



## Parlamentarischer Kommissionsdienst

### Protokoll

Sitzung	vorberatende Kommission 22.17.03 «II. Nachtrag zum Personalgesetz»	Gerda Göbel-Keller Geschäftsführer/in
Termin	Mittwoch, 24. Mai 2017 08.30 bis 12.30 Uhr (plus Mittagessen)	Staatskanzlei Regierungsgebäude 9001 St.Gallen
Ort	St.Gallen, Regierungsgebäude, Tafelzimmer 200	T +41 58 229 Gerda.Goebel-keller@sg.ch

St.Gallen, 22. August 2017

### Vorsitz

Karl Güntzel-St.Gallen, Präsident

### 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, <b>Präsident</b>
SVP	Bernhard Zahner-Kaltbrunn, Comestibles-Händler
CVP-GLP	Barbara Dürr-Gams, Bäuerin
CVP-GLP	Patrick Dürr-Widnau, Vizedirektor
CVP-GLP	Yvonne Suter-Rapperswil-Jona, Direktorin
CVP-GLP	Jörg Tanner-Sargans, Gemeindepräsident
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
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

- Gerda Göbel-Keller, Geschäftsführerin, Parlamentsdienste
- Matthias Renn, Geschäftsführer Stv., Parlamentsdienste

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Begrüssung und Information</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einführung und Vorstellung der Vorlage</b>	<b>3</b>
2.1	Inhalt gemäss Botschaft	3
<b>3</b>	<b>Allgemeine Diskussion</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Spezialdiskussion</b>	<b>8</b>
4.1	Beratung Botschaft	9
4.2	Beratung Entwurf	19
4.2.1	Anträge der vorberatenden Kommission	19
4.2.2	Fragen und Diskussion zu den Anträgen	21
4.2.3	Ordnungsantrag betreffend weitere Sitzung	22
4.2.4	Abklärungsaufträge an Finanzdepartement / Personalamt	23
4.2.5	Einschränkung Abklärungsauftrag	24
<b>5</b>	<b>Abschluss der Sitzung</b>	<b>25</b>
5.1	Nächster Sitzungstermin	25
5.2	Verschiedenes	26

## 1 Begrüssung und Information

*Karl Güntzel-St.Gallen*, Präsident/in der vorberatenden Kommission, begrüsst die Mitglieder der vorberatenden Kommission und folgende Personen:

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

Sowie von den Parlamentsdiensten:

- Gerda Göbel-Keller, Geschäftsführerin und Protokollführerin
- Matthias Renn, Geschäftsführer Stv.

Seit der Kommissionsbestellung in der Aprilsession nahm der Kantonsratspräsident folgende Ersatzwahl in die vorberatende Kommission vor:

- Karl Bürki-Gossau anstelle von Guido Etterlin-Rorschach (SP-GRÜ-Fraktion);

Ich stelle fest, dass die Mitglieder der vorberatenden Kommission vollständig anwesend sind. Die Kommission ist beratungs- und beschlussfähig.

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». Der vorberatenden Kommission wurden per Mail am 18. Mai 2017 zusätzliche Unterlagen verteilt bzw. zugestellt:

- Zusammenstellung der Fragen von SP/Grüne und CVP/GLP mit dazugehörigen Antworten
- Auswertungen Folien 1 – 7
- Vertrauensarbeitszeit Universität St.Gallen
- Vertrauensarbeitszeit Kantonsspital
- Ergebnisse der Umfrage Kanton Bern vom August 2016

Im Personalrecht werden die Grundsätze und Leitplanken im Gesetz geregelt. Die Konkretisierung erfolgt auf Verordnungsstufe durch die Regierung. Dies gilt gemäss Botschaft und Entwurf auch bei dieser Vorlage für die Vertrauensarbeitszeit. Damit ist auch zu entscheiden, ob allenfalls eine weitergehende Regelung auf Gesetzesstufe gewünscht wird.

Im Weiteren erinnere ich Sie daran, ihre Interessenbindungen offen zu legen, insbesondere, wenn Sie beim Kanton arbeiten.

Es gilt das gesprochene Wort. Sowohl die Kommissionsberatungen nach Art. 59 des Geschäftsreglements des Kantonsrates (sGS 131.11; abgekürzt GeschKR) als auch das Kommissionsprotokoll nach Art. 67 GeschKR sind vertraulich. Erst mit der Rechtsgültigkeit rechtsetzender Erlasse entfällt die Vertraulichkeit.

## 2 Einführung und Vorstellung der Vorlage

### 2.1 Inhalt gemäss Botschaft

*Regierungsrat Benedikt Würth, Vorsteher Finanzdepartement*, erläutert anhand einer Präsentation, die als Handout verteilt wird, die wichtigsten Grundlagen und Änderungen der Revision des

Personalgesetzes<sup>1</sup>. Wiedergegeben werden hier eine Zusammenfassung und vor allem ergänzende Hinweise.

Auslöser für den Nachtrag waren die Motion 42.16.02 der Finanzkommission «Einführung der Vertrauensarbeitszeit und Beschränkung des Nachzugs von Ferien» (Folie 3) und die Interpellation 51.16.11 «Lücken in der Personalverordnung», die ganz verschiedene Themen enthält (Folie 4). Das Personalrecht ist ein Dreiklang aus PersG, das vom Kantonsrat als Rahmen erlassen wird, sowie Personalverordnung<sup>2</sup> und Verwaltungsverordnung (Dienstanweisung). Die Botschaft an den Kantonsrat enthält auch, was bei den beiden Verordnungen, für die die Regierung zuständig ist, angedacht ist (Folie 5).

Massgebliches Kriterium für die Anwendung der **Vertrauensarbeitszeit** (VAZ) ist die Autonomie der Arbeitszeitgestaltung (Folien 6 und 8). Die meisten Mitarbeitenden haben eine hohe Präsenzpflcht, geringe Arbeitszeitautonomie und beschränkte Ergebnisverantwortung, weil sie einen staatlichen Auftrag erfüllen müssen (Eingriffs- und Leistungsverwaltung). Umgekehrt können die Kundinnen und Kunden auch Ansprüche stellen an die staatliche Dienstleistung, ans Verfahren. Das unterscheidet die öffentliche Verwaltung von der Privatwirtschaft (Folie 6 Spalte 1). Bereits heute besteht eine Möglichkeit zum Dispens von der Erfassungspflicht der Arbeitszeit. Davon können aber nur wenig Mitarbeitende Gebrauch machen (Spalte 2). Die VAZ soll eine Ausnahmeregel sein. Geeignet ist, wer eine grosse Arbeitszeitautonomie und eine hohe Ergebnisverantwortung hat. Die VAZ ist also nur für hohe Kader ein taugliches Modell, nicht aber für das «gros» der Mitarbeitenden. Die Anknüpfung ist funktional (Spalte 3). Die Höhe des Einkommens ist kein sachgerechtes Kriterium, weil ein Teil gemäss den vorgenannten Kriterien unsachgemäss eingeteilt würde (Schrotflinten-Effekt). Beim Bund ist VAZ ab ca. 200'000 Franken obligatorisch, in den Lohnklassen darunter fakultativ. Aus Konzernsicht wünscht die Regierung nicht eine fakultative, sondern eine einheitliche Lösung. Als Entschädigung zahlt der Bund eine Barvergütung von 6 Prozent. Die Regierung sieht hingegen eine zeitliche Kompensation vor. Bei der Ausarbeitung des Projekts «Neues Lohnwesen (NeLo)» hat der Kanton St.Gallen festgestellt, dass er gute Löhne zahlt und konkurrenzfähig ist. Eine finanzielle Entschädigung für die VAZ wäre eine wiederkehrende und nachhaltige Mehrbelastung für das Personalbudget und damit politisch nicht durchzusetzen. Andere Kantone haben ganz unterschiedliche Lösungen (Folie 7 und Umfrageergebnisse). Die Art der Arbeitszeitregelung bzw. des Arbeitszeitmodells ist gemäss den Personalumfragen in der Kantonsverwaltung ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden (z.B. Übergang zum Gleitzeitsystem, Homework), ebenso wichtig wie der Lohn. Wird die VAZ eingeführt, dann muss sie obligatorisch sein. Es dürfen dabei kein Vertrauensverlust und keine Schlechterstellung erfolgen. Darum braucht es flankierende (Kompensations)Massnahmen (Folie 8). Unterschieden wird zwischen Personengruppen, für die die VAZ obligatorisch sein soll (primärer Perimeter) und Personengruppen, bei denen die VAZ eingeführt werden kann (sekundärer Perimeter; Folie 9). Als Kompensation vorgesehen sind zehn Tage, ähnlich wie beim «Bandbreitenmodell 9». Die Regierung hatte im Vernehmlassungsverfahren zunächst eine altersunabhängige Lösung vorgeschlagen. Da das nicht auf Zustimmung stiess, erfolgte eine Anpassung (Folie 10). Folie 11 zeigt die Abläufe der legislatischen Umsetzung.

Das zweite Thema in der Vorlage betrifft den **Nachbezug von Ferien**. Ferien sollen der Erholung dienen. Eine Auszahlung der Ferien in Geld erfolgt gegebenenfalls am Ende eines Arbeitsverhält-

---

<sup>1</sup> sGS 143.1; abgekürzt PersG.

<sup>2</sup> sGS143.11; abgekürzt PersV.

nisses, um eine Lücke zwischen der bzw. dem bisherigen und der bzw. dem neuen Mitarbeitenden zu vermeiden. Gemäss Schweizerischem Obligationenrecht<sup>3</sup> und Rechtsprechung sind Ferien nachbezüge innert fünf Jahren geltend zu machen. Eine Verfallklausel ist rechtlich nicht zulässig. Die Ferienbewirtschaftung ist eine Führungsaufgabe (Folie 12).

**Weitere Anpassungen der PersV** sind vorgesehen bei der Kompensation der Gleitzeitsaldi und der Wahl des Bandbreitenmodells bei hohem Zeitguthaben. Bei der Kompensation von Überzeit, welche durch Projektarbeit entsteht, soll eine Übergangszeit von zwei bis drei Jahren gelten. Reporting und Überwachung sollen standardisiert werden. Wichtig ist eine Früherkennung. Auszahlungen von hohen Zeitguthaben müssen durch die Regierung genehmigt werden. Alle Auszahlungen erfolgen im Rahmen des bestehenden Personalkredits, sodass Andernorts Einsparungen notwendig sind. (Folien 13 und 14)

Ziel ist die **Inkraftsetzung** per 1.1.2018. Folie 15 zeigt den **Zeitplan** dafür auf.

### 3 Allgemeine Diskussion

*Die Kommission führt zunächst eine allgemeine Diskussion über die Vorlage anstelle einer Eintretensdiskussion. Anschliessend folgt die Spezialdiskussion.* Die Eintretensvoten der Fraktionsdelegationen liegen der Protokollführung schriftlich vor und wurden gemäss den tatsächlichen Ausführungen ergänzt.

*Zuberbühler-Gommiswald* (im Namen der FDP-Delegation): Die FDP-Delegation begrüsst die Schaffung einer Vertrauensarbeitszeit. Wichtig ist eine kostenneutrale Umsetzung, es darf günstiger werden, aber nicht teurer. Der Ferien nachbezug sollte im neuen System im Normalfall zeitlich auf ein Jahr beschränkt werden. Eine Übergangslösung muss separat geregelt werden. Die Kompensation der Vertrauensarbeitszeit muss in der Detaildiskussion genauer definiert werden. Der Vorschlag der Regierung (100% Kompensation) ist zu grosszügig. Nebst der Funktion sollte auch eine monetäre Limite für den Wechsel in die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden (evtl. in prozentualer Abhängigkeit zu einer festzulegenden Grösse oder indexiert). Auf die Vorlage ist **einzutreten**.

