

Interpellation SP-GRÜ-Fraktion vom 25. April 2016

Lücken in der Personalverordnung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 24. Mai 2016

Die SP-GRÜ-Fraktion stellt in ihrer Interpellation vom 25. April 2016 verschiedene Fragen zu den Regelungen in der Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) im Bereich von Arbeitszeit, Ruhetagen, Ferien und Urlaub. Dabei nimmt sie Bezug auf die Auszahlung von offenen Zeitguthaben an den ehemaligen Generalsekretär des Gesundheitsdepartementes. Konkret stellt sie die Frage, ob in der Personalverordnung diesbezüglich gewisse Lücken bestehen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Vorab ist festzuhalten, dass die entsprechenden Regelungen in der Personalverordnung ein in sich stimmiges Gesamtsystem bilden. Die Interpellantin stellt zutreffend fest, dass es sich um ein austariertes Regelwerk handelt, das insgesamt vom Personal geschätzt wird und im Gegenzug dem Arbeitgeber mehr Flexibilität gibt. Dieses Gesamtsystem sollte aufgrund eines Einzelfalls weder vollständig revidiert noch in Teilbereichen einseitig angepasst werden, da es sich in der Praxis gesamthaft bewährt hat.

Gewisse Erkenntnisse aus dem Personalcontrolling weisen indessen auf einen Anpassungsbedarf in der Personalgesetzgebung hin. Insbesondere sind die Modalitäten bezüglich des Nachbezugs von Ferien und der Kompensation von Gleitzeitsaldi zu präzisieren und klar zu normieren (vgl. dazu auch die Ausführungen und den Antrag der Regierung zur eingereichten Motion 42.16.02 «Einführung der Vertrauensarbeitszeit und Beschränkung des Nachbezugs von Ferien»).

Zu den einzelnen Fragen:

1. Nach Art. 61 PersV haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf Ferien. Je nach Alter beläuft sich der Anspruch auf 23, 28 oder 30 Tage Ferien. Nach dem Bandbreitenmodell (Art. 28 und 29 PersV) ist es möglich, zusätzlich höchstens zehn Kompensationstage je Jahr zu beziehen. Dafür ist indessen gegenüber der Normalarbeitszeit zusätzliche Arbeitszeit zu leisten. Die Wahl des Bandbreitenmodells bedarf jedoch der Zustimmung der oder des Vorgesetzten und setzt voraus, dass keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Schliesslich besteht nach Art. 42 PersV die Möglichkeit, mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten Gleitzeit zu kompensieren, in der Regel im Umfang von zwei Tagen je Monat. Die Kompensation von Zeitguthaben ist damit nach heutiger Regelung – auch für Kaderangehörige – zulässig und keine Umgehung. Kompensationstage stehen nur bei Mehrarbeit (im Vergleich zur Normalarbeitszeit) zur Verfügung. Gleitzeitguthaben, die Ende Jahr den Wert von 40 Stunden übersteigen, entfallen ersatzlos.
2. Wirksame Controlling-Instrumente und ein gezieltes Reporting ermöglichen es seit dem Jahr 2012 den Vorgesetzten, ihre Führungsverantwortung wahrzunehmen. So können grössere Auszahlungen von Zeitguthaben von vornherein verhindert werden. Dafür ist grundsätzlich keine Anpassung der personalrechtlichen Bestimmungen notwendig.

Indessen erkennt die Regierung durchaus einen gewissen Handlungsbedarf. Sie sieht konkret folgende Massnahmen vor:

- Reporting und Überwachung bei Fällen mit hohem Zeitguthaben;
- Einschränkung oder Verzicht auf die Verwendung des Bandbreitenmodells bei Fällen mit hohem Zeitguthaben;
- Genehmigung der Auszahlungen von Zeitguthaben ab einer bestimmten Höhe durch die Regierung;
- Sicherstellung, dass entsprechende Auszahlungen von Zeitguthaben nur im Rahmen der bestehenden Kredite erfolgen;
- gezielte Präzisierungen der Regelungen im Bereich der Kompensationstage für Kaderfunktionen ab einer bestimmten Besoldungsstufe;
- Überprüfung der Überzeitregelung;
- Beschränkung des Nachbezugs von Ferien und Kompensationstagen;
- Prüfung von verschiedenen Varianten der Vertrauensarbeitszeit.

3. In den letzten fünf Jahren (2011 bis 2015) wurden im Bereich der Zentralverwaltung (ohne Lehrpersonen der Berufs- und Mittelschulen) je Jahr durchschnittlich rund 350 unbefristete Arbeitsverhältnisse beendet, im Wesentlichen durch Kündigung (Arbeitnehmer, Arbeitgeber) oder Pensionierung. In insgesamt vier Fällen kam es dabei bei Austritten zu Auszahlungen von offenen Zeitguthaben von mehr als 25'000 Franken. In keinem dieser Fälle kam es dabei zu kreditrechtlichen Mehrausgaben. Sämtliche Auszahlungen konnten im Rahmen der budgetierten Kredite abgewickelt werden. Nicht erfasst in den vorstehenden Angaben ist die Auszahlung an den ehemaligen Generalsekretär des Gesundheitsdepartementes.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass grössere Auszahlungen die absolute Ausnahme bilden und sich die bestehenden personalrechtlichen Regelungen durchaus bewährt haben.

4. Die Abgeltung an den ehemaligen Generalsekretär wurde in einer Vereinbarung festgelegt. Sie war rechtmässig. Grundsätzlich sind solche Vereinbarungen nicht öffentlich. Im vorliegenden Fall liegt indessen eine begründungspflichtige Kreditüberschreitung auf dem entsprechenden Personalaufwandkonto vor. Im Rahmen der Prüfung der Rechnung 2015 wäre dies sichtbar geworden. Weshalb die Information bereits vor der Publikation der Rechnung 2015 an die Öffentlichkeit gelangte, ist eine andere Frage, die verwaltungsintern nicht geklärt werden konnte.