



Parlamentarischer Kommissionsdienst

Protokoll

Sitzung	vorberatende Kommission 22.17.03 «II. Nachtrag zum Personalgesetz»	Gerda Göbel-Keller Geschäftsführerin
Termin	Donnerstag, 28. September 2017 13.30 bis 16.50 Uhr	Staatskanzlei Regierungsgebäude 9001 St.Gallen
Ort	St.Gallen, Regierungsgebäude, Tafelzimmer 200	T +41 58 229 75 90 gerda.goebel-keller@sg.ch

St.Gallen, 23. Oktober 2017

Kommissionspräsident

Karl Güntzel-St.Gallen

Teilnehmende

Kommissionsmitglieder

SVP	Kurt Alder-St.Gallen, Generalagent
SVP	Erwin Böhi-Wil, Inhaber Beratungsfirma
SVP	Christoph Gull-Flums, Gemeindepräsident
SVP	Karl Güntzel-St.Gallen, Rechtsanwalt, <i>Kommissionspräsident</i>
SVP	Bernhard Zahner-Kaltbrunn, Comestibles-Händler (ab 14.50 Uhr)
CVP-GLP	Barbara Dürr-Gams, Bäuerin
CVP-GLP	Patrick Dürr-Widnau, Vizedirektor
CVP-GLP	Sandro Hess-Balgach, Schulleiter
CVP-GLP	Andreas Widmer-Mosnang, Betriebswirtschafter
SP-GRÜ	Karl Bürki-Gossau, Primarlehrer
SP-GRÜ	Susanne Schmid-St.Gallen, Mittelschullehrerin
SP-GRÜ	Christoph Thurnherr-Wattwil, Berufsschullehrer
FDP	Alexander Bartl-Widnau, Rechtsanwalt
FDP	Thomas Rüegg-Rapperswil-Jona, Stadtrat (bis 15.30 Uhr)
FDP	Peter Zuberbühler-Gommiswald, Unternehmer

Von Seiten des zuständigen Departementes

- Regierungsrat Benedikt Würth, Vorsteher Finanzdepartement
- Flavio Büsser, Generalsekretär, Finanzdepartement
- Primus Schlegel, Leiter Personalamt, Finanzdepartement

Geschäftsführung / Protokoll

- Göbel-Keller Gerda, Geschäftsführerin, Staatskanzlei / Parlamentsdienste
- Wirz Christina, Geschäftsführerin Stv., Staatskanzlei / Parlamentsdienste

Bemerkung

Die Sitzungsunterlagen (Einladung, Protokoll, Beilagen) sind im geschützten Bereich des Ratsinformationssystems (Extranet)¹ zu finden.

¹ <https://www.ratsinfo.sg.ch/home/login.html>

Inhaltsverzeichnis

1	Begrüssung und Information	3
2	Protokoll der Sitzung vom 24.05.2017	4
3	Neue Unterlagen des Personalamts	4
3.1	Einleitende Ausführungen	4
3.2	Diskussion	10
4	Fortsetzung Spezialdiskussion	12
4.1	Kriterien Vertrauensarbeitszeit	12
4.2	Antrag Finanzdepartement zu Art. 11 Abs. 2 PersG	13
4.3	Beratung Botschaft	18
4.3.1	Kriterium für Vertrauensarbeitszeit	19
4.3.2	Kompensation Vertrauensarbeitszeit	25
4.3.3	Exkurs: Terminsuche dritte Kommissionssitzung	28
4.3.4	Feriennachbezug	29
4.3.5	Gleitzeitsaldi	33
5	Abschluss der Sitzung	35
5.1	Verschiedenes	36

1 Begrüssung und Information

Güntzel-St.Gallen, Präsident der vorberatenden Kommission, begrüsst die Mitglieder der vorberatenden Kommission und folgende Personen von Seiten des zuständigen Departementes:

- Regierungsrat Benedikt Würth, Vorsteher Finanzdepartement
- Flavio Büsser, Generalsekretär, Finanzdepartement
- Primus Schlegel, Leiter Personalamt, Finanzdepartement

Sowie von den Parlamentsdiensten:

- Gerda Göbel-Keller, Geschäftsführerin und Protokollführerin
- Christina Wirz, Geschäftsführerin Stv.

Auf die zweite Kommissionssitzung nahm der Kantonsratspräsident folgende Ersatzwahlen in die vorberatende Kommission vor.

- Widmer-Mosnang anstelle von Suter-Rapperswil-Jona.
- Hess-Balgach anstelle von Tanner-Sargans;

Zahner-Kaltbrunn wird erst später an die Sitzung kommen. Ich stelle fest, dass die vorberatende Kommission beratungs- und beschlussfähig ist.

Sie haben auf der Einladung gesehen, dass wir 18.00 Uhr als Richtzeit gewählt haben. Das ist ganz sicher der Schluss der Sitzung, mein Ziel ist früher abzuschliessen. Wir müssen über verschiedene Punkte entscheiden. Im Laufe der Sitzung sehen wir, ob wir heute alle Informationen erhalten und eine Mehrheit für eine Lösung finden, oder, ob weitere Vorbereitungen nötig sind, um zu entscheiden.

Wir behandeln Botschaft und Entwurf der Regierung «22.17.03, II. Nachtrag zum Personalgesetz» vom 28. März 2017», welche ausgelöst wurden durch die Motion 42.16.02 «Einführung der Vertrauensarbeitszeit und Beschränkung des Nachbezugs von Ferien». Heute findet die zweite Kommissionssitzung statt. In der ersten Sitzung vom 25. Mai 2017 hatte die vorberatende Kommission den Entwurf einmal durchberaten, Anträge gestellt und dem Finanzdepartement / Personalamt Abklärungsaufträge erteilt. Als Kommissionspräsident habe ich mich am 30. August 2017 mit den heute anwesenden Vertretern des Departementes getroffen, um Einzelheiten der Abklärungsaufträge zu besprechen.

Der Kommission wurden mit der Einladung zur Sitzung am 14. September 2017 zusätzliche Unterlagen des Personalamtes zugestellt:

- Personalgesetz (sGS 143.1, Stand 01.06.2017);
- III. Nachtrag zur Personalverordnung vom 04.07.2017 (sGS 143.11; abgekürzt PersV) mit Erläuterungen des Finanzdepartements und Anhang 1 «Referenzfunktionen (Art. 73b)»²;
- Antrag FD/PA zu Art. 11 Abs. 2 PersG «Projekt NeLo, Anpassungen des Personalgesetzes zur Pflege des neuen Lohnsystems»;
- Übersicht «Kaderstellen» nach Referenzfunktionen;
- II. Nachtrag zum Personalgesetz (22.17.03) «Regelungsskizze zur Anpassung der Personalverordnung (sGS 143.11)».

Ergänzend zum Ausgang der letzten Sitzung hat die Regierung in der Zwischenzeit aufgrund von Abklärungen und Beurteilungen im Finanzdepartement entschieden, in Art. 11 Abs. 2 des Personalgesetzes eine weitere Änderung aufzunehmen. Dazu werden wir noch diskutieren, wir haben

² Vgl. ABI 2017, 2380 ff.; wird erst im Dezember in der Gesetzessammlung veröffentlicht, gilt ab 01.01.2018.

im kleinen Kreis vorbesprochen, dass wir das in der Kommission aufnehmen. Es wäre unverhältnismässig im Sinne der Verwaltungsökonomie oder der Ökonomie des Kantonsrates, dafür eine separate Kommission zu bilden.

Auch diesmal mache ich darauf aufmerksam, dass sowohl die Kommissionsberatungen nach Art. 59 des Geschäftsreglements des Kantonsrates (sGS 131.11; abgekürzt GeschKR) als auch das Kommissionsprotokoll nach Art. 67 GeschKR vertraulich sind. Erst mit der Rechtsgültigkeit rechtsetzender Erlasse, nach Ablauf der Referendumsfrist, entfällt die Vertraulichkeit.

2 Protokoll der Sitzung vom 24.05.2017

Kommissionspräsident: Ich stelle das sehr umfangreiche Protokoll der letzten Sitzung zur Diskussion. Die Erstellung des Protokolls hat länger als die im Geschäftsreglement des Kantonsrates vorgesehene Wochenfrist gedauert. Ich wurde vorgängig informiert, dass es etwas mehr Zeit benötigt, und fand es in Ordnung. Andererseits ist es eine Aufgabe der Parlamentsdienste, Lösungen zu finden, dass die Frist im Grundsatz eingehalten werden kann. Sie müssen sich melden, wenn inhaltlich etwas nicht stimmt. Die Abläufe sind meiner Meinung nach korrekt.

Da keine Diskussion gewünscht wird, gehe ich davon aus, dass Sie das Protokoll als genehmigt betrachten.

3 Neue Unterlagen des Personalamts

Aus der Sitzung vom 24. Mai 2017 stammen folgende Abklärungsaufträge:

- Abklärungsauftrag 1: Anhand der Liste der Referenzfunktionen aufzeigen, wer zum «Kader» gehört, für das Vertrauensarbeitszeit gelten soll.
- Abklärungsauftrag 2: Entwurf der Personalverordnung vorlegen und dabei die in der Diskussion geäusserten Erwartungen berücksichtigen.
- Abklärungsauftrag 3: Die finanziellen Auswirkungen der beantragten Varianten berechnen.
- Abklärungsauftrag 4: Abzuklären, ob sich Teilzeitarbeit mit der Vertrauensarbeitszeit verträgt.

Kommissionspräsident: Ich habe mit dem Finanzdepartement abgesprochen, dass es Sinn macht, zu den Abklärungsaufträgen und neuen Unterlagen ein paar Ausführungen zu machen, damit wir nachher relativ rasch auf die offenen Fragen eingehen können, nebst der Gesetzesänderung von Art. 11 Abs. 2. So können wir heute diese Diskussion zu Ende führen. Die zentralen Fragen sind, was sind die Voraussetzungen für die Vertrauensarbeitszeit und wie viele «Geschenke» gibt es dann noch dazu?

Die Kommissionsmitglieder erhalten ein Handout der Präsentation des Personalamts vom 28. September 2017.

3.1 Einleitende Ausführungen

Regierungsrat Würth: Ausgehend von der Diskussion an der letzten Kommissionssitzung möchten wir versuchen, die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) neu zu definieren. Wir nehmen nicht mehr, wie von der Regierung in der Vorlage ausgeführt, «Wahl durch die Regierung» als Kriterium, sondern den funktionalen Ansatz «das Kader». Einen Kaderbegriff gibt es in unserem Personalrecht

nicht. Im neuen Lohnsystem (NeLo) sind aber verschiedene Referenzfunktionen vorgesehen. Wir sind jetzt mitten im Umsetzungsprozess von NeLo. Deshalb bin ich auch froh, dass die vorbereitende Kommission zwei Sitzungen durchführt. Der neue funktionale Ansatz ist nachvollziehbar, ein betragsmässiger wäre es weniger. Jede Referenzfunktion hat betragsmässig einen Anfangs- und Endpunkt, z.B. 120'000 bis 180'000 Franken. Wer einer Referenzfunktion zugeordnet ist, bewegt sich im Laufe einer Karriere beim Staat lohnmässig irgendwo in diesem finanziellen Rahmen. Wenn man betragsmässig anknüpfen würde, gäbe es willkürliche Effekte. So könnte es sein, dass von zwei Personen, welche die gleiche Funktion haben, die eine Vertrauensarbeitszeit hat und die andere nicht, weil sie die betragsmässige Schwelle noch nicht überschritten hat. Deshalb haben wir an der letzten Kommissionssitzung festgelegt, den «Kader»-Ansatz konzeptionell weiter zu vertiefen. Das haben wir gemacht. Zum besseren Verständnis erscheint es uns in Absprache mit dem Kommissionspräsidenten zweckmässig, eine ganz kurze Einführung in NeLo zu machen. Der Kantonsrat hatte sich in der Februarsession 2016 mit dem Bericht dazu beschäftigt. Danach wurde NeLo zum Geschäft der Regierung. Daher soll nun aufgezeigt werden, wo wir praktisch im Projekt stehen. Das wird anschliessend Primus Schlegel anhand einer Präsentation machen. Ein zweiter Aspekt von NeLo ist der Antrag der Regierung vom 4. Juli 2017, Art. 11 Abs. 2 anzupassen. Im Rahmen der Traktandenliste ist vorgesehen, auch darauf einzugehen.

Primus Schlegel:

- Folie 3, 1. Vorgeschichte, geltendes Lohnsystem, Einreihung und Beförderung: Wir haben seit Mitte der 90er-Jahre ein sogenanntes Klassen- und Stufensystem als Lohnsystem. Die Lohnklassen greifen relativ stark ineinander, je nach Erfahrung die man mitbringt. Insbesondere kann man in eine bestimmte Klasse und in eine bestimmte Stufe eingeordnet werden, zu einem gleichen Betrag. Anschliessend erfolgt die Lohnentwicklung.
- Folie 4, Formen der Beförderung (Lohnentwicklung): Wenn beim Standortgespräch die Leistung als gut beurteilt wird, passiert der Stufenanstieg automatisch. Eine Stufe macht heute ungefähr 3 Prozent Lohnerhöhung aus. Es kann Ausnahmen vom Stufenanstieg geben. Wenn es mehr als eine Stufe sein soll in der gleichen Lohnklasse, oder eine andere Lohnklasse, dann braucht es einen Beförderungsantrag. Dazu müssen eine besondere Leistung und vom Kantonsrat bewilligt die nötigen Mittel vorhanden sein.
- Folie 5, Statements zum geltenden Lohnsystem: Zum geltenden Lohnsystem hatte die Regierung bereits in der Botschaft 2010 zum Personalgesetz ausgeführt, sie fordere mehr Leistungsorientierung und mehr Flexibilität. Der automatische Stufenanstieg müsse unterbunden werden. Bei den Beförderungsschritten müsse auf feste Stufen verzichtet werden.
- Folie 6, Parlamentarische Vorstösse zum Lohnsystem: Im Kantonsrat gab dazu Vorstösse, die ich hier aufgelistet habe. Sie hatten die Ziele: einfacher, transparenter, leistungsorientierter, ohne Automatismen und flexibler. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist das heutige Lohnsystem relativ einfach und transparent. Mitarbeitende wissen, wann es einen Stufenanstieg gibt. Wenn dieser nicht ausgesetzt wird, hat man die Stufe.
- Folie 7, Bericht der Regierung vom 19.01.2016 zur Revision des Besoldungssystems (40.16.02): Die Regierung hat im Bericht zur Revision des Besoldungssystems aufgezeigt, das Lohnsystem sei insgesamt ein bewährtes System. Im Laufe von fast 20 Jahren sei es zu Inkonsistenzen bei Laufbahn und Einreihung gekommen (z.B. durch neue Ausbildungswege usw.). Eine weitere Schwachstelle sei der Automatismus bei Beförderungen. Mehr Leistungsorientierung ohne Automatismen sei eine ganz klare Zielsetzung von NeLo.
- Folie 8, Das Projekt «NeLo» im Überblick: Anfang 2015 haben wir das Projekt NeLo lanciert. Während des Projekts waren wir immer wieder in engem Kontakt mit der Finanzkommission und haben deren Rückspiegelungen in die Projektarbeit einfließen lassen. Das Projekt wurde

in drei Teile unterteilt, um die Komplexität etwas zu brechen. Im ersten Teil wurden völlig personenunabhängig die heutige Einstufungsrichtlinien überarbeitet, alle Tätigkeiten in der Staatsverwaltung nochmals genau angeschaut und versucht, diese einer bestimmten Referenzfunktion zuzuordnen. Das war eine relativ aufwendige Arbeit. Im zweiten Teil ging es um die Einstufung und den Anfangslohn sowie die mögliche Lohnentwicklung für diese Funktion. Die Folie zeigt ein sehr treffendes Bild: Auf welcher Stufe wird man in der Verwaltung eingestuft und wie geht es anschliessend aufwärts? Wie sehen diese Stufen aus? Sind es überhaupt Stufen, oder ist es ein Förderband? Das Ganze hängt natürlich immer sehr eng verzahnt auch damit zusammen, welches Lohnsystem hinterlegt ist, was im dritten Teil erfolgte. Ist es weiterhin das Klassen-Stufen-Modell mit oder ohne Sprossen bei der Leiter, oder ist es ein sogenanntes Bandmodell? Soweit zu den Bauplänen von NeLo. Jetzt sind wir an der Umsetzung, an der Einführung des Gesamtsystems.

- Folie 9, 2. Grundlagen des neuen Lohnsystems: Den III. Nachtrag zur Personalverordnung finden Sie in Ihren Unterlagen. Er wurde auch im Amtsblatt publiziert. Er beinhaltet die legislative Umsetzung von NeLo. Sie haben in den Unterlagen zu jedem Artikel den Kommentar dazu und nicht zwei separate Dokumente. Ich kann generell sagen, wir haben unseren Arbeitgeberauftritt für den Kanton etwas erweitert. Auf der Homepage www.sg.ch finden Sie unter «Arbeiten beim Kanton» alle Informationen zu NeLo. Vor allem auch für die Mitarbeiter sind dort sehr prominent die wichtigsten Fragen beantwortet. Die Regierung hat am 4. Juli 2017 aber auch den Referenzfunktionskatalog verabschiedet mit Wirkung ab 1. Januar 2019. Jetzt sind wir dabei, die Zuordnungen zu machen, d.h. die Personen, die bei der Staatsverwaltung arbeiten, den Referenzfunktionen zuzuordnen. Das ist ein sehr aufwendiger Prozess, bei dem wir mit allen Departementen im Austausch sind.
- Folie 10, 3. NeLo als Bandmodell: Beim neuen Modell sind nicht mehr Klassen und Stufen hinterlegt, sondern Bandmodelle. Alle Verwaltungen, die ihr Lohnsystem in den letzten Jahren angepasst haben, haben ein Bandmodell. Das ist eine allgemeine Tendenz. Die Regierung hat das bewusst gemacht, da ein solches Bandmodell keine Automatismen mehr zulässt. Je Funktion gibt es neu ein Lohnband, welches das Minimum und das Maximum einer Lohnentwicklung vorgibt. Man wechselt nicht von Band zu Band, sondern bewegt sich in der gleichen Tätigkeit vertikal aufwärts und nicht mehr wie im jetzigen Modell quasi diagonal. Die Lohnbänder sind unterschiedlich lang, je nachdem wie viele Lohnklassen in einem Band zusammengefasst sind. Wir haben darauf geachtet, dass das Minimum bei 100 Prozent liegt und überall höchstens eine Lohnentwicklung bis 145 und 165 Prozent möglich ist. Im heutigen System gibt es Klassen oder Laufbahnen, bei denen bei gleicher Tätigkeit eine Lohnentwicklung von 100 bis über 200 Prozent möglich ist. Das ist eine viel zu grosse Bandbreite.
- Folie 11, Bandmodell: Wir haben weiterhin 37 Klassen – das muss man nicht unnötig verändern –, unterscheiden aber nicht mehr zwischen normalen Klassen und Überklassen – das ist wichtig. Bei den Überklassen haben wir keine Stufenschritte. Ein Lohnband umfasst mehrere Lohnklassen. Der Anstieg ist immer vertikal. Und oben ist das Ende der Fahnenstange in einer bestimmten Funktion. Wir brauchen in der Lohntabelle eigentlich nur noch ein Minimum und ein Maximum der einzelnen Lohnklassen, um die Lohnentwicklung, die in einer Referenzfunktion möglich ist, abzulesen.
- Folie 12, 4. Referenzfunktionen: Referenzfunktionen ersetzen die bisherigen Laufbahnen. Wir haben ganz bewusst keine analytischen Arbeitsplatzbewertungen gemacht, wie das in der Privatwirtschaft und teilweise auch auf grösseren Verwaltungen gemacht wurde. Stattdessen haben wir summarisch versucht, vergleichbare Funktionen nach vergleichbaren Kriterien zu erfassen, zu bewerten und zuzuordnen. Wichtig ist, dass man das mit vergleichbaren Tätigkeiten

departementsübergreifend machen kann, und nicht von Anfang die interne Lohngerechtigkeit in Frage stellt.

- Folie 13: Beispiel einer Referenzfunktion, Bezeichnung, Beschreibung der Anforderungen, Lohnbandbreite: Folie 13 zeigt das Beispiel einer Referenzfunktion im Zusammenhang mit dem obersten Kader (vgl. auch Beilage 12). Es wird überall genau gleich durchgängig definiert und beschrieben, was die Verantwortung für die Tätigkeit beinhaltet, welche Ausbildung und Erfahrung nötig ist, und wie die Bandbreite für die Lohnentwicklung aussieht.
- Folie 14, Referenzfunktionskataloge: Der Referenzfunktionskatalog ist im Internet aufgeschaltet. Darin hat es einen Vorspann mit Erläuterungen, z.B. zu Erfahrung, alternative Ausbildungswege usw. Das ist alles einheitlich definiert. Und so sind auch die Funktionen, die Sie in den Unterlagen haben, umschrieben. Rund 150 Referenzfunktionen haben wir auf diese Art definiert. Die Hälfte davon ist im Bereich Gesundheit. Dessen Referenzfunktionskatalog wird die Regierung voraussichtlich im November verabschiedet, insbesondere bei den Anstalten. Die anderen Kataloge wurden von der Regierung bereits verabschiedet, z.B. der für die allgemeine Verwaltung. Die Polizei ist ein Sonderfall mit einem separaten Katalog. Rechtsweg und Justiz haben wir auseinander genommen. Wir haben hunderte von Stellenbeschreibungen gelesen, damit wir die Zuordnungen richtig machen können.
- Folie 15, Zuordnung zu den Referenzfunktionen: Die Zuordnung zu den Referenzfunktionen ist funktions- und nicht personenbezogen. Wir vom Personalamt sind relativ weit weg und machen das etwas neutraler, da wir keine Person vor dem geistigen Auge haben. Aber sobald man hinaus in die Departemente geht, spielt auch der Gedanke an die Person auf diesem Stuhl eine Rolle. Das Personalamt hat sich dafür eingesetzt, dass die Zuordnung ohne Personenbezug stattfinden muss. Wir haben sog. Ankerfunktionen definiert und immer wieder versucht, dies zu plausibilisieren. Das ist ein ständiger Prozess, der mit den Departementen immer noch im Gang ist. In der Projektorganisation haben wir auch das Eskalationsverfahren definiert.
- Folie 16, allgemeine Verwaltungsfunktionen, Führungs- und Fachkader: Folie 16 zeigt ein Beispiel im Bereich Führungs- und Fachkader, aus dem Katalog «Allgemeine Verwaltung». Sie sehen die Lohnklassen und die Laufbahnen. Der Fachbereich 4 beispielsweise geht von Lohnstufe 24 bis 31. Auch der Fachkader wurde ganz bewusst erfasst.
- Folie 17, Beispiel, Zuordnung von Tätigkeiten mit Vorgesetztenfunktion: In beschriebenen Prozess sind die Stühle massgebend, nicht die Personen, die darauf sitzen. Wir müssen darauf achten, dass wir oben beginnen. Der Anker muss in der oberen Hierarchiestruktur gesetzt werden und nicht unten. Die Folie zeigt alle Führungsfunktionen, oben «leitender Fachbereich 5» und unten «Leitung Sachbereich 1». Gemeint ist die Leitung von kleinen Gruppen. Die Spannweite an Führungsfunktionen ist sehr gross. Das «L» bedeutet immer Führungsverantwortung, mit mehr oder weniger Unterstellten.
- Folie 18, Referenzfunktionen: Wir haben zwei Stellschrauben am ganzen Lohnsystem, die dafür sorgen, dass dieses System möglichst lange konsistent bleiben kann. Das eine ist die Zuordnung einer Tätigkeit zu einer Referenzfunktion, also dem Niveau der Tätigkeit. Hierzu hat die Regierung in der Verordnung festgelegt, dass die Zustimmung des Personalamts erforderlich ist. Wenn man hier in eine falsche Zuordnung macht – die Tendenz ist eher die, zu hoch einzusteigen und nicht zu tief, verhält das System von Beginn an schon nicht mehr so, wie es sollte.
- Folie 19, 5. Festlegung des Anfangslohns: Ziel wäre Anfangslohn über gesamte Staatsverwaltung einheitlich festzulegen. Die Feststellung des Anfangslohns ist im Personalgesetz bereits vorgegeben. Zu berücksichtigen sind die Anforderungen der Stelle, aber auch die persönlichen Eigenschaften. Hier ist es wichtig, das ist auch immer ein Ermessensbereich, dass in diesem Konzern, der Kantonsverwaltung, möglichst einheitliche Anfangslöhne festgelegt werden. Das

- ist die zweite Stellschraube im ganzen System. Wenn wir dort falsch liegen, kann man das praktisch nicht mehr korrigieren, das führt zu strukturellen Anpassungen und Ungleichgewicht.
- Folie 20, Modell einer Standardkurve für Anfangseinstufungen, Ermittlung der individuellen Erfahrungsjahre nach einheitlichen Kriterien: Massgebend sind die Anzahl der Erfahrungsjahre einer Person, welche nach einheitlichen Kriterien einheitlich ermittelt werden müssen. Das ergibt einen Erfahrungswert. Der Nullpunkt liegt beim Abschluss der Ausbildung, z.B. mit 18 oder 25 Jahren. Zu den einheitlichen Kriterien gehört z.B., wie eine frühere Tätigkeit angerechnet wird. Ist es tatsächlich die gleiche Tätigkeit, kann man sie voll anrechnen. Bei einem Quereinsteiger aus einem völlig anderen Berufsumfeld kann in der Regel nichts angerechnet werden. Dazwischen gibt es Abstufungen, die im Ermessen liegen. Die Kurve zeigt, dass in den ersten Jahren der Erfahrungsgewinn grösser ist und dann irgendwann immer mehr abflacht. Am Schluss ist der Rucksack voll, und der Erfahrungsgewinn ist voll ausgeschöpft. Es gibt sicher noch gewisse Toleranzen, die anschliessend für die Lohnfestsetzung von Bedeutung sein können. Einer solchen Erfahrungskurve muss man nachgehen. Wir können die Kurve dort, wo wir viele Tätigkeiten in gleicher Funktion haben, relativ gut abbilden. Die letzten 10 Prozent (ausserordentlicher Leistungsbereich, ca. 3-4 Prozent der Maximalbesoldung) können nicht direkt eingestuft werden. Eine Ausnahme gilt bei einem internen Wechsel in der gleichen Funktion von einem zum andern Departement, da liegt man im Bereich von 95 Prozent, das kann man nicht runtersetzen auf 50 Prozent.
 - Folie 21, Umsetzungsbeispiel bei 10 anrechenbaren Erfahrungsjahren: Wenn man aufgrund der bisherigen Tätigkeit 10 Jahre angerechnet hat, dann kommt man in etwa auf einen Anfangslohn von 39 Prozent, mit Abweichungen von plus / minus 7 Prozent. Hinzu kommen Plausibilisierungen. Wenn die betroffene Person bereits 55 Jahre alt ist, dann ist das Endziel der Lohnentwicklung relativ weit weg. Das kann mit der Leistung zusammenhängen. Ist sie erst 35 Jahre alt und bereits auf 39 Prozent, dann muss diese Person wahnsinnig gut gewesen sein. Es handelt sich hier um die zweite Stellschraube am System. Die Kriterien müssen einheitlich definiert, standardisiert und mit den entsprechenden Tools unterstützt werden, damit das längerfristig konsistent bleibt.
 - Folie 22, Anfangslohn: Auch der Markt könnte einen Einfluss auf den Anfangslohn haben. Hier müssen wir Lohngerechtigkeit gewährleisten. Der Anfangslohn bedarf gemäss Entscheid der Regierung der Zustimmung des Personalamts (vgl. beantragte Anpassung von Art. 11 Abs. 2 PersG). Wir nehmen heute schon Stellung zu Anfangseinstufungen, aber wenn es ein Departement anders sieht und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht will, können wir sie nicht beeinflussen.
 - Folien 23 und 24, 6. Individuelle Lohnentwicklung: Es gibt zwei Grundsätze im neuen System. Der erste geht davon aus, dass ein Lohnanstieg immer über Leistung erfolgt. Es gibt keinen Automatismus mehr. Wir müssen aufpassen, dass wir nicht Berufseinsteiger, welche in den ersten fünf Jahren nach der Ausbildung bei uns in der Verwaltung arbeiten, schlechter stellen als diejenigen, die nach den ersten Berufsjahren aus der Privatwirtschaft zu uns wechseln und andere Entwicklungsmöglichkeiten mitgemacht haben. Das ist für die Vorgesetzten sehr anspruchsvoll. Der zweite Grundsatz lautet, es gibt keine Normlohnentwicklung. Es erstaunt vielleicht, dass wir hier keine Modelllohnkurve haben. Wir können höchstens festlegen, auf welcher Höhe jemand ist im Lohnband. Das muss man plausibilisieren. Macht es Sinn, dass jemand mit 45 Jahren und bei guter Leistung bei 60 Prozent des Lohnbandes ist? Ist das zu hoch oder zu tief? Die Lohnentwicklung hängt immer auch davon ab, wie viel Geld zur Verfügung steht. Wenn zu wenig Geld zur Verfügung steht, dann können wir eine noch so schöne Kurve zeichnen, die dann in Wirklichkeit tiefer liegt. Auch dazu müssen wir die Vorgesetzten schulen und unterstützen, damit sie sich innerhalb des Bandes korrekt bewegen können. Oben

ist eine Limite von 10 Prozent. Auch hier braucht es einen besonderen Antrag, um an die obere Spitze zu kommen. Das haben wir bisher zu wenig gepflegt. Heute haben wir in der Tendenz eher zu viele Personen, die zuoberst sind.

- Folie 25, 7. Übergang zu NeLo: Per 1. Januar 2018 beginnt das Übergangsjahr. Auf diesen Zeitpunkt fällt der Automatismus beim Stufenanstieg weg. Das wurde auch so publiziert. Es geht alles über die Quote, die für den Personalaufwand zur Verfügung steht. Der grosse Sprung kommt erst auf das Jahr 2019, der Wechsel zum Bandmodell, Anfangslohn und Lohnentwicklung mit Systempflege. Wir werden im ersten Quartal 2018 allen Mitarbeitenden mitteilen, wo sie eingeteilt sind, in welcher Funktion sie sind und wo das Ende ihrer Fahnenstange sein wird.
- Folie 26, Übergangsregelung: Wir übernehmen per 1. Januar 2019 alle Löhne auf der bisherigen Höhe. Das ist eine wichtige Botschaft. Für die Jahrgänge 1958 und älter ist eine Besitzstandsregelung vorgesehen. Das haben wir sehr eingehend diskutiert. Wir werden wenige Fälle im tiefen einstelligen Prozentbereich haben, die zu hoch eingestuft sind, nämlich bereits über dem Maximum ihrer Referenzfunktion. Bei ihnen ist zu akzeptieren, dass sie rechtmässig befördert wurden (Treu und Glauben). Diese Löhne werden wir per 1. Januar 2022 auf das Maximum herabsetzen, allenfalls über sogenannte Änderungskündigungen. Wir werden sicher auch Mitarbeitende haben, deren Lohn zu tief liegt und angepasst werden muss. Diese Löhne werden wir auf 2019 auf das Minimum der Lohnbandbreite angleichen. Da darf man nicht länger zuwarten.
- Folie 27, 8. Anknüpfungspunkte für die Vertrauensarbeitszeit: monetärer und funktionaler Ansatz siehe Folie 28. Jetzt schlage ich den Bogen zurück zur Vertrauensarbeitszeit. Die Regierung hat in ihrer Botschaft einen hierarchischen Ansatz, der kontrovers diskutiert wurde. Wir haben über einen monetären Ansatz gesprochen, den wir vom Jahreseinkommen aus berechnen, und über den funktionalen Ansatz, wie er sich hier anbietet.
- Folie 28, Monetärer Anknüpfungspunkt, VAZ ab einer bestimmten Höhe des Jahreslohnes, Katalogausschnitt «allgemeine Verwaltungsfunktionen»: In der Folie 28 geht die Leitung des Fachbereichs 5 von Stufe 28 bis 33. Beim monetären Ansatz würde die Vertrauensarbeitszeit ab 150'000 oder 180'000 Franken Jahresgehalt verlangt. Dies hätte zur Folge, dass eine Person in der ersten Zeit in einer Funktion keine Vertrauensarbeitszeit hätte und ab dem Tag x, an dem die monetäre Grenze überschritten wird, käme die Vertrauensarbeitszeit zur Anwendung. Das ist meines Erachtens Unsinn und kein sachlogisches Kriterium für die Anwendung der Vertrauensarbeitszeit, vor allem, wenn man ein System definiert, das so stark ineinander fließt. Das gibt am Schluss Verwerfungen. Ausserdem kann es meines Erachtens in der Praxis nicht sein, dass die Vertrauensarbeitszeit optional eingerichtet wird (vgl. Bund) und immer wieder darüber verhandelt werden kann.
- Folie 29, Funktionaler Anknüpfungspunkt, VAZ nach der Bedeutung der (Referenz)Funktion Katalogausschnitt «allgemeine Verwaltungsfunktionen»: Folie 29 zum funktionalen Ansatz zeigt das gleiche Bild und Sie erkennen sofort den Unterschied zum monetären Ansatz in Folie 28. Wir können hier den Kaderbegriff neu viel besser definieren, bzw. aufzeigen, wie weit nach unten er geht. Die Frage ist, wie gross soll diese Marge für die Vertrauensarbeitszeit sein. Sie haben hierzu Unterlagen erhalten (vgl. Beilage 12).
- Folie 30, Würdigung der verschiedenen Anknüpfungspunkte: Der hierarchische Ansatz in der Botschaft der Regierung ist kontrovers. Aber es ist sicher der bessere Ansatz, als der monetäre Ansatz. Auch Kombinationen des monetären Ansatzes mit dem funktionalen Ansatz können die Nachteile des monetären Ansatzes nicht überwinden. Einen Vorbehalt darf man nicht ganz ausser Acht lassen, es gibt auch im Bereich des höheren Kadereinschränkungen in Be-

zug auf Arbeitsautonomie. Wir haben auch im Kader gewisse Funktionen, die ausserordentliche Dienstzeiten haben (z.B. Pikettdienste im Polizeibereich oder bei der Staatsanwaltschaft) und bei denen die Vertrauensarbeitszeit nicht passt.

3.2 Diskussion

Kommissionspräsident: Ich schlage vor, dass wir jetzt Verständnisfragen zur Präsentation stellen. Anschliessend können wir auf die Frage eingehen, welcher Ansatzpunkt aus unserer Sicht der Richtige für die Anknüpfung an die VAZ ist.

Widmer-Mosnang: Besten Dank für die Präsentation. Wir haben vor der Sitzung mit Beilage 12 eine übersichtliche Tabelle erhalten, wer bzw. wie viele Mitarbeitenden unter welche Referenzfunktion fallen würden. In den Folien 28 und 29, die Sie uns gezeigt haben, spricht man jetzt von ID-Nummern, das ist für mich eine Grundsatzfrage. Und vor allem habe ich gesehen, dass es bei den Referenzfunktionen nicht mehr die gleichen Bezeichnungen sind. Hat man hier die Praxis etwas angepasst? Hat man im Detail Veränderungen vorgenommen?

Primus Schlegel: In Beilage 12 sind die Referenzfunktionen aus dem Rechtspflegekatalog noch enthalten, die Folien 28 und 29 hingegen geben nur einen Ausschnitt aus dem Katalog «Allgemeine Verwaltungsfunktion» wider.

Böhi-Wil: Ich finde auch, dass der funktionale Ansatz der logischste ist. Sie haben am Schluss erwähnt (Folie 30), dass es bei bestimmten Funktionen Ausnahmen geben könnte (Vorbehalt). Wer bestimmt diese genau? Machen Sie dazu einen Katalog und können die betroffenen Mitarbeiter dann sagen: Ja, ich möchte das oder ich möchte das nicht? Ich beziehe mich hier nur auf die speziellen Funktionen, die Tag und Nacht im Einsatz sein müssen, wie z.B. die Staatsanwaltschaft.

Primus Schlegel: Wenn man auf diesen Ansatz geht, muss man schauen, wie das Exception-Handling funktionieren wird. In keinem Fall soll der Mitarbeiter selber wählen können. Er hat eine Tätigkeit, eine Funktion, die vielleicht eine Einschränkung in der Arbeitsorganisation beinhaltet, welche dazu führt, dass es keine Vertrauensarbeitszeit gibt. Wenn der Mitarbeiter entscheidet, besteht die Gefahr einer uneinheitlichen Praxis. Legistisch muss genau festgelegt werden, wie man diese Ausnahmenregelung gestaltet, z.B. mit einem Katalog von Ausnahmeregelungen.

Dürr-Widnau: Ich habe eine Frage zu den Erfahrungsjahren (Folien 20 und 21). Das Maximum hat man mit 36 Erfahrungsjahren. Interpretiere ich es richtig, dass das Maximum mit 53–55 Jahren erreicht wäre, wenn man nach der Lehre gleich weitermacht?

Primus Schlegel: Die Kurve auf Folie 21 ist die Kurve für die Festlegung des Anfangslohns. Es ist nicht die Kurve für die Lohnentwicklung durch Erfahrungsjahre in der Staatsverwaltung. Die Lohnentwicklung innerhalb der Staatsverwaltung ist in Folie 23 abgebildet, bei der keine Norm-Lohnentwicklung enthalten ist. Jetzt kann es sein, dass man nach 36 Jahren im Maximum ist, nach dem Motto «Lebenslanges Lernen». Aber es gibt auch bestimmte einfache Funktionen, bei denen man bereits nach 20 Jahren auf dem Maximum ist und kein weiterer Erfahrungsgewinn nötig ist. Wir müssen noch genau anschauen, wie stark wir das standardisieren können, und wie viele Varianten wir erschaffen müssen.

Dürr-Widnau: Jetzt habe ich es verstanden. Das heisst, man hätte zwischen 36 und 50 Erfahrungsjahren den gleichen Anfangslohn, wenn die Linie vertikal verläuft?

Primus Schlegel: Ja.

Dürr-Widnau: Ich habe eine zweite Frage betreffend Besitzstandswahrung bei der Übergangsregelung ab Jahrgang 1958 (Folie 26). Das finde ich richtig. Gemäss Personalgesetz gibt es die Möglichkeit, dass jemand länger als bis 65 Jahre arbeitet. Für mich wäre es konsequent, wenn die Besitzstandswahrung mit 65 Jahren aufhören würde. Wenn man länger arbeiten möchte, muss man vielleicht auch bereit sein, auf die Besitzstandsentschädigung zu verzichten. Ich möchte das gerne noch bestätigt haben.

Primus Schlegel: Das ist eine schwierige Frage, ich denke aber, es dürfte heikel sein, wenn man eine Person mit Besitzstand ab 65 Jahren abstrafft. Das müsste man genau ansehen. Ich weiss nicht, wie viele solche Fälle wir haben werden.

Kommissionspräsident: Auf Folie 17 mit den Stühlen zur Vorgesetztenfunktion hat es in den verschiedenen Feldern zwischen einem und drei Kreuzen. Bedeutet das die Menge in dieser Gruppe oder was bedeuten diese Zeichen? Ist das eine Auswertung?

Primus Schlegel: Nein, das ist nur ein völlig willkürliches Beispiel, rein illustrativ. Hier will man einfach demonstrieren, wo in etwa die Streugarde bzw. der Schwerpunkt liegen soll. Aber es zeigt beispielsweise, dass ein Abteilungsleiter im Fachbereich IV in einem Amt in der gleichen Laufbahn bzw. Referenzfunktion sein kann, wie ein Hauptabteilungsleiter in einem anderen Amt.

Kommissionspräsident: Eine Frage zu den Lohnbändern (Folie 10). Habe ich das richtig verstanden, es gibt eine Einstufung in ein Lohnband und man verlässt es nur dann, wenn man eine andere Aufgabe erhält?

Primus Schlegel: Das ist absolut richtig. Das sehen Sie auch, wenn sie die «häufigsten Fragen zu NeLo» ansehen. Und sonst muss man eine neue Funktion in einer höheren Referenzfunktion innehaben, dann gibt es einen neuen Arbeitsvertrag.

Kommissionspräsident: Sie haben auch erwähnt, dass es im Prinzip keinen Anspruch auf Beförderung gibt (Folie 24). Wenn nun eine Mehrheit bei 30 bis 40 Prozent eingestuft wurde und diese befördert wird, wer auch immer diese beschliesst, kann diese 20 oder 90 Prozent sein? Wird das im Einzelfall entschieden? Gibt es dort doch eine gewisse Stufung in der Praxis?

Primus Schlegel: Wir haben in der Verordnung Leitplanken. Die Beförderung beinhaltet mindestens 650 Franken je Jahr bei 100 Prozent Beschäftigung und höchstens 7,5 Prozent des Jahreslohns. Das schafft mit den Mitteln, die zur Verfügung stehen, einen gewissen Ausgleich.

4 Fortsetzung Spezialdiskussion

Kommissionspräsident: Ich stelle klar, wir führen jetzt keine Diskussion über NeLo, sondern NeLo begleitet dieses Geschäft, die Regierung und die Verwaltung. Damit komme ich zur indirekten Fortsetzung der Diskussion der letzten Sitzung. Wir werden jetzt nicht die einzelnen Papiere diskutieren. Sobald wir auf die Funktionsparameterverknüpfung kommen, geht es um Art. 11 Abs. 2 PersG. Dort kann man dann relativ rasch sagen, ob das Personalamt direkt Einfluss nehmen soll oder nicht. Vorher stellt sich eigentlich die Frage, welches ist aus Sicht der Fraktionen der massgebend Aufhänger für die VAZ, Lohn, Funktion oder Hierarchie? Je näher man bei den Chefs ist, desto mehr Vertrauen hat man. Ich denke, in der Praxis ist es entweder Funktion oder Lohnbandbreite. Hierzu möchte ich die Überlegungen im Namen der Fraktion oder persönlich hören.

4.1 Kriterien Vertrauensarbeitszeit

Gull-Flums (im Namen der SVP-Delegation): Wir haben das in der Fraktion im Anschluss an die vertiefte Diskussion an unserer ersten Kommissionssitzung diskutiert. Wir können uns dem Vorschlag für eine Anbindung an die Referenzfunktionen anschliessen.

Widmer-Mosnang (im Namen der CVP-GLP-Delegation): Wir finden den Ansatz, so wie ihn Primus Schlegel vorgeschlagen hat, sehr gut und einen gangbaren Weg. Bei der letzten Diskussion war ich nicht dabei, aber aus dem Protokoll konnte ich entnehmen, wie man das Personal welchen Kategorien zuteilen möchte. Die Frage hier ist aber, wo machen wir die Abgrenzung. Selbstverständlich müsste man dementsprechend auch die beiden Gesetzesvorschläge, die uns vorliegen, anpassen. Wir würden den funktionalen Ansatz unterstützen, je nachdem wie man das dann im Detail festlegen wird.

Kommissionspräsident: Wir haben bereits in der Einladung darauf hingewiesen, dass je nach Ergebnis der heutigen Diskussion bzw. Beschlussfassung durchaus nochmals eine Anpassung der Gesetzesvorlage durch Finanzdepartement und Personalamt vorgesehen ist.

Regierungsrat Würth: Wenn wir jetzt den funktionalen Ansatz wählen, dann wäre es wichtig, dass wir heute hier einen Grundsatzentscheid fällen. Danach müssten wir eigentlich in einem nächsten Schritt dies auch legislativ umsetzen. Das ist ein neuer Ansatz, der gründlich anders ist als das, was die Regierung vorgeschlagen hatte. Ich rege an, dass wir dann nicht nur Anträge, die sog. gelben Blätter, vorbereiten. Wahrscheinlich müsste man auch einen kleinen Kommissionsbericht erstellen. Um den NeLo-Kaderansatz überhaupt verstehen und einordnen zu können, muss man eine Herleitung machen. Diejenigen Kantonsrätinnen und Kantonsräte, welche nicht in der Kommission sind, haben in der Session die Botschaft der Regierung und die gelben Antragsblätter der Kommission. Für sie ist es dann wahrscheinlich etwas schwierig, den Inhalt der gelben Blätter nachzuvollziehen. Ich würde empfehlen, dass wir für die nächste Kommissionssitzung nicht nur die legislativen und technischen Anpassungen neu aufbereiten, sondern auch einen Entwurf für einen kleinen Kommissionsbericht von etwa fünf bis sechs Seiten schreiben. Dann kann anschliessend der Kantonsrat, das, was die Kommission auch durchgedacht hat, nachvollziehen. Sonst ist der Sprung zwischen Botschaft und gelben Blättern zu gross.

Zuberbühler-Gommiswald (im Namen der FDP-Delegation): Ich kann sagen, dass wir umgeschwenkt sind nach den guten Ausführungen von Primus Schlegel. Ich denke, die Referenzfunktionen sind ein guter Ansatz. Wie Widmer-Mosnang gesagt hat, muss man sicher austarieren und

justieren, wo man diesen Ansatz dann genau ansetzt. Aber vermutlich ist das schlussendlich die fairste Version, die wir erreichen können zur Vertrauensarbeitszeit.

Schmid-St.Gallen (im Namen der SP-GRÜ-Delegation): Wir waren ja bei der letzten Sitzung für Nichteintreten und sind eigentlich nach wie vor gegen die Vertrauensarbeitszeit, weil wir sie einfach überflüssig finden für ein paar Einzelne. Aber sie wird kommen, das sehen wir. An sich wäre uns der Vorschlag der Regierung am liebsten. Was sicher nicht in Frage kommt, ist ein monetärer Ansatz. So wie es Primus Schlegel aufgezeigt hat, würde der zu grossen Verwerfungen führen. Mit dem Funktionsansatz können wir leben, vor allem mit den Ausführungen von Primus Schlegel, dass die fehlende Zeitautonomie zu Ausnahmen führt. Für uns ist es nach wie vor entscheidend, dass dann, wenn jemand nicht über Zeitautonomie verfügt, weil seine Arbeit einfach so ist, wie sie ist, und er Präsenzzeiten hat usw., keine Vertrauensarbeitszeit angeordnet wird, auch wenn er in der entsprechenden Funktion sein könnte. Mit dieser Einschränkung sind wir nach wie vor der Meinung, dass möglichst wenige Personen Vertrauensarbeitszeit leisten sollen.

Kommissionspräsident: Drei Fraktionen finden, dass der funktionale Ansatz der richtige Ansatz sei, ohne alle Detailfragen bereits gelöst zu haben. Die SP-GRÜ-Fraktion sagt, dass sie im Grundsatz an ihrer Haltung aus der letzten Sitzung festhalte, aber wenn die VAZ kommt, sei sie ein möglicher Ansatz. Ich glaube, dass wir jetzt nicht weiter über den Ansatz diskutieren müssen, wenn sich hier eine klare Mehrheit für eine Lösung abzeichnet. Aber wir müssen bestimmen, was heute noch beschlossen werden muss. Ich schlage vor, dass wir jetzt über den Grundsatz abstimmen, dass das funktionale Modell der Anknüpfungspunkt für die Vertrauensarbeitszeit wird, wenn sie eingeführt wird.

Die vorberatende Kommission stimmt mit 13:0 Stimmen bei 1 Enthaltung und 1 Abwesenheit dafür, den Personenkreis, für den die Vertrauensarbeitszeit gelten soll, funktional über die Referenzfunktionen festzulegen.

4.2 Antrag Finanzdepartement zu Art. 11 Abs. 2 PersG

Kommissionspräsident: Es wurde im Referat von Primus Schlegel und im Votum von Regierungsrat Würth darauf hingewiesen, warum es Sinn macht und richtig ist, dass das Personalamt zum Anfangslohn nicht nur beraten kann wie heute, sondern eine Kontrollmöglichkeit oder sogar eine Eingriffsmöglichkeit erhält, die vom Gesetz abgedeckt ist. Wünscht Regierungsrat Würth zu Art. 11 Abs. 2 PersG das Wort?

Regierungsrat Würth: Ich kann selbstverständlich dazu etwas sagen. Die Regierung verfolgt mit NeLo zwei zentrale Zielsetzungen. Zum einen – das steht auch im Bericht, den wir dem Kantonsrat zugeleitet haben – ist es ein Problem der heutigen Systematik, dass sich im Laufe der Zeit ohne böse Absicht gewisse Inkonsistenzen ergeben haben. Das stellen wir jetzt in der Umsetzung von NeLo beim interdepartementalen Vergleich fest. Es ergaben sich da und dort unabhängig von der Genderthematik unerklärbare Lohnunterschiede, die unerwünscht sind. Man möchte die interne Lohngerechtigkeit mit NeLo verbessern. Zum anderen müssen wir, wenn wir NeLo einführen, schauen – diese Übung ist ja sehr aufwendig –, dass wir eine Systempflege bzw. eine Konformitätsprüfung haben. Wie es Primus Schlegel vorhin gesagt hat, eine wesentliche Stellenschraube ist der Einstiegslohn. Das heisst nicht, dass wir hier das Ermessen des Personalamtes

anstelle des Ermessens der Linie setzt, aber wir müssen eine gewisse Konformitätsprüfung machen können. Deshalb haben wir in der Regierung entschieden, dass es – wie in anderen Kantonen übrigens auch – eine formelle Zustimmung des Personalamtes braucht. Wir sind im Finanzdepartement immer davon ausgegangen, dass man das auf der Verordnungsebene regeln kann. Ich habe persönlich immer noch das Gefühl, wir haben eine ausreichende gesetzliche Grundlage im Personalrecht, aber rechtlich ist es umstritten. Deshalb hat die Regierung gesagt, dass wir das jetzt in der Verordnung beschliessen, aber gleichzeitig, um alle rechtlichen Zweifel auszuräumen, das Personalgesetz in diesem Punkt anpassen. Deshalb unterbreiten wir Ihnen den Antrag zu Art. 11 Abs. 2 PersG. Die Kommission könnte natürlich sagen, dass wir eine separate Botschaft dazu machen müssen, aber das wäre ineffizient. Deshalb haben wir uns im August mit dem Kommissionspräsidenten abgestimmt, ob man das Thema so in dieser Form bringen könnte. Wir könnten den Antrag der Beilage 11 in die gelben Blätter aufnehmen und die Begründung sinngemäss in gekürzter Form im Kommissionsbericht abhandeln. Für die Regierung ist wesentlich, dass mit der Einführung von NeLo ein bisschen mehr Konzernsteuerung, als dies bis jetzt der Fall war, nötig ist. Das ist der Hintergrund für Art. 11 Abs. 2 PersG.

Kommissionspräsident: Ist jemand gegen die Behandlung von Art. 11 Abs. 2 PersG in dieser Kommission?

Widmer-Mosnang: Mit Art. 11 Abs. 2 PersG möchte die Regierung den Zustimmungsvorbehalt zur Feststellung eines Lohnes regeln. Man sieht bei uns im Kanton am Wirken und auch an den Löhnen, dass die Departemente relativ unterschiedlich sind. Wird das Personalamt sicherstellen, dass die Zuordnung zu einer Referenzfunktion in allen Departementen richtig ist? Oder wird die departementale Zuordnung einfach zur Kenntnis genommen, wenn der Lohn innerhalb einer Bandbreite am richtigen Ort ist? Das ist für mich eine massgebende Frage.

Regierungsrat Würth: Das ist eine sehr gute Frage. Sie sprechen zwei Dinge an. Einerseits geht es um den Zuweisungsprozess, die Frage, ob die Referenzfunktionen richtig eingemittelt sind. Dieser Prozess läuft jetzt, wir sind nach wie vor in einem Projektstatus. Der Lenkungsausschuss, bei dem seitens der Regierung ich und Regierungspräsident Fässler dabei sind, plus noch weitere Kader aus der Verwaltung, überprüft das auch. Wir haben auch Eskalationsfunktion, das heisst, wenn ein Departement oder eine Linie nicht einverstanden ist, dann wird das im Lenkungsausschuss geklärt, allenfalls sogar in der Regierung. Auf der anderen Seite geht es um die Überprüfung des Anfangslohns. Die würde das Personalamt mit der Änderung des PersG natürlich mit verstärkter Wirkung machen können. Ein Vorteil von NeLo ist natürlich in Zukunft, dass man sehr viel besser Auswertungen machen kann. Wo sind die Löhne eher zu hoch und wo eher zu tief? Gibt es Ungleichheiten, die man nicht richtig erklären kann usw.? Wir haben im Umsetzungsprozess gemerkt, dass es Sinn macht, wenn der Lenkungsausschuss zusammen mit dem Personalamt auch über das Projekt hinaus gewisse Monitoring Funktion behält. In der Stadt Rapperswil-Jona habe ich mit Thomas Rüegg die gleiche Übung und die gleichen Erfahrungen gemacht. Wichtig ist das fortlaufende Monitoring. Die exekutive Ausführung hingegen liegt bei der Linie und beim Personalamt.

Primus Schlegel: Ich möchte ergänzen, wir haben in Art. 73 Bst. b PersV neu geregelt, dass es auch in der Zuordnung im Betrieb die Zustimmung des Personalamts braucht. Danach kann ein Departement nicht einfach selbständig wieder eine andere Zuordnung machen, sondern «der Stuhl ist gegeben». Man kann den Stuhl nicht anders definieren, weil eine andere Person darauf Platz nehmen sollte. Darauf werden wir achten.

Widmer-Mosnang: Ich bin mir nicht sicher ob diese Zuordnung dann über Jahre hinweg funktioniert. Bei der Überführung ins neue System vermutlich schon, aber die Frage ist, müsste man Art. 11 Abs. 2 PersG auch noch «und die Zuordnung der Funktion» ergänzen?

Regierungsrat Würth: Nochmals zum Verständnis. Die Verordnung wurde am 4. Juli 2017 erlassen. Die Legistiker waren sich nicht ganz einig, ob die bestehende gesetzliche Grundlage im bestehenden Personalgesetz ausreichend ist oder nicht. Um das definitiv zu klären und diese Zweifel auszuräumen, haben wir jetzt gesagt, gut, wir ergänzen Art. 11 Abs. 2 PersG. Die Details der Funktionen sind in der Verordnung geregelt. Die haben Sie in Beilage 10 meines Wissens auch erhalten.

Widmer-Mosnang: Ich hatte das als Vorschlag verstanden.

Regierungsrat Würth: Die Beilage 10 ist beschlossen, das wurde durch die Regierung bereits im Amtsblatt publiziert.

Primus Schlegel: Wenn ein Anstellungsantrag kommt mit Anfangslohneinstufung, steht dort die Referenzfunktion, die es sein soll. Da werden wir schon nachfragen und gegebenenfalls sagen, warum ist hier ein anderer Stuhl vorgesehen. Dann müssen gute Gründe für eine Zustimmung vorhanden sein. Dieses Zusammenspiel muss man in der Praxis sehen, aber da habe ich keine grossen Bedenken.

Flavio Büsser: Diese Überwachung ist im System hinterlegt und besteht. Und wenn es jetzt irgendwie zu einer Umstrukturierung kommt und ganz neue Funktionen geschaffen werden, dann beginnt das Prozedere wieder von neuem. Dann muss das wieder mit dem Personalamt abgestimmt werden, diese Sicherungsebene haben wir jetzt enthalten – das ist wichtig. Hier gibt es keine Umgehungsmöglichkeiten.

Alder-St.Gallen: Ich möchte an Widmer-Mosnang anknüpfen und eine Frage zu Folie 29 stellen. Nehmen wir an, die Fachbearbeitung 5 im einen Departement ist ein Spezialist ohne Führungsfunktion und im anderen Departement ist es vielleicht ein Spezialist mit Führungsfunktion. Das sind für mich dann schon unterschiedliche Funktionen.

Primus Schlegel: Wir halten uns an die Referenzfunktion. Es ist klar definiert, was die Anforderungen sind. Wenn jemand eine Führungsfunktion hat, dann hat er ein «L» für Leitung. Wenn jemand die Fachbearbeitung hat, dann hat er keine Leute unterstellt. Wir haben im Katalog 3 «ausführend», «leitend» und wir haben eine Sonderkategorie «rechtssprechend» für die Justiz. Leitend und ausführend, das sind die wichtigsten Kategorien.

Schmid-St.Gallen: Ich habe eine Verständnisfrage: Wenn es um den Zustimmungsvorbehalt geht im Personalamt, bedeutet das ja eine Uneinigkeit oder ein Streit im Hintergrund, dass man sich nicht einigen konnte. Dann kann die Regierung entscheiden, habe ich das richtig verstanden? Ich würde hier vorschlagen, dass das nicht die Regierung alleine macht, sondern zusammen mit den Sozialpartnern. Die Sozialpartnerschaft ist ein ganz wichtiges Gut in unserem Kanton. Wenn die Regierung das alleine entscheiden kann, finde ich das nicht gut. Die Sozialpartner müssen hier mitspielen.

Regierungsrat Würth: Ich kann Ihnen dazu einfach sagen, dass NeLo bei allen Sozialpartnergesprächen ein Standardtraktandum ist. Aber die Sozialpartner verstehen ihre Rolle, so habe ich es bis jetzt wahrgenommen, so, dass sie natürlich in der generellen, abstrakten Konzeption von NeLo dabei sind, nicht in exekutiven Ausführungsfragen, die bei 5'000 Leuten irgendjemanden betreffen, bei dem wir ein Problem haben, das eskaliert. Ich schätze den Kontakt mit Maria Huber sehr, aber das ist jetzt schon etwas überinterpretiert, was die Rolle der Sozialpartner ist. Die Sozialpartner bringen sich ein bei den grundsätzlichen Fragen, die jetzt hier natürlich eine Rolle spielen, beispielsweise wie die Lohnbänder und die Referenzfunktionen aussehen oder ganz wichtig, wie sieht die Übergangsregelung aus? Hier sind zum Teil die Vorstellungen etwas weiter gegangen. Wir haben uns gefunden bei denen, die zu hohe Löhne haben. Eine Frage war auch, wie sieht die letzte Meile aus im Lohnband «ausserordentliche Leistungen», ab welchem Prozentsatz beginnt das. So haben sich die Sozialpartner im Rahmen der Vernehmlassung zu all diesen Projekten und im Rahmen der Begleitgruppe eingebracht. Aber ich habe noch nie gehört, dass sich die Sozialpartner im exekutiven Bereich, wenn es um konkrete Einzelfälle geht, einbringen möchten. Es ist ein ganz genereller Grundsatz beim Staat, wenn zwei Ämter, zwei Departemente, zwei Linien sich irgendwie nicht verständigen können, dann gibt es eine Eskalation an die Regierung. Und dann kann es gelegentlich vorkommen, dass dann die Regierung als Exekutive und Gesamtkollegium zwischen zwei Positionen, die zwei Departemente vertreten, entscheiden muss. Das ist die Lösung.

Schmid-St.Gallen: Aber dahinter steht ja ein Arbeitnehmer.

Regierungsrat Würth: Nein, es steht dahinter nicht nur ein Arbeitnehmer, es stehen 5'000 Arbeitnehmer dahinter. Es muss so sein, dass die Systemkonformität wirklich gewährleistet ist. NeLo heisst eigentlich nicht, ad personam irgendeine schöne Lösung zu entwickeln, die dieser Person sehr gerecht wird. Vielleicht ist sie dann ungerecht gegenüber allen anderen, welche die gleiche Funktion haben. Wir müssen schauen, dass wir die Konformität gewährleisten können.

Schmid-St.Gallen: Ich verstehe die Ausnahme nicht, dann ist das ja wie systemfremd, wenn man dann trotzdem sagen muss, es gibt Vorbehalte bei dieser Referenzfunktion. Entweder hat man Referenzfunktion und eigentliche Zuordnungen, dann verstehe ich was Sie sagen, dann leuchtet mir das ein. Oder dann macht man es trotzdem mehr personenbezogen und macht Ausnahmen, und dann finde ich, müssten die Sozialpartner im gleichen Boot sein.

Rüegg-Rapperswil-Jona: Regierungsrat Würth hat es vorher erwähnt, das ist ein System, bei dem keine intuitive Einschätzung passiert. Da sind ein Merkmalskatalog und ein Prozess. Beide sind mit dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin so auch transparent besprochen. Es ist interessant, diese Systematik von Rapperswil-Jona, so gelebt und praktiziert, haben wir jetzt in jeweiligen Reviews überprüft und dies auch bewusst verschiedenen Leuten für die Einstufung gegeben, und das hat sich jetzt nicht irgendwo auseinander dividiert. Deshalb unterstütze ich das sehr, und mache sehr beliebt, dass man dem Grundsatz zustimmt und nicht nachher im Exekutivvollzug beispielsweise noch ein bilaterales Gespräch führt. Ich finde das auch nicht stufengemäss. Wir sind eine so kleine Stadt mit ein paar hundert Mitarbeitenden, aber selbst dort entsteht ein konsolidiertes, vertrautes Verhältnis in das System. Und wenn es ad personam Verhandlungen gäbe, wie kann das ein Staatsbetrieb mit tausenden Beschäftigten gewährleisten? Wir müssen auch Vertrauen haben und Regierung bzw. Personalamt die Handlungsbasis und Freiheit geben. Ich würde es sehr begrüßen, so wie es jetzt in den Grundsätzen skizziert bzw. vorgeschlagen wird in der Verordnung.

Kommissionspräsident: In der Gesetzesbestimmung Art. 11 Abs. 2 PersG ist das so festgehalten, die Verordnung wird später vielleicht noch andere Ausführungen haben. Ich stelle Schmid-St.Gallen die Frage, falls sie an dem Antrag festhält, uns genau mitzuteilen, was für einen Antrag sie stellen möchte.

Primus Schlegel: Bei Art. 11 Abs. 2 PersG empfehle ich Zustimmung. Die Festlegung des Arbeitslohns in einem einzelnen Fall erfolgt gemäss Referenzfunktion personenunabhängig. Wir haben es noch nicht mit einem Arbeitnehmer zu tun. Es geht um ein internes Verständigungsverfahren auf Seite Arbeitgeber, welches Angebot der Kanton St.Gallen als Arbeitgeber einem Bewerber machen kann. Das spielt sich nur auf der Seite des Arbeitgebers ab, wir sind nicht in einem Arbeitsverhältnis.

Schmid-St.Gallen: Ich verstehe es immer noch nicht ganz. Auf was bezieht sich der Zustimmungsvorbehalt in Art. 11 Abs. 2 PersG?

Primus Schlegel: Wenn ein anderes Departement einem künftigen Mitarbeitenden in den Rekrutierungsgesprächen ein Lohnangebot machen möchte, dann müssen wir dem zustimmen können.

Kommissionspräsident: Sie haben mit der Einladung von heute das geltende Personalgesetz erhalten.

Schmid-St.Gallen: Es ist gut, ich habe es jetzt verstanden. Ich stelle keinen Antrag.

Güntzel-St.Gallen: Schmid-St.Gallen zieht den Antrag zurück.

Dürr-Gams: Art. 11 Abs. 2 PersG ist in der Kann-Form formuliert. So wie ich das jetzt verstanden habe, ist die Verordnung aber schon genehmigt. Warum schreiben Sie nicht einfach: «sieht vor»?

Regierungsrat Würth: Rechtsstaatlich ist jeweils vorgegeben, dass die Organisation des Staates sowie von Rechten und Pflichten des Bürgers eine gesetzliche Grundlage benötigen. In diesem Fall war die Frage, enthält das geltende Personalgesetz eine ausreichende sogenannte Delegationsnorm an den Ordnungsgeber? Art. 11 Abs. 2 PersG ist eine Delegationsnorm. Der Gesetzgeber delegiert an die Regierung die Kompetenz, das umzusetzen. Delegationsnormen sind typischerweise eine Kann-Formulierung. Die Umsetzung dieser Kann-Formulierung haben wir im Grunde genommen schon beschlossen, und zwar am 4. Juli 2017, das ist die Beilage 10. Dort ist in Art. 73 Bst. b PersV, wo es um die Referenzfunktionen geht, der Zuständigkeitsvorbehalt verankert. Wir diskutieren heute eine rein legislative Frage.

Kommissionspräsident: Wir haben kürzlich in einer anderen vorberatenden Kommission zu einer Gesetzesvorlage etwas Ähnliches diskutiert. Dort wurde auch gefragt, wieso es eine Kann-Formulierung sei und nicht eine Ist-Formulierung? Dort war die Begründung, dass, wenn man das nicht machen würde – es ist dort nicht zwingend, aber man kann es machen –, niemand einen Einwand macht, es sei ungültig, weil man es jetzt nicht gemacht hat. Hier lässt diese Kann-Formulierung diese Lücke zu, wenn man es im Einzelfall nicht machen würde, dies jetzt von einem anderen Fall her gesehen. Ich möchte diese Fälle nicht miteinander vergleichen, aber das war für mich eine Antwort als Jurist, bei der ich sagen musste, das ist logisch.

Primus Schlegel: Im Personalgesetz steht: «Die Regierung erlässt durch Verordnung», nicht «Die Regierung kann durch Verordnung erlassen». Dort, wo die Regierung auch tätig werden muss, bei Bestimmungen über den Lohn beispielsweise, kann man nicht sagen «kann erlassen».

Kommissionspräsident: Wir stimmen über den Antrag zu Art. 11 Abs. 2 PersG ab.

Die vorberatende Kommission stimmt dem Vorschlag des Finanzdepartements zur Ergänzung von Art. 11 Abs. 2 PersG mit 14:0 Stimmen bei 0 Enthaltung und 1 Abwesenheit zu.

4.3 Beratung Botschaft

Kommissionspräsident: Wir gehen weiter in der Traktandenliste. Ich frage hier jetzt die Vertreter des Finanzdepartementes, in welchem Zeitpunkt und wie weit hat der Kantonsrat überhaupt Einfluss auf die Menge der Kompensationstage. Beim letzten Mal haben wir auch über finanzielle Entschädigungen diskutiert. Sind wir dafür überhaupt zuständig? War das eine Meinungsäusserung, die unverbindlich ist? Oder ist das auf der Stufe Verordnung? Dazu haben wir vorhin festgestellt, dass wir eigentlich über Dinge sprechen, in die wir ein riesiges Vertrauen haben. Ich möchte heute nur noch das diskutieren, was Sie mitnehmen können für Ihre weitere Arbeit.

Primus Schlegel: Ja, es ist richtig so. Ich kann mich erinnern, dass an der letzten Sitzung dies auch zurecht so ausgeführt wurde. Eigentlich ist diese Kompetenz an die Regierung als Verordnungsgeberin delegiert.

Kommissionspräsident: Ich bin erschrocken, dass wir gar nichts haben, wenn wir nicht konkret beschliessen müssen und können, z.B. über wieviel Kompensationstage. Will sich jemand zu diesen Fragen zumindest fürs Protokoll äussern? Bei den Entschädigungen hat es wenigstens auch einen direkteren Einfluss auf das Budget. Das andere ist nur eine indirekte Budgetposition. Damit möchte ich die beiden Punkte trennen. Wenn sich jemand zur finanzieller Entschädigung äussern möchte? Die zweite Frage ist: Gibt es noch Äusserungen zu einer maximalen Anzahl von Kompensationstagen, im Sinne einer Meinungsäusserung? Zuerst zum Finanziellen: soll irgendwo mit der Vertrauensarbeitszeit eine Pauschale eingeführt werden oder nicht?

Widmer-Mosnang: Ich würde eigentlich lieber den Grundsatz der Adressaten für die VAZ hier in der Kommission diskutieren. Die Regierung hat uns einen Vorschlag gemacht. Ich gehe davon, dass 400 Mitarbeitende betroffen wären. Aber vielleicht haben wir das Gefühl, es müssten etwas weniger Personen eingeschlossen sein. Es ist zunächst wichtig, wer hier eingeschlossen wird, und dass wir erst danach diskutieren, wie wir kompensieren. Ist es nicht besser, wenn wir diesen Teil zuerst machen und vielleicht finden wir uns darin sogar.

Kommissionspräsident: Ich fände es gut und bin mir selber nicht ganz sicher, was ist hier der zielführende Weg wäre. Wobei ich jetzt die Frage an das Finanzdepartement weitergebe. Bedeutet der Grundsatzbeschluss von heute Nachmittag zum funktionalen Ansatz, dass es auch möglich wäre, die untersten Mitarbeitenden in diesen Funktionen wegzulassen. Sie haben ja mit der Folie 29 von der obersten bis zur untersten Stufe Führungsfunktionen eingeführt. Funktioniert der funktionale Ansatz, wenn man sagt, bis dorthin ist es irgendwo sinnvoll oder das braucht man nicht? Sind es dann noch Lohnbänder? War es Beilage 12, die Sie vorhin in der Hand hatten?

Widmer-Mosnang: Müsste jetzt heissen inklusiv Gerichte und Polizei?

Kommissionspräsident: Wir sind bei den Lohnbändern bereits auf einem hohen Niveau.

Regierungsrat Würth: Wo Sie den Perimeter setzen, müssen wir bzw. Sie jetzt diskutieren. Wir haben noch keinen konkreten Vorschlag gemacht, aus dem Sie erkennen könnten, wo man es einpendeln müsste. Das war jetzt vielleicht ein Missverständnis. Das war mehr illustrativ, wie man es machen könnte, aber das ist eigentlich nicht unser Vorschlag.

Kommissionspräsident: Dann schlage ich vor, dass wir eine Diskussion zu dieser Frage führen. Dann spürt man, wo die Meinungen liegen. Dann kann man je nachdem darüber abstimmen.

4.3.1 Kriterium für Vertrauensarbeitszeit

Abschnitt 3.1.4 (Bestimmung des Personenkreises mit Vertrauensarbeitszeit)

Kommissionspräsident: Wenn es um die Kaderfunktionen geht, sind damit sämtliche Kader gemeint, oder erst ab einer gewissen Stufe?

Zuberbühler-Gommiswald: Ich habe eine Verständnisfrage zur Aufteilung «L / F / D5 / D4 usw.». Dazu hätte ich gerne ein praktisches Beispiel, gerade in einem Grenzbereich. Was könnte eine leitende Person aus dem Fachbereich 3 sein? Ich möchte mir ein Bild machen können, welche Führungsaufgaben diese Person hat. So können wir abschätzen, ab welcher Funktion eine Vertrauensarbeitszeit sinnvoll ist oder nicht.

Kommissionspräsident: Damit meinen Sie das gleiche wie ich. Wo ist die Grenze zu ziehen?

Zuberbühler-Gommiswald: Ich kann mir praktisch nichts Genaues unter diesen Fachbereichen vorstellen.

Primus Schlegel: Nochmals zum Verständnis. Was wir auf der Folie 29 sehen, ist die modellhafte Darstellung. Diese ist nicht 1:1 auf die Beilage 12 übertragbar. Folie 29 ist der methodische Ansatz, um zu zeigen, ob wir den funktionalen oder einen anderen Ansatz wählen sollen. Nun zurück zur Beilage 12. Es ist mir auch wichtig, dass Sie sehen, was die Frage von vorher in etwa beinhaltet. Auf Seite 2 finden Sie einen Ausschnitt aus dem Referenzfunktionskatalog. In Spalte 1 sehen Sie die «Leitung Fachbereich 3». Das sind typischerweise die Abteilungsleitungen. Daneben sehen Sie die Leitungen «Fachbereich 4» und «5». Unten in den Spalten sehen Sie die Beispiele aus den Auswertungen. Beim Fachbereich 4 handelt es sich um «Abteilungsleitungen» aus allen Departementen und um etwas anspruchsvollere «kleinere Hauptabteilungsleitungen». Der Fachbereich 5 ist der Oberste. Nun geht es darum zu sagen, wo der horizontale Strich für die VAZ zu ziehen ist. Die Frage nach einem Beispiel, wie viele denn davon betroffen sein werden – wir haben in der ersten Sitzung ja sehr intensiv über den Perimeter diskutiert –, dann wären es jetzt 400 Personen, bei welchen gemäss diesem Schema die Referenzfunktion bis zur Lohnstufe 29 geht. Es kommen aber noch einige dazu, da die Gerichte und die Rechtspflege in diesem Verwaltungskatalog noch nicht enthalten sind. Wir haben das letzte Mal gesehen, dass es bei den Richtern etwa 70 Personen sind. Dann gibt es sicher auch wieder Abstriche bei denen, die keine Arbeitszeitautonomie haben. Aber es ist nicht die Meinung, dass jetzt vom Departement her gesagt wird, dass alle, welche bis zur Lohnstufe 29 kommen, auch VAZ haben. Dieser Perimeter ist

eher zu weit bemessen. Aber man sieht, was es bedeutet, wenn man die Spalte Anzahl Mitarbeiter kumuliert anschaut. Man könnte sagen, wir machen den Schnitt bei denen, welche bis zur Lohnstufe 33 kommen können, dann wären gemäss dieser Liste 85 Mitarbeitende betroffen.

Dürr-Widnau: Ich habe zu diesem Thema auch eine Frage: Ich glaube, es ist schon entscheidend, dass wir wirklich in diesem Raum wissen, wovon wir sprechen und worum es geht. Dazu habe ich zwei Fragen: Erstens haben wir aus der Botschaft den Vorschlagskatalog der Regierung. Hier stellt sich für mich die Frage, ob denn diese nun alle in den Referenzfunktionen drin sind. Stichwort: Rektor und Rektorin der Berufsfachschule usw. Wir können jetzt nicht beurteilen, ob diese hier eingeschlossen sind. Wenn ich die Liste anschau, dann sind das, glaube ich, nicht alle. Zweitens haben wir von den Gerichten gehört, aber das ist ja exklusive die Polizei. Werden diese ausgenommen? Wie gehen wir damit um?

Primus Schlegel: Also wir können aufgrund unserer Erfahrung über alle Departemente und über alle Kataloge genau sagen, wer Leitungsbereich 5, wer 4 usw. ist, es also plausibilisieren. Ich gehe zum Katalog in der Botschaft davon aus, dass z.B. die Rektoren bis 31 oder 33 drin sind. Aber es gibt einzelne, welche nicht mehr drin sind. Beispielsweise ist der Mitarbeiter des Regierungspräsidenten hier nicht mehr enthalten.

Dürr-Widnau: Aber ist das ist für sich auch ein sachgerechter Ansatz?

Primus Schlegel: Der grosse Teil wird drin sein, aber es gibt auch Ausnahmen.

Dürr-Widnau: Wie ist das mit der Polizei?

Primus Schlegel: Die gehören auch hinein. Dort ist nur die Frage, ob es Ausnahmen wegen den aussergewöhnlichen Dienstzeiten gibt, Pikett usw. Diese müssen wir anschauen.

Regierungsrat Würth: Das ist diese Opting-out-Geschichte, zu der wir Ihnen einen Vorschlag unterbreiten. Wenn wir umsetzen, müsst ihr nach meinem Verständnis legislativ sagen, dass wir das an den Lohnmaxima aufhängt. Dann müssen wir die Frage der Ausnahmen prüfen, gewisse Kriterien, die im Gesetz grob definiert sein müssen. Das sind Fragen, die wir Ihnen dann unterbreiten werden.

Dürr-Widnau: In diesem Fall werden wir dann, so wie ich es jetzt verstehe, nochmals über diesen Vorschlag diskutieren.

Regierungsrat Würth: Wir müssen eine dritte Sitzung haben. Aber wir müssen von Ihnen wissen, auf welcher Basis wir die gelben Blätter und den Bericht machen müssen. Das sind wir natürlich froh, wenn man das Feld heute absteckt.

Dürr-Widnau: Das ist schon noch entscheidend. Bis jetzt sind wir ja davon ausgegangen, dass man mehr hinein nehmen kann. Jetzt geht es umgekehrt darum, die Leute rauszunehmen. Das muss man natürlich auch irgendwann in den Fraktionen diskutieren, in welcher Form man das möchte.

Kommissionspräsident: Ich habe folgenden Vorschlag: Wir machen jetzt eine Viertelstunde Pause. Nicht dass dann alles gelöst ist. Das wäre zu einfach. Aber die Fraktionen können unter

sich rasch besprechen, wo denn die Untergrenze sein soll. Ob es eine Übereinstimmung gibt oder nicht, bleibt jetzt offen, aber das Departement kann dann mindestens gewisse Informationen mitnehmen.

Die Sitzung wird von 15:13 bis 15:30 Uhr für eine Pause unterbrochen.

Kommissionspräsident: Während der Pause konnten zwei, drei Klarstellungen – wenn auch noch keine Lösung – erzielt werden. Wenn wir als Kantonsrat, als vorberatende Kommission, verbindlich festlegen müssen, wer unter die Vertrauensarbeitszeit fällt und wer nicht, dann müsste man es allenfalls auch mit einem zusätzlichen Nachtrag des Personalgesetzes irgendwo, sei es in der Bandbreite sei es lohnässig gleich bezeichnet werden. Wer bis zu einem Betrag X kommen kann, der fällt unter die Vertrauensarbeitszeit. Bei Ausnahmen, da meine ich, da muss uns das Departement, das Personalamt, Vorschläge machen. Denn dort ist die Übersicht natürlich besser, als bei uns, wo es möglich ist und vor allem, wo es nicht möglich ist. Grundsätzlich wären jetzt die Stellen drin in der Vertrauensarbeitszeit bis 180'000 oder 200'000 Franken. Dann müsste uns das Personalamt darlegen, aus welchen Gründen ganze Abteilungen oder bei der Polizei fast alle nicht darunterfallen können. Damit wäre jetzt, durchaus unabhängig davon, ob es zu einer Gesetzesanpassung kommt, das Wort offen. Ich bitte die Fraktionen gesamthaft um Mitteilung, wo sie in etwa die Grenzziehung machen, wo die roten Balken, die auf der Folie 29 drauf sind, gezogen werden können. Wenn wir jetzt zum besseren Verständnis die Beilage 12 nehmen, meine ich, das sei etwa das Maximum, das sein könnte. Es könnten aber durchaus auch weniger sein, die darunterfallen. Mehr wäre dann eher unwahrscheinlich. Das ist aber meine persönliche Meinung. Damit möchte ich das Wort frei geben.

Zuberbühler-Gommiswald (im Namen der FDP-Delegation): Ich kann es eigentlich relativ kurz machen. Wir sehen das irgendwo dort bei denen, die maximal bis in die Lohnklasse 31 steigen können. Dann muss man dann einfach schauen, welche Ausnahmen es gibt. Aber das ist für uns so in etwa die Richtgrösse.

Kommissionspräsident: Lohnklasse 31 – habe ich das richtig verstanden?

Widmer-Mosnang (im Namen der CVP-GLP-Delegation): Wir haben dies in der Delegation vorbeprochen. Unser Wunsch oder Antrag, wie man dem sagt, geht eigentlich in die gleiche Richtung, wie das Zuberbühler-Gommiswald erwähnt hat. Wir ziehen die Grenze bei Lohnklasse 31, bzw. wie in Beilage 12 aufgeführt bei «SJA-1». Wir müssen glücklich sein, dass wir nicht wissen, welche Namen hinter diesen Referenzfunktionen stehen. Sie können besser entscheiden. Für uns ist der Hauptgrund für die Abgrenzung bei Lohnklasse 31 der Lohn. Der Kanton kennt ja scheinbar die Lohnklasse 30 nicht. In der Lohnklasse 31 liegt das Maximum bei 174'013 Franken. Wir haben da eine rechte Lohnspanne zu Lohnklasse 29 – also den Personen, die nicht in die Vertrauensarbeitszeit gehören würden, mit 159'709 Franken. Wir haben also in der maximalen Lohnsumme eine relativ grosse Differenz. Und das würde es sicher in der Umsetzungen – ich sage mal aus psychologischen und humanitären Gründen noch ein bisschen vereinfachen. Daher sehen wir auch, dass man bei Lohnklasse 31 maximal die Grenze festsetzt.

Gull-Flums: Wir haben in der SVP-Delegation in der kurzen Zeit über das, was wir gerade diskutiert haben, keine einstimmige Meinung gefunden. Ich muss es so sagen, wenn ich den Durchschnitt nehme von unseren Stimmen, dann kann ich mich den Vorrednern anschliessen. Ansonsten müsste ich jetzt fraktionsintern korrigiert werden. Wenn ich es richtig interpretiere, Primus

Schlegel, wenn ich das Mengengerüst richtig umsetze, dann würden die beiden Meinungen, die von meinen Vorrednern geäußert worden sind, dem Bild auf der Grafik Folie 29 entsprechen. Nach dieser Definition würde man das obere Führungskader und das oberste Fachkader als Kreis für die Vertrauensarbeitszeit nehmen. Persönlich kann ich mich dem anschliessen und die Fraktion auch.

Alder-St.Gallen: Wir müssen nicht mehr lange darüber reden, für mich ist das auch so. Plus, diejenigen, die nicht permanent am Arbeitsplatz sitzen. Die haben mehr oder weniger eine Aussendiensttätigkeit, das ist auch klar. Unabhängig davon, ob sie im oberen Kader sind oder nicht. Wenn jetzt jemand relativ viel draussen ist, dann hat der auch Vertrauensarbeitszeit. Sonst müssten relativ viele Leute vieles kontrollieren gehen. Das sind solche Mitarbeiter, die nicht unbedingt im obersten Fachkader sind. Aber die müssen diese Vertrauensarbeitszeit haben, es geht gar nicht anders.

Kommissionspräsident: Ist das Vertrauensarbeitszeit oder ist das Funktionsweise?

Primus Schlegel: Da muss man sich, wenn schon, die Frage stellen, ob es einen Dispens von der Arbeitszeiterfassung geben soll. Aber wir haben schon den Grundsatz, nach wie vor, dass die Arbeitszeit zu erfassen ist. Auch wenn man viel im Aussendienst ist.

Alder-St.Gallen: Und wie macht man das? Er hat ja kein Büro. Kann er es auch mobil eingeben?

Primus Schlegel: Ja.

Schmid-St.Gallen (im Namen der SP-GRÜ-Delegation): Es ist nicht erstaunliches, aber wir sehen das viel weiter oben. Wir möchten möglichst wenige Leute in der Vertrauensarbeitszeit haben. Wir schlagen die Grenze von Lohnklasse 28 vor, also «LAM-1, Leitung, Amtsleiter, Generalsekretär». Die sind in Lohnklasse 37. Das wären die ersten 42, plus 70 von den Gerichten, das gibt rund 120 Personen, die der Vertrauensarbeitszeit unterstellt sind.

Kommissionspräsident: Eine Abstimmung dazu bringt im Moment nichts. Es gibt eine Übereinstimmung, dass es irgendwo bei 31 sein könnte, und eine klare Abweichung der SP-Grünen. Nochmals – es ist auch das, was wir heute diskutieren müssen, entscheiden oder mindestens auf die nächste Sitzung, die es sicher noch geben muss, wissen müssen. Denn nachher sollten wir nicht nochmal zusammen kommen deswegen. Ist die Meinung, dass man das jetzt so mitgibt und die Anliegen werden so umgesetzt? Oder meint eine Mehrheit, dass man die Höhe, die man im Moment antönt, vielleicht ist sie dann noch eine oder zwei Lohnklassen anders, im Gesetz verankern soll? Wenn wir es nicht verankern, ist es die Kompetenz der Regierung. Das letzte Mal haben wir relativ ernüchternd festgestellt, 3/4 aller Sachen, die wir diskutieren, sind eigentlich in der Kompetenz der Regierung, in der Verordnung. Umgekehrt haben wir auch zu Kenntnis genommen, dass die Verordnung im Prinzip schon beschlossen ist, auf das Risiko hin, dass es da allenfalls auch noch einen Nachtrag geben muss, aufgrund unserer Beschlüsse.

Zuberbühler-Gommiswald: Ich bin nicht ganz sicher, ob es sinnvoll ist, dies im Gesetz zu verankern. Aber es wäre vielleicht ein gangbarer Weg, wenn ein jährliches Reporting zum Beispiel in der Finanzkommission erfolgen würde, damit man da vielleicht eine Kontrolle und Übersicht hat.

Ich würde es jetzt eher pragmatisch sehen und sinnvoller finden, wenn man das auf Verordnungsstufe umsetzen würde. Allerdings mit einer Kontrolle, z.B. im Anhang zum Budget oder zur Rechnung oder zum Aufgaben und Finanzplan. Ist so ein Weg denkbar?

Dürr-Widnau: Ich sehe es ein wenig anders. Ich meine, der Vorschlag der Regierung ist ja jetzt schon zum Gesetz. Also, da muss man mir jetzt begründen, warum das stattdessen in die Verordnung soll. Damals hatte man es gerne im Gesetz und jetzt wieder nicht. Wir haben ja immer diskutiert, wie gehen wir mit der Öffentlichkeit und dem um, damit die Leute das auch verstehen. Und dann ist natürlich das Gesetz das Klare. Da weiss auch jeder, wie es ist. Anders bei der Verordnung, bei der wir selber schon Mühe haben, sie zu finden und durchzulesen. Das müssen wir sicher noch ausdiskutieren. Aber beim Stand heute sehe ich es eher auf Gesetzesstufe, wie es eigentlich auch von der Regierung einmal vorgeschlagen ist, einfach mit einem anderen Adressatenkreis.

Schmid-St.Gallen: Ich sehe die Kompetenz eher bei der Regierung. Und zwar aus folgenden Gründen: Der Kantonsrat ist ja nicht operativ tätig. Man sollte sich einfach auch nicht zu fest in die Geschäfte von Arbeitgeberseite einmischen. Darum ist eine Verordnung der bessere Weg.

Regierungsrat Würth: Ich habe das «rote Blatt» nochmals hervorgehoben, den Motionsauftrag. Darin steht, dass man für das höhere Kader die Einführung von Vertrauensarbeitszeit unter sinnvoller Berücksichtigung des Bandbreitenmodells vorsieht. Grundsätzlich könnte man sagen, ja, diese Formulierung verlangt eigentlich eine Anpassung des Personalgesetzes. Das ist klar, das müssen wir sowieso machen. Und sie verlangt, den Perimeter des höheren Kadern festzulegen. Jetzt könnte man das legislativ noch umschreiben. Ich habe gesagt, es gibt noch keinen Kaderbegriff. Man müsste sich das noch überlegen und dann die Regierung über die Delegationsnorm einladen oder beauftragen, die Definition der Lohnbänder vorzunehmen. Nun, wenn wir den Bericht der Kommission für das Parlament machen, dann ist ja ohnehin klar, dass wir sagen, welches die Vorstellung der Mehrheit der Kommission ist, wo das Lohnband aufgehängt sein soll. Vorher haben wir gehört, es soll bis Lohnband 31 gehen. Das Thema von Alder-St. Gallen ist, dass man das erweitern könnte. Das ist ja jetzt drin in Art. 33b. Und neu müsste man auch einschränken können. Das ist ja jetzt nicht drin. Das müssen wir auch noch ausformulieren. Für uns wäre es denkbar, es wäre ein neuer Ansatz, dass man auf Gesetzesstufe quasi die Motion, so wie sie formuliert ist, 1:1 umsetzt und eine Delegationsnorm schafft für die Festlegung, welches die Lohnbänder sind. Aber im Bericht werden wir sicher darlegen, dass die Mehrheit der Kommission sich Lohnband 31 vorstellt. So wäre es meines Erachtens zulässig. Aber das müssen Sie uns sagen. Ich finde es schade, wenn wir etwas machen und am Schluss kommen im Parlament doch wieder Anträge. Wir möchten schon möglichst mit einer konsolidierten Meinung vor das Parlament gehen. Ansonsten geht das wieder hin und her. Ich weiss nicht, ob das schlau ist, bei diesem sensiblen Geschäft.

Primus Schlegel: Ich möchte noch ergänzen, von der Konzeption her wäre eigentlich sicher der Grundsatz, dass wir neu Vertrauensarbeitszeiten haben in der Staatverwaltung, auf Gesetzesstufe. Das ist auch das Minimalanliegen der Motion. Und nachher wäre es sehr wohl praktikabel, wenn man das in der Verordnung der Regierung schreibt. Auf Verordnungsstufe der Regierung ist das ganze Lohnsystem, also das ganze Klassensystem. Dann wäre es auf der gleichen Ebene. Das andere wäre ein bisschen speziell, aber man kann es schon machen. Aber mindestens muss der Grundsatz ins Gesetz, dieser Meinung bin ich auch.

Kommissionspräsident: Mein Vorschlag wäre, dass man ins Personalgesetz nicht die Lohnklasse zwingend reinschreibt, aber von Ihrer Seite eine Formulierung, was das mittlere respektive obere Kader ist. Oder es ist am Schluss dann doch so, dass man sagt, ab dieser Lohnklasse ist es drin. Wir müssen überlegen, welche Formulierung einfacher ist. Aber es muss am Schluss nachvollziehbar sein, auch die Änderung, dass wir eigentlich jetzt eine gewisse Erweiterung oder einen anderen Anknüpfungspunkt haben, als es ursprünglich war.

Dürr-Widnau: Eigentlich war der Geltungsbereich in der Botschaft drin. Das hatte ja auch einen Grund. Und hat dann doch die Delegationsnorm, um dies auszudehnen. Und ich habe jetzt gehört, Sie hätten gerne in der Verordnung und nicht mehr im Gesetz den Adressatenkreis klar definiert. Dafür möchte ich jetzt gerne eine Begründung.

Regierungsrat Würth: Die Begründung ist der Systemwechsel. Er führt zur Frage, was man legislativ in das Gesetz und was in die Verordnung nimmt. Der bisherige Regierungsansatz mit der Hierarchie ist ein sehr simpler. Da war es klar, dass man den Geltungsbereich direkt umschreibt, weil er auch ganz klar an der Person definierbar ist. Jetzt gehen wir ins Lohnsystem hinein. Wir haben einen systemischen Ansatz, einen funktionalen Ansatz. Natürlich werden wir jetzt das Lohnsystem nicht in den nächsten fünf Jahren wieder ändern. Aber es kann natürlich sein, dass es Änderungen gibt, die dann in der Kompetenz der Regierung liegen, wie NeLo. Und dann hätten wir natürlich, da muss man sich schon bewusst sein, eine gewisse Übersteuerung des Gesetzgebers, wenn er Lohnklassen ins Gesetz schreibt. Also rein legislativ gesehen wäre es eigentlich sinnvoller, man würde den Kaderbegriff, mehr oder weniger so, wie die Motion formuliert wurde, im Gesetz umschreiben, und eine Delegationsnorm erlassen. Das wäre eigentlich legislativ richtiger. Das ist die Begründung. Der Regierungsansatz war ursprünglich natürlich ein völlig anderer. Und dort machte es Sinn, das explizit in das Gesetz hineinzuschreiben.

Bartl-Widnau: Ich verstehe das, ich kann das auch unterschreiben. Aber ich finde, dass man das relativ einfach konkret in ein Gesetz hineinschreiben könnte. Eine Umschreibung von Funktionen finde ich, führt zu grossen Auslegungsfragen. Mir ist klar, dass man nicht den konkreten Fall klassischerweise in einem Gesetz regeln kann. Aber da ein einfacher Hinweis auf eine Einstufung, nicht sehr schwierig ist, könnte man das machen. Also ich würde beliebt machen, dass man jetzt diese wenigen Regelungen doch im Gesetz festhält.

Widmer-Mosnang: Es ist nicht ganz unbegründet, wenn man jetzt der Regierung nicht volles Vertrauen schenkt, bei solchen Sachen. Man hat es auch schon erlebt, dass in einem früheren Gesetz die Verordnung nicht ganz umgesetzt worden ist. Aber ich sage jetzt nur, wenn die Regierung uns klar belegen kann, wie es jetzt in der vorberatenden Kommission oder dann im Rat der Wille war, dann kann man das so machen. Also folgerichtig müsste man es in die Verordnung hinein nehmen, so wie es jetzt aufgebaut ist. Es bleibt aber immer das gewisse Misstrauen, das wir natürlich auch haben.

Gull-Flums: Ich war nicht dabei, aber soweit ich weiss, sind die Motionen aufgrund einzelner Ereignisse eingereicht worden. Aber in unserer Diskussion in dieser Kommission, vor allem das letzte Mal, hat die Mehrheit festgehalten, dass es nicht mehr um das Abdecken von Einzelfällen gehen soll, sondern dass man jetzt die Gelegenheit nutzen soll, das Personalreglement weiter zu entwickeln, im Sinne der Vertrauensarbeitszeit, die jetzt eingeführt wird. Das ist für mich auch ein Teil der Begründung.

Kommissionspräsident: Nicht Einzelfälle sind zu lösen, sondern die Konsequenzen der damaligen Situation. Es können nicht unendlich viele Ferien auflaufen oder ähnlich. Nebst der anderen Frage, die wir jetzt noch ausdiskutieren müssen, ob es ab einer gewissen Führungsstufe überhaupt Kompensation gibt.

Regierungsrat Würth: Vielleicht wäre ein «blaues Blatt» in Kantonsrat eine Idee. Ich würde auf den Hinweis von Widmer-Mosnang Folgendes vorschlagen. Ich werde ja sowieso die Regierung, wie das üblich ist, über den Verlauf einer Kommissionsberatung orientieren. Und ich könnte Ihnen auch in der nächsten Sitzung darlegen, wie das die Regierung beurteilt. Und wenn sie sagt, sie könne die Lohnklasse 31 mittragen, dann könnte man das seitens der Regierung auch beispielsweise über ein «blaues Blatt» dokumentieren. Damit könnte man Ihnen eine gewisse Sicherheit geben. Und die Regierung könnte und würde sich auch verpflichten. Es würde uns erlauben, dann einfach legislativ eine sauberere Lösung zu entwickeln, als wenn wir am Schluss die Lohnklasse in ein Personalgesetz hineinschreiben. Sie würden dann zusammen mit dem Kommissionsberichtsentswurf ein Papier erhalten, wie das «blaue Blatt» der Regierung aussehen würde. Wenn Sie es schlussendlich dann doch ins Gesetz hineinschreiben, dann braucht es auch kein «blaues Blatt» der Regierung. So könnte ich mir das gut vorstellen. Dann wäre die Befürchtung, die ich auch ein Stück weit nachvollziehen kann, auch vom Tisch und die Regierung hätte sich zu dieser Situation schriftlich geäußert.

Kommissionspräsident: Also es geht um die ideale Form. Es besteht ein gewisser Anpassungsbedarf auf der Gesetzesebene. In der Diskussion haben wir gemerkt, dass viele andere Fragen auch darunterfallen, die rein kompetenzmässig aufgrund des Personalgesetzes bei der Regierung sind. Offen ist, ob man das eine oder andere noch übernimmt, aber eine gewisse minimale Regelung muss es im Gesetz haben. Und ich bitte Departement und Verwaltung zu schauen, ob es eine einfache Formulierung gibt. Vielleicht muss man in zehn Jahren anpassen. Vielleicht nimmt man am Schluss doch irgendeine Lohnklassen und sagt, bis dahin ist es grundsätzlich, die Ausnahmen beschliesst die Regierung. Die beschliessen sicher nicht wir. Denn eine Übersicht ist gar nicht möglich. Unser Wunsch ist, dass Sie uns auf die dritte Sitzung einen Vorschlag machen. Genügt diese Formulierung im Moment oder wollen Sie es der Regierung detaillierter mitgeben? Gibt es Sachen, die Sie für Ihre Vorbereitungen noch von uns wissen müssen? Lohnklasse 31 war jetzt eine relativ klare Grössenordnung von drei Fraktionen. Sonst kommen wir dann doch noch auf den Versuch, hier schon einen Termin zu finden. Der Regierungsrat hat mir vier Vorschläge gegeben. Drei wären mir möglich. Oder möchten Sie die Terminsuche lieber elektronisch machen? Aber ich möchte zuerst noch wissen, was wir noch jetzt diskutieren müssen, bevor wir heute abschliessen. Fehlt Ihnen etwas?

4.3.2 Kompensation Vertrauensarbeitszeit

Abschnitt 3.1.6 (Kompensation)

Regierungsrat Würth: Ja, es fehlt schon noch etwas, wir haben es in der letzten Sitzung auch ein bisschen andiskutiert, die Frage des Kompensationsmodells. Klar, es ist auch Verordnungsebene, aber da wäre ich schon froh, wenn wir irgendwie noch ein bisschen hören, wie zwischenzeitlich der Meinungsbildungsprozess war.

Primus Schlegel: Konkret wäre das der Abklärungsauftrag, den wir gemacht haben, in der Beilage 13, die wir aufgezeigt haben.

Kommissionspräsident: Dann würden wir, wenn Sie einverstanden sind, die Beilage 13 diskutieren. Wollen Sie dazu noch ein paar Bemerkungen machen?

Primus Schlegel: Ich mache gewisse Vorbemerkungen, denn in der Botschaft ist eigentlich aufgezeigt, wo wir auf Verordnungsstufe noch Anpassungen machen würden. Der Hauptpunkt, den man am meisten diskutieren kann, ist sicher die Vertrauensarbeitszeit, also die Kompensationsmodelle dazu. Die anderen Inhalte von Beilage 13, denke ich, sind mehr oder weniger unbestritten. Wir haben aber auch hier drin gehört, dass man bei der Kompensation des Gleitzeitsaldos an der zwei Tage pro Monat-Regelung festhalten sollte. Wir haben es in diesem Papier nochmals zusammengefasst, wie die Stossrichtung ist, auch aufgrund der Botschaft. Wir würden jetzt gerne hören, ob sich die Mehrheit da auch findet oder nicht

Widmer-Mosnang: Für mich ist ein bisschen die Frage, sollen wir es zweiteilen, in Zeitkompensation oder in finanzielle Abgeltung. Und/oder? Ich weiss nicht, Güntzel-St. Gallen, wie sehen Sie es? Oder lassen wir es durcheinander?

Kommissionspräsident: Ich weiss nicht, für mich gehen beide Varianten. Wenn es für Sie zusammenhängt, dann diskutieren wir es zusammen. Und wenn Sie sagen, formell sind es getrennte Sachen, dann nicht. Es macht Sinn, dass wir es direkt zusammennehmen, würde ich meinen.

Widmer-Mosnang (im Namen der CVP-GLP-Delegation): Also, wir haben das besprochen. Die Kommissionsdelegation hatte an der letzten Sitzung die Variante einer möglichen finanziellen Abgeltung bzw. Mitabgeltung eingebracht, aber nicht diskutiert. Weil wir jetzt mit dem System NeLo und den Referenzfunktionen eine gute Lösung haben und man ja die finanzielle Abgeltung für die Mitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit nicht sieht, würden wir beliebt machen, auf Zeitkompensation zu gehen. Die Regierung hat uns in der Vernehmlassungsbotschaft ursprünglich einen guten Vorschlag gemacht. Sie hatte dienstaltersunabhängig 33 Tage vorgeschlagen, für alle, die in der Vertrauensarbeitszeit drin sind. Wir sehen das als einen sehr guten Vorschlag an. Einerseits, sollen die Leute, die in der Vertrauensarbeitszeit sind, eine Verbesserung und die Kompensation haben. Damit hätten wir für die Jüngeren, sagen wir ab 49 Jahren, eine Verbesserung um zehn Tage. Bei denen von 50 bis 60 hätten wir eine Verbesserung um fünf Tage und bei denen 60+ um 3 Tage. Also hätten wir ein faires Kompensationsmodell mit einheitlich 33 Tagen. Wir würden solch eine Variante begrüßen.

Zuberbühler-Gommiswald (im Namen der FDP-Delegation): Die finanzielle Abgeltung ist für uns kein Thema. Ich glaube, das haben wir auch schon letztes Mal ziemlich klar diskutiert. Wir sind dann zum Schluss gekommen, dass wir wirklich keine finanzielle Abgeltung machen wollen. Beim Kompensationsanspruch sehen wir auch fünf Tage. Also, wir können uns auch mit dem, was mein Vorredner gesagt hat, einverstanden geben. Wir sind aber im Prinzip immer noch der Meinung, man könnte den altersabhängigen Ferienanspruch stehen lassen. Es macht es vielleicht ein bisschen einfacher, wenn man einen Übertritt hat, z.B. bei der Beförderung von jemandem, der in einem normalen Arbeitsverhältnis ist und nachher in die Vertrauensarbeitszeit übergeht, damit es nicht irgendwo eine sehr grosse Besserstellung oder vielleicht sogar im Extremfall noch eine Schlechterstellung gäbe. Vielleicht wäre es einfacher, wenn man die Ferienansprüche für das gesamte Personal gleich lassen würde. Aber bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit einfach maximal plus fünf Tage. Zehn Tage kommen für uns auch nicht in Frage.

Gull-Flums (im Namen der SVP-Delegation): Ich kann mich meinem Vorredner anschliessen. Wir haben uns auch schon an der letzten Sitzung für die fünf Tage eingesetzt. Aufgrund des Papiers habe ich es so interpretiert, dass eigentlich die finanzielle Abgeltung praktisch nicht mehr zur Diskussion steht. Die 33 Tage-Regelung haben wir eigentlich nicht mehr in die Diskussion mit einbezogen. Wie gesagt, wir schliessen uns dem Vorredner an.

Schmid-St.Gallen (im Namen der SP-GRÜ-Delegation): Wir schliessen uns teilweise an. Ich finde es wichtig, dass der Ferienanspruch für alle erhalten bleibt. Denn die Ferien sind zur Erholung der Arbeitskraft da und da braucht man im Alter einfach ein bisschen mehr, als wenn man jung ist. Das ist so. Die Kompensation ist ja eigentlich eine Abgeltung dafür, dass die Leute in der Vertrauensarbeitszeit sicher mehr als die 44 Stunden arbeiten werden. Wir sind deshalb klar für zehn Tage und nicht für nur fünf Tage. Die Erholung der Arbeitskraft ist wirklich ein wichtiges Thema. Und wenn man so viel arbeiten muss, muss man mindestens irgendwie zwei, drei Wochen am Stück Ferien nehmen können. Sonst kann man sich auch nicht erholen. Und das sollte man eben mehrere Male, mindestens zwei Mal im Jahr machen können.

Bartl-Widnau: Die Kompensation ist eigentlich ein Durchschnittswert. Da schaut man, wie viel «Überstunden» macht der einzelne Mitarbeiter im Durchschnitt. Aber auch, wenn jemand gar keine macht. Ich glaube, das gibt es auch. Der hat neu Vertrauensarbeitszeit und der arbeitet seine 44 oder vielleicht sogar mehr Stunden und bekommt mehr Ferien. Darum muss ja die Kompensation irgendein Durchschnittswert sein, der natürlich auch nicht gerecht sein kann, für jeden einzelnen. Das sehe ich schon so, da macht einer weniger, bekommt aber dafür fünf oder zehn Tage. Und einer macht mehr und bekommt nur fünf Tage. Aber ich meine nicht, dass man da gleich den Maximalwert nehmen muss, von zehn Tagen. Eben auch, weil es solche gibt, die vielleicht sogar weniger Überzeit machen. Daher würde ich auch dafür plädieren, dass man hier fünf Tage nimmt.

Alder-St.Gallen: Muss man denn kompensieren? Ich habe auch Vertrauensarbeitszeit, aber ohne Kompensation. Ob ich jetzt 60 oder 70 Stunden arbeite, es ist eigentlich Wurst. Ich sage das ganz salopp. Wieso muss einer, der 180'000 Franken verdient, einen Mehraufwand an Stunden kompensieren? Ich begreife das nicht ganz. Aber wenn es natürlich vom Gesetz her fast so vorgeschrieben wird und mit den Sozialpartnern so bestimmt wurde, dann bin ich ruhig. Ansonsten kann ich dem gar nicht zustimmen. Ich gehe jetzt einmal davon aus, mit 180'000 Franken oder 200'000 Franken ist ein Mehraufwand an Stunden abgegolten. Das ist meine Meinung.

Dürr-Widnau: Die Stossrichtung ist jetzt in etwa klar, aber es bleibt die Frage ob altersunabhängig oder altersabhängig. Dazu möchte ich nochmals ein Votum abgeben. Altersunabhängig – ich glaube, das wäre mal etwas, das nicht jeder Arbeitgeber hat. Ich habe mir das aufgrund meiner Situation gut überlegt. Wann braucht dann jemand eher Ferienanspruch, die in den jüngeren Jahren, wenn sie Familie haben, oder diejenigen in höherem Alter? Darum bitte ich Sie, sich zu überlegen, ob es nicht vielleicht ein bisschen sinnvoller ist, einem 30-, 40-, 45-Jährigen, der allenfalls Familienvater ist oder Familienmutter, mehr Ferien zu geben. Ich finde das einen interessanten Ansatz. Auch die Regierung hatte diesen Vorschlag in der ersten Vernehmlassung drin. Also überlegen Sie sich das einfach auch mal gesellschaftspolitisch.

Regierungsrat Würth: Ich möchte zur Frage, ob man kompensieren muss, wieso und warum und dann zur Frage zur Vernehmlassung etwas sagen. Zur ersten Frage von Alder-St.Gallen möchte ich einfach an den Motionstext erinnern. Der Motionstext heisst: Vertrauensarbeitszeit einführen

unter sinngemässer Berücksichtigung des Bandbreitenmodells. Das heisst, wir gehen davon aus, dass die Grenze gemäss Bandbreitenmodell 44 Stunden sind. Also nach heutiger Lesart könnten sie auch einen Teil von ihrem zeitlichen Mehraufwand in Ferien ummünzen. Der eigentliche Übergang ist, dass sie dann nicht mehr aufschreiben, nicht mehr im Gleitzeitregime sind. Darum ist es klar, dass man ein Kompensationsmodell machen muss. Nur schon aufgrund Motionsauftrag und Übergang. In welchem Umfang, das hat auch die Motion offengelassen, weil sie gesagt hat «unter sinngemässer Berücksichtigung». Das heisst eben, wir müssen die Diskussion führen, was angemessen ist. Zur Vernehmlassung, ja wir haben einen altersunabhängigen Ferienanspruch postuliert, aus den Gründen, die Dürr-Widnau vorher auch gesagt hat. Wieso haben wir nachher gewechselt? Schlicht und einfach, weil in der internen Vernehmlassung der Widerstand gegen dieses Modell relativ gross war. Darum sind wir auf die Variante gegangen, die Sie in der Botschaft haben. Das war die Überlegung. Es war die Auswertung der Vernehmlassung der internen Verwaltungsabteilungen. Da hatte ich jetzt weniger die Parteien im Fokus.

4.3.3 Exkurs: Terminsuche dritte Kommissionssitzung

Kommissionspräsident: Aus meiner Sicht kommen wir hier in der Diskussion nicht weiter. Ich glaube, die Regierung und die Verwaltung wissen jetzt einiges. Aber nicht alles. Wir haben immerhin in der Lohnklasse eine Mehrheit. Beim Kompensationsmodell ist es eindeutig die Zeit und nicht das Geld. Und zwei Fraktionen haben jetzt die fünf Tage, eine Fraktion ist generell für 33 Tage. Da gibt es eine Differenz. Also, keine Lösung, darüber abzustimmen bringt nicht viel, weil Sie wissen, welche Fraktion wie über etwas gesprochen haben. Ich denke, da müssen wir jetzt auch Ihnen einen gewissen Spielraum lassen. Wie ich vorher gesagt habe, hat mir Regierungsrat Würth bereits drei Termine genannt. Aber es ist noch nicht abgesprochen mit seinen Mitarbeitern vom Personalamt.

Regierungsrat Würth: Wir haben es zwischenzeitlich abgeklärt. Der 3. November würde gehen.

Es folgt eine Diskussion um den Terminvorschlag, die durcheinander lief, sodass sie nicht einzeln nach Sprechenden erfasst werden konnte. Zusammengefasst wurde Folgendes besprochen:

Der beste Termin wäre der 3. November 2017. Dann ist aber bereits die Sitzung der vorberatenden Kommission 22.17.07/ 22.17.08 zur Berufsbildung. Daran nehmen 3 Kommissionsmitglieder teil. Ein viertes Kommissionsmitglied ist sonst verhindert. Am 22. November ginge es ab 10 Uhr bis Mitte Nachmittag, also inklusive Mittag. Dieser Termin wäre aber knapp eine Woche vor der Novembersession, also zu spät für diese. Gemäss Fahrplan des Personalamts für die Einführung der Vertrauensarbeitszeit müsste in der Februarsession die zweite Lesung stattfinden, somit in der Novembersession die erste.

Kommissionspräsident: So hart es tönt – den Termin, der allen geht, haben wir das letzte Mal schon nicht gefunden. Am 3. November gibt es leider vier Personen, die nicht können. Ich sage jetzt in aller Härte, drei bis vier Tage vor der Session wäre einfach nicht seriös. Vor allem haben wir dann auch kein realistisches Protokoll. Daher meine ich, 3. November am Nachmittag, von 13.15 bis ca. 16.30 Uhr. Es wird elektronisch durchgegeben, mit dem Wissen, dass leider drei oder vier von uns entscheiden müssen, ob sie hier oder am anderen Ort sind. Aber wenn wir jetzt nochmals suchen müssen, dann werden wir nicht fündig. Ich wäre sehr dankbar, wenn es eine Lösung geben würde. Da auch die Geschäftsführerinnen verhindert sind, wird es einen Abtausch in der Protokollführung geben. Das soll von den Parlamentsdiensten intern entschieden werden. Damit bitte ich Sie, wenn sie am 3. November verhindert sind, rechtzeitig über den Fraktionspräsidenten für eine Stellvertretung besorgt zu sein.

4.3.4 Feriennachbezug

Abschnitt 3.2 (Nachbezug von Ferien)

Dürr-Widnau: Ich habe noch zwei Fragen. Wir haben das letzte Mal in der Kommission noch zwei Themen kontrovers diskutiert. Allenfalls ist das schon vom Tisch, was ich mir aber nicht ganz vorstellen kann. Der Nachbezug von Ferien und die Kompensationszeiträume für Gleitzeitsaldi waren Diskussionspunkte. Wünscht die Regierung dazu keinen Hinweis von der Kommission, in welche Richtung? Ist es ihr klar? Wenn ich das Protokoll lese, war darin nicht so viel klar. Man hat z.B. die Variante im Reglement der Stadt St. Gallen diskutiert. Oder wird das in der nächsten Sitzung diskutiert?

Kommissionspräsident: Es ist jetzt 16.15 Uhr. Ich meine, wir können doch sicher verlängern. Was wir behandelt haben ist mir lieber, als dann am Schluss noch irgendeine Überraschung für das Departement oder die Verwaltung zu haben.

Regierungsrat Würth: Der Nachbezug der Ferien ist Verordnungsrecht. Wir haben ausgeführt, was die rechtlichen Hintergründe sind. Die geltende Ordnung ist so, dass man einen jährlichen Ferienbezug hat. Man hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Äufnung. Das heisst, es müssen wenigstens zwei Wochen zusammenhängend genommen werden, aber als Vorbehalt können betriebliche Bedürfnisse zum Zuge kommen. Der Nachbezug, den es natürlich in der Praxis immer wieder gibt, muss im Grundsatz im folgenden Kalenderjahr erfolgen. Aber es gibt keine Verfallsregel. Feriensaldi verfallen nicht. Ganz grundsätzlich müssen wir als Arbeitgeber unserer Fürsorgepflicht nachkommen. Ferien muss man nehmen. Das ist nicht nur eine Pflicht des Arbeitnehmers. Auch der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht, Ferien zu ermöglichen, die der Arbeitnehmer nehmen will. Ebenso klar ist das Abgeltungsverbot während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Am Ende einer Arbeitstätigkeit muss man manchmal eine Lösung finden. Das ist eine andere Situation. Aber grundsätzlich kann man sagen, es gibt keine Verfallsregel und ein klares Abgeltungsverbot. Es ist klar für uns, dass man rechtlich keine Verfallsregelung einführen kann. Das ist unsere dezidierte Auffassung. Und – Hand aufs Herz, Sie haben alle auch einen Arbeitsvertrag – ich möchte einfach mal den Arbeitsvertrag sehen, in dem Ferien verfallen.

Zuberbühler-Gommiswald: Ich kann damit eigentlich gut leben. Es ist schlussendlich eine Führungsaufgabe der entsprechenden Vorgesetzten, zu schauen, dass er nicht mehr als den Ferienanspruch nimmt, der im Maximum im Kalenderjahr genommen werden kann. Ich habe das letzte Mal schon gesagt, dass man in zwei Jahren die Ferien beziehen kann, ist zu viel. Schlussendlich ist es eine Führungsaufgabe. Damit habe ich keine Probleme, also es muss nicht alles gesetzlich geregelt werden.

Kommissionspräsident: Aber das ist eine Frage, bei der nichts passiert, wenn man sie nicht einhält. Der kann am Schluss trotzdem ein Jahr Ferien haben. Dann muss man ja den Vorgesetzten und den Mitarbeiter entlassen. Aber das macht man ja auch selten. Wenn es keine Verfallsregel gibt, kann trotzdem wieder ein sehr grosses Ferienguthaben anwachsen.

Dürr-Widnau: Offenbar haben Sie, Zuberbühler-Gommiswald, die Meinung gewechselt. Sie haben früher einmal anders votiert. Und auch der Präsident hat ja darauf hingewiesen, ob man das auf Gesetzesstufe regeln soll. Klar, es ist eine Möglichkeit, die man anschauen kann. Wir haben in der Vernehmlassung etwas anderes geschrieben und das in der letzten Sitzung auch kundgetan, wie andere auch. Aber da ist in letzter Zeit anscheinend ein anderer Wind herumgegangen. Aber das würde aber heissen, dass die Stadt St. Gallen eine rechtswidrige Regelung hat.

Regierungsrat Würth: Es wird immer kommuniziert, das ist eine rechtlich problematische Verfallsregel. Aber das kann Primus Schlegel noch ausdeutschen. Das war immer unser Wording.

Primus Schlegel: Ich kann sagen, auf jeden Fall hat solch eine Bestimmung eine abschreckende Wirkung. Aber es ist rechtlich problematisch. Und es ist so in der Stadt St. Gallen. Auch der Kanton Luzern hat eine ähnliche Regelung aufgrund eines Einzelfalls eingeführt. Beide im Wissen, dass es rechtlich höchst problematisch ist und wahrscheinlich nicht rechtlich korrekt ist. Das ist ein vermögensrechtlicher Anspruch, den man nicht einfach so zur Seite legen kann und damit die Führungsverantwortung abschwächt. Davon bin ich auch fest überzeugt.

Kommissionspräsident: Wir haben doch einen Kompromiss. Das sind sicher Ausnahmen, das kann man auch offen sagen. Aber wenn es keine Verfallsregelung gibt, dann ist es im Prinzip im Einzelfall wieder möglich, dass jemand sehr viele Ferientage hat. Es stellen sich deshalb einige Fragen: Kann aber nicht ein maximales Guthaben, z.B. 10–15 Wochen, festgelegt werden? Müssen Ferienguthaben ab einer gewissen Höhe dem Personalamt gemeldet werden? Gibt es da wie bei anderen Firmen beim Jahresabschluss finanzielle Rückstellungen für nichtbezogene Ferien?

Flavio Büsser: Seit der Umstellung auf HRM2 grenzen wir die offenen Guthaben für Ferien, Treueprämie, Überzeit (die sehr gering ist) ab. Dann muss man auch sehen, seit wir das Zeiterfassungssystem für alle haben, können wir auch zentral Auswertungen fahren. Und das machen wir auch. Der Departementschef des Finanzdepartements rapportiert dann die grossen Fälle zu Händen der Regierung. Aus der Vergangenheit haben wir noch einen Fall und der ist «on track». Wir machen auch Auswertungen, wie die Entwicklungen sind. Wie viele Personen haben wir jetzt beispielsweise im Finanzdepartement, die immer noch zwischen 10 und 30 Tagen Ferien haben? Einfach, dass man die Entwicklung anschauen kann. Und ich glaube, das ist das Entscheidende, dass wir da agieren. Von dem her glaube ich, kann man schon sagen, diese Geschichte hat nochmals als Katalysator gewirkt, für eine Entwicklung, für die wir jetzt mit dem Zeiterfassungssystem bereits ein Controlling aufgegleist haben.

Widmer-Mosnang: Wir haben in der Personalverordnung in Art. 64 «Nachbezug» zwei Absätze, die das regeln und doch nicht regeln. Also, im Grunde genommen kann man die Ferien, die man nicht bezogen hat, im Folgejahr beziehen. Das ist das einzige im Personalreglement in Sachen Ferien und Feriennachbezug. Ich gebe Güntzel-St. Gallen Recht – es passiert nichts. Das Thema kam auf, wegen eines Einzelfalls. Aber wir hatten oder haben heute noch viele solche Fälle in der Verwaltung. Also ich weiss konkret, wir hatten sicher welche. Manchmal können Ferien wirklich nicht bezogen werden, aus betrieblichen Gründen, Krankheit, Unfall. Jetzt ist die Frage, ob man nicht zu Ferien, die im Folgejahr nicht bezogen werden können, mit den Mitarbeitenden eine Vereinbarung über das Langzeitkonto treffen könnte. Dann hätte man diese Sache sauber geregelt. Aber ich weiss nicht, ob man das kann oder nicht.

Primus Schlegel: Das ist genau das, dafür wurde dieses Instrument eingerichtet wurde. Und zunehmend wird es mehr beansprucht, das muss man sagen. Vor allem auch, seit wir die Rückstellungen machen für Ferienguthaben, ist das das richtige Ventil, um solche Ansprüche sauber deponieren zu können. Es kann aber nur gebildet werden, wenn man mindestens vier Wochen im Jahr bezogen hat. Also der Erholungscharakter wird nicht vernachlässigt. Aber es kommt immer mehr, man hat es langsam entdeckt.

Zuberbühler-Gommiswald: Zum Vorwurf von Dürr-Widnau: Ich habe das Votum nochmals schnell nachgelesen. Ich habe nicht gesagt, Gesetz ja oder nein. Ich bin weiterhin absolut der Meinung, dass das auch nachher nachbezogen werden kann. Aber es war auch damals schon die Diskussion, ob man es überhaupt gesetzlich aufnehmen kann. Das ist der heikle Punkt. Aber im Grundsatz bin ich weiterhin der Meinung, dass man es innerhalb von einem Jahr nachbeziehen muss. Denn man muss ja nur das, was aufgelaufen ist, nachbeziehen. Man muss ja nicht beim folgenden Jahr das von dem Jahr, plus aufgelaufene nachbeziehen, sondern man hat dann eigentlich praktisch zwei Jahre Zeit mit dieser Regelung. Das ist meine Meinung. Ob man es gesetzlich regeln kann – ich bin nicht Jurist – aber das ist vermutlich der grosse Knackpunkt. Und da bin ich eben auch eher ein bisschen zwiespältig oder gemischt, ob man das wirklich im Gesetz so aufnimmt, dass das verfällt. Das wird eine Knacknuss sein, denke ich mal.

Regierungsrat Würth: Eine Regelung ergibt sich – wir haben das auch in der Botschaft ausgeführt – aus der Verjährungsregel nach Obligationenrecht (SR 220; abgekürzt OR). Das Personalgesetz verweist ja in Art. 8 auf das Obligationenrecht. Also, das ist klar, die 5-jährige Verjährungsregel von diesem vermögensrechtlichen Anspruch greift da schon. Aber es kann nicht sein, dass die jetzt zur Anwendung kommt. Sondern eben, dass die Ferien, wie Sie sagen, bewirtschaftet werden. Aber ich sage jetzt mal, rein vom Rechtsanspruch ist dort eine gewisse Grenze. Das heisst, wenn jemand ausscheidet, kann er nicht irgendwelche Ferien geltend machen, die er vor zehn Jahren oder so hatte. Das war auch das Thema im «Fall Wüst», was ist überhaupt Rechtsanspruch. Und da kann man nicht weiter als fünf Jahre zurückgehen. Dort beginnt dann die vermögensrechtliche Verjährungsregel.

Kommissionspräsident: Es ist wichtig, dass dies in die Berichterstattung einfliesst. Danke für diese Erinnerung. Für mich gibt es ja die gleichen Grenzen. 35 Wochen in fünf Jahren ist wirklich sehr viel, dann hätte er während den fünf Jahren wirklich keine Ferien gehabt.

Primus Schlegel: Ich muss sagen, wir haben in den Vernehmlassungen auch Meinungsäusserungen gehört, wie man unser Personalrecht näher an das Bundespersonalrecht annähern könnte. Und genau in dem Punkt sind wir identisch mit dem Bundespersonalrecht. Denn die Bundespersonalverordnung sagt explizit, dass die Verjährungsbestimmungen gemäss OR von fünf Jahren auch bei Feriennachbezug gelten. Wir sind absolut identisch. Wir haben subsidiär Obligationenrechtsbestimmungen im Personalgesetz vorgesehen.

Kommissionspräsident: Gibt es Mitarbeiter, die gar keine Ferien haben, zwei Jahre lang? Nein? Damit gibt es einmal eine Einschränkung.

Dürr-Widnau: Ich kann auch damit leben. Mir ging es um die Diskussion, damit jeder weiss, was geregelt ist, und es nicht heisst, hätte ich das doch nur gewusst. Ich interpretiere Art. 64 so: Die Ferien, welche man ins nächste Jahr überträgt, muss man ganz sicher beziehen. So interpretiere ich den Artikel, und sonst muss man mich jetzt korrigieren. Das heisst, wenn jemand jetzt keine Ferien bezieht und mit der Vertrauensarbeitszeit arbeitet und jetzt 30 Tage zugute hat, dann kann diese Person theoretisch sechs Wochen übertragen. Eigentlich müsste sie zwei Wochen beziehen, aber vielleicht gibt es noch einen Unfall oder eine Krankheit. Ganz sicher muss diese Person diese sechs Wochen in diesem Jahr dann aber beziehen. Im Prinzip kann sie im Maximum sechs Wochen übertragen. Oder mache ich hier eine Fehlüberlegung? Sie kann ja dann nur das Maximum eines Jahres ins Folgejahr übertragen und muss diese dann aber wirklich beziehen. Dann kann man aber nicht mit betrieblichen Gründen dagegen argumentieren, sondern die betroffene

Person muss diese sechs Wochen beziehen. Oder werden dann aus sechs Wochen plus sechs Wochen gleich zwölf Wochen? Das müsst ihr uns jetzt erklären.

Primus Schlegel: Damit man eine derart lange Abwesenheit in Kauf nehmen kann, müssen betriebliche Gründe vorgelegen haben.

Dürr-Widnau: Aber es steht ja: im Folgejahr müssen die Ferien bezogen werden.

Primus Schlegel: Dieser Bezug steht immer unter Vorbehalt von betrieblichen Bedürfnissen.

Regierungsrat Würth: Es ist immer die gleiche Diskussion: Ich habe ja gar keine Ferien beziehen können, weil so viele Themen, Projekte oder anderes mehr vorhanden sind. Hier sind wir dann beim Thema Führung angelangt – das kann es ja nicht sein.

Kommissionspräsident: Stellt jemand einen Antrag, dass man eine gesetzliche Limitierung macht mit dem allfälligen Risiko, dass ein Gericht anders entscheiden würde? Bis jetzt wurde dem Gesagten nicht widersprochen. Theoretisch ist eine extreme Summierung im Einzelfall möglich, aber es wäre maximal fünf Jahre – das ist sehr viel –, aber über die fünf Jahre hinaus wäre es nach **OR** nicht möglich. Möchte jemand eine gesetzliche Bestimmung dazu haben?

Widmer-Mosnang: Nicht eine gesetzliche Bestimmung. Aber ich möchte beliebt machen, da wir nochmals eine Sitzung haben, zwischenzeitlich dem Personalamt bzw. dem Departement den Auftrag zu geben, für die kritischen Fälle mittels einer Variante über die Langzeitkonten eine saubere Regelung in der Personalverordnung aufzunehmen. So könnte man Ferien, die aus irgendwelchen Gründen nicht bezogen werden können, auch auf diese Langzeitkonten übertragen. Dann haben wir mindestens dieses geregelt. Sonst gibt es irgendeinen Wildwuchs. Vielleicht wäre dies eine Variante, um noch etwas mehr Sicherheit zu schaffen. Dies ist mehr ein Wunsch, ob man für die nächste Sitzung etwas vorbereiten könnte.

Zahner-Kaltbrunn: Ich bin schon der Meinung, dass es irgendein Druckmittel für die Vorgesetzten geben muss, damit die Arbeitnehmenden ihre Ferien beziehen. Wenn es stimmt, was Herr Büsser vorhin gesagt hat, dass das Reporting bei Problemfällen gegen oben bis zur Regierung geht, dann müssen diese irgendwie unter Druck gestellt werden. Ich bin zwar gegen die gesetzliche Verankerung des Ferienbezugs, aber irgendein Druckmittel muss in einer Verordnung oder sonst irgendwo als Handhabung vorhanden sein. Sonst haben wir dann wirklich jene extremen Fälle, welche während fünf Jahren keine Ferien bezogen haben.

Regierungsrat Würth: Mir erscheint folgendes, auch in Ergänzung zu dem, was Flavio Büsser gesagt hat, noch wichtig: Druckmittel, um den Druck auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, bringen im Prinzip nichts. Sie sind eigentlich auch unfair. Ich finde, das Personalcontrolling hat sich in den letzten drei Jahren gut bewährt. Wir sehen jetzt über alle Departemente hinweg die Entwicklung jener Fälle, die Auffälligkeiten mit sich bringen. Das wird auch der Regierung unterbreitet. Ich habe den Eindruck, dass Information auch einen gewissen Druck ausübt. Die Führungsverantwortlichen sind sich heute durch die Controlling Prozesse besser bewusst, dass man die Dinge nicht einfach schlittern lassen kann. Man kann die Sache drehen wie man will, sie bleibt eine Führungsaufgabe. Wie es vorhin gesagt wurde, führen solche Fälle ja immer betriebliche Gründe an. Derartige Gründe sind arbeitgeber- und nicht arbeitnehmerbedingt. Wenn es folglich Problemfälle gibt, dann muss man entweder dafür sorgen, dass die Aufgaben reduziert werden können

oder man muss für mehr Ressourcen sorgen. Jedenfalls darf man diese Fälle nicht anstehen lassen. Das ist die Konsequenz. Ich glaube, dies hat durchaus auch eine gewisse Wirkung gehabt. Das Führungsverhalten kann man nicht legiferieren, sondern man muss es einfordern.

Zahner-Kaltbrunn: Sicher, ich möchte dazu noch sagen, dass es nicht immer angenehm ist, einem Arbeitnehmer gegenüber Druck auszuüben, damit er seine Ferien bezieht. Es darf nicht sein, dass die Problematik auf allen Stufen vor sich hin geschoben wird und beim nächsten Reporting merkt man plötzlich, dass sich extrem sehr viel mehr angehäuft hat und niemand hat etwas dagegen unternommen.

Kommissionspräsident: Ich möchte hier nun doch konkret fragen. Wenn ein Mitarbeiter das Gefühl hat, dass es ohne ihn nicht geht, dann sagt bei betrieblichen Gründen aber der Vorgesetzte, dass der Arbeitnehmer keine Ferien beziehen kann. Klar, Einzelfälle sind vielleicht anders gelagert, aber grundsätzlich muss es von einer vorgesetzten Stelle als unumgänglich bezeichnet werden, dass jemand in einem Jahr nicht oder nur für zwei Wochen in die Ferien gehen kann?

Primus Schlegel: Ebenso könnte es aber das Bedürfnis sein, dass man sagt: du musst jetzt Ferien beziehen.

Kommissionspräsident: Der Vorgesetzte kann aber auch sagen, dass die betroffene Person die Ferien beziehen muss.

Primus Schlegel: Und zwar aus betrieblichen Gründen, damit genau das nicht passiert, was wir erlebt haben.

Dürr-Widnau: Ich werde sicher keinen Antrag stellen, aber ich mache mir Gedanken. Was ich nicht garantieren kann, ist, dass es dann nicht im Parlament zu einem Antrag kommt, etwas ins Personalgesetz aufzunehmen. Bitte machen Sie sich Gedanken, was man dem Parlament sagen kann. Das ist ein Punkt, der den Einen oder Andern nervös machen könnte.

Kommissionspräsident: Gibt es zu den Ferien noch Bemerkungen? Wird das Wort nochmals gewünscht? Wenn nicht, kommen wir zum zweiten von Dürr-Widnau angesprochenen Punkt.

4.3.5 Gleitzeitsaldi

Dürr-Widnau: Die bisherige Regelung der Regierung zu den Gleitzeitsaldi sieht vor, dass man maximal zwei Tage Gleitzeit je Monat einfordern kann. Diesen Maximalbezug will man aufheben. Da haben wir schon in der Vernehmlassung eine andere Ansicht gehabt und dies auch in die Diskussion eingebracht. Ich gehe davon aus, dass die Regierung diesen Passus entfernt hat und neu aufführt, dass kein maximaler Gleitzeitbezug möglich ist, sondern dass man so viele Gleitzeitbezüge machen kann, wie man will.

Primus Schlegel: Ich verweise auf die Beilage 13, S. 4. Hier wird aufgezeigt, was Gewicht hat. Zu Dürr-Widnau: Das war eigentlich auch der Auslöser für die Begrenzung im Rahmen von zwei Tagen im Monat, weil damit der Vorgesetzte das Budget übersteuern konnte. Ich bin klar der Meinung, dass es weiterhin eine Zustimmung des Vorgesetzten braucht, aber es sollen nach einer intensiven Phase auch mehr als zwei Tage, drei oder vier Tage oder von mir aus gar eine ganze Woche möglich sein. Es ist jetzt schon und auch in Zukunft so, dass es die Zustimmung des Vorgesetzten braucht. Es besteht kein eigenständiger Anspruch auf die Gleitzeitkompensation.

Dürr-Widnau: Ich sehe schon, dass der Vorgesetzte jetzt schon seine Zustimmung geben musste, aber sind wir mit Blick auf die Praxis doch ehrlich: ein Vorgesetzter, der sich auf eine bestehende Regelung berufen kann, hat es doch einfacher, als wenn er zum Arbeitnehmer sagen müsste: Nein du darfst das nicht. Das muss man doch auch ein bisschen fair sein. Wir haben schon in der Vernehmlassung geschrieben, dass es v.a. auch eine Unterstützung für die Führungskräfte ist, die darauf verweisen können, dass ein Bezug von maximal zwei Tagen je Monat möglich ist. Will aber jemand mehr beziehen, dann muss er fragen. So hat man das Instrument noch etwas mehr berücksichtigt.

Widmer-Mosnang: Wie wird dann folgender Fall jetzt gehandhabt? Eine Mitarbeiterin hat am 30. November 110 Stunden Gleitzeit zugut, bewusst angehäuft. Nun will sie noch gerne im Dezember Ferien machen und sagt, dass sie noch 40 Stunden ins Folgejahr übernehmen kann. Folglich ziehe ich diese 60 oder 64 Stunden ein in Form von Kompensation. Wie geht man mit solchen Fällen im Personalwesen um?

Primus Schlegel: Es braucht heute schon die Zustimmung, wenn es mehr als zwei Tage dauert. Gleitzeit ist ja eigentlich das Vorholen von Arbeitszeit gemäss dem flexiblen Arbeitszeitmodell. Dabei wird auch an die Eigenverantwortung des Mitarbeiters appelliert, dass er so plant, dass er am Schluss bei 40 Stunden landet. Ansonsten muss er in Kauf nehmen, dass das Darüberhinausgehende gekappt wird. Zum ändern: ich möchte nicht unbedingt jene bequemen Führungsverantwortlichen, die sagen: hier steht's! Wir haben beispielsweise solche, die sagen, ihr müsst nun noch schreiben, dass man als Vorgesetzter zwei Wochen Ferienbezug anordnen darf. Dann muss ich sagen: Hey Vorgesetzter, musst du immer alles schriftlich haben? Das liegt in deiner Führungsverantwortung, dass du solches aus betrieblichen Gründen anordnen kannst, und nicht irgendwo nachschauen musst. Das ist ein Missverständnis. So einfach müssen wir die Sache nicht machen.

Dürr-Widnau: Ich möchte noch ein Argument ins Spiel bringen, das wir das letzte Mal im Protokoll erwähnt haben. Das Anreizsystem ist klar. Zuerst muss die Gleitzeit abgebaut, d.h. kompensiert, werden, bevor man Ferien kompensiert. Das würden wir alle auch so machen. Mit dieser Zwei-Tage-Regel ist natürlich auch der Druck vorhanden, dass man nicht en Masse Gleitzeitstunden anhäuft, weil man weiss, dass man diese nicht mehr so einfach kompensieren kann. Dieser Tatsache sollte man sich auch bewusst sein, man kompensiert zuerst die Gleitzeit, bevor man Ferienbezüge macht. Diese Regelung besteht heute schon, das ist auch nicht negativ in der Botschaft enthalten. Jetzt stellt sich einfach die Frage, ob man diese aufheben kann. Selbstverständlich kann man dies, aber wäre es allenfalls doch besser, wenn man solche Mechanismen noch drin hätte?

Bartl-Widnau (im Namen der FDP-Delegation): Ich schliesse mich Dürr-Widnau an. Die FDP-Delegation ist auch gegen eine Streichung, insbesondere des letzten Satzes «die oder der Vorgesetzte kann Abweichungen bewilligen», d.h. das sind aussergewöhnliche Situationen, in denen man von diesen zwei Tagen abweichen kann. Gleichwohl ist es ein Zeichen und ein leichter Druck, dass man nicht mit den Gleitzeitsaldi spielt. Deswegen ist die FDP-Delegation gegen die Streichung.

Gull-Flums(im Namen der SVP-Delegation): Ja, wir sind auch gegen die Streichung dieser zwei Tage. Das haben wir schon an der ersten Sitzung gesagt.

Regierungsrat Würth: Das wären dann also Empfehlungen für den IV. Nachtrag zur Personalverordnung? Dieser ist aber noch nicht erlassen. Wir nehmen dies einmal so entgegen. Ich muss Ihnen noch sagen, dass wir auch in der Diskussion, die wir mit dem Kader z.B. den Generalsekretären führten, festgestellt haben, dass dies so belassen werden kann, aber in der Praxis ändert sich nicht wahnsinnig viel. Ich glaube, hier sieht man etwas zu viele Fenster, was passieren könnte, wenn man dies aufhebt. Umgekehrt kann man auch argumentieren, dass es nicht so dramatisch ist, wenn man den Status quo belässt. Das räume ich ein. Ich möchte die Befürchtungen ein bisschen zerstreuen. Wir nehmen dies jetzt einmal für den IV. Nachtrag als Votum der vorberatenden Kommission mit. Das wurde ja gewünscht, dass man dies einmal aufzeigt.

Kommissionspräsident: Es wird sich nicht so viel verändern. Ich muss dies als Berichterstatter des Ganzen sagen. Wir haben uns zwar intensiv mit der Vorlage und dem ganzen Thema befasst, aber es wird nicht wahnsinnig viel verändern. Ich meine das jetzt schon ironisch, aber ein bisschen bringt es mich selber wieder auf die Frage. Wir haben eine Motion eingereicht. Die Regierung hat nicht von sich aus zu arbeiten begonnen. Umgekehrt müssen wir feststellen, dass unsere Kompetenz was das Personalgesetz betrifft, mindestens so wie es im Moment geregelt ist, sehr eingeschränkt ist. Ich bin erschrocken, als ich begonnen habe wegen der Ferien u.a. zu blättern, dass wir hier auch nichts zu sagen haben. Es ist anders geregelt. Dürr-Widnau hat es auch sehr sibyllinisch ausgedrückt, dass auch aus der politischen Diskussion des Kantonsrates etwas kommen kann. Man weiss ja nie. Gibt es im Moment noch Themen zum Diskutieren? Wir haben dank der Erinnerung von Dürr-Widnau zu zwei Themen zumindest noch eine aktuelle Meinungsabklärung gemacht, zwar nicht darüber abgestimmt. Gibt es weitere Wortmeldungen?

5 Abschluss der Sitzung

Kommissionspräsident: Wenn das nicht der Fall ist, komme ich zum Abschluss der heutigen Sitzung. Wir haben jetzt einen Zeitplan, den wir bis zur nächsten Session sollten einhalten können. Dürfen wir mit dem Entwurf des erläuternden Berichts der vorberatenden Kommission mit der Einladung rechnen, damit wir diesen an der nächsten Sitzung diskutieren können?

Regierungsrat Würth: Wir würden die «gelben Blätter» mit den Kommissionsanträgen vorbereiten im Sinne der heutigen Diskussion. Wir würden es linguistisch noch von unseren Spezialisten prüfen lassen. Ich glaube, für uns ist die Stossrichtung klar. Dazu wurden die Entscheide heute gefällt. Dafür sind wir sehr dankbar. Und als Ergebnis davon würden wir einen Begleitbericht im Umfang von etwa 5–6 Seiten machen, den man als Kommissionsbericht dem Parlament übermitteln kann. Wie gesagt, würde ich parallel dazu bei der Regierung einmal sondieren, wie das bzgl. der Positionen aussieht, die man auf Verordnungsebene regeln würde («blaues Blatt»), z.B. wo man das lohnmässig anhängt. Von mir aus kann ich in der Regierung auch einmal wegen der Thematik um die Gleitzeitregelung sondieren, wir führen hier keinen heiligen Krieg zu dieser Änderung, das möchte ich klar betonen. Es lohnt sich nicht, einen riesen Politik-Klamauk zur geltenden Regelung zu machen, bei welcher der Chef die Abweichungen begründen kann. Ich glaube, hier können wir auch noch ein bisschen akzentuieren.

5.1 Verschiedenes

Kommissionspräsident: Wird zu Varia noch das Wort gewünscht?

Dürr-Widnau: Noch eine Frage zum Protokoll. Ist es möglich, dieses elektronisch zu erhalten? Ich möchte die Sachen einfach elektronisch haben.

Gerda Göbel-Keller: Nur oder auch zusätzlich elektronisch? Dazu möchte ich sagen, dass das Protokoll im RIS-Extranet-Sitzungsordner immer elektronisch abrufbar ist, sobald es papierisch verschickt wurde.

Kommissionspräsident: Weitere Wortmeldungen? Ich bedanke mich bestens und schliesse die Sitzung und bis spätestens am 3. November 2017 am Nachmittag für die, welche Zeit haben. Wer am 3. November verhindert ist, veranlasst via Fraktionspräsident seine Stellvertretung. Schluss der Sitzung um 16:50 Uhr.

St.Gallen, 23. Oktober 2016

Der Kommissionspräsident:



Karl Güntzel
Mitglied des Kantonsrates

Die Geschäftsführerin:



Gerda Göbel-Keller
Parlamentsdienste

Beilagen (vgl. *Sitzungsordner voKo 22.17.03 im RIS-Extranet*)

(*anlässlich der Sitzung vom 24.05.2017; bereits zugestellt*)

1. 22.17.03 «II. Nachtrag zum Personalgesetz» (Botschaft und Entwurf der Regierung vom 28. März 2017)
2. Personalgesetz (sGS 143.1, Stand 01.06.2016)
3. Personalverordnung (sGS 143.11, Stand 01.01.2015)
4. 42.16.02
 - Motion SVP-Fraktion / CVP-EVP-Fraktion / FDP-Fraktion: «Einführung der Vertrauensarbeitszeit und Beschränkung des Nachbezugs von Ferien»
 - Antrag der Regierung vom 24.05.2016
 - Geänderter Wortlaut vom 07.06.2017
5. 51.16.11
 - Interpellation SP-GRÜ-Fraktion: «Lücken in der Personalverordnung»
 - Schriftliche Antwort der Regierung vom 24.05.2016
6. Mails KPr an RR Würth, Gs-FD Büsser und Leiter Personalamt Schlegel vom 08./09.05.2017 mit detaillierten Fragen der Kommission
7. Unterlagen FD zu Fragen voKo
 - Zusammenstellung der Fragen von SP/Grüne und CVP/GLP mit dazugehörenden Antworten
 - Auswertungen Folien 1 – 7
 - Vertrauensarbeitszeit Universität St.Gallen
 - Vertrauensarbeitszeit Kantonsspital
 - Ergebnisse der Umfrage Kanton Bern vom August 2016
8. Präsentation Finanzdepartement vom 24.05.2017

(*zur Vorbereitung der Sitzung vom 28.09.2017; bereits zugestellt*)

9. Personalgesetz (sGS 143.1, Stand 01.06.2017)
10. III. Nachtrag zur Personalverordnung vom 04.07.2017 (sGS 143.11) mit Erläuterungen des Finanzdepartements und Anhang 1 «Referenzfunktionen (Art. 73b)»³
11. Antrag FD/PA zu Art. 11 Abs. 2 PersG «Projekt NeLo, Anpassungen des Personalgesetzes zur Pflege des neuen Lohnsystems»
12. Übersicht «Kaderstellen» nach Referenzfunktionen
13. II. Nachtrag zum Personalgesetz (22.17.03) «Regelungsskizze zur Anpassung der Personalverordnung (sGS 143.11)»

(*anlässlich der Sitzung vom 28.09.2017 verteilt*)

14. Präsentation Personalamt vom 28.09.2017

(*Protokolle*)

- Protokoll vom 22. August 2017; *bereits zugestellt*

³ Vgl. ABI 2017, 2380 ff.; wird erst im Dezember in der Gesetzessammlung veröffentlicht, gilt ab 01.01.2018.

Geht (ohne Beilagen) an

- Kommissionsmitglieder (15)
- Geschäftsführung der Kommission (2)
- Finanzdepartement (GS: 3)

Geht (ohne Beilagen) an

- Fraktionspräsidenten (4)
- Parlamentsdienste (L PARLD / re)