*Gull-Flums* (im Namen der SVP-Delegation): Die SVP-Delegation befürwortet die Vertrauensarbeitszeit ganz klar und erachtet sie als ein zeitgemässes Modell für zu spezifizierende Funktionen. Die entsprechende Motion vom April 2016, die ursprünglich aus einem Einzelfall motiviert war, soll unseres Erachtens nun dazu genutzt werden, eine Weiterentwicklung des bestehenden Personalgesetzes zu erreichen, um die Attraktivität des Kantons St. Gallen als Arbeitgeberin zu erhalten und weiter zu stärken.

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit hat sich in der Privatwirtschaft mittlerweile bewährt und ist teils seit Jahren etabliert. Wobei sich in Bezug auf die Bestimmung des Personenkreises eine Sälärgrösse von rund 120'000 Franken Jahreseinkommen gewissermassen als Standard durchgesetzt hat. Diese Richtgrösse war übrigens auch in der Motion erwähnt. Mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit werden Eigenverantwortung und Freiheitsgrad der betreffenden Arbeitnehmenden erhöht, was wir begrüssen. Als unabdingbare Voraussetzung zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit erachten wir eine Vertrauenskultur. Nach unserem Verständnis ist mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit ein umfassendes Umdenken verbunden. Bei Mitarbeitenden,

---

<sup>3</sup> SR 210; abgekürzt OR.

die nach einem Vertrauensarbeitszeitmodell arbeiten, steht nicht eine bestimmte zeitliche Präsenz, sondern vielmehr die Erledigung vereinbarter Aufgaben, beziehungsweise natürlich auch die damit erwarteten Ergebnisse im Vordergrund. Mit welchem Aufwand und allenfalls auch zu welchem Zeitpunkt diese Aufgaben erledigt werden, ist sekundär.

Wichtig scheint uns der Hinweis (auch mit Bezug auf den vorerwähnten Einzelfall), dass entsprechende fürsorgliche Verpflichtungen des Arbeitsgebers, beziehungsweise des oder der jeweiligen Vorgesetzten auch mit Vertrauensarbeitszeit bestehen bleiben. Die Führungsaufgabe darf bei keinem Modell vernachlässigt werden. Dies gilt auch bei Spitzenpositionen. Auch wenn eine hierarchisch höher gestellte Person nicht in der Lage ist, über einen längeren Zeitraum die entsprechenden Aufgaben und die definierten Ziele mit einem vertretbaren Aufwand und ohne anhaltende Nacht- oder Wochenendarbeit zu erledigen bzw. zu erreichen, oder die ordentlichen Ferien einigermassen regelmässig zu beziehen, dann ist die Arbeitgeberin, konkret die entsprechende Führungsperson, dazu verpflichtet, zu intervenieren. Ein solcher Fall gibt Hinweise, dass entweder der Aufgaben- und Verantwortungsumfang oder die Zielsetzungen nicht realistisch sind, die Fähigkeiten und Kompetenzen der bzw. des betreffenden Mitarbeitenden nicht genügen oder Mängel in der Organisation beseitigt werden müssen.

Die Bestimmung des Personenkreises ist ein zentrales Element bei der Einführung der Vertrauensarbeitszeit. In diesem Punkt scheint uns die Botschaft wenig ausgereift und auch nicht umfassend genug. Mit dem konkreten Vorschlag, der letztlich von den rund 17'000 Staatsangestellten gerade einmal rund 150 Mitarbeitende einbezieht, wird der Motionsauftrag unseres Erachtens nicht umgesetzt. Auch wenn das Jahreseinkommen von rund 120'000 Franken als Abgrenzungskriterium nicht geeignet erscheint, erachten wir den jetzt definierten Personenkreis als zu eng. Wir können uns durchaus die Bestimmung nach Einstufung, d.h. nach Lohnklasse vorstellen. Denn es fällt schwer – insbesondere aus der Sicht der Bevölkerung und der Privatwirtschaft - zu verstehen, weshalb Mitarbeitende mit einem hohen Einkommen Zeit erfassen müssen. Wir plädieren hier zudem für eine einfache und leicht handhabbare Lösung. In diesem Sinne unterstützen wir auch die obligatorische Teilnahme an diesem Modell und schliessen eine Wahlmöglichkeit aus. Dem Einbezug von Teilzeitmitarbeitenden in das Vertrauensarbeitszeitmodell stehen wir zumindest kritisch gegenüber.

Die Kompensation mit Zeit, also mit zusätzlichen Ferien- oder Zuschlagstagen, erachten wir grundsätzlich als problematisch, weil dadurch nur der heute oft geäusserte Druck am Arbeitsplatz nur noch weiter erhöht wird. Wenn es heute schon ein Problem ist, die zustehenden Ferientage beziehen zu können, dann scheint es wenig realistisch, diese noch um weitere Tage zu erhöhen. Wir könnten uns hier höchstens einem sehr eng begrenzten Modell bis maximal fünf Tagen anschliessen, wobei diese Tage nicht als Ferien-, sondern nur als Zuschlagstage deklariert sein dürften, so dass sie bei Nichtbezug am Ende des Jahres jeweils verfallen. Einen Ausgleich durch eine finanzielle Abgeltung schliessen wir kategorisch aus. Die Anstellungsbedingungen und auch die Löhne sind heute mit der Privatwirtschaft absolut konkurrenzfähig. Die zusätzlichen Attraktivitätssteigerungen für Arbeitnehmende bei der Einführung von Vertrauensarbeitszeit (höhere Eigenverantwortung, höherer Freiheitsgrad, weniger administrativer Aufwand, etc.) sind unserer Ansicht nach ausreichend, so dass es nicht noch zusätzliche Kompensationselemente braucht. Im Grundsatz stehen wir der Einführung der Vertrauensarbeitszeit positiv gegenüber. Auf die Vorlage ist **einzutreten**.

*Tanner-Sargans* (im Namen der CVP-GLP-Delegation): Vor mehr als einem Jahr wurden wir mit dem Fall Wüst konfrontiert. Darauf folgend motionierten die SVP-Fraktion, CVP-EVP-Fraktion und die FDP Fraktion. Die SP-Grünen stellten ein paar Fragen in Form einer Interpellation. Die

Motion wurde mit geändertem Wortlaut gutgeheissen. Die Regierung wurde eingeladen eine Anpassung der Personalgesetzgebung vorzulegen, über die wir nun heute beraten.

Vorgängig wurden die Parteien zur Vernehmlassung eingeladen und die CVP regte in Ihrer Stellungnahme einige Anpassungen an. Kurzum; mit den Vorschlägen wollte die CVP wieder näher zum Motionsauftrag gelangen, denn die Motion hat klare Massnahmen gefordert, um zu verhindern, dass von Kadermitarbeitenden der Staatsverwaltung grosse Saldi an Ferien und Überzeit über die Jahre aufgebaut werden. Die CVP befürchtet, dass mit den vorgeschlagenen Änderungen das Gegenteil erreicht wird.

Wie in der vorliegenden Botschaft in der Ausgangslage erwähnt, wurden mit dem Personalgesetz vom 25. Januar 2011 und der dazugehörigen Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 neue und eigenständige Rechtsgrundlagen für die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals geschaffen. Wichtigste Stossrichtungen waren die Abschaffung des Beamtenstatus, die Annäherung an das private Arbeitsrecht und die Berücksichtigung gesellschaftlicher Veränderungen. Die angewendeten Bestimmungen haben sich insgesamt bewährt. Insbesondere haben sie dazu beigetragen, dass der Kanton seine Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeber erhalten konnte. Aber auch die Akzeptanz in der Bevölkerung ist merklich verbessert worden.

Nun wissen wir aber, dass jedes Gesetz, jede Verordnung oder jedes Reglement seine Tücken hat und zudem auch von Zeit zu Zeit Anpassungen vorgenommen werden müssen. Es wird gefordert die Vertrauensarbeitszeit einzuführen und den Nachbezug von Ferien so zu beschränken, dass höchstens das Ferienguthaben eines Jahres nachbezogen oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden kann.

Nun, die im Vorfeld zu dieser vorberatenden Kommission gestellten Fragen, vor allem von der CVP-GLP Fraktion, zeigen auf, dass wir mit der Stossrichtung der Vorlage noch nicht so ganz zufrieden sind. Insbesondere ist die Bestimmung des Personenkreises, für die die Vertrauensarbeitszeit gelten soll, nochmals näher zu betrachten und zudem sind die Kompensationsansätze zu diskutieren. Wir sind überzeugt davon, dass wir, wenn nun ein bisschen mehr Licht ins Dunkel gebracht wird, eine zeitgemässe Regelung für das Personal finden werden. Diese Regelung kann notabene auch eine positive Ausstrahlung haben und somit das Image des Personals in der Bevölkerung verbessern.

Auf die Vorlage ist **einzutreten**. Wie erwähnt sind noch einige Fragen zu klären.

*Schmid-St.Gallen* (im Namen der SP-GRÜ-Delegation): Auf die Vorlage ist **nicht einzutreten**. Das heutige Personalgesetz des Kantons St. Gallen ist noch jung und hat sich bestens bewährt. Das geltende Personalrecht wurde 2012 neu konzipiert und es brachte eine Annäherung an das private Arbeitsrecht und Anpassungen an die gesellschaftlichen Veränderungen, wie z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Kanton bietet heute Anstellungsbedingungen, die den Bedürfnissen des Arbeitgebers und den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gleichermaßen Rechnung tragen. Vor allem das Bandbreitenmodell hat sich bewährt und ist sehr beliebt bei den Arbeitnehmenden. So lässt sich dank des Bandbreitenmodells die Arbeitszeit etwas flexibler gestalten und den persönlichen Verhältnissen und Wünschen anpassen.

Aus unserer Sicht besteht klar keine Notwendigkeit, die Vertrauensarbeitszeit einzuführen. Ein aussergewöhnlicher Einzelfall (Roman Wüst) rechtfertigt es nicht, ein bewährtes Instrument derart umzugestalten, wie dies mit der Vertrauensarbeitszeit geschehen würde. Bereits mit dem heutigen Personalrecht ist es möglich, dass einzelne Berufsgruppen, wie z.B. Richter oder Rektoren keine «Überzeit» generieren können, also eine Art Vertrauensarbeitszeit haben. Sie erledigen eine gewisse Anzahl Fälle (Richter) oder leiten die Schulen, indem sie so viel arbeiten, wie eben nötig ist.

Mit der Vertrauensarbeitszeit werden sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Ausserdem läuft deren Einführung allen bisherigen Bestrebungen nach mehr Teilzeitbeschäftigten im Kader, Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch für Väter - und Gesundheitsmanagement zuwider. Die Befürchtungen, dass mit der Vertrauensarbeitszeit einfach beim Personal gespart werden soll, sind gross. Bereits heute ist es für den Kanton zum Teil schwierig, geeignetes Personal zu finden, da das Lohnniveau anerkannterweise eher niedrig ist. Verschlechtern wir jetzt auch noch die Anstellungsbedingungen, indem wir das beliebte Bandbreitenmodell durch die Vertrauensarbeitszeit ersetzen, wird es noch schwieriger werden, geeignetes Personal zu finden. Selbst die Regierung möchte die Vertrauensarbeitszeit nur für eine ganz eng begrenzte Gruppe von Angestellten einführen.

Auf Frage von *Dürr-Widnau*, warum die SP-GRÜ zuerst der Motion im Kantonsrat zustimmt und nun die VAZ ablehnt, erwidert *Schmid-St.Gallen*, die SP-GRÜ-Fraktion wollte eine Auslegeordnung. Die sei dem Departement gelungen. Da das Finanzdepartement glaube, die VAZ sei nur für Wenige gut, könne genauso gut darauf verzichtet werden.

Auf Anregung von *Bürki-Gossau*, die Abstimmung zum Eintreten lieber am Anfang der Sitzung durchzuführen, erläutert der *Kommissionspräsident*, es sei ein Grundsatz des Präsidiums Kantonsrat, dass nicht die vorberatende Kommission über das Eintreten entscheidet, sondern der Kantonsrat selber. Da dieser Entscheid offen ist, muss in der vorberatenden Kommission immer auch vorsorglich inhaltlich diskutiert werden.

*Regierungsrat Würth* fasst nochmal die Haltung der Regierung zusammen. Die Vorlage sei ausgewogen und gut. Sie stelle eine Weiterentwicklung des Personalrechts und zudem eine Angleichung an private Arbeitsverhältnisse dar. Sie sei weder eine Sparvorlage, noch solle sie Mehrkosten verursachen. Die Kritik am Personenkreis für die VAZ und der Kompensation komme nicht überraschend. Das Ziel müsse eine nachvollziehbare Abgrenzung sein. Das Personal schaue genau hin, was entschieden werde. Medizinalpersonal sei am schwierigsten zu finden. Bei diesem gebe es bereits die VAZ und ein Kompensationsmodell (10 Tage). Damit sei die relative Konkurrenzfähigkeit gegeben, abhängig vom Arbeitsmarkt. Bei Ingenieuren komme ein Problem auf den Kanton zu.

Auf Frage von *Alder-St.Gallen*, worin denn der massgebliche Unterschiede in der Messbarkeit der Leistung im Vergleich Kanton zu Privatwirtschaft, wo es ebenfalls VAZ im Verwaltungsbereich gebe, liege, hebt *Primus Schlegel, Leiter Personalamt*, nochmals hervor, die Staatsverwaltung übe sehr viel hoheitliche Tätigkeit aus (Eingriffs- und Leistungsverwaltung). Eine Leistungsmessung sei dabei schwierig, da die Mitarbeitenden keine Ergebnisverantwortung tragen.

## 4 Spezialdiskussion

*Der Kommissionspräsident geht zur Klärung allgemeiner Fragen und zur Prüfung der Vorlage die Botschaft abschnittsweise durch. Die Kommission ist in der Erfüllung ihres Auftrags an die Grundsätze der Gewaltentrennung gebunden (Art. 23 GeschKR). So kann sie z.B. nicht direkt veranlassen, dass das zuständige Departement oder die Regierung die Botschaft nach ihren Wünschen verändert oder anpasst. Anschliessend berät die vorberatende Kommission die einzelnen Artikel*



des Erlassentwurfs/Beschlussentwurfs und stimmt über allfällige Anträge ab. Über Aufträge im Zuständigkeitsbereich des Kantonsrates nach Art. 95 GeschKR wird im Anschluss beraten und abgestimmt. Das Rückkommen schliesst die Spezialdiskussion ab.

## 4.1 Beratung Botschaft

Auf Frage von *Suter-Rapperswil-Jona*, wie Anliegen zur PersV eingebracht werden könnten, stellt der *Kommissionspräsident* klar, dass solche Anliegen jetzt angesprochen und allfällige Aufträge angekündigt werden sollten.

### **Abschnitt 1.1. (Geltendes Personalrecht)**

Auf Frage von *Böhi-Wil* nach den allfälligen Auswirkungen der aktuellen Diskussionen zur Arbeitszeiterfassung auf Bundesebene erläutert *Schlegel*, es sei eine Anpassung des OR in Vorbereitung, die aber nicht für öffentliche Arbeitgeber gelte.

*Regierungsrat Würth* ergänzt, an die Arbeitszeitregelung gemäss OR sei immer ein Gesamtarbeitsvertrag gekoppelt. Das sei ein in Bundesbern ausgehandelter Deal. Im privaten Sektor existiere keine für alle geltende Schwelle, wonach über 120 Stunden hinausgehende Stunden als VAZ zu qualifizieren seien.

### **Abschnitt 3.1.2.b (Sonderform «Vertrauensarbeitszeit»)**

#### **Abschnitt 3.1.4 (Bestimmung des Personenkreises mit Vertrauensarbeitszeit)**

*Suter-Rapperswil-Jona*: Im Abschnitt 3.1.2.b wird ausgeführt, was die Grundvoraussetzungen für Vertrauensarbeitszeit sind. Konkret werden ein hohes Mass an Autonomie, die Fokussierung auf Arbeitsergebnisse und gewisse Freiheiten in Bezug auf die Arbeitsgestaltung angeführt. Die CVP-GLP-Delegation hat dazu Fragen gestellt, die im Vorfeld nicht beantwortet wurden: Gibt es Staatsangestellte, die Fr. 150'000.- und mehr verdienen, aber diese Voraussetzungen nicht erfüllen? Was sind das konkret für Funktionen? Wir wünschen uns dazu eine detaillierte Erläuterung. Noch als Klammerbemerkung: Wir möchten für die vorbildlich aufbereiteten Unterlagen danken. Wenn das in jeder Kommission so wäre, wäre die Arbeit sicherlich einfacher. An dieser Stelle deshalb ein Dankeschön für die gesammelten Antworten und die Darstellung mit Verweis auf die Folien. Das ist auch die erste Kommission, an der wir sämtliche Gesetzesunterlagen und die Vorstösse mitgeschickt bekamen.

*Schlegel*: Es gibt doch sehr viele Funktionen, welche keine Autonomie und zudem eine hohe Präsenzpflicht haben. Beispielsweise im Steuerveranlagungsbereich kann die Arbeitszeit nicht frei gestaltet werden. Im Polizeibereich können die Angestellten nicht frei wählen, wann sie präsent sein müssen. Das gilt auch für höhere Funktionen. Auch ein Richter in der Justiz ist nicht frei in der Gestaltung seiner Arbeitszeit. Solche Beispiele liessen sich in allen Bereichen finden.

*Suter-Rapperswil-Jona*: In der Eintretensdiskussion haben wir gehört, dass der betroffene Personenkreis ausgeweitet werden sollte. Ohne der Diskussion vorzugreifen, wäre es wichtig zu wissen, wer noch einbezogen werden könnte. **Für uns ist nicht nachvollziehbar, warum Funktio-**

**nen der Überklasse, namentlich ab Lohnklasse 32, der Vertrauensarbeitszeit nicht unterstellt werden sollten.**<sup>4</sup> Uns wurde klar dargelegt, dass diese Funktionen die Kriterien für VAZ erfüllen. Wir sind uns in dieser Runde auch einig, dass ein Lohn von 120'000 Franken zu tief ist. Der Bund hat die Grenze bei 150'000 Franken angesetzt, aber hier sei auch anzumerken, dass das Lohngefüge des Bundes insgesamt höher ist. **Es ist auch die Frage, welche Funktionen gibt es zwischen 150'000 und 180'000 Franken?** Informationen dazu wären als Diskussionsgrundlage wertvoll.

*Kommissionspräsident:* Irgendwo müssen wir das mit einem Lohnband kombinieren. Gerade die öffentliche Hand sucht relativ viele Leute mit einer akademischen Ausbildung. Diese setzen gewisse Lohnniveaus voraus – ob zu Recht oder Unrecht, müssen wir heute nicht diskutieren. Dann erhalten der Jurist oder der Bauingenieur weit über 120'000 Franken im Jahr, auch wenn sie keine Führungsverantwortung tragen. In diesem Bereich wird die Abgrenzung sehr schwierig werden. Der Leiter des Personalamts weiss sicher weitere Beispiele. Aber ich glaube nicht, dass wir heute eine abschliessende Aufzählung haben können. Die Fragestellung ist daher eher, wo beginnen sie und wo hören sie auf? Eine absolute Lohnbandbreite und auch nur die direkt von der Regierung Gewählten werden das Problem sein.

*Regierungsrat Würth:* Man kann das aus zwei Perspektiven sehen. Einerseits tragen hochqualifizierte Angestellte beim Staat relativ eingeschränkte Ergebnisverantwortung bzw. haben relativ eingeschränkte Arbeitszeitautonomie. Wie ich zuvor erwähnt habe, ist hier die Frage entscheidend, was überhaupt der Inhalt und der Rahmen von staatlicher Tätigkeit ist. Umgekehrt möchte ich nicht ausschliessen – darum das etwas burschikose Bild der Schrotflinte in meinem Eingangsreferat –, dass alles am richtigen Ort landet. Deshalb beschränkt sich die Regierung nicht nur auf die von der Regierung gewählten Funktionen oder Leitungen der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten. In Art. 33b Abs. 3 ist vorgesehen, dass ein Departement spezifische, nicht leitende Funktionen ebenfalls der Vertrauensarbeitszeit unterstellen kann, wie z.B. einen Standortförderer. Die Bestimmung soll Einzelfällen gerecht werden. Wenn Sie eine betragsmässige Schwelle vorsehen wollen mit vernünftiger Höhe, dann ist der Schrotflinteneffekt etwas kleiner, wenn diese Grenze bereits bei 120'000 Franken liegen würde, wäre der Kollateralschaden zu gross – da sind Sie sich schon einig. All diese Überlegungen führten in der Regierung letztlich dazu, einen funktionsbezogenen Ansatz vorzuziehen. Der kann genau überdacht und gesetzlich normiert werden. Über Art. 33b Abs. 3 kann das Departement dann der Regierung einen Antrag auf Anpassung stellen, wenn die Vertrauensarbeitszeit auf eine Gruppe angewendet werden soll, die nicht zum gesetzlich normierten Kreis gehört. Diese Flexibilität haben wir uns bewusst offen gehalten.

*Gull-Flums:* Ich glaube, wir haben immer noch im Grundsatz ein unterschiedliches Verständnis. Ich verweise auf Abschnitt 3.1.2.a, Absatz 4. Hier heisst es: «Die Fokussierung auf die Ergebnisverantwortung müsste sich konsequenterweise auch in einer ergebnisabhängigen Entlohnung niederschlagen, was im Bereich der Staatsverwaltung wohl als unrealistisch zu betrachten ist». Ich schätze die Situation anders ein. Es kam bereits in der Diskussion zwischen Alder-St.Gallen und Schlegel zum Ausdruck, dass auch in der Privatwirtschaft nicht alle Mitarbeitenden Verkäufer und Gesamtunternehmensleiter sind, die eine unmittelbar erkennbare Ergebnisverantwortung ha-

---

<sup>4</sup> Diese und die nachfolgenden Protokollpassagen im Fettdruck betreffen Themen und Fragen, welche durch das Finanzdepartement und das Personalamt abzuklären sind.

ben. Ich war 30 Jahre lang in der Privatwirtschaft tätig. Wir hatten beispielsweise auch einen Kundendienst, der von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr besetzt sein musste. Dennoch hatte die Leitung dieses Kundendienstes Vertrauensarbeitszeit. Ziel war es, die Servicezeit in diesem Zeitfenster aufrechtzuerhalten. Aber mit welchem zeitlichen Aufwand die Leitung dies bewerkstelligt hat, interessierte im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit nicht. Deshalb sehe ich keinen allzu grossen Unterschied zwischen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Darum ist mir die vorangegangene Diskussion zu kompliziert. Ich bin überzeugt, dass wir eine einfachere Lösung finden können, die nicht diesen Schrotflinteneffekt hat. **Wir müssen im Grundsatz ein gemeinsames Verständnis finden zu den Unterschieden zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern.**

*Dürr-Widnau:* Gull-Flums hat es formell und qualitativ auf den Punkt gebracht, wann eine Vertrauensarbeitszeit zu gelten hat. Bei den beiden Beispielen von Schlegel – Gerichte und Polizei – gehe ich davon aus, dass das Kaderfunktionen sind. Das Verständnis ist unterschiedlich, weil immer von hoher Präsenzpflicht die Rede ist. Gull-Flums hat es richtig formuliert: Auch diejenigen mit Vertrauensarbeitszeit haben Präsenzpflicht. Sie können vielleicht einmal um 15 Uhr gehen, arbeiten dann aber an einem anderen Tag bis 22 Uhr. Wir haben von der SP-GRÜ-Delegation gehört, dass ein Homeoffice möglich sein muss. Das ist für mich nicht die Grundüberlegung. Ich glaube, hier liegt auch die Differenz. Ich gehe davon aus, dass ein Richter nicht von 8.00 bis 17.00 Uhr im Büro sein muss, sondern sich seine Arbeitszeit ausserhalb der Verhandlungen selber einteilen kann.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Ich möchte nochmals auf meine Frage zurückkommen. Mir fehlen immer noch Infos, die für die Diskussion wichtig wären. Wir reden von einem Betrag von 150'000 Franken. Das sind die Lohnklassen 28 ff. Es wäre wichtig, hier ein Gespür dafür zu bekommen, welche Funktionen das sind, um einschätzen zu können, ob die VAZ gerechtfertigt ist. **Ist es die Aussage der Regierung, dass eine gewisse Anzahl an Personen mit einem Einkommen über 150'000 Franken keinerlei Autonomie in Bezug auf Arbeitsorganisation, auf Arbeitszeitgestaltung oder Ergebnisverantwortung hat?** Wenn ja, haben wir ein grundsätzliches Problem. Wenn bei diesem Einkommen kein einziger der Parameter zutrifft, ist zu hinterfragen, ob die Einstufung gerechtfertigt ist.

*Kommissionspräsident:* Wichtig wäre eine Auswertung des Personalamts, ab welcher Lohnklasse und in welchen Bandbreiten die sog. Fachakademiker angesiedelt sind.

*Regierungsrat Würth:* Es gibt ganze Abteilungen mit Juristen, Ingenieuren usw. in hoher Lohnklasse. Ihnen kann keine VAZ eingeräumt werden, weil sonst jeder nach Belieben kommen und gehen könnte und die betrieblichen Abläufe im Büro nicht mehr gewährleistet wären. Eine solche Abteilung könnte von den Personen mit operativer Führungsverantwortung nicht mehr geführt werden. Denn jene Personen müssen für ihren Bereich die Verantwortung gegenüber der Politik und der Departementsleitung übernehmen. Schlussendlich misst die Politik die Staatsverwaltung genau an dem, was sie für einen Output liefert. Mit VAZ ab 120'000 Franken dürfte es auch schwierig werden, qualifiziertes Personal zu finden. Die Lohnklasse ist als Kriterium zu grobschlächtig. Je höher die Lohnschwelle, desto weniger grobschlächtig. Wenn die Lohnklasse 32 die Grenze wäre, ab 180'000 Franken, nähert es sich dem an, was die Regierung vorschlägt. Wird der Schwellenwert zu tief angesetzt, dann müsste die Regierung dem Antrag ganz deutlich entgegenreten.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Noch ein Wort zur ergebnisabhängigen Entlohnung. Ich bin auch davon überzeugt, dass es weder in der öffentlichen Verwaltung noch in den meisten Bereichen der Privatwirtschaft möglich ist, das Ergebnis wirklich perfekt zu messen. Darum ist die Festlegung einer gewissen Lohnhöhe für die Vertrauensarbeitszeit wichtig. Ab einer gewissen Höhe - 120'000 Franken ist sicher zu tief - wird vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter von sich aus mitdenkt, mitarbeitet und die Motivation relativ hoch ist, weil er auch entsprechend entlohnt ist. Er sollte nicht darauf schauen, ob er nun 40 Stunden oder 42 Stunden arbeitet, sondern er sollte ein hohes Interesse haben, dass in seiner Funktion die Arbeit auch erledigt wird. Schlussendlich ist es vermutlich schwierig, wenn man das nur auf die Funktion festlegt. Wie ich es vorhin angedeutet habe, ist auch eine gewisse Lohnhöhe festzulegen.

*Schlegel:* Wir haben die Auswertung zahlenmässig ab Lohnklasse 28 gemacht. Die Lohnklasse 28/1 beginnt bei 124'000 Franken, also sehr weit unter 150'000 Franken. Wir haben aber eine sehr grosse Spannweite pro Lohnklasse und daher ist es heikel, daran anzuknüpfen. In den Lohnklassen 29 und 30 besteht das gleiche Problem. Die heutigen Lohnklassenstufen werden gerade geändert. In der Überklasse gibt es schon heute keine Überschneidungen.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Das ist absolut klar. Darum möchten wir für die Anwendung der VAZ auch nicht eine Lohnklasse definieren, sondern einen Betrag festlegen. Gemäss der Auswertung **sind 1'570 Mitarbeitende in Lohnklasse 28 und höher, also rund 10 Prozent der 17'000 Beschäftigten der Staatsverwaltung. Für uns wäre es jetzt wertvoll zu wissen, wie viele Personen es pro Lohnklasse sind, damit wir aufkumulieren können.** Es ist ein Unterschied, ob sich ein oder fünfzig Prozent der auf der Liste aufgeführten Personen in einer Lohnklasse befinden. Andererseits **brauchen wir für die Lohnklassen 32 ff. einen Überblick, welche Funktionen darunter fallen.** Wir haben gewisse Zweifel oder sind einfach noch kritisch, dass es in dieser Lohnklasse keine Funktionen geben soll, für die gemäss Parameter eine VAZ sinnvoll ist. Die Frage ist, können Sie uns solche Informationen heute im Rahmen dieser Kommission mitteilen. Wenn nicht, dann würde ich, wie der Kommissionspräsident einleitend gesagt hat, überlegen, einen Auftrag zu geben, damit wir das in einer zweiten Runde nochmals genauer anschauen können.

*Kommissionspräsident:* Ich hatte bereits bei der Weiterleitung der Fragen an das Personalamt darauf hingewiesen, dass gewisse Detaillierung (z.B. Personennamen) wahrscheinlich nicht zulässig sind. Daher heute die Frage an Schlegel: Welche Informationen können Sie uns heute noch geben und was muss man später wieder anschauen?

*Schlegel:* Die Frage nach der Funktion ab Lohnklasse wurde vorgängig zur Sitzung nicht gestellt. Die Schwierigkeit ist, dass die Funktionen im bisherigen System zu wenig gepflegt werden. Wir können nicht wie gewünscht auswerten. Diesen Mangel werden wir mit Einführung von NeLo beheben. Dort haben wir neu Referenzfunktionen und alle Mitarbeitenden müssen diesen zugeordnet werden. Dann können wir auswerten, wie viele Leute in welcher Referenzfunktion sind. Das können wir heute nicht machen. Bei der Lohnklasse 32 war es möglich, weil es sich um eine kleinere Gruppe handelt.

*Schmid-St.Gallen:* Wenn ich die Zahlen auf der statistischen Auswertung Seite 5 betrachte, dann sind mehr als die Hälfte Lehrpersonen und die haben in der Praxis eigentlich Vertrauensarbeitszeit. Wir leisten einfach den Unterricht. Und der zweite grosse Brocken ist beim Kantonsspital. Die haben Pflichtzeiten, Schicht und so weiter. Also fallen 3/4 der 1'770 Mitarbeitenden weg.

*Kommissionspräsident:* Ich versuche zusammenzufassen, nicht im Sinne einer Lösung, sondern einer Interpretation. **Die Kommission sucht von verschiedenen Seiten her eine Lohnsumme ab der Vertrauensarbeitszeit zwingend sein soll.** Dann geht es um die Frage, ob die Regierung nach Art. 33 Abs. 3 weitere Funktionen mit VAZ bestimmen kann. Oder sollen umgekehrt von Anfang an weitere Funktionen obligatorisch VAZ leisten und die Regierung kann einen Teil ausschliessen? Die **Fragestellung** ist also, **wo soll VAZ fix sein im Grundsatz und wo kann man Ausnahmen machen? Und wer macht sie** - ist es eine positive oder negative Abgrenzung?

*Zuberbühler-Gommiswald:* Ich würde sagen, es ist relativ heikel, wenn die Regierung zu fest Einfluss nimmt und dauernd beschliesst, soll ausgeschlossen oder dazu genommen werden. Das ist nicht sehr sinnvoll. Es muss ein klarer Automatismus sein. Sonst gibt es auch innerhalb der Regierung Diskussionen, die in diesem Bereich nicht zielführend sind.

*Kommissionspräsident:* Wir haben im staatlichen Bereich **viele Akademiker mit Spezialaufgaben, mit einem vertieften Wissen in ihrem Gebiet, aber nicht primär mit Führungsverantwortung.** Die finanzielle Grenze für die obligatorische VAZ müsste m.E. irgendwo ab 170'000 Franken oder 180'000 Franken liegen. Wird es fix gelöst oder gibt es auch aufwärts auch Ausnahmen? Bitte überlegen Sie in der Pause, wo für Sie die Grenze ist oder ob sie die VAZ lieber funktionsbezogen festlegen möchten.

*Regierungsrat Würth:* Eine Bemerkung: Wir können ja jetzt nicht ernsthaft die 1'770 Personen durchdeklinieren und sagen, bei wem VAZ sachgerecht wäre oder nicht. Ich bezweifle, dass Sie sich einig wären. Wenn Sie die finanzielle Schwelle höher machen, dann wird natürlich der Kreis auch kleiner und der Kollateraleffekt auch. Ich wünsche mir am Schluss vom Tag eine wirklich gute und für das Personalamt vollzugstaugliche Lösung. Daher bitte ich Sie, in der Pause eine Lösung zu entwickeln und nicht einfach politisch zu markieren.

*Die Sitzung wird von 10.10 bis 10.25 Uhr für eine Pause unterbrochen.*

### **Abschnitt 3.1.4 (Bestimmung des Personenkreises mit Vertrauensarbeitszeit)**

#### **Abschnitt 3.1.4.a (Personen mit Begründung ihres Arbeitsverhältnisses durch die Regierung)**

*Alder-St.Gallen:* Ich hatte in der Pause Gelegenheit, mit dem Leiter Personalamt zu diskutieren. Ich schlage eine pragmatische Lösung vor. **Statt an eine Lohnhöhe von 120'000 oder 150'000 Franken würde ich die VAZ an eine Stufe koppeln, nämlich an das «Kader».** Was dazu gehört, kann unterschiedlich sein. Militärisch ausgedrückt kann das der Korporal, der Zugführer, der Kommandant, oder sonst noch jemand sein. Das Kader muss noch **definiert** werden, das hat mir auch der Leiter Personalamt gesagt. Es soll **mit dem neuen Lohnsystem NeLo** kommen. Dann haben wir keine Diskussionen mehr. Wer im Kader ist, hat Vertrauensarbeitszeit, ob er will oder nicht. Die Regierung kann in Sonderfällen festlegen: Auch Du hast eine Vertrauensarbeitszeit.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Ich möchte beliebt machen, dass wir eine **Richtgrösse von 150'000 Franken mit einer Indexierung festlegen.** Und alles, was darüber ist, gehört in die Vertrauens-

arbeitszeit. Zur Begründung. In der Privatwirtschaft ist die relevante Lohngrenze um einiges tiefer, man kann es aber nicht 1:1 vergleichen. Beim Staat ist es ein wenig eine andere Situation. Darum ist eine Grösse von 150'000 Franken eigentlich eine faire Lösung. Und alle, die darüber sind, müssen ja eine hohe Motivation und Loyalität zum Arbeitgeber haben und sind sicher dafür auch gut entlohnt.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Ich habe noch eine Frage oder Bemerkung zu Abschnitt 3.1.4.a. Wie der Sprecher der CVP-GLP-Delegation einleitend gesagt hat, unterstützen wir den Vorschlag der Regierung bezüglich Definition des Personenkreises für die VAZ. Meine **Frage betrifft den Personenkreis, bei dem das Arbeitsverhältnis durch die Regierung begründet wird.** Die Lohnbandbreite dieses Personenkreises bewegt zwischen 116'000 bis 240'000 Franken. Darunter sind Mitarbeitende, die lohnmässig sehr weit unten sind. Beim Mitarbeiter des Regierungspräsidenten gehe ich davon aus, dass er keine Führungsverantwortung hat. Hat er Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung? **Sind die Kriterien für die VAZ erfüllt?**

*Regierungsrat Würth:* Ja, er hat die Autonomie. Und das zeigt ja, dass der Betragsansatz eben nicht funktioniert. Es kann sein, dass ein Mitarbeiter mit 120'000 Franken Jahreslohn durchaus sachlich in die Vertrauensarbeitszeit gehört. Aber es kann auch sein, dass bei Leuten mit 150'000 Franken - und darunter hat es eine ganz grosse Zahl - die Vertrauensarbeitszeit nicht ausgewiesen oder angemessen ist. Und etwas, das ich Ihnen einfach zu bedenken geben möchte: Schlussendlich sind wir nicht frei, sondern müssen die Ämter und Betriebe so funktionieren, wie es der Bund vorgibt. Wir haben einen Anspruch zu erfüllen, gegenüber Leuten, die staatliche Dienstleistungen bei uns beziehen, daher die eingeschränkte Zeitautonomie. Darum hinken auch Vergleiche mit der Privatwirtschaft. Ich persönlich habe mein Leben lang auch nur Vertrauensarbeitszeit gearbeitet. Aber ich warne davor, das eigene Weltbild, die eigene Arbeitswelt über diese Vorlage und 1'700 Leute zu stülpen. Wir können jetzt nicht all ihre Stellenbeschriebe besprechen, sondern müssen summarisch bleiben. Bei einem Teil von ihnen passt Vertrauensarbeitszeit wirklich nicht, z.B. weil sie aus betrieblichen Gründen nicht sinnvoll erscheint. Die Regierung könnte irgendwie mit einer Lohnschwelle leben. Es kann Spezialfunktionen geben, bei denen die Vertrauensarbeitszeit vorgesehen werden sollte. Ich spreche auch die Gemeindepräsidenten an. Sie wissen doch, wie eine Verwaltung funktioniert. Sie haben vielleicht nicht diese Lohnkategorien, aber, wenn Sie in einer Abteilung einen höheren Prozentsatz an Vertrauensarbeitszeit haben, dann wird es nicht ganz einfach. Beim Chef oder der Chefin sieht das anders aus. Ich nehme an, dass auch die Gemeindepräsidenten Vertrauensarbeitszeit haben.

*Gull-Flums:* Ich habe im Eintretensreferat gesagt, die Einführung von Vertrauensarbeitszeit ist mit einem Umdenken, mit einem Wandel verbunden. Uns ist es ein Anliegen, das gute Personalgesetz zukunftsgerichtet weiter zu entwickeln. Als Folge davon wollen wir auch eine Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bzw. Organisationskultur der Staatsverwaltung, wie die Vertrauensarbeitszeit. Unsere Diskussion und Argumentation ist zu technisch. Sie ist mir zu stark an spezifische Funktionen, die jetzt Vertrauensarbeitszeit brauchen oder eben gerade nicht, gekoppelt. Mir geht es effektiv um den Kulturwandel, um die Tendenz der Angleichung der Anstellungsbedingungen der öffentlichen Hand an die der Privatwirtschaft. Ich war selber 30 Jahre in der Privatwirtschaft. Ich bin jetzt seit gut vier Jahren Gemeindepräsident. Beide Seiten haben Vor- und Nachteile, Stärken und Schwächen.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Eine Ungleichbehandlung muss vermieden werden. Wer heute in einer Überklasse ist, passt nicht immer in die VAZ, andererseits passt die VAZ auch auf tiefere Lohnklassen.

### **Abschnitt 3.1.6. (Kompensation)**

*Dürr-Widnau:* Ich habe drei Fragen: In der Präsentation von heute Morgen (Folie 13, Ziffer 9 wird erwähnt, dass Überzeit nur mit (Frei-)Zeit kompensiert werden kann und der Kompensationszeitraum auf zwei bis drei Jahre ausgedehnt werden soll. Was gilt denn aktuell? Gibt es einen rechtlichen Unterschied zwischen Kompensationstagen und Ferientagen, z.B. betreffend Verfall usw.? In der ersten Vernehmlassung hatte die Regierung nur fünf Kompensationstage vorgeschlagen. Könnte Sie hinter dem Konzept noch stehen?

*Kommissionspräsident:* Ich schliesse mich den Fragen Dürr-Widnau an: Ist die zusätzliche Kompensation überhaupt notwendig? Warum ist sie nicht nach Alter abgestuft?

*Regierungsrat Würth (zu Frage 3 Dürr-Widnau und Kommissionspräsident):* Die aktuelle Haltung der Regierung ist die in der Botschaft. Der Gesetzgebungsprozess ist Ihnen ja bekannt. Vernehmlassung heisst Konsultation. Die Vernehmlassungsergebnisse muss man auswerten. Wenn man sieht, dass man nochmals etwas überdenken und anpassen muss, dann macht man das. Ansonsten kommt Kritik, man kümmere sich nicht um die Vernehmlassungsergebnisse. Bei der Personalgesetzgebung ist die Regierung immer auch Sozialpartnerin. Das ist nicht einfach eine generell abstrakte Regelung. Der Widerstand in der Vernehmlassung zu einem altersunabhängigen Kompensationsmodell war sehr gross. Daher die altersabhängige Lösung mit 10 Tagen. (Vgl. Botschaft, Seite 11). Zwischen 20. und 49. Altersjahr besteht ein Ferienanspruch von 23 Tagen, ab 50. Altersjahr von 28 Tagen und ab 60. Altersjahr von 30 Tagen. Mit den 10 Tagen Kompensation für VAZ kann es also sein, dass man auf 40 Tage Ferien im Jahr kommt, so wie es bei den Spitälern bereits Praxis ist. Ich habe von dieser Praxis erst bei der Auswertung nach der Vernehmlassung erfahren. Darum haben wir unsere Meinung angepasst. Wir haben entschieden, wir möchten keine Schlechterstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 50plus. Zu erwähnen ist auch, dass in den letzten Jahren immer wieder die Forderung nach einem Sabatical im Raum stand, zumal die Privatwirtschaft das auch stark unterstützt. Ein Sabatical ist sinnvoll bei Personen, die sehr stark belastet sind. Ich denke, dass wir mit der altersabhängigen Lösung den Betroffenen die Option aufzeigen können über ein Langzeitkonto für ein Sabatical anzusparen.

*Schlegel (zu Frage 1 Dürr-Widnau):* Heute beträgt der Kompensationszeitraum für Überzeit ein Jahr (Art. 56 PersV). Weil Überzeit neu nicht mehr finanziell abgegolten werden kann, wurde der Kompensationszeitraum auf zwei bis drei Jahre ausgedehnt.

(Zu Frage 2) Nach Art. 28 Abs. 2 Satz 2 PersV gelten für den Bezug der Kompensationstage die Bestimmungen über die Ferien sachgemäss. Somit wird beides gleich behandelt.

*Schlegel auf eine Anschlussfrage von Dürr-Widnau:* Die geltende Regelung im Kantonsspital (Ferien, Kompensation Überzeit) entspricht der Regelung für die Staatsverwaltung.

*Schlegel auf Frage von Suter-Rapperswil-Jona:* Kompensationstage für VAZ, die nicht bezogen wurden, werden gleich wie nicht bezogene Ferien behandelt. Sie verfallen nicht.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Es gäbe also die Möglichkeit, zu definieren, dass die Kompensationstage für VAZ verfallen, wenn sie nicht bezogen werden?

*Regierungsrat Würth:* Bei einem rechtlich qualitativen Unterschied zwischen Kompensationstagen und Ferientagen, würden die Mitarbeitenden zuerst die Kompensationstage nehmen. Dann werden die Ferientage entsprechend aufkumuliert.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Wie die Kompensation jetzt vorgeschlagen wird, kann man mit dem Vertrauensarbeitszeit-Modell bis zu acht Wochen Ferien haben. Wir von der CVP-GLP-Delegation sind der Meinung, das ist zu lang. Eine Führungsperson kann nicht während acht Wochen im Jahr abwesend sein. **Das Modell mit dem Langzeitkonto** hat wieder den Effekt, dass wie im Fall Wüst kumuliert und die gesamte Zeit bei Pensionierung oder Jobwechsel auf einmal bezogen oder ausgezahlt wird. Das **betrachten wir als kritisch**. Dieses zweite Anliegen der Motion wird mit dem Gesetzentwurf nicht umgesetzt. Wir haben das bereits in der Vernehmlassung in die Diskussion eingebracht. Gesetzlich hat man vier Wochen Anspruch auf Ferien, viele Unternehmen geben fünf Wochen. Der Kanton kann grosszügig sechs Wochen gewähren. Das ist ein Zeitrahmen, den man als Person wirklich realisieren kann, ohne dass aufkumuliert wird. Auf der anderen Seite können wir das Argument der Regierung nachvollziehen, dass diejenigen, die in der Vertrauensarbeitszeit sind, nicht schlechter gestellt werden. Es wurde noch die **pauschale finanzielle Kompensation** erwähnt. Wir sind der Meinung, **dieses Modell müsste noch einmal genauer angeschaut werden. Wir haben an eine Pauschale in der Grössenordnung von 2'000 bis 3'000 Franken gedacht**. Das entspricht in etwa fünf Tagen Ferien. Mit den Mitarbeitenden in den Überklassen wären etwa 250 Mitarbeitende betroffen. Das wäre finanzierbar.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Wir hatten auch das Gefühl, dass man sich vielleicht damit anfreunden könnte, wie es bereits einmal von der Regierung erwähnt wurde, statt einer 10 tägigen **Kompensation bei Vertrauensarbeitszeit wie im mittleren Bandbreitenmodell fünf zusätzliche Tage zu gewähren**. Bei altersabhängigem Ferienanspruch ergibt das bis zu 35 Tage bzw. 7 Wochen Ferien im Jahr. Das wäre aus unserer Sicht ein fairer Kompromiss.

*Zahner- Kaltbrunn:* Ich finde es wahnsinnig, dass man sagt, in der Lohnstufe ab 150'000 Franken gibt es 35 Tage Ferien. Es reichen 30 Tage plus eine Auszahlung gemäss Vorschlag Suter-Rapperswil-Jona. Der Bezug von Ferien sollte auf das nächste Jahr beschränkt werden. Auch mit Sabbatical sind sechs Wochen, also 30 Tage Ferien genug. In Vereinbarung mit dem Kanton als Arbeitgeber gibt es ja immer noch die Möglichkeit, unbezahlte Ferien zu beziehen, z.B. mit dem Geld aus der Abgeltung der VAZ.

### **Abschnitt 3.2 (Nachbezug von Ferien)**

*Kommissionspräsident:* Die Regierung beantragt keinen Verfall von aufgelaufenen Ferien. Somit gilt das Maximum von fünf Jahren. Wenn man den früheren Verfall von aufgelaufenen Ferien regeln wollte, wo müsste man das regeln? Die Botschaft enthält zu den Ferien nur Vorschläge auf der Verordnungsstufe. **Die Regelung des Verfalls gehört m.E. auf die Gesetzesstufe**. Ich stelle beim Personalgesetz mit grossem Schrecken fest, dass auf der Stufe Gesetz ausser, dass es Ferien gibt, nichts geregelt wird (Art. 34 Bst. c PersG).

*Zuberbühler-Gommiswald:* Wir sind der Meinung, **der Feriennachbezug sollte auf ein Jahr begrenzt bleiben**. Es macht es keinen Sinn, wenn man während fünf Jahren Ferien aufkumuliert.



Dann sind wir im schlimmsten Fall wieder bei 20 bis 30 Wochen. Und das darf nicht sein, denn das kann irgendwann nicht mehr abgebaut werden. Mit einem Jahr Feriennachbezug hat der bzw. die Mitarbeitende zwei Jahre Zeit, die Ferien zu verbrauchen.

*Regierungsrat Würth:* Ferienabbau ist eine Führungsaufgabe. Wir hatten vor einer Woche den Controlling-Bericht zu Ferien- und Gleitzeitsaldi in der Regierung. Es gibt Departemente ohne Problemfälle, es gibt welche mit. Stand heute hat der Kanton St.Gallen kein strukturelles Problem mit überhöhten Feriensaldi, Einzelfälle ausgenommen. Eine finanzielle Kompensation für die VAZ kommt für uns nicht in Frage, aus den Gründen, die ich einleitend erwähnt habe. In der Vernehmlassung war bei den Betroffenen der Widerstand zu gross. Das Langzeitkonto wäre eigentlich ein sehr modernes Instrument. Wir stellen fest, dass es eigentlich noch mehr genutzt werden könnte, um auch einmal ein Sabatical oder einen längeren Urlaub zu erlauben. Es gibt prominente Beispiele dafür, dass dies auch bei einer Führungsfunktion von Zeit zu Zeit funktioniert. Ich finde, wenn man das nicht kann, hat man den eigenen Laden nicht im Griff. Ich würde es mir als Regierungsrat durchaus zutrauen.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Das kann ich mir auch vorstellen. Wäre es auch machbar, dass zwar Sabatical-Tage auf einem Langzeitkonto gehortet, aber sicher beim Ende eines Arbeitsverhältnisses nicht ausbezahlt werden?

*Dürr-Widnau:* Ich habe noch eine Anschlussfrage zur Steuerung des Langzeitkontos. Wie wird das Modell in der Praxis gehandhabt? Gibt es Modalitäten bis wann angehäuft und bezogen werden kann? Oder ist das sehr individuell? Probleme gibt es, wenn jemand mit Langzeitkonto kündigt. Entweder, man kann sofort aufhören, was dann auch schwierig ist, oder es wird ausbezahlt. Ich gehe nicht davon aus, dass ein Verfall rechtlich möglich ist.

*Schlegel:* Nach Art. 49 ff. PersV ist eine Vereinbarung erforderlich, worin verbindlich festgelegt wird, wie man anspart, was man anspart und vor allem, in welchem Zeitraum die angesparten Zeitguthaben bezogen werden. Eine solche Vereinbarung muss auch bewirtschaftet werden. Wir haben dazu Vorlagen. Das Langzeitkonto ist noch nicht so populär. Wir haben ein paar Dutzend in der Zentralverwaltung. Wir sind davon überzeugt, dass es etwas Modernes ist.

Auf Anschlussfrage *Dürr-Widnau:* Art. 52 PersV schreibt vor, innert welchem Zeitraum (zwei Jahre) und wie das angesparte Zeitguthaben verwendet werden kann.

*Suter-Rapperswil-Jona:* **Gibt es Voraussetzung für das Sabatical?** In der Privatwirtschaft kann man es frühestens nach 10 oder 20 Jahren im Unternehmen machen und man muss eine gewisse Stellung haben. Wenn wir die Variante mit maximal 35 Tagen wählen, sprechen wir de facto von bis zu sieben Wochen Ferien. Dann kann man davon ausgehen, dass ein bis zwei Wochen pro Jahr nicht bezogen werden. Dann kommen schnell einmal zwei bis drei Monate zusammen, die man beziehen kann.

*Schlegel:* Das ist die Idee hinter dem Sabatical. Im Unterschied zur Privatwirtschaft ist das Sabatical kein Arbeitgeberbeitrag, sondern der Mitarbeitende zieht Freizeit ein, die er angespart hat.

*Kommissionspräsident:* Es muss Ihnen bewusst sein, dass mit Ausnahme einer gewissen Bandbreite für die Vertrauensarbeitszeit alles, was wir bisher diskutiert haben, nicht im PersG abgebildet wird, sondern der Regierung zur Ausgestaltung in der PersV überlassen bleibt. Die Regierung

informiert aus Arbeitgebersicht über ihre Absichten. Es ist eine Vertrauensfrage, ob es dann umgesetzt wird. Wenn wir hier als Gesetzgeber mitentscheiden wollen, dann müssen wir gewisse Kompetenzen ins Gesetz verlagern.

*Regierungsrat Würth:* Oder die Vorberatende Kommission erteilt der Regierung einen Auftrag zur PersV.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Wie funktioniert das?

*Suter-Rapperswil-Jona:* Wir können einen Auftrag mit Rückweisung beschliessen. Ich bitte die Regierung, dass sie uns die angepasste Verordnung vorlegt. Dann ist es an uns, zu entscheiden, ob uns das genügt, oder ob es doch noch auf Gesetzesstufe Anpassungen geben muss.

#### **Abschnitt 4.1.1 (Konkretisierung der Vertrauensarbeitszeit)**

*Zuberbühler-Gommiswald:* Auf Seite 14 oben 2. Satz ist das Wort «**mindestens**» zu ergänzen. Jemand in dieser Funktion soll die Arbeit erfüllen und nicht nur durchschnittlich sondern eigentlich eher mehr als **44 Stunden pro Woche arbeiten**.

*Regierungsrat Würth:* Genau das wollte die Regierung mit ihrer Formulierung sagen.

#### **Abschnitt 4.1.2 (Kompensation von Gleitzeitsaldi)**

*Suter-Rapperswil-Jona:* Die CVP-GLP-Delegation möchte gerne ein Anliegen platzieren und am Schluss entscheiden, ob sie allenfalls einen Auftrag erteilen wird. Bis jetzt gilt die Regelung, dass man nur zwei Tage im Monat vom Gleitzeitsaldo beziehen kann. Die Regierung führt aus, dass sich dies eigentlich bewährt hat, will jetzt aber davon wegkommen. **Wir möchten die geltende Regelung beibehalten**. Denn sonst kann man zuerst quasi die Gleitzeitsaldi abbauen und erst dann die Ferien beziehen. Wir wollen aber, dass die Ferien abgebaut werden. Wir sehen keinen Grund, warum die bewährte Regel nicht beibehalten wird.

#### **Abschnitt 4.1.3 (Verwendung des Bandbreitenmodells bei hohen Zeitguthaben)**

*Suter-Rapperswil-Jona:* Die CVP-GLP-Delegation findet den Vorschlag der Regierung gut, ein tieferes Bandbreitenmodell festzulegen, wenn jemand einen grossen Feriensaldo hat. Wir haben vorgängig zur Sitzung vom Personalamt eine statistische Auswertung erhalten, die auf Seite 7 aufzeigt, je höher das Bandbreitenmodell ist, desto höhere Feriensaldi werden angestaut. Der Vorschlag der Regierung würde dem entgegenwirken.

#### **Abschnitt 4.1.4 (Überzeitregelung)**

*Suter-Rapperswil-Jona:* Die Regierung führt in der Botschaft aus, dass die Überzeit zwingend schriftlich vorgängig erlaubt werden muss und dass man nicht nachträglich Gleitzeit in Überzeit umwandeln kann. Dazu habe ich das Anliegen, dass diese Regel in der Verordnung klar festlegt und sie wirklich auch gelebt wird. Es wurde immer wieder an mich herangetragen, dass es eben nicht in allen Departementen und Ämtern so gehandhabt wird. Man muss da strikt sein und ein Auge darauf haben.

#### **Abschnitt 4.2 (Umsetzung)**

Die Frage von *Dürr-Widnau*, ob bereits eine Übergangsregelung angedacht ist, wird von *Schlegel* verneint.

#### **Abschnitt 5 (Regelungen auf Stufe Dienstanweisung)**

*Kommissionspräsident*: Wer erlässt die Dienstanweisung? Ist es das Personalamt, ist es das Departement, sind es die Abteilungen? Was ist der Unterschied zwischen Verordnung und Dienstanweisung? Sind Dienstanweisungen auch in der Gesetzessammlung?

*Schlegel*: Eine Dienstanweisung wird von der Regierung erlassen. Es handelt sich um eine Verwaltungsverordnung, die sich direkt an einen kleineren Personenkreis richtet, der Führungs- oder Arbeitgebervertreterfunktion wahrnimmt. Dienstanweisungen sind nicht in der Gesetzessammlung. Die Dienstanweisung im Personalrecht wird im Personalhandbuch publiziert. In diesem Bereich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht direkt betroffen.

#### **Abschnitt 7 (Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen)**

*Kommissionspräsident*: Die Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen diskutieren wir anschliessend, wenn wir den Entwurf beraten. Gibt es weitere Fragen zu den Unterlagen, mit denen das Personalamt die vorgängigen Fragen beantwortet hat?

Auf die Frage von *Suter-Rapperswil-Jona* zum «Personalreglement der Universität St.Gallen», wie viele zusätzliche Ferientage Mitarbeitenden mit VAZ gewährt werden, kann *Schlegel* keine Auskunft geben. Er verweist auf den Universitätsrat.

*Kommissionspräsident*: Das weiss auch der Universitätsrat, dem *Suter-Rapperswil-Jona* und ich angehören, nicht.

## **4.2 Beratung Entwurf**

*Kommissionspräsident*: Wenn der Kantonsrat der Regierung Vorgaben für den Inhalt der Verordnung machen will, müssen jetzt Anträge gestellt werden.

### **4.2.1 Anträge der vorberatenden Kommission**

**Art. 33a (neu) Vertrauensarbeitszeit a) Grundsatz**

**Art. 33b (neu) b) Geltungsbereich**

*Zuberbühler-Gommiswald* (FDP-Delegation): Ich beantrage folgende Ergänzungen:

**Antrag 1:** Die **Vertrauensarbeitszeit** gilt für alle Mitarbeitenden, die 150'000 Franken und mehr Bruttolohnsumme haben, u.z. indexiert. Das heisst, dass man eigentlich dem Lohnindex der Zukunft folgt. Die Regierung kann Ausnahmen machen, d.h. einzelne Berufsgruppen herausnehmen.

**Antrag 2:** Als **Kompensation** für Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit werden altersunabhängig fünf Kompensationstage gewährt.

*Alder-St.Gallen* (SVP-Delegation): Ich stelle folgenden Antrag:

**Antrag:** Die **Vertrauensarbeitszeit** gilt für alle Mitarbeitenden, die unter den Begriff «Kader» fallen. Wer zum Kader gehört, wird aber erst im noch laufenden Projekt NeLo definiert.

*Schlegel:* Mit den neuen Referenzfunktionen im Projekt NeLo kann man auch sagen, wer welche Kaderstufe hat. Damit kann man sich dem Begriff der VAZ nähern, dann aber unabhängig von Lohnhöhe und Lohnentwicklung. Ich glaube, die Lohnhöhe ist nur Indikator. Vor mir habe ich den Referenzfunktionskatalog aufgeschaltet. Im Moment läuft noch die Vernehmlassung zum dritten Nachtrag der Personalverordnung. Anschliessend wird bei jedem einzelnen Mitarbeiter die Zuordnung gemacht.

*Tanner-Sargans* (CVP-GLP-Delegation): Wir haben zwei Anträge. Erstens wollen wir den Personenkreis definieren, für den die VAZ gilt. Beim zweiten Antrag geht es um die Kompensation.

**Antrag 1:** Ergänzung zu Art. 33b PersG: Ab einer Lohnsumme von 180'000 Franken gilt generell **Vertrauensarbeitszeit**. Es gibt keine Ausnahmen. Zwischen 150'000 und 180'000 Franken gilt ebenfalls Vertrauensarbeitszeit. Die Regierung kann Ausnahmen bestimmen.

**Antrag 2: Kompensation** der VAZ mit 33 Tagen fix, altersunabhängig, plus eine Pauschalentschädigung in Höhe von 2'000 bis 3'000 Franken.

*Bürki-Gossau* (SP-GRÜ-Delegation):

**Antrag:** Art. 33b Abs. 2 und 3 sind zu streichen.

**Begründung:** Die SP-GRÜ-Delegation steht der Einführung der Vertrauensarbeitszeit kritisch gegenüber, wie das beim Votum zum Eintreten unmissverständlich zum Ausdruck gekommen ist. Wir möchten mit diesem Streichungsantrag – wenn schon – zum Ausdruck bringen, dass der **Kreis der Personen, für welche dieses neue Arbeitszeitmodell gelten soll, möglichst klein gehalten werden soll**. Das Personalgesetz ist ein ausgewogenes Regelwerk, das mit den Sozialpartnern fair ausgehandelt worden ist. Die Regierung hat zudem dargelegt, dass Abgangentschädigungen und das Ausbezahlen von nicht bezogenen Ferienguthaben in der gesamten Staatsverwaltung die Ausnahme bilden. Für die Mitarbeitenden sollen die geregelten Arbeitszeiten und Bandbreitenmodelle als Normalfall gelten. Wir verweisen zudem darauf hin, dass das Vertrauensarbeitszeitmodell bedingt, dass die Mitarbeitenden über eine ausreichende Arbeitszeitautonomie verfügen und wir erachten dies bei einem zu grossen Adressatenkreis als nicht gegeben. In politischer Hinsicht schreit aktuell alles nach dieser Vertrauensarbeitszeit. Wir warnen jetzt schon die gleichen Parteien davor, dass ein Mitarbeitender mit Vertrauensarbeitszeit in den Verdacht geraten könnte, er arbeite zu wenig, sei zu wenig präsent, beziehe zu viele Freitage oder was sonst immer. Das ist ein klarer Widerspruch und wir plädieren – wenn schon, dann nur ein übersichtlicher Kreis von Personen und Stellen. Wir finden es zudem stossend, dass implizit der Vorwurf postuliert wird, Mitarbeitende des Kantons würden zu wenig arbeiten und nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit würden diese dann mehr arbeiten. Stimmt die Leistung einer Person nicht, ist das ein Führungsthema.

**Subantrag bei Ablehnung des Streichungsantrages:** Art. 33b Abs. 2 und 3 werden je folgendermassen ergänzt: «... wenn die betroffenen Personen in ihrer Arbeitsgestaltung über eine ausgeprägte Zeitautonomie verfügen».

**Begründung:** Die unverhandelbare Ausgangslage für die Einführung der Vertrauensarbeitszeit ist, dass die betroffenen Mitarbeitenden über eine wirkliche Autonomie bei der Gestaltung der Arbeit und der Zeiteinsätze verfügen. Wir verlangen, dass der Grundsatz im PersG verankert wird.

#### 4.2.2 Fragen und Diskussion zu den Anträgen

*Kommissionspräsident:* Ich stelle die Anträge zur Diskussion.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Die eigentliche Idee ist, die Funktionen zu finden, die Vertrauensarbeitszeiten notwendig machen. Somit sind wir mit dem Antrag «150'000 Franken und mehr » nicht weit weg vom Antrag von der SP-Delegation.

Auf Frage des *Kommissionspräsidenten*, wie viele Betroffene auf den ganz hohen Lohnstufen 30 oder 32 Teilzeit arbeiten, antwortet *Schlegel*, ab Lohnstufe 32 gebe es vereinzelt Teilzeit, ab 150'000 Franken Jahreslohn einige.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Ich möchte noch eine Verständnisfrage stellen. Wir sind der Meinung, dass die VAZ-Regelung ab 180'000 Franken zusätzlich in Art. 33b Abs. 1 aufgenommen werden soll. Ist dies bei Euch auch die Meinung? Es gibt eigentlich wie eine zusätzliche Elite.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Ich kann mir nicht vorstellen, dass es Mitarbeitenden gibt, die über 180'000 Franken verdienen, aber nicht unter die VAZ fallen.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Zur Klarstellung: In Art. 33b sind teilweise auch Personen aufgelistet, die weniger als 180'000 Franken verdienen.

*Kommissionspräsident:* Wieso braucht es in Art. 33a und Art. 33b je einen Hinweis auf die Verordnung? Würde nicht ein Hinweis genügen?

*Schlegel:* Ich denke schon, dass der Verweis zweimal notwendig ist. Einerseits, wer fällt überhaupt darunter, andererseits, wie wird es ausgestaltet. Beim Grundsatz in der Verordnung müsste zum Beispiel das Kompensationsmodell geregelt werden.

*Schmid-St.Gallen:* Die Anträge der FDP-Delegation sind klar eine Verschlechterung für die Arbeitnehmenden, vor allem für die älteren Arbeitnehmenden. Wer altersbedingt 33 Tage Ferien hat, muss die finanzielle Kompensation zusätzlich bekommen. Mit dem Antrag der CVP-GLP-Delegation, der Kompensation mit einer finanziellen Entschädigung, um die Ungleichbehandlung aufzuwiegen, könnte ich allenfalls noch leben. Aber es darf nicht zu einer Verschlechterung führen, das ist entscheidend. Statt wie die SVP-Delegation an den Begriff «Kader» finde ich es sinnvoller an die griffigere «Zeitautonomie» anzuknüpfen.

*Zuberbühler-Gommiswald:* **Ich stelle klar, unser Antrag ist es**, die Ferienansprüche wie bisher altersabhängig beizubehalten. Alle Mitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit sollen **unabhängig vom Alter fünf Kompensationstage für VAZ** dazu bekommen.

*Schmid-St.Gallen:* Ich möchte festhalten, dass das Bandbreitenmodell 7 nicht 44 Stunden pro Woche beinhaltet. Aber es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeitenden mit VAZ mindestens 44 Stunden arbeiten und nur noch im Bandbreitenmodell 7 kompensieren können. Das ist für mich eine Verschlechterung.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Ich möchte nochmals auf das Votum des Leiters Personalamt zurückkommen, das er im Zusammenhang mit NeLo und den Referenzfunktionen eingebracht hat. Meine Frage ist, ob wir einen Schritt weiter kommen, wenn wir die Referenzfunktionen in einer zweiten Runde erneut betrachten.

*Kommissionspräsident:* Ich selber würde es sehr begrüßen, wenn die Verwaltung und die Regierung die Anregungen aus unserer Diskussion nochmals prüfen und dann sagen, wo sie Möglichkeiten sehen. Ob die Anpassung des PersG 2018 oder 2019 in Kraft tritt, ist für mich persönlich, und auch für das Wohl der Mitarbeitenden eher sekundär.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Dies würde uns auch erlauben, dass wir die angepasste Personalverordnung vorgelegt bekommen. Dann könnten wir abschliessend entscheiden, ob die Anliegen, die wir haben, genügend in der Personalverordnung berücksichtigt sind, oder ob wir doch auf Gesetzesstufe tätig werden müssen.

### **4.2.3 Ordnungsantrag betreffend weitere Sitzung**

*Böhi-Wil beantragt, eine zweite Sitzung anzuberaumen.* Unterdessen soll das Finanzdepartement die Auswirkungen der heutigen Anträge abwägen.

*Regierungsrat Würth:* Ich finde einen zweiten Sitzungstag und Aufträge für weitere Abklärungen sinnvoll. Materiell gibt es zu einigen Modellanpassungen, die Sie erwägen, wirklich Vertiefungsbedarf. Das Modell Alder zum «Kader» müsste mit NeLo abgestimmt werden. Bei den Anträgen der FDP- und CVP-Delegationen, wonach die Regierung Ausnahmen machen kann, wären zusätzlich die Ausnahmekriterien im Gesetz zu bestimmen. Dazu sind Rahmenvorgaben des Kantonsrates nötig, was er unter dem Ausnahmekatalog versteht. Dazu müssten wir noch einen Vorschlag machen. Drittens müssen wir ausrechnen, welche finanziellen Auswirkungen die Anträge haben. Wenn Sie 3'000 Franken als Kompensation geben wollen und bei ca. 1'000 Personen Vertrauensarbeitszeit annehmen, dann sprechen wir von 3 Mio. Franken. Angesichts der Diskussion, die wir mit dem Kantonsrat über Sockel und Pauschalen führen, kommt dies für uns schlicht und einfach nicht in Frage.

*Dürr-Widnau:* Für uns ist es natürlich schwierig zu sagen, welches der richtige Betrag ist. Wenn wir die Zahlen kennen (Anzahl von VAZ betroffene Personen, Höhe Kompensationsentschädigung), müssen wir vielleicht zum Schluss kommen, dass man eben die erste Fassung der Vernehmlassung, die Regierung einmal gebracht hat, mit 33 Tagen ohne Entschädigung auch als Variante annehmen könnte.

*Regierungsrat Würth:* Ich nehme nicht an, dass Sie im Personalgesetz einen Betrag von 2'000 oder 3'000 Franken festlegen wollen. Das müsste auch eine Delegationsnorm sein. Dann können Sie sicher sein, dass Forderungen der Sozialpartner kommen werden, weil ihnen das zu wenig Kompensation ist. Das waren für die Regierung Gründe zu sagen, eine Entschädigung komme

nicht in Frage. Ich würde es aber noch gut finden, wenn Sie über den Grundsatz, ob sie überhaupt ein finanzielles Modell in Erwägung ziehen wollen oder nicht, abstimmen würden. Dann hätten wir wenigstens den Auftrag ein wenig präzisiert. Die Rechnung ist relativ schnell gemacht: Betrag mal das Mengengerüst. Die Sozialpartner werden auf beides ein Auge haben. Den Betrag werden wir am Schluss festlegen müssen.

*Kommissionspräsident:* Ich schlage vor, wir stimmen jetzt über die Grundfrage ab, ob die weiteren Abklärungen nicht eine formelle Rückweisung erfordern, für die Abklärungen, die Möglichkeit zur Stellungnahme und Zusatzinformationen an uns. Wenn dies eine Mehrheit ergibt, dann gehen wir kurz durch die sogenannten Anträge durch. Die Frage, die bis jetzt Regierungsrat Würth aufgeworfen hat, in dem er sagt, dient es uns, wenn wir bereits jetzt eine Grundsatzabstimmung zu der einen oder anderen Frage machen. Können wir jetzt über die Rückweisung abstimmen? Wer dafür ist, dass wir nach dieser Abstimmung und der Bereinigung dieser Fragen jetzt heute unterbrechen und das an das Departement zurückgeben, soll das mit Handerheben bestätigen.

Die vorberatende Kommission stimmt dem Antrag von Böhi-Wil, eine zweite Kommissionssitzung anzusetzen und dem Finanzdepartement / Personalamt Abklärungsaufträge zu erteilen mit 15:0 Stimmen bei 0 Enthaltung zu.

#### **4.2.4 Abklärungsaufträge an Finanzdepartement / Personalamt**

*Schlegel:* Ich zeige einen **Ausschnitt aus dem Katalog Referenzfunktionen NeLo**, der jetzt im Rahmen eines **dritten Nachtrags zur PersV** in der Vernehmlassung ist und in dem legislatisch das neue Lohnsystem umgesetzt wird. Der **Einführungszeitpunkt ist noch offen**, spätestens auf 2019, möglicherweise bereits auf 2018. Hier werden die Referenzfunktionen definiert. Im Katalog «Allgemeine Verwaltungsfunktionen» ist unten der Kaderbereich sichtbar. Das Anliegen der Motion betrifft nur das höhere Kader. Davon reden wir ab Leitung Ämter, Generalsekretär und so weiter. Die Leitung «Sachbereich» ist nicht gemeint.

*Kommissionspräsident:*

**Abklärungsauftrag 1:** Anhand der Liste der Referenzfunktionen aufzeigen, wer zum Kader gehört, für das Vertrauensarbeitszeit gelten soll.

*Suter-Rapperswil-Jona:*

**Abklärungsauftrag 2:** Entwurf der Personalverordnung vorlegen und dabei die in der Diskussion geäußerten Erwartungen berücksichtigen (*Hinweis: vgl. die Sätze in Fettdruck ab Kapitel 4 dieses Protokolls, vgl. Seite 10 Fn 4*).

*Kommissionspräsident:*

**Abklärungsauftrag 3:** Die finanziellen Auswirkungen der beantragten Varianten berechnen.

*Schmid-St.Gallen:* Wenn wir schon umfangreiche Abklärungen machen, bitte ich:

**Abklärungsauftrag 4:** Abzuklären, ob sich Teilzeitarbeit mit der Vertrauensarbeitszeit verträgt.

#### 4.2.5 Einschränkung Abklärungsauftrag

*Kommissionspräsident:* Sollen wir, wie von Regierungsrat Würth angeregt, darüber abstimmen, ob eine finanzielle Entschädigung überhaupt zur Diskussion steht?

*Zahner-Kaltbrunn:* Ich bin der erste, der sagt, schön, wenn der Kanton 2'000 bis 3'000 Franken einspart. Grundsätzlich begrüsse ich 33 Tage ohne zusätzliche Pauschale. Die Antwort an die Sozialpartner wäre, dass es auf diesem Lohnniveau gar nichts mehr zu beklagen gibt.

*Bürki-Gossau:* Unser Antrag ist, den Kreis der Betroffenen möglichst klein halten zu können.

*Kommissionspräsident:* Achtung, die einen sprechen von «betroffenen» Mitarbeitern, die anderen von «begünstigten» Mitarbeitern. Gibt es weitere Korrekturen? Ist für die Verwaltung verständlich, über was wir mehr zu erfahren wünschen?

*Regierungsrat Würth:* Ich habe noch eine Ergänzungsfrage bei den Ausnahmen. Ist gemeint nach oben, oder nach unten?

*Zuberbühler-Gommiswald:* **Die ausnahmsweise Ausdehnung der FAZ** nach oben ist in Art. 33b Abs. 2 und 3 ja eigentlich schon vorgesehen. **Unser Antrag meint nach unten.** Die Frage ist, wie das näher definiert werden kann.

*Zahner-Kaltbrunn:* Wir sollten bedenken, dass es ohne finanzielle Kompensation wahrscheinlich darauf hinaus läuft, dass mehr Ferientage gegeben werden müssen. Und in dieser Zeit dann mit zusätzlichen Arbeitskräften die Abwesenheit kompensiert werden muss. Das wirft auch wieder Kosten auf.

*Dürr-Widnau:* Ich möchte gerne dazu Stellung nehmen, was sich die CVP-GLP-Delegation überlegt hat. Wir wollen zumindest eine Minimierung der Ungleichbehandlung herbeiführen. Für die Personen, die an der eingereichten Motion mitgearbeitet haben, war die Grundidee die Bundeslösung zur Vertrauensarbeitszeit. Sie ist auf Seite 7 der heute gezeigten Präsentation wiedergegeben. Daher haben wir auch in unsere Vernehmlassung aufgenommen, dass man zumindest prüfen soll, ob die Bundeslösung sinnvoll ist oder nicht. Je mehr Personen Vertrauensarbeitszeit haben, desto grösser wären die finanziellen Folgen. Darum sind wir der Meinung, sollte man das prüfen. Wenn man danach zum Schluss kommt, man will das nicht, dann kann man es verwerfen.

*Regierungsrat Würth:* Der Bund gibt als Kompensation 6 Prozent Lohnentschädigung oder 10 Tage Ferien. Wäre es gerecht, wenn jemand mit 150'000 Franken VAZ hat und 2'000 oder 3'000 Franken erhält und jemand mit 230'000 Franken die gleiche Entschädigungshöhe? Somit sind wir bei der Frage Einheitssatz oder Prozentsatz. Beim Modell der FDP mit fünf zusätzlichen Kompensationstagen wird es kein einziges Stellenbegehren geben. Das muss bei Personen mit VAZ logischerweise anders überbrückt werden. Hier sehe ich keinen Kosteneffekt. Knifflig ist es, ein auch von den Betroffenen als fair angeschauts Entschädigungsmodell zu finden. So erscheint doch die Zeitkompensation am sinnvollsten. Die Personen mit VAZ sind alle gut entschädigt. 3'000 Franken mehr spricht niemanden an. Aber genügend Erholungszeit, weil man auch viel arbeiten muss, ist heute eigentlich das Thema in der modernen Arbeitswelt. Darum kommen auch in der Privatwirtschaft neue Modelle, wie das Sabatical. Das ist das, was die Leute im Kaderbereich suchen. Auch, weil wir vom Kantonsrat und Regierungsrat viel erwarten, weil der Druck in den letzten Jahren eindeutig zugenommen hat. Mit einer Entschädigung, ähnlich wie



eine Leistungsprämie, werden die Leute eher irritiert. Und es kostet am Schluss. Ich sage es nochmals, wenn Sie bei 1'000 Personen starten und 3'000 Franken einsetzen, dann sind Sie doch bei einem substantiellen Betrag. Wir haben im Personalbudget schon genügend Herausforderung, darum suche ich nicht noch nach einer weiteren.

*Zuberbühler-Gommiswald:* Ich will mich heute nicht festlegen auf ein Kompensationsmodell.

*Suter-Rapperswil-Jona:* Ich verstehe nicht, warum wir darüber abstimmen sollen. Wir haben der Regierung gesagt, macht das seriös, wir wollen das nochmals geklärt haben. Wir können doch erst Entscheide fällen, wenn wir die Grundlagen und Unterlagen haben. **Ich stelle den Ordnungsantrag, erst an einer weiteren Sitzung über ein Kompensationsmodell abzustimmen.**

Die vorberatende Kommission stimmt dem Ordnungsantrag von *Suter-Rapperswil-Jona*, erst an einer weiteren Sitzung über ein Kompensationsmodell abzustimmen, mit 11:4 Stimmen bei 0 Enthaltung zu.

## 5 Abschluss der Sitzung

### 5.1 Nächster Sitzungstermin

*Schlegel:* Wenn wir den Ansatz von NeLo zu den Referenzfunktionen einbringen sollen, dann müssen wir im Projekt NeLo etwas weiter sein und genau wissen, welche Funktionen zum Kader gehören. An diesem Prozess arbeiten wir derzeit intensiv, etwa bis ins dritte Quartal hinein.

*Regierungsrat Würth:* Ob NeLo bereits 2018 umgesetzt wird, ist noch offen, auch in der Regierung. Eventuell wird 2018 ein Übergangsjahr sein.

*Schlegel:* Die Einführung der Vertrauensarbeit ist für die Betroffenen oder Begünstigten eine wesentliche Vertragsänderung. Also müssen wir mindestens 3 Monate Kündigungsfrist einhalten. Das kann man auch unterjährig machen. Aber es reicht sicher nicht mehr auf das Jahr 2018. Also müssen wir auch da sagen, eher seriös dahinter gehen und vielleicht erst ein Jahr später. Und dann vielleicht wirklich zeitgleich mit NeLo. Dann hält dieses Fundament auch.

*Kommissionspräsident:* Ich werde Sie in Absprache mit dem Departement in absehbarer Zeit, also vor den Sommerferien, mindestens mit zwei Terminen bedienen, damit wir das auf den Herbst hin regeln können. Die vorberatende Kommission wird dem Kantonsrat in der Septembersession noch nicht berichten können.

*Bürki-Gossau:* Ich habe jetzt doch noch eine Verständnisfrage zum Schluss. Wie viele Mitarbeitende gemäss der Botschaft der Regierung von der VAZ betroffen sein werden.

*Schlegel:* (Vgl. Antwort FD-PA auf Fragen SP-GRÜ-Fraktion): Nach Art. 33b Abs. 1 Bst. a sind es 64. Hinzu kommen 91 nach Bst. b-g, gesamthaft 155 Personen.

*Dürr-Widnau:* Es wurde gesagt, es gibt keine Medienmitteilung. Ich gehe davon aus, dass Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber informieren, dass die Entscheidung der vorberatenden Kommission verschoben wird und weitere Abklärungen gemacht werden.

*Regierungsrat Würth:* Die Amtsleiterkonferenz ist in zwei Wochen. Ich werde dann darüber informieren. Aber wir kommunizieren nicht extern über die Aufträge.

## 5.2 Verschiedenes

*Kommissionspräsident:* Ich bedanke mich für die aktive Mitarbeit und schliesse die Sitzung um 12:21 Uhr.

St.Gallen, 22. August 2017

Der Kommissionspräsident:

Die Geschäftsführerin:



Karl Güntzel-St.Gallen  
Mitglied des Kantonsrates

Gerda Göbel-Keller  
Staatskanzlei

## **Bemerkung**

Die Sitzungsunterlagen (Einladung, Protokoll, Beilagen) sind im geschützten Bereich des Ratsinformationssystems (Extranet)<sup>5</sup> zu finden.

## **Beilagen**

*(vor der Sitzung verteilt)*

1. 22.17.03 «II. Nachtrag zum Personalgesetz» (Botschaft und Entwurf der Regierung vom 28. März 2017)
2. Personalgesetz (sGS 143.1)
3. Personalverordnung (sGS 143.11)
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

*(an der Sitzung verteilt)*

8. Präsentation Finanzdepartement vom 24.05.2017

## **Geht (ohne Beilagen) an**

- Kommissionsmitglieder (15)
- Geschäftsführung der Kommission (gö / re)
- Finanzdepartement (GS: 3)
- Fraktionspräsidenten (4)
- Parlamentsdienste (L PARLD / GSMat / RIS-Extranet)

---

<sup>5</sup> <https://www.ratsinfo.sg.ch/home/login.html>