



## Protokoll

Sitzung	Vorberatende Kommission 22.24.06 «III. Nachtrag zum Personalgesetz»	Aline Tobler Geschäftsführerin
Termin	Donnerstag, 31. Oktober 2024 08.30 bis 10.55 Uhr	Parlamentsdienste Regierungsgebäude 9001 St.Gallen
Ort	St.Gallen, Regierungsgebäude, Kantonsratssaal	T +41 58 229 37 05 Aline.Tobler@sg.ch

St.Gallen, 15. November 2024

### Kommissionspräsidentin

Sonja Lüthi-St.Gallen

### Teilnehmende

#### *Kommissionsmitglieder*

SVP	Hedy Furer-Rapperswil-Jona, Bäuerin
SVP	Christoph Gull-Flums, Gemeindepräsident
SVP	Martin Hochreutener-Goldach, Unternehmer
SVP	Benno Koller-Gossau, Fachleiter, stv. Abteilungsleiter
SVP	Ruedi Thomann-Pfäfers, Meisterlandwirt
SP-GRÜNE-GLP	Alexandra Akeret-St.Gallen, Regionalsekretärin VPOD Ostschweiz
SP-GRÜNE-GLP	Sonja Lüthi-St.Gallen, Stadträtin, <b>Kommissionspräsidentin</b>
SP-GRÜNE-GLP	Andrea Schöb-Thal, Leiterin Intervention / Feuerwehrinspektorat
SP-GRÜNE-GLP	Anita Wyss-Vilters-Wangs, Geschäftsleiterin WWF Glarus
Die Mitte-EVP	Bruno Cozzio-Uzwil, Revierförster
Die Mitte-EVP	Daniel Grünenfelder-Bad Ragaz, Unternehmer
Die Mitte-EVP	Luzia Krempf-Gnädinger-Goldach, Pflegefachfrau
Die Mitte-EVP	Sepp Sennhauser-Wil, Biolandwirt
FDP	Raphael Frei-Rorschacherberg, Rektor und Unternehmer
FDP	Jens Jäger-Vilters-Wangs, Primarlehrer

#### *Von Seiten des zuständigen Departementes*

- Regierungsrat Marc Mächler, Vorsteher Finanzdepartement
- Michel Müglich, Leiter Personalamt
- Barbara Fäh, Co-Leiterin Rechtsdienst

#### *Geschäftsführung / Protokoll*

- Aline Tobler, Geschäftsführerin, Parlamentsdienste
- Simona Risi, Stv. Geschäftsführerin, Parlamentsdienste

## Bemerkungen

- Die Kommissionsmitglieder finden die Sitzungsunterlagen in der Sitzungsapp<sup>1</sup>.
- Erlasse sind in elektronischer Form der Gesetzessammlung des Kantons St.Gallen<sup>2</sup> sowie der systematischen Rechtssammlung des Bundes<sup>3</sup> zu entnehmen.

## Traktanden

<b>1</b>	<b>Begrüssung und Information</b>	<b>3</b>
1.1	Einführung	3
1.2	Interessenbindungen	3
<b>2</b>	<b>Einführung und Vorstellung der Vorlage: Inhalt gemäss Botschaft</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Allgemeine Diskussion</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Spezialdiskussion</b>	<b>9</b>
4.1	Beratung Botschaft	9
4.2	Beratung Entwurf	12
4.3	Aufträge	15
4.4	Rückkommen	16
<b>5</b>	<b>Gesamtabstimmung</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Abschluss der Sitzung</b>	<b>17</b>
6.1	Bestimmung der Berichterstatterin/des Berichterstatters	17
6.2	Medienorientierung	17
6.3	Verschiedenes	17

---

<sup>1</sup> <https://sitzungen.sg.ch/kr/committees/2>

<sup>2</sup> <https://www.gesetzessammlung.sg.ch>

<sup>3</sup> <https://www.admin.ch>

# 1 Begrüssung und Information

## 1.1 Einführung

*Lüthi-St.Gallen*, Präsidentin der vorberatenden Kommission, begrüsst die Mitglieder der vorberatenden Kommission und folgende Personen:

- Regierungsrat Marc Mächler, Vorsteher Finanzdepartement;
- Michel Möglich, Leiter Personalamt;
- Barbara Fäh, Co-Leiterin Rechtsdienst;
- Aline Tobler, Geschäftsführerin, Parlamentsdienste;
- Simona Risi, Stv. Geschäftsführerin, Parlamentsdienste.

Seit der Kommissionsbestellung in der Herbstsession nahm die Kantonsratspräsidentin keine Ersatzwahlen in die vorberatende Kommission vor.

Für die heutige Sitzung hat sich niemand entschuldigt. Ich stelle fest, dass die vorberatende Kommission beratungsfähig ist. Wir behandeln Botschaft und Entwurf der Regierung «III. Nachtrag zum Personalgesetz» vom 18. Juni 2024. Der vorberatenden Kommission wurden nach der Zustellung der Einladung keine Unterlagen verteilt bzw. zugestellt.

Ich weise darauf hin, dass die Beratung elektronisch aufgezeichnet wird, was der Geschäftsführung die Fertigstellung des Protokolls erleichtert. Deshalb bitte ich Sie, nur zu sprechen, wenn ich Ihnen mit Ihrem politischen Namen das Wort erteile. Die Geschäftsführung dankt für die Abgabe der Manuskripte insbesondere zur allgemeinen Diskussion. Für das Protokoll gilt das gesprochene Wort. Eine weitere Information, vor allem als Hinweis für die Mitglieder, die zum ersten Mal in einer vorberatenden Kommission mitwirken: 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, nach Ablauf der Referendumsfrist, entfällt die Vertraulichkeit.

Zu Beginn wird die vorberatende Kommission eine Einführung durch den zuständigen Regierungsrat in die Vorlage erhalten, danach führt sie eine allgemeine Diskussion anstelle einer Eintretensdiskussion. Anschliessend führt die vorberatende Kommission die Spezialdiskussion sowie die Gesamtabstimmung durch.

*Die Kommissionspräsidentin schliesst die Einführung mit einigen administrativen Hinweisen.*

## 1.2 Interessenbindungen

*Kommissionspräsidentin*: Darf ich die Kommissionsmitglieder bitten, ihrerseits ihre Interessenbindungen, soweit sie einen Zusammenhang zum Geschäft haben, ebenfalls offenzulegen.

*Schöb-Thal*: Ich bin Präsidentin der Personalverbändekonferenz des Kantons St.Gallen und Vorstandsmitglied des Ostschweizer Verbands des Personals öffentlicher Dienste (vpod). Ich bin Geschäftsleitungsmitglied der Gebäudeversicherung St.Gallen. Wir gleichen unser Personalreglement dem HR des Kantons an und verwenden die gleichen Referenzfunktionen. Insofern ist mir der Referenzfunktionskatalog bestens bekannt.

*Cozzio-Uzwil*: Ich bin als Revierförster beim Kanton angestellt und werde bald pensioniert.

*Krempl-Gnädinger-Goldach*: Ich bin Angestellte im Kantonsspital. Ich habe dort Einsitz in der Personalkommission und bin in dieser Funktion in der Personalverbändekonferenz als nicht stimmberechtigtes Mitglied.

*Koller-Gossau:* Ich bin Kantonsangestellter. Ich bin stellvertretender Abteilungsleiter der Verkehrszulassung.

*Akeret-St.Gallen:* Ich war bis anhin Mitglied der Referenzfunktionskommission (RFK), jetzt nicht mehr. Ich bin Vizepräsidentin des St.Galler Gewerkschaftsbunds.

## **2 Einführung und Vorstellung der Vorlage: Inhalt gemäss Botschaft**

*Regierungsrat Mächler:* Ausführungen zu den Folien (Beilage 2)

### Fragen zur Präsentation:

*Sennhauser-Wil* zu Folie 4, zu Darstellung des Wertekompasses: Als Aussenstehender frage ich mich, ob man ihn nicht einen Viertel drehen könnte. «Wir sind» und «wir arbeiten» liest niemand. Wenn man so etwas macht, ist es schade, wenn man es nicht lesen kann. Ist das gewollt?

*Regierungsrat Mächler:* Die Regierung hat den Wertekompass im Mai 2023 verabschiedet. Als wir die Thematik der HR-Strategie weiter vorangetrieben haben, bemerkten wir, dass der Wertekompass ein ganz wichtiges Fundament ist, um gemeinsam zu wissen, wie wir zusammenarbeiten wollen. Es ist ein Kreis. Einen Kreis kann man immer wieder drehen. Die obere Hälfte stellt den Teil «Wie arbeiten wir» dar. Im unteren Teil geht es darum «Wir sind». Es gibt keine Gewichtung von unten und oben, es ist ein Kreis, den man drehen kann.

*Michel Möglich* blendet Beilage 3 ein: Der Kreis soll auch ein dynamisches Rad darstellen. Darin sind die vier Aspekte beschrieben. Durch die kreisförmige Beschreibung wird es auch breiter lesbar. Die weiteren Aspekte, die an diesen vier Werten mit zusätzlichen Sätzen hängen, sollen beschreiben, in welcher Art und Weise wir tätig sein möchten und wie wir wirken. Das Querlesen ist ein bisschen ungewöhnlich.

Im Alltag, z.B. bei einem Gespräch oder in einer Beratung, wird häufig darauf Bezug genommen. Man bezieht sich dann auf einen der vier Quadranten und hält den Kreis so, dass man es lesen kann. Insofern ist es mehr eine symbolische Wirkung. Es bildet unten als Basis das Fundament «Wer sind wir?», «Wie wollen wir sein?». Es ist angelehnt an das Eisbergmodell. Was unten ist, ist vielleicht unsichtbar. Gegen oben zeigt sich, was gegen aussen ersichtlich ist; die Art und Weise der Interaktion mit unseren Kundinnen und Kunden.

*Sennhauser-Wil:* Ich verstehe die Erklärung. Ich finde es schade, dass man dies auf dem oberen Teil abbildet. Das verstehen wohl nicht alle Leute. Die Trennung unten/oben finde ich sinnvoll und leuchtet ein. Aber das kommt so nicht rüber.

*Frei-Rorschacherberg* zu Folie 7, RFK: Regierungsrat Mächler hat gesagt, dass es wichtig sei, dass die Regierung auch nahe dran ist, gerade jetzt im War of Talents. In der Botschaft und auch im Artikel kann man lesen, dass die Regierung von der Referenzkommission beigezogen werden kann, wenn man sich nicht einig wird. So hat es Michel Möglich auch ausgeführt. Man kann der Regierung ein Geschäft für Entscheide vorlegen.

Hat die Regierung auch die Möglichkeit bei den Referenzfunktionen mitzureden? Die Sicht der Regierung wäre bei gewissen Positionen wichtig.

*Regierungsrat Mächler:* Die Regierung kann mitreden; indem sie den ganzen Referenzkatalog bewilligt. Das ist die Grundlage der Thematik. Die Regierung legt fest, wie die hinterlegten Lohnbänder sind. Das ganze bewegt sich und ist dynamisch. Es gibt ab und zu Änderungen, z.B. in den Spitälern, die diesen auch anwenden. Es gibt plötzlich neue Berufsfelder, bei denen man prüfen muss, in welche Referenzfunktion sie gehören bzw. man muss allenfalls neue Referenzfunktionen schaffen. So eine grundlegende Thematik kommt in die Regierung. Ich finde

es nicht richtig, wenn die Regierung immer wieder jede Job-Position (Stuhl) definieren muss. Wir brauchen in der RFK die Breite; möglichst alle Departemente sollen abgebildet sein. Das antragstellende Departement muss dann im Gremium «seinen» Fall präsentieren und verkaufen. Ich finde, das soll auf der Fachebene erfolgen und nicht durch eine politische Machtdemonstration.

Es sollte die Möglichkeit geben, dass die Regierung festlegt, wie in einem Präjudiz ein bestimmter Stuhl zu gewichten ist. Wenn man weiss, dass es von diesen Positionen wahrscheinlich in Zukunft noch andere geben wird, kann die RFK das in die Regierung bringen, um zu entscheiden, wo dieser angesiedelt werden soll. Das würde erfolgen, wenn man keinen Konsens in der RFK findet. In der RFK wird es vielleicht auch einmal eine Abstimmung mit knappen Mehrheiten geben, das wird sich zeigen. Entscheidend bei der RFK ist, dass man nicht über bestimmte Personen, sondern Job-Positionen spricht. Wir sind der Meinung, dass es nicht zwingend ist, dass Personalverbände dabei sein müssen. Man unterscheidet heute zwischen der Job-Position und wer diesen Job inne hat. Man legt einmal die Referenzfunktion und die Funktion fest, und somit das hinterlegte Lohnband. Die Kommission legt aber nicht fest, wie Hans-Muster drauf sitzen soll. Das ist Sache der Personaldienststellen in den Departementen. Diese klären die vorzuweisenden Erfahrungen für die Jobposition ab. Je nach Alter und Erfahrung wird festgelegt, an welchem Ende des Lohnbandes die Person dann eingeteilt wird. Man muss den Stuhl und die Person in der RFK trennen. Uns geht es darum, dass immer der gleiche Stuhl gleich bewertet sein sollte. Das ist eine Kunst. Michel Mücklich hat schon gewisse Erfahrungen mit der Referenzfunktion.

*Michel Mücklich:* Ich glaube es wird zunehmend anspruchsvoller, weil sich die Berufsfelder weiterentwickeln. Eine IT-Funktion ist heute nicht nur im Dienst von Informatikplanung im Finanzdepartement, sondern die gibt es an verschiedenen Orten in der Verwaltung. Darum ist es wichtig, bei einer Zuordnung die Meinungen und Sichtweisen von verschiedenen Mitwirkenden zu berücksichtigen, um eine Einstufung so wahrnehmen zu können, dass sie nachhaltig vergleichbar ist.

Es gibt andere Funktionen quer durch die Organisationen, z.B. Rechtsdienste, Personaldienst, Controlling, Finanzthemen usw. Hierzu ist es wichtig, möglichst Sichtweisen aus der ganzen Organisation in einen einmaligen Entscheid- oder in den Initialeinstufungsprozess miteinzubringen. Wir haben immer wieder Anträge, in denen es um Neubeurteilungen geht. Die Funktionen entwickeln sich weiter, neue Aufgaben kommen dazu. Dann geht es darum, diese neu zu beurteilen oder zu justieren. Es ist wichtig, dass man eine Stelle im Baudepartement mit einer Stelle im Departement des Innern vergleichen kann. Da das Finanzdepartement nicht das Fachwissen hat, um die Komplexität der Aufgabe aus der Ferne beurteilen zu können, ist es wichtig, Personen aus der ganzen Organisation miteinbeziehen zu können, um aufgrund der Ausführungen vom antragstellenden Departement, den Unterlagen, Stellenbeschreibung und die Anforderungen aus dem Referenzfunktionskatalog, schätzen wir die Stelle so oder anders ein. Das ist dann der Rahmen für die individuelle Lohneinstufung eines Mitarbeitenden, der den Stuhl irgendwann besetzen wird und seine Lohnentwicklung macht. Das ist eine fundamentale Aufgabe; die Kohärenz und die Konsistenz vom Lohnsystem erhalten zu können. Wenn man da nicht genau hinschaut, lauen wir innerhalb kürzester Zeit Gefahr von Lohnungleichheiten, weil sich gewisse Personen mit Aufgaben an ganz anderen Orten bewegen, das ist bei über 5'000 Mitarbeitenden fast nicht mehr steuerbar. Deshalb ist diese Initialzuordnung so zentral.

*Regierungsrat Mächler:* Das war ein ganz zentrales Element von Nelo. Die Einführung wurde kontrovers diskutiert. Ich glaube, was alle als Vorteil gesehen haben ist, dass man die Stühle untereinander vergleichen kann. Es war damals bei der Einführung schon erstaunlich, wie gross dieser Unterschied war. Das ist auch nicht nur fair. Der grossmehrheitlich unbestrittene Teil müssen wir sicherstellen, so dass dieser auch in Zukunft noch gewährleistet ist. Dafür braucht es eine RFK. Die Thematik wird sein, wie wird sie zusammengesetzt.

### **3 Allgemeine Diskussion**

#### **Die Mitte-EVP-Delegation**

*Cozzio-Uzwil* (im Namen der Die Mitte-EVP-Delegation): Auf die Vorlage ist einzutreten.

Wir lehnen uns im Votum grundsätzlich an die Aussagen, welche die Mitte innerhalb der Vernehmlassung zum III. Nachtrag zum Personalgesetz gemacht hat.

Das Personalwesen des Kantons St.Gallen wurde in den vergangenen Jahren neu ausgerichtet, umorganisiert und umstrukturiert. Im Rahmen der Effizienzsteigerung und der Querschnittsaufgabe «Personal» wurden eine neue «HR-Strategie» und ein «HR-Geschäftsmodell» erarbeitet und teilweise bereits implementiert. Eine weitere Thematik betrifft das Lohnsystem des Kantons, das per 1. Januar 2019 eingeführt wurde. Dieses wurde einem Review unterzogen. Die RFK, die dazumal als beratendes Gremium implementiert wurde, soll neu als Entscheidungsgremium für die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen in der Kernverwaltung ausgestaltet werden. Diese Neuerungen verlangen Anpassungen am Personalgesetz (sGS 143.1, abgekürzt PersG).

Wir erklären uns grundsätzlich mit dem neuen «HR St.Gallen» einverstanden. Als Dienstleister gegenüber den Departementen, der Staatskanzlei und partiell den Gerichten, handelt es sich beim «HR St.Gallen» um die Organisation, welche über alle Departemente und die Staatskanzlei hinweg die Leadfunktion im HR übernimmt. Der Kanton – und nicht mehr die einzelnen Departemente – soll als Arbeitgeber wahrgenommen sowie die Ressourcen gebündelt und konzentriert werden. Namentlich sind die gesamten personaladministrativen Prozesse mit hohem Standardisierungs- und Digitalisierungspotenzial zu vereinheitlichen. In den einzelnen Departementen stehen Ansprechpartner für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Verfügung. Hier muss das Rad mit Sicherheit nicht mehr neu erfunden werden, sind doch solche Prozesse in grösseren Unternehmungen in der Privatwirtschaft üblich. Die Zuständigkeit der Regierung nach Art. 10 PersG soll – wie vorgeschlagen – unverändert bestehen bleiben.

Der Schlussbericht der Regierung zum Projekt «Review Lohnsystem» vom 4. Juli 2023 hält fest, dass sich das Lohnsystem nach der dreijährigen Konsolidierungsphase seit der Einführung am 1. Januar 2019 grundsätzlich etabliert hat. Wir erachten es als sinnvoll, zur Wahrung der Konsistenz des Lohnsystems eine sogenannte RFK aus Vertretungen der Departemente und der Staatskanzlei für die Zuordnungsfragen und generellen Fragen des Lohnsystems als Entscheidungsgremium zu installieren. Dabei ist sicherzustellen, dass für personalpolitische Fragestellungen das Sozialpartnergespräch mit der Verhandlungsdelegation der Personalverbände-konferenz gesucht und gepflegt werden muss.

Es ist nachvollziehbar, dass insbesondere das neue HR-Geschäftsmodell zu personellen Veränderungen und Kapazitätserweiterungen führen wird. Neue Zuordnungen von Aufgaben und Personalverschiebungen aus den Departementen ins Finanzdepartement sind die Folge. Unsere Fraktion ist in diesem Zusammenhang der Ansicht, dass im Sinne der Effektivität diese Mehraufwendungen nach Möglichkeit ohne Personalausbau durch Effizienzsteigerungen und durch die Einsparungen der Personalaufgaben in den verschiedenen Departementen zu kompensieren sind.

Gesamthaft ist der III. Nachtrag eine sinnvolle Anpassung und Festigung der Personalorganisation. Der folgende IV. Nachtrag wird für das Personal mehr Fleisch am Knochen haben.

#### **SVP-Delegation**

*Gull-Flums* (im Namen der SVP-Delegation): Auf die Vorlage ist einzutreten.

Die neue HR-Strategie und das neue HR-Geschäftsmodell scheinen uns zeitgemäss und modern zu sein, so wie es in der Privatwirtschaft in den vielen grösseren Organisationen bereits umgesetzt ist. Entsprechend unterstützen wir auch die dadurch und durch den Review im Lohnsystem notwendigen Anpassungen im Personalgesetz.

Die Ansprüche im HR-Bereich sind seit Jahren gestiegen, insbesondere auch in arbeitsrechtlichen Themen. Aber auch vor dem Hintergrund des latenten Fachkräftemangels müssen Themen bspw. im Bereich von Organisations- und Personalentwicklung oder auch im betrieblichen

Gesundheitsmanagement konsequenter bearbeitet und als Chance genutzt werden. Letztlich geht es um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber auf einem tendenziell ausgetrockneten bzw. umkämpften Personalmarkt.

Durch eine stärkere Zentralisierung der HR-Prozesse einerseits und die Stärkung der beratenden und unterstützenden Rolle des HR gegenüber den übrigen Verwaltungsbereichen andererseits, kann diese Attraktivität nachhaltig gesteigert werden. Es müsste aber auch möglich sein, die bestehenden, verteilten Ressourcen durch eine Bündelung gezielter einzusetzen und teilweise für neue Aufgaben freizumachen.

In diesem Sinne unterstützen wir die Stärkung der dezentralen HR-Beratung sowie die Stärkung eines zentralen HR-Kompetenzcenters und der zentralen HR-Services.

Wichtig scheint uns im gesamten Transformationsprozess zum neuen HR-Geschäftsmodell, dass der Unterstützung und Entwicklung der bestehenden HR-Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert eingeräumt wird. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass es nicht nur neuen Wein in alten Schläuchen gibt, sondern dass eine erfolgreiche Entwicklung zum neuen HR-Geschäftsmodell gelingt.

Die neue Rolle der RFK mit Entscheidungskompetenz ist für uns nachvollziehbar. Die skizzierte Zusammensetzung der RFK macht Sinn, wobei wir eine kleinere Kommission favorisieren würden. Wichtig und richtig ist, dass die Personalverbände nicht mehr Teil der RFK sein werden, da die Kommission neu mit Entscheidungskompetenz ausgestattet sein wird. Die Rolle der Personalverbände ist eine andere und die Sicherstellung der Sozialpartnerschaft muss auf anderen Wegen, die im Personalgesetz beschrieben sind, sichergestellt werden.

In Bezug auf die künftige Personaladministration der kantonalen Schulen (Sekundarstufe II) ist uns eine abschliessende Beurteilung nicht möglich. Wir möchten dennoch anregen, eine ernsthafte Prüfung einer Zuordnung dieser Aufgaben ebenfalls zum zentralen HR durchzuführen. Einerseits könnten so bestimmt Synergien genutzt werden und andererseits würden so die speziellen personalrechtlichen Bestimmungen für das Lehrpersonal sich nicht noch weiter von denjenigen des Verwaltungspersonals entfernen. Wir sind nicht überzeugt, ob alle diese speziellen personalrechtlichen Bestimmungen für das Lehrpersonal auch wirklich gerechtfertigt sind.

Es ist eine stimmige Vorlage, welche notwendige und sinnvolle rechtliche Anpassungen vorsieht, um das HR des Kantons und damit die Rolle des Kantons als Arbeitgeber gezielt weiter zu entwickeln.

## **FDP-Delegation**

*Jäger-Vilters-Wangs* (im Namen der FDP-Delegation): Auf die Vorlage ist einzutreten.

Ich möchte die zentralen Neuerungen aus Sicht der Freisinnigen wie folgt beleuchten:

1. Effektivität und Effizienz im Personalwesen stärken: Die neue HR-Strategie und das HR-Geschäftsmodell der Regierung verfolgen das Ziel, das Personalwesen des Kantons St.Gallen effizienter, moderner und zentraler zu gestalten. Das entspricht klar den Zielen der FDP-Delegation. Wir unterstützen diese Zentralisierung der HR-Prozesse, weil sie dem Kanton ermöglicht, seine Ressourcen gezielt einzusetzen und Personaladministrationsaufgaben zu bündeln.

Dadurch gewinnen die Departemente die notwendigen Kapazitäten, um sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren und Führungskräfte sowie Mitarbeitende proaktiv zu unterstützen. Der Aufbau von zentralen Kompetenzzentren für Personalentwicklung, Lohnsystem, Pflege und Gesundheitsmanagement ist ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung eines zeitgemässen, dienstleistungsorientierten Personalwesens.

2. Einheitliche Arbeitgeberstruktur und klar geregelte Verantwortlichkeiten: Mit der Neuausrichtung des HR-Geschäftsmodells wird die Kernverwaltung des Kantons zu einer einheitlichen Arbeitgeberin. Dies reduziert bestehende Doppelspurigkeiten und fördert eine gemeinsame Identität. Gleichzeitig bleibt die Nähe zu den Mitarbeitenden durch dezentralen HR-Beratungen in den Departementen erhalten. Aus liberaler Sicht ist es wichtig, dass Verantwortlichkeiten klar geregelt sind und das Personalamt seine Kompetenzen gezielt einsetzen kann, ohne dabei in

die operative Flexibilität der einzelnen Departemente einzugreifen. Die spezifischen Anforderungen von Justizbehörden und Gerichten werden dabei ebenfalls berücksichtigt, was wir sehr begrüßen.

3. Die Überprüfung des Lohnsystems, Konsistenz und Fairness fördern: Die Überarbeitung des Lohnsystems zeigt, dass der Kanton auf veränderte Anforderungen reagiert und Schwachstellen offen anspricht. Die Einführung einer Entscheidungskompetenz in der RFK wird dabei helfen, die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen objektiv zu regeln und somit mehr Lohngerechtigkeit und Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Wir befürworten, dass die Arbeitgeberseite in der RFK das letzte Wort hat und die Personalverbände beratend tätig sind. Dies stärkt die Effizienz und Handlungsfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber. Wichtig ist uns aber auch, dass Lohnentscheidungen marktfähig und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Kantons bleiben, ohne langfristig zu Mehrbelastungen zu führen.

4. Stärken der Sozialpartnerschaft und Transparenz im Lohnwesen: Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalverbänden ist uns wichtig. Gleichzeitig unterstützen wir den Schritt, die Arbeitgeberrechte klar zu regeln und eine neue Sozialpartnerschaftsstruktur aufzubauen, die auf Transparenz setzt und zugleich die Entscheidungsbefugnisse des Kantons stärkt. So können wir sicherstellen, dass der Kanton auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und die Sozialpartnerschaft zu den Personalverbänden auf einem stabilen und konstruktiven Fundament ruht.

5. Rechtliche Anpassungen und klare Zeitplanung für die Umsetzung: Wir unterstützen die vorgeschlagenen Anpassungen im Personalgesetz als notwendige Grundlage, um die neuen HR-Strategie und das HR-Geschäftsmodell umzusetzen. Mit der klaren Zielsetzung, dass Effizienzgewinne durch die Neuorganisation ohne zusätzliches Personal erreicht werden sollen, soll ein verantwortungsvoller Umgang mit den personellen Ressourcen des Kantons gewährleistet werden. Auch der geplante Zeitplan zur Umsetzung im Juni 2025 ist nachvollziehbar und erlaubt allen Beteiligten eine schrittweise und durchdachte Einführung der Änderungen.

Unsere Delegation begrüsst diese Anpassungen am Personalgesetz und sieht in der Neuorganisation des Personalwesens des Kantons eine Investition in die Effizienz und Attraktivität unserer Verwaltung. Wir setzen uns dafür ein, dass diese Umstrukturierung durch klare Vorgaben und innovative HR-Lösungen den Kanton langfristig, zukunftsgerichtet und wettbewerbsfähig aufstellt.

### **SP-GRÜNE-GLP-Delegation**

*Schöb-Thal* (im Namen der SP-GRÜNE-GLP-Delegation): Auf die Vorlage ist einzutreten.

Eine Anmerkung bezüglich der Personalverbändekonferenz: Die Personalverbändekonferenz hat es aufgrund von personellen Ressourcen 2023 versäumt, ihre Anliegen rechtzeitig in der Vernehmlassung einzubringen, was bezüglich der Neuausrichtung der RFK sicher noch zu Diskussionen führt.

Erfreut stellen wir fest, dass der Kanton St.Gallen mit dem neuen HR-Modell und der dazugehörigen HR-Strategie ein zeitgemässer, fortschrittlicher und attraktiver Arbeitgeber wird. Insbesondere der neu erstellte Wertekompass mit den vier Werten als Grundverständnis lässt hoffen, dass sich auch die Führungsgrundsätze in der Verwaltung der heutigen Zeit anpassen. In der Umsetzung der HR-Strategie und des HR-Geschäftsmodells wurden die Sozialpartner laufend über die Ergebnisse in jeder Phase informiert, was wir sehr begrüßen und schätzen. Die Stärkung der zentralen HR-Kompetenz ist aus unserer Sicht längst fällig. Wir freuen uns, dass mit der HR-Strategie der Kanton als gemeinsamer Arbeitgeber auftritt und nicht mehr jedes Departement als eigene Arbeitgeberin. Somit ist gewährleistet, dass wichtige Themen, wie z.B. Lohnsystem, Gesundheits- oder Talentmanagement über alle Departemente gleich bearbeitet werden.

Dass die HR-Beratung dezentral in den Departementen bleibt, ist unseres Erachtens sinnvoll, da in den jeweiligen Fachabteilungen auch das Know-How für z.B. Beurteilungsprozesse vorhanden ist.

Das Ergebnis des Nelo-Review zeigt auf, dass für die Alimentation und Konkurrenzfähigkeit unseres Lohnsystems eine Mitarbeiterbereitstellung von 0,9 bis 1 Prozent nötig ist. Als Teil der Budgetbotschaft Herbst 2023 hat der Kantonsrat davon Kenntnis genommen. Aus unserer Sicht muss der Bedarf der nötigen Mittel für Nelo in der Verordnung festgehalten werden, damit das Lohnsystem nicht einer Spardebatte zum Opfer fallen kann und das Lohnsystem längerfristig sichergestellt ist.

Aufgrund der neuen Rollen der RFK als Organ mit Entscheidungskompetenz erscheint es auf den ersten Blick plausibel, auf eine Vertretung der Personalverbände zu verzichten. Insbesondere da in Art. 6 PersG neu die Sozialpartnerschaft unter Bst. b<sup>bis</sup> mit den Entwicklungen im Lohnsystem gestärkt wird. Liest man Art. 6 genauer, stellt man fest, dass es sich lediglich um einen informativen Austausch handelt. Zwar werden Verhandlungen und Anhörungen durchgeführt. Von einer Mitbestimmung, wie sie heute in der RFK gehandhabt wird oder vermeintlich gehandhabt wird, wird jedoch abgesehen. Unseres Erachtens müssen die Personalverbände nach wie vor mit mindestens einer beratenden Stimme vertreten sein. Die Mitsprache bezüglich Einordnung der Stellen muss nach wie vor gewährleistet sein. Im Moment sehen wir eine Diskrepanz zwischen den Kompetenzen der RFK, wie sie heute gelebt wird, und den Sozialpartnern, wie sie zukünftig gelebt sein soll, im Vergleich zu heute. In der Botschaft steht, dass es in der RFK um die Kohärenz der Löhne geht und nicht um einzelnen Lohneinstufungen. Tatsächlich wird in der RFK jedoch um einzelne Einstufungen geringt. Allerdings wäre es auch denkbar, diese Mitsprache der Sozialpartner detaillierter im Art. 6 zu erfassen oder allenfalls in der Verordnung dazu.

Das Personalamt soll für die RFK eine vorbereitende, beratende und empfehlende Rolle übernehmen. Vor diesem Hintergrund ist die in Art. 38a Abs. 2 PersG vorgesehene Regelung irritierend und nicht sachgerecht. Sie würde dem Personalamt die Befugnis verschaffen, selbst darüber zu entscheiden, ob ein Fall von grundsätzlicher Bedeutung ist und folglich der Regierung vorgelegt werden soll. Unseres Erachtens muss der Entscheid, ob ein Fall der Regierung vorgelegt wird, zwingend der RFK vorliegen.

Der III. Nachtrag zum Personalgesetz ist eine sinnvolle Ergänzung zum Personalgesetz.

*Regierungsrat Mächler:* Ich glaube, wir haben von Anfang an transparent dargestellt, wo eine Differenz besteht, die wir in der Spezialdiskussion miteinander in aller Fairness austragen müssen. Ich wäre froh, wenn die vorberatende Kommission einen Entscheid fällt, so dass wir nachher auch mit klaren Vorgaben, wie es diesbezüglich sein soll, ins Parlament können.

## **4 Spezialdiskussion**

### **4.1 Beratung Botschaft**

#### **Abschnitt 2 (Rechtliche Umsetzung «HR-Strategie»)**

*Cozzio-Uzwil* eine Anregung zum Wertekompass: Wir spüren diesen, mir gefällt auch, dass er grün ist. Mir gefallen die Worte; viele Sachen sind enthalten, die wir bei uns in der Mitte auch kennen. Was ich bei den Kantonsangestellten spüre; «kommunizieren» und «vernetzend» gemäss dem Wertekompass passiert im stark. Bei der Wertschätzung wäre es gut, diese genauer zu prüfen, da ich eine gewisse Unzufriedenheit spüre.

#### **Abschnitt 4.1 (Schlussbericht Projekt «Review Lohnsystem»)**

*Schöb-Thal* zu der Alimentation bzw. der Mittelbereitstellung von 0,9 und 1 Prozent: Wird das künftig immer so sein, dass es mit der Budgetbotschaft in den Kantonsrat kommt, wo wir darüber diskutieren? Oder nehmen wir – wie es von uns gewünscht ist – diese Erkenntnis in die Personalverordnung auf, da wir nach vier Jahren wissen, dass für die Alimentation dieser Prozentbetrag nötig ist, um das Lohnsystem aufrechtzuerhalten?

*Regierungsrat Mächler:* Grundsätzlich ist die Thematik Lohn, Lohnbestandteil und auch Lohnentwicklung Gegenstand vom IV. Nachtrag zum Personalgesetz.

Die Personalverbände haben schon mehrmals dargelegt, dass es aus ihrer Sicht sinnvoll wäre, die individuell 0,9 oder 1 Prozent im Gesetz festzuhalten. Ich habe den Personalverbänden immer gesagt – da sind wir transparent – es wäre nicht richtig, dass man es im Gesetz festlegt. Es kann nämlich auch sein, dass es Änderungen braucht sowohl nach unten wie nach oben. Deshalb würde ich im Gesetz nicht eine starre Quote einsetzen.

Das wird im IV. Nachtrag zum Personalgesetz intensiv thematisiert werden. Ich finde es falsch, dieses Thema in diesen Nachtrag reinzudrücken, weil es hier nicht am richtigen Ort ist.

Ich kenne Ihre Forderung, ich habe noch eine etwas andere Auffassung. Wir müssen schauen, ob es allenfalls Alternativen gibt, z.B. arbeiten wir mit Bandbreite oder fahren wir weiterhin mit dem Modell, von Budget zu Budget? Die Beratung des IV. Nachtrags wird wohl mehrere Tage brauchen. Dort werden heisse Themen diskutiert.

#### **Abschnitt 4.2.1 (Künftige Rolle der Referenzfunktionskommission)**

*Akeret-St.Gallen:* Aus gewerkschaftlicher Sicht bin ich hier anderer Meinung, als was hier steht. Ich bin auch nicht damit einverstanden, dass es heisst, es werde nicht um einzelne Löhne in der RFK diskutiert. Es wird dort sehr wohl um die einzelnen individuellen Stühle gesprochen. Es werden keine Frankenbeträge verhandelt, aber die einzelnen Einstufungen. Das ist sicher eine andere Diskussion als in einem Sozialpartnergespräch, in dem vielleicht über eine allgemeine Lohnentwicklung usw. gesprochen wird. Das ist nicht vergleichbar. Die Sozialpartner gehören klar an beide Orte. Michel Müglic hat vorhin erwähnt, dass die Aufgabe immer komplexer wird und es möglichst alle verschiedenen Sichtweisen braucht. Darum verstehe ich nicht, weshalb die Sozialpartner nicht mehr in der RFK vertreten sein wollen. Wie soll das Verhältnis von den Sozialpartnern zu den Kantonsangestellten und zur Regierung sein? Die Meinung und Mitbestimmung der Sozialpartner gehören dazu. So wie es bis jetzt gelaufen ist, war das ein guter Ort, um die Löhne zu diskutieren. Am Schluss wurde jeweils abgestimmt und Michel Müglic konnte dann damit machen was er wollte. Er hat aber immer das gemacht, was in der Kommission entschieden wurde.

Wenn in der Botschaft steht, die Sozialpartnerschaft sei zu stärken, bräuchte es noch mehr Fleisch am Knochen. Was heisst das? Das ist bis jetzt sehr vage formuliert. Es ist kein cleverer Schachzug, die Sozialpartner aus der Kommission zu nehmen. Bis jetzt konnten wir unseren Mitgliedern sagen: «Macht euch keine Sorgen, wir sind Mitglied der RFK. Es wird alles genau geprüft.» Ich konnte damit die Mitglieder immer beruhigen. Das wird in Zukunft nicht mehr möglich sein, da ich nicht weiss, was abläuft.

*Regierungsrat Mächler* zu den Verhältnissen mit den Sozialpartnern: Für mich ist es ein ganz wichtiges Thema. Ich will die Gespräche am richtigen Ort führen können. Wir sind sehr transparent, was auch kommt. Wir pflegen regelmässigen Austausch und sind jederzeit bereit, ad hoc ein Thema aufzunehmen und umfassend darüber zu informieren. Mir ist wichtig, dass ein Vertrauensverhältnis besteht.

Was wir jetzt mit der Funktion der RFK vorhaben, soll nicht das vorhandene Vertrauensverhältnis torpedieren. Es kommt darauf an, auf welcher Ebene wir das Vertrauensverhältnis führen möchten. Für mich ist klar, dass die Arbeitnehmer und somit auch die Personalverbände eine wichtige Aufgabe haben, insbesondere in der Lohnpolitik. Diese muss man einbeziehen und anhören, das machen wir wirklich.

Aufgrund dieses Vertrauensverhältnisses konnten wir zu Beginn transparent offenlegen, was angedacht ist. Und wir haben festgestellt, dass wir unterschiedlicher Meinung sind.

Als Nelo eingeführt wurde gab es die beratende RFK. Damit hat man Neuland betreten und wollte zwingend Personalverbände in die RFK aufnehmen. Das hat sich bewährt und würde man heute auch wieder so machen, auch wenn die RFK keine Entscheidungskompetenz hat. Die RFK ist ein wichtiges Instrument. Es ist unbestritten, dass man sie als Entscheidungsgremium ausgestalten soll. Darin soll künftig nicht über den Lohn einer einzelnen Person thematisiert werden, sondern es soll sichergestellt werden, dass Gleiches gleich entlohnt wird. Vielleicht haben wir nicht das gleiche Verständnis der RFK, man wollte über die Person sprechen.

Es sollte in der RFK nicht über die einzelnen Lohneinstufungen verhandelt werden. Das ist nicht deren Aufgabe.

In anderen Kantonen finden sich verschiedene Modelle. Es gibt Kantone, in denen sogar weiterhin die Personalverbände entscheiden können. Es gibt auch solche, in denen die Personalverbände einen Beobachterstatus haben. In anderen Kantonen sind die Personalverbände nicht mehr vertreten. Es gibt alle Facetten und wir haben uns für die entscheiden, die am konsequentesten ist.

Es geht in dieser Thematik nicht um personalpolitische Themen, sondern die Stühle / Job-Positionen sollen neutral verglichen werden können.

Es ist mir klar, dass die Personalverbände personalpolitische Themen mit uns diskutieren wollen. Das soll auch so sein. Dafür ist als Ausgleich angedacht, dass wir die personalpolitischen Themen an einem anderen Ort verstärkt thematisieren. Hiermit legen wir grundsätzlich fest, wie das passieren soll. Für Ergänzungen dazu sind wir offen. Relevant wird der Verordnungsinhalt sein. Dazu werden wir sicherlich mit den Sozialpartnern die Frage klären, wie dieser in der Ausgestaltung gestärkt werden soll. Dazu werden wir auf die Sozialpartner zugehen. Wir sind offen für Vorschläge. Ich kann mir vorstellen, dass man die Entscheide der RFK summarisch den Sozialpartnern immer wieder transparent darlegen könnte.

*Grünenfelder-Bad Ragaz* zu Regierungsrat Mächler betreffend Referenzkatalog: Wir sind nicht der einzige Kanton, der diese Funktionen kennt. Der Vergleich unter den Kantonen, damit man betreffend Funktionsbewertungen weiss, wo man steht, findet statt. Das ist auch ein Fakt, der das Thema versachlicht.

*Regierungsrat Mächler*: Es gibt Vergleiche. Wir haben bei der Bearbeitung mit der externen Firma Perinnova zusammengearbeitet. Diese Firma hat sich in der Zwischenzeit eine gute Stellung geschaffen, weil sie über alle Kantone diese Daten haben. Die Werte werden regelmässig verglichen. Somit ist sichergestellt, dass man auch im Vergleich zu den anderen Verwaltungen ungefähr gleich aufgestellt ist.

*Michel Müglic*: Das war – nebst der RFK, die wir jetzt diskutieren – auch ein Ergebnis aus dem Review; systematisiert Vergleiche zu machen. Dazu gibt es jährliche Vergleiche unter den Verwaltungen, in denen wir genau diese Funktionen überprüfen, die sehr vergleichbar sind. Auch dort wird immer wieder etwas justiert und geprüft, wo wir stehen. Es gibt auch andere Vergleiche, die wir jetzt im Rahmen dieser Weiterentwicklung des Lohnsystems aufnehmen möchten. Das wären Ergebnisse, die in die Lohnpolitik reinspielen und in Art. 6 vorgesehen sind. Darüber findet mit den Sozialpartnern ein entsprechender Austausch auf der Ebene Lohnvergleiche und Abhängigkeitsentwicklungen statt.

*Cozzio-Uzwil* zur Zusammensetzung: Ist bereits entschieden, wie sich die RFK zusammensetzen soll?

*Michel Müglic*: Nein, diese Zusammensetzung ist noch nicht definiert. Wir haben verschiedene Varianten angedacht. Wir wollen den Ausgang der Beratungen oder Entscheidungen zu den gesetzlichen Grundlagen durch den Kantonsrat abwarten. Anschliessend erarbeiten wir die Verordnung. Wir stehen in einem Zielkonflikt, möglichst alle Departemente einzubinden und damit alle Sichtweisen der Arbeitgeberseite einzubinden versus die Handlungsfähigkeit und Schnelligkeit einer kleineren Kommission. Wir müssen einen guten Kompromiss finden, so dass aber trotzdem alle Anliegen eingebracht werden können, vielleicht in einem Rotationsmodell. Dazu gibt es verschiedene Varianten, die wir jetzt auf der Verordnungsstufe regeln wollen.

*Regierungsrat Mächler*: Wir können das heute noch nicht final festlegen, weil wir dazu die Frage der Zusammensetzung mit den Personalverbänden geklärt haben müssen. Wir brauchen

in der RFK eine gewisse Breite. Weil die RFK Entscheidungskompetenz hat, werden die einzelnen Departemente interessiert sein dort mitzuarbeiten. Bis jetzt war die Kommission beratend. Damit war die Motivation zur Mitarbeit nicht immer gegeben. Das wird sich mit der Entscheidungskompetenz ändern. Man darf auch den Arbeitsaufwand der künftigen Kommission nicht unterschätzen. Die Regierung wird sicherstellen wollen, dass alle Departemente vertreten sind.

*Krempf-Gnädinger-Goldach:* Ich finde es in Ordnung, wenn die Personalverbändekonferenz nicht mehr in der RFK vertreten ist, aber nur, wenn es eine Stärkung des Personals über die sozialpartnerschaftlichen Kontakte gibt. Das soll im Gesetz oder in den Verordnungen festgehalten sein. Ich glaube, dem Personal bringt das mehr Sicherheit und Zuverlässigkeit, was ich wichtiger einschätze. Die guten Worte des Wertekompasses sollen umgesetzt werden, das ist für das Personal ganz wichtig.

*Schöb-Thal:* Im Sinne der Transparenz weise ich darauf hin: Die Sozialpartnergesprächen sind wirklich jederzeit sehr offen und auf Augenhöhe gemäss Wertekompass. Wir können «gut» streiten, auch wenn man völlig unterschiedlicher Meinung ist. Schlussendlich gibt es einen Grund, wieso man etwas nicht bekommt, aber man hat dafür gekämpft. Insbesondere der Sitz in der RFK macht den Personalverbänden ein wenig Bauchschmerzen. Man hat zwar in Bst. b<sup>bis</sup> den Sozialpartner enthalten. Aber was verbirgt sich wirklich dahinter? Das müssten wir ausdiskutieren. Allenfalls regelt die Verordnung, wie diese Details aussehen sollen. Wir wollen am Schluss gleich viel wie jetzt oder sogar gestärkt werden. Die Sozialpartner zu stärken wäre doch ein Gewinn für alle.

*Regierungsrat Mächler:* Die Ausgestaltung dieser Stärkung der Sozialpartner müssen wir selbstverständlich gemeinsam vornehmen. Bereits im Vorfeld werden wir die Verordnung mit Ihnen prüfen. Die Verordnung wird wieder in eine Vernehmlassung gehen. Bei der Ausgestaltung der Verordnung müssen wir wissen, was die notwendigen Instrumente sind, die Sie brauchen. Wenn die Sozialpartner nicht mehr in der RFK sind, geht vielleicht ein gewisser Informationsfluss verloren. Ich bin bereit, dass man diesen Informationsfluss anderweitig sicherstellt. Wir können die Sozialpartner, ob vierteljährlich oder halbjährlich, über die getroffenen Entscheidungen der RFK informieren. Die Ausgestaltung des Austauschs können wir gemeinsam festlegen. Da finden wir einen Weg.

## **Abschnitt 7.1 Auswirkungen aufgrund von Veränderungen auf Gesetzesstufe**

*Cozzio-Uzwil:* Bei den finanziellen Auswirkungen steht, dass die Vorlage keine direkten finanziellen Auswirkungen haben sollte. Gibt es indirekte finanzielle Auswirkungen?

*Regierungsrat Mächler:* Den ganzen Umbau des Geschäftsmodells haben wir auch der Finanzkommission dargelegt. Dort haben wir für eine Übergangszeit mehr Personalbedarf angemeldet und erhalten. Für die Umorganisation braucht es mehr Ressourcen, die wir im Anschluss wieder herunterfahren. Das ist eine indirekte Auswirkung, die nicht unmittelbar mit dieser Gesetzesanpassung zu tun hat.

## **4.2 Beratung Entwurf**

### **Artikel 6**

*Akeret-St.Gallen:* Kann hier bereits etwas Konkretes aufgenommen werden oder erfolgt dies in der Verordnung?

*Regierungsrat Mächler:* Hier ist es relevant, dass wir das in der Verordnung aufnehmen. Falls gewünscht, werde ich gerne auch im Parlament erwähnen, dass wir diese gemeinsam erarbeiten, damit wir in einen Modus gelangen, bei dem beide Seiten der Meinung sind, dass dies die

wesentlichen Themen sind, die wir institutionalisiert thematisieren müssen. Hier liegt eine Offenheit vor, die wir in der Verordnung ausformulieren werden. Die Verordnung wird anschliessend nochmals in die Vernehmlassung gegeben.

## **Artikel 11**

*Gull-Flums:* Was spricht im Zusammenhang mit den kantonalen Schulen (Sek II) gegen eine allfällige Integration der Personaladministration in das zentrale HR? Es heisst hier, dass dies gegenwärtig noch in Klärung stehe. Wie sieht hier der Stand aus? Wann kann mit einer abschliessenden Klärung gerechnet werden?

*Michel Müglic:* Das Bildungsdepartement ist federführend an den Vorarbeiten. Im Kontext zu den kantonalen Schulen sind derzeit zwei verschiedene Systeme in Betrieb. An allen kantonalen Schulen findet die HR-Verantwortung innerhalb der Schulen statt (Anstellungen, Administration usw.). Das macht auch Sinn, weil das Anstellungsreglement von Lehrpersonen insbesondere auch vom kantonalen Recht abweicht und dort entsprechend andere Grundlagen gelten. Nichtsdestotrotz gibt es im Bereich der Mittelschulen gewisse Koordinationsstellen, auch beim Amt für Mittelschulen, wo gewisse seltenere Aufgaben bzw. Einzelfälle zusammengeführt bearbeitet werden. Gewisse Aufgaben werden auch direkt durch das Amt geführt. Im Bereich der Berufsfach- und Mittelschulen ist das noch nicht der Fall. Dort ist ein Projekt analog der Geschäftsmodellthematik gestartet. Dort geht man der Frage nach, ob nicht auch in den Berufsfach- und Mittelschulen gewisse Synergien mit Koordinationsbedarf bestehen. Ich habe das Bildungsdepartement so verstanden, dass die Ergebnisse so weit vorliegen, dass man die Erkenntnisse hat, dass ein gewisser Handlungsbedarf besteht. Es stellt sich die Abgrenzungsfrage, wie viel Individualität und Geschwindigkeit es vor Ort braucht, um schnell auf Pensenanänderungen und kurzfristige Einsätze bei Ausfällen von Lehrpersonen, usw. reagieren zu können. Dabei ist eine Nähe zum Tagesgeschäft sinnvoll. Und wo gibt es Aufgaben, die zentraler bei einem Amt, beim Departement oder sogar beim Kanton (Personalamt) erledigt werden sollten. Die entsprechenden Diskussionen, wie man das verstärkt zusammenfassen möchte, sind noch im Gange.

Zum Fahrplan kann ich abschliessend keine Auskunft erteilen. Ich treffe mich in den nächsten zwei Wochen mit dem Vertreter dieses Projekts aus dem Bildungsdepartement. Dieses Projekt befindet sich immer noch auf unserer Agenda und ist noch pendent.

*Regierungsrat Mächler:* Diese Thematik war früher primär bei den Departementen angesiedelt. Beim Sicherheits- und Justizdepartement bestand z.B. ein sehr starker Personaldienst bei der Kantonspolizei mit einem grossen Personalbestand. Im Gegensatz war der Personaldienst beim Departement sehr gering bestückt. Andere Departemente wie das Finanzdepartement oder das Bau- und Umweltdepartement haben schon vor längerer Zeit damit begonnen, ihre Personaldienste innerhalb des Departements zu zentralisieren und dadurch eine gewisse Stärke erzielt. Mit dem Schritt des HR-Geschäftsmodells waren die Departemente besonders gefordert, bei denen noch keine Zentralisierung stattgefunden hat. Sie mussten zwei Schritte gleichzeitig vornehmen. Das hat insbesondere im Sicherheits- und Justizdepartement für Schwierigkeiten gesorgt. Man musste die beiden Schritte kombinieren. Damit sind sie stark gefordert, weil aus dieser Zentralisierung Vorwürfe entstanden, warum es nicht mehr gleich läuft wie vorher. Schuld sind entweder das Servicecenter oder der Umstand, dass die Zentralisierung noch nicht vorgenommen wurde. Im Bildungsdepartement gab es bis jetzt auch keinen zentralisierten Personaldienst. Die Berufsfach- und Mittelschulen hatten einen speziellen Personaldienst. Ich finde, es ist eine gewisse Zentralisierung innerhalb des Bildungsdepartementes notwendig. Die Vorsteherin wird nun genau prüfen müssen, was Sinn macht. Aber zum Schluss gelten auch in diesen Schulen die gleichen Prozesse. Es kann sein, dass es für die Berufsfach- und Mittelschulen mit gewissen Ausnahmen spezielle Lösungen geben wird. Ich wollte bewusst nicht noch länger auf dieses Thema warten, sondern voranschreiten. Das Sicherheits- und Justizdepartement musste sich anschliessen, was für sie anspruchsvoll war. Die damalige Leitung hat

aber anerkannt, dass man im Departement schwach aufgestellt war und dies als Chance betrachtet. Man kann dem Bildungsdepartement nicht vorwerfen, dass sie im Bereich der Berufsfach- und Mittelschulen schwach aufgestellt waren. Es lief einfach separat. Dieser Prozess wird jetzt kontinuierlich weiterbearbeitet, mit dem Ziel, der Standardisierung von Prozessen und Effizienzgewinnung in der Administration. Das gelingt in der Regel besser bei einer Zusammenführung. Wir werden im nächsten Jahr den HR-Selfservice einführen. Wir mussten dazu noch eine SAP-Lösung abwarten. Im Bereich der Digitalisierung besteht noch Luft nach oben. Auch hier werden wir uns Schritt für Schritt vorwärts bewegen müssen.

*Gull-Flums:* Das wird im Moment also ernsthaft geprüft. Synergien werden berücksichtigt, mit dem Ziel von standardisierten Prozessen, die auch dort ihre Gültigkeit haben. Wenn diese Ergebnisse abschliessend vorliegen, hat das keine Auswirkungen auf das Gesetz?

*Regierungsrat Mächler:* Es hat keine Auswirkungen auf das Gesetz.

### **Artikel 38a**

*Wyss-Vilters-Wangs* (im Namen der SP-GRÜNE-GLP-Delegation): beantragt Art. 38a Abs. 2 wie folgt zu formulieren:

«Die Referenzfunktionskommission legt ~~kann~~ Fälle von grundsätzlicher Bedeutung, welche die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen in den Departementen und der Staatskanzlei betreffen, der Regierung zum Entscheid vorlegen.»

Ich danke, dass der Art. 38a Abs. 2 unserer Vernehmlassung entsprechend verändert wurde. Wir haben uns in der Vernehmlassungsantwort kritisch zur Kompetenz geäussert, die dem Personalamt zukommen soll, Fälle von grundsätzlicher Bedeutung ohne Mitsprache der RFK direkt an die Regierung weiterzuleiten. Diese Änderung betrachten wir als sachgerecht. Schöb-Thal hat im Eintreten erwähnt, dass diese Änderung stattgefunden hat. Aus unserer Sicht muss der Entscheid von grundsätzlicher Bedeutung zwingend bei der RFK besprochen und der Regierung unterbreitet werden. Das gehört nicht in die Entscheidkompetenz des Personalamts. So wie der Artikel jetzt formuliert ist, bietet er aus unserer Sicht einen gewissen Spielraum. Beim Anliegen der Kompetenz bei der RFK ist mit dieser Kann-Formulierung nicht ganz klar, welche Funktion und Rolle das Personalamt bei Entscheiden von grundsätzlicher Bedeutung noch hat, und ob diese anschliessend auch zwingend der Regierung zugewiesen werden müssen. Für uns müssen diese Fälle grundsätzlich vor die Regierung. Welche Rolle hat das Personalamt in dieser Frage?

*Michel Müglic:* Die RFK soll ein Entscheidgremium als Delegation der Regierung sein, um operative Fragen im Alltag und wiederkehrende Aufgaben abschliessend beantworten zu können. Das Personalamt hat eine geschäftsführende, vorbereitende und empfehlende Rolle, aufgrund von Analysen, Hintergründen, usw., um Informationen so aufzubereiten, dass der RFK Grundlagen vorliegen, um den Entscheid fällen zu können.

Aus verschiedenen Gründen können Situationen entstehen, wo man unterschiedlicher Meinung sein kann, ob das weitreichende Konsequenzen hat oder nicht. Wenn wir z.B. einen Entscheid für eine kleine Berufsgruppe vorbereiten, ob diese von A nach B anders eingestuft werden sollen, ist nicht weitreichend. Wenn man etwas verändert und weiss, dass ganz viele andere, vergleichbare Funktionen daran hängen, allenfalls schon. Wenn man etwas verändert, könnte das mehrere Hundert Personen betreffen und weitreichend sein. Dies erkennt man aber am Antrag nicht.

Die Frage ist, wer hat die Kompetenz an die Regierung zu gelangen, weil es finanzielle Auswirkungen haben könnte. Hier ist die Meinung, dass das Personalamt sowie die RFK das machen können.

*Barbara Fäh* zum Wort «muss»: Die Vorlage ist so formuliert, dass es den Ausnahmefällen vorbehalten bleiben soll. Eigentlich möchte man diese Entscheide auf der Fachebene nur für Ausnahmefälle belassen. Das ist eine Kann- und keine Muss-Formulierung.

*Schöb-Thal*: Wenn man aus der Vernehmlassung den Antrag der GRÜNE-Delegation in die Umsetzung bringt und das Resultat widerspiegelt, meinen wir, ist es nicht genau das, was die GRÜNE-Delegation eingegeben haben. Wenn man Abs. 2 liest, kann der Eindruck entstehen, dass nicht alles über die RFK läuft. Sondern durchaus auch Fälle direkt vom Personalamt an die Regierung überwiesen werden können und damit die RFK abgebremst wird. Wir meinen, die die RFK muss Fälle von grundsätzlicher Bedeutung an die Regierung weiterleiten.

*Regierungsrat Mächler*: Inhaltlich besteht keine Diskrepanz. Wenn das Personalamt von sich aus, einen Fall direkt an die Regierung zuspielen würde, würde die Regierung sofort fragen, was die RFK dazu meint. Es ist klar, dass ich diesen Fall gar nicht vorlegen werde, denn es braucht die Meinung der RFK dazu. Die RFK muss als Sachgremium den Entscheid des Personalamts zuerst beantworten. Hier könnte man in der Verordnung noch präzisieren. Falls die RFK am Schluss entscheidet, dass es nicht strategisch sei und es sich um Einzelfälle handelt, muss sie auch nicht immer alles an die Regierung weiterleiten. Dies ist der Grund für die Kann-Formulierung.

*Frei-Rorschacherberg*: Der Antrag der GRÜNE-Delegation ist abzulehnen. Auf der Gesetzesesebene ist die Kann-Formulierung besser. Wenn wir jetzt festhalten: «legt Fälle von grundsätzlicher Bedeutung fest», folgt die nächste Diskussion darüber, was mit «grundsätzlich» gemeint ist. Es ist einfacher, diese Formulierung so zu belassen.

*Akeret-St.Gallen*: Müsste man das Wort «grundsätzlich» nicht weglassen?

*Cozzio-Uzwil* (im Namen der Mitte-EVP-Delegation): Der Antrag der GRÜNE-Delegation ist abzulehnen.

Barbara Fäh hat treffend ausgeführt, wie sie diese Formulierung begründen. Wenn wir das anpassen, schaffen wir einen grossen Papiertiger, der nicht nötig ist. Regierungsrat Mächler teilte uns mit, dass man die Verordnung noch präzisieren kann.

*Regierungsrat Mächler*: Für die Materialien kann man eine Fragestellung im Parlament vorschlagen, so dass ich betreffend der RFK die entsprechenden Ausführungen machen kann, mit dem Hinweis, dass wir im Rahmen der Verordnung versuchen zu präzisieren.

*Wyss-Vilters-Wangs*: Wir sind mit diesem Vorgehen einverstanden. Ich werde an der Session darauf zurückkommen und ziehe den Antrag zurück.

## **Titel und Ingress**

*Kommissionspräsidentin*: Titel und Ingress sind unbestritten.

## **4.3 Aufträge**

*Schöb-Thal* (im Namen der SP-GRÜNE-GLP-Delegation): Ich beantrage die Regierung einzuladen, die Personalverbände in die neue RFK miteinzubeziehen.

*Regierungsrat Mächler*: Ich danke Ihnen, dass Sie einen Antrag einreichen und dies nicht in das Gesetz aufnehmen wollten. Materiell bin ich zwar anderer Meinung, aber das Gefäss ist korrekt. Es müsste aber wohl nicht nur «miteinbeziehen» heissen. Dieser Begriff lässt den Beobachterstatus offen. Sie können sich auch bewusst dafür entscheiden. Ich gehe aber davon aus, dass Sie ein Mitentscheiden wünschen. Mein Vorschlag: «Die Regierung wird eingeladen, die Personalverbände in die neue RFK mit Entscheidungskompetenz miteinzubeziehen.»

*Schöb-Thal:* Ich bin mit dieser Formulierung einverstanden. Wir passen den Auftrag entsprechend an.

*Cozzio-Uzwil* (im Namen der Mitte-EVP-Delegation): Der Auftrag ist abzulehnen. Wir sind der Ansicht, dass dies bei den Sozialpartnerschaften gut geregelt wird. Die RFK verstehen wir als ein Gremium, das nicht Menschen beurteilt, sondern Funktionen und die Stärken einer Organisation festlegt. Dort gehören die Personalverbände nicht dazu, lediglich wenn es Löhne usw. betrifft.

*Frei-Rorschacherberg:* Wir haben vorher die Funktion der RFK geändert. Sie wurde mit einer Entscheidungskompetenz ausgestattet. Wenn wir diesen Artikel so auf den Weg schicken, werden darin keine Änderungen vorgenommen. In dieser neuen Funktion und mit dieser neuen Kompetenz erachten wir es nicht als zielführend, dass man dort direkt mit den Sozialpartnern diese Diskussionen über die Lohnbänder usw. führt. Insofern ist es richtig, wenn man in den sozialpartnerschaftlichen Gesprächen, die wir an einem anderen Ort bereits behandelt haben, diese Stimme hört.

*Gull-Flums:* Wir haben bereits im Eintreten darauf hingewiesen, dass wir es so, wie es jetzt in der Botschaft und im Gesetz formuliert ist, als richtig betrachten. Die Personalverbände haben ihre Rolle, aber auch der Kanton als Arbeitgeber, hat seine Rolle. Für uns wäre dies eine Vermischung der Rollen, wenn die Personalverbände in der RFK mit diesen neuen Entscheidungskompetenzen mit eingebunden werden. Die Sozialpartnerschaft ist ein hohes Gut, dem muss Rechnung getragen werden. Ich bin froh, dass man gemäss Botschaft die Sozialpartnerschaft weiter stärken und entwