasse der Gemeinde oder andere rechtliche Verpflichtungen keinen grösseren Ermessensbereich offenlassen. Bei der Beurteilung, ob im konkreten Fall ein solcher Ermessensbereich besteht, sind die vom Bundesgericht erarbeiteten Grundsätze zu beachten.

<sup>3</sup> Demgegenüber gilt der Besoldungsaufwand im Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsverhältnissen im kreditrechtlichen Sinn als gebundene Ausgabe (vgl. [AfG, Merkblatt über Ausgaben, S. 5 Anhang 1](#); Peter Saile / Marc Burgherr / Theo Loretan, Verfassungs- und Organisationsrecht der Stadt Zürich, Zürich/St.Gallen 2009, S. 303, m.w.H.). Für solche ist nicht das Parlament, sondern der Stadtrat abschliessend zuständig.

<sup>4</sup> <https://ftp-sg.oca.ch/stadtparlament/e6befae5203a468eaea18786226ff8a3-332.pdf>

Dank einer mittelfristigen Aufgaben- und Finanzplanung können die Folgen für die Aufgabenerfüllung und den Finanzhaushalt frühzeitig abgeschätzt werden. Mit dem IAFP steht den Behörden dadurch ein Instrument für eine weitsichtigere Entscheidungsfindung zur Verfügung.»

Im IAFP werden deshalb sogenannte Schwerpunktthemen aufgezeigt, welche Veränderungen in den Sachaufwänden ab CHF 100'000 und alle Veränderungen im Personalaufwand abbilden. Mit dem erstmals für das Budget 2025 erstellten IAFP werden dem Parlament so mit einer Vorlaufzeit von mehreren Jahren die grössten vorhersehbaren Positionen der kommenden Veränderungen des Personalbestandes bekannt gegeben.

Für grössere Vorhaben wurde in der Vergangenheit mit grosser Regelmässigkeit – aufgrund der Finanzkompetenzen – ein Beschluss durch das Parlament gefasst. Die mit dem 1. August 2025 revidierte Gemeindeordnung sieht vor, dass Stellen, die CHF 150'000 (wiederkehrend) resp. CHF 1'500'000 (einmalig) kosten, als separater Antrag gestellt werden müssen, der dann dem fakultativen Referendum untersteht. Die finanziellen Mittel für Stellenanträge unterhalb dieser Schwellenwerte kann das Stadtparlament im Rahmen des Budgets genehmigen.

#### **4 Abschreibung des Postulats**

Wie aufgezeigt, ist ein Verbesserungspotenzial bei der Steuerung der Personalressourcen vorhanden und vom Stadtrat erkannt. Der Stadtrat hat zunächst den Weg über den IAFP gewählt, womit er dem Parlament einen transparenten Einblick in seine mittelfristige Planung ermöglicht. Zudem will er ab dem Budget 2026 sicherstellen, dass die mittels eines Stellenantrags benötigten personellen Ressourcen in erster Linie durch die Reallokation von im geltenden Stellenplan vorhandenen Stellenprozenten aus einem anderen Bereich bereitgestellt werden. Wesentliche Einsparungen beim Personalaufwand sind indes nur über den Weg eines Aufgabenverzichts realisierbar. Dies unterstreicht die Bedeutung des Entlastungsprogramms «Alliance».

Die Ansätze über ein Globalbudget für eine Kostenart bzw. für die Lohnkosten oder über die Stellenanzahl ist aus im kantonalen Gemeindegesetz zu verortenden Gründen nicht möglich. Der Stadtrat beantragt dem Parlament, das Postulat abzuschreiben.

Die Stadtpräsidentin:  
Maria Pappa

Der Stadtschreiber-Stellvertreter:  
Andy Markwalder

Beilage:  
▪ Postulat vom 3. Mai 2022