

Einfache Anfrage Simmler-St.Gallen vom 20. Januar 2020

Individuelle Lohnmassnahmen: Was für Kriterien finden Anwendung?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 24. Februar 2020

Monika Simmler-St. Gallen erkundigt sich in ihrer Einfachen Anfrage vom 20. Januar 2020 nach den Kriterien, Vorgaben und Hilfestellungen bei der Festsetzung und Bemessung von individuellen Lohnerhöhungen seit Vollzugsbeginn des neuen Lohnsystems. In diesem Zusammenhang stellt sie drei Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Am 4. Juli 2017 hat die Regierung mit dem III. Nachtrag¹ zur Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) die rechtlichen Grundlagen für die Einführung des neuen Lohnsystems (Projekt «NeLo») geschaffen. Diese Einführung erfolgte gestaffelt: Per 1. Januar 2018 wurde der bisherige (faktische) automatische Stufenanstieg aufgehoben und seit 1. Januar 2019 werden alle übrigen Bestimmungen angewendet.

Damit eine derartige Neukonzeption des Lohnsystems nachhaltig ist, sind Regeln für eine bewusste Systempflege und die Klärung der Zuständigkeiten unerlässlich. In der täglichen Anwendung wird deshalb der Fokus auf die beiden statischen Elemente gelegt, d.h. auf die anforderungsgerechte Zuordnung einer Tätigkeit zu einer bestimmten Referenzfunktion und auf die personenbezogene Wertung der persönlichen Eigenschaften bei der Anfangseinstufung. Sind diese Grundeinstellungen im Einzelfall korrekt gelegt, kann auch das dynamische Element des Lohnsystems, d.h. die individuelle Lohnentwicklung, darauf aufbauen. Mit dem III. Nachtrag zur PersV wurde die Zuständigkeit zur Pflege des Systems im Allgemeinen und der erwähnten Grundeinstellungen im Besonderen dem Personalamt übertragen. Demzufolge ist gemäss Art. 73b Abs. 3, Art. 73c Abs. 5 und Art. 146 Bst. c^{bis} PersV die Zustimmung des Personalamtes für die Zuordnung zu den Referenzfunktionen und für die Festlegung des Anfangslohns erforderlich. Diese Zuständigkeitsordnung entspricht einer Konzernsichtweise im Bereich des Personalmanagements. Sie dient der departementsübergreifenden Qualitätssicherung und unterstützt die Anstrengungen zur Gewährleistung der internen Lohngerechtigkeit und zur einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Mit der Einführung von Referenzfunktionen und zugehörigen Lohnbändern wurde der Rahmen für individuelle Lohnerhöhungen klarer umschrieben. So sind für individuelle Lohnerhöhungen in der PersV verschiedene Parameter definiert, die eine unkontrollierte Lohnentwicklung verhindern. Zu erwähnen sind insbesondere die minimalen und maximalen Lohnentwicklungsschritte, die qualifizierte Zustimmung zum Lohnaufstieg in den ausserordentlichen Bereich und die Begrenzung durch das der Referenzfunktion zugeordnete Lohnband.

Die Regierung erlässt im Rahmen des Budgets jährlich weitere Weisungen zur Abwicklung der individuellen Lohnerhöhungen. Einerseits spricht sie die je Departement, Staatskanzlei und Gerichte zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel zu. Dazu prüft sie jährlich aufgrund

¹ nGS 2017-055.

übergeordneten Quervergleichen, ob allenfalls eine bedarfsgerechte Mittelzuteilung erfolgen soll, dass also z.B. Bereiche mit Nachholbedarf (viele Personen im unteren Bereich der Lohnbänder) mehr Mittel erhalten als Bereiche mit einem Personalbestand, der sich mehrheitlich im oberen Bereich der Lohnbänder befindet. Andererseits könnte sie auch Vorgaben zur Berücksichtigung einzelner, allenfalls im Quervergleich zu tief entlohnter Personalgruppen oder Referenzfunktionen machen. Bis anhin bestand dafür noch kein Handlungsbedarf. Innerhalb des von der Regierung gesetzten Rahmens sind die Departemente, die Staatskanzlei sowie die Gerichte für die Durchführung der individuellen Lohnentwicklung zuständig.

2. Für die Leistungsbeurteilung wird in der gesamten Staatsverwaltung (Ausnahme: Lehrkräfte) seit rund fünfzehn Jahren das Führungssystem «Leistungsauftrag – Standortgespräch» eingesetzt und die Vorgesetzten auch darin geschult. Bewusst wurde zudem mit dem neuen Lohnsystem keine direkte Koppelung zwischen Standortgespräch und individueller Lohnentwicklung eingeführt. Eine solche Koppelung würde die Qualität der Leistungsbeurteilung kaum verbessern, da mit einem bestimmten Beurteilungsergebnis eine fixe Lohnerhöhungsquote verbunden wäre. Vielmehr bestünde bei einer direkten Koppelung, wie sie etwa das Bundespersonalrecht kennt, die Gefahr, dass das Wachstum des Personalaufwands nicht mehr direkt gesteuert werden kann. In der Verwaltung des Kantons St.Gallen ist eine individuelle Lohnerhöhung neben der Leistung von weiteren Kriterien, insbesondere von den zur Verfügung stehenden Krediten abhängig. Es ist aber auch festzuhalten, dass die Einführung von NeLo mehr Flexibilität hinsichtlich dem Einsatz der verfügbaren Krediten geschaffen hat, so dass dem Anliegen der leistungsorientierten Entlohnung angemessen und ausreichend Rechnung getragen wird.

In Anbetracht der in Ziff. 1 dargelegten Leitplanken sind die Voraussetzungen für ein einheitliches Vorgehen ausreichend. Weitergehende Kriterienkataloge sind aufgrund der Grösse und Heterogenität der Verwaltung nicht zielführend für die Leistungsbeurteilung. Hingegen wird derzeit eine Modernisierung des «Standortgesprächs» geprüft, um damit die Vorgesetzten noch besser bei der Zielvereinbarung und -beurteilung zu unterstützen. Letztlich bleibt es aber eine klassische Führungsaufgabe, die Leistungen der Mitarbeitenden zu beurteilen; dies kann kein noch so standardisiertes Instrument übernehmen. Hingegen können die Kompetenzen der Vorgesetzten durch Information und Ausbildung erhöht werden. Durch das Angebot der Personal- und Organisationsentwicklung sowie verschiedene Pflichtkurse für Vorgesetzte wird dies aktiv vorangetrieben.

3. Die jährliche «Lohnrunde» wird zentral vom Personalamt angestossen. Ausgehend von den Beschlüssen der Regierung informiert das Personalamt Departemente, Staatskanzlei und Gerichte über den Ablauf und stellt ihnen einerseits ein Visualisierungs-Tool zur Verfügung, das im Sinn einer Orientierungshilfe Quervergleiche für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich und auch im Verhältnis zur Gesamtverwaltung ermöglicht. Andererseits wird ein Instrument für die konkrete Abwicklung abgegeben, das auch die Vorgaben der Personalverordnung sowie die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel berücksichtigt. Der weitere, departementsinterne Ablauf wird durch die Personaldienste gelenkt. Schliesslich werden sämtliche Daten wieder beim Personalamt aggregiert und maschinell im Lohnverarbeitungssystem erfasst. Die materielle Kontrolle obliegt dem departementalen Personaldienst bzw. den personellen Rechnungsführenden. Nach Abschluss der Lohnrunde informiert das Personalamt bzw. das Finanzdepartement die Regierung hierüber.