

Interpellation Gemperli-Goldach / Götte-Tübach vom 20. April 2022

Auswirkungen neues Lohnsystem für Polizistinnen und Polizisten

Schriftliche Antwort der Regierung vom 16. August 2022

Dominik Gemperli-Goldach und Michael Götte-Tübach erkundigen sich in ihrer Interpellation vom 20. April 2022 nach der Wirksamkeit des per 2019 im Kanton St.Gallen eingeführten neuen Lohnsystems (NeLo). Dazu stellen die Interpellanten der Regierung verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Per 1. Januar 2019 wurde das neue Lohnsystem (NeLo) eingeführt. Die Hauptschwachstellen des bisherigen Systems (im Lauf der Jahre eingetretener Verlust an Konsistenz im Bereich der Laufbahnen und Einreihung sowie die in der Praxis nicht umgesetzte Beseitigung von faktischen Automatismen bei Lohnanpassungen) wurden eliminiert. Das Lohnsystem wurde so weiterentwickelt, dass individuelle, leistungsbezogene Lohnentwicklungen möglich wurden. Gemäss den Projektzielen sollte das neue Lohnsystem ausserdem insgesamt kostenneutral umgesetzt werden. Das bedeutet insbesondere, dass die für Lohnentwicklungen total zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel gegenüber denjenigen des bisherigen Lohnsystems unverändert bleiben. Es bedeutet aber nicht, dass die individuellen Massnahmen für einzelne Mitarbeitende gegenüber dem vorherigen Lohnsystem gleichbleiben: Die Mittelallokation zu einzelnen Mitarbeitenden erfolgt im neuen Lohnsystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung der oder des Vorgesetzten sowie im Kontext der je Bereich zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. Im jetzigen Lohnsystem gibt es keine faktischen Automatismen (wie den ehemaligen Stufenanstieg) mehr. Auch eine vordefinierte Lohnkarriere oder Bedingungen, die automatisch zu einer individuellen Lohnerhöhung führen, sind im Lohnsystem gemäss Personalverordnung (sGS 143.11) nicht vorgesehen. Indessen wird trotzdem von einer gewissen regelmässigen Lohnentwicklung ausgegangen, dies insbesondere für die jüngeren Mitarbeitenden, wobei wie erwähnt dabei keine Automatismen vorgesehen sind.

Die Kantonspolizei St.Gallen entwickelte im Rahmen ihrer internen Umsetzungspraxis bei der Einführung von NeLo eine Systematik, die vorsieht, dass alle Mitarbeitenden, die über eine entsprechende Leistungsbeurteilung verfügen, entsprechend gleichmässig von individuellen Lohnentwicklungen profitieren. Die absolute Höhe ist jeweils abhängig von den gemäss aktuellem Budget für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung stehenden Mitteln.

Im Zuge der Einführung von NeLo wurde zudem die Frage der Lohnentwicklung von Absolvierenden der Polizeischule neu geregelt. Dabei wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt: Zum einen wurde der Verlängerung der Polizeischule auf zwei Jahre und der bereits während der Ausbildung vorgesehenen Lohnentwicklung Rechnung getragen. Weiter wurde anerkannt, dass für neue Polizistinnen und Polizisten auch in umliegenden Polizeikorps in den ersten Berufsjahren gewisse Automatismen bei der Lohnentwicklung bestehen. Es war aber der Regierung stets ein Anliegen, die mit NeLo angestrebte Abkehr von faktischen Automatismen (wie dem Stufenanstieg) auch bei der Kantonspolizei zu berücksichtigen und damit die Polizistinnen und Polizisten gegenüber den Mitarbeitenden der übrigen Staatsverwaltung gleich zu behandeln.

Bereits bei der Einführung beschloss die Regierung, das Lohnsystem nach einer dreijährigen Konsolidierungsphase einem Review zu unterziehen und seine Funktionsweise zu überprüfen. Den entsprechenden Projektauftrag hat die Regierung im März 2022 erteilt. Im Projektauftrag

ist unter anderem vorgesehen, die Kostenneutralität des Lohnsystems zu überprüfen und die in den letzten Jahren gewährte Quote für individuelle Lohnmassnahmen von 0,4 Prozent der Lohnsumme zu verifizieren. Die Ergebnisse dieses Projekts werden gegen Ende des Jahrs 2022 erwartet.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Lohnentwicklung von Absolvierenden der Polizeischule wurde im Jahr 2019 behandelt und die Kürzung der automatischen Lohnentwicklung auf fünf Jahre bewusst entschieden. Diese Umsetzung stellte einen Kompromiss zwischen Wettbewerbsfähigkeit und Gleichbehandlung mit der übrigen Staatsverwaltung dar.
2. Die Quote für individuelle Lohnmassnahmen von aktuell 0,4 Prozent der Lohnsumme wird im Rahmen des Projekts «Review Lohnsystem» überprüft, und es werden gegebenenfalls Massnahmen bzw. Empfehlungen zuhanden der Regierung und des Kantonsrates erarbeitet.
3. Ein Lohnsystem, das eine leistungsbezogene Lohnentwicklung ermöglicht und zu marktfähigen Löhnen führt, ist für die Arbeitgeberattraktivität von zentraler Bedeutung. Zur Überprüfung der Funktionsweise des Lohnsystems wurde das Projekt «Review Lohnsystem» in Auftrag gegeben.
4. Auch die Festsetzung des Anfangslohns ist Bestandteil des Projekts «Review Lohnsystem».
5. Die Arbeitgeberattraktivität und die Bindung der Mitarbeitenden sind letztlich nicht allein von der individuellen Entlohnung abhängig. Die Arbeitsbedingungen, die Vielfalt der Tätigkeiten, die attraktiven Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind zentrale Pfeiler der Arbeitgeberattraktivität. Die aktuellen Rekrutierungen zeigen, dass die Attraktivität der Kantonspolizei St.Gallen gut ist und das Korps im Wettbewerb um Polizistinnen und Polizisten bestehen kann.
6. Die Pflege des Lohnsystems und damit auch das regelmässige Benchmarking der Lohnbänder auf der Basis des relevanten Arbeitsmarkts sind ebenfalls Bestandteil des Projekts «Review Lohnsystem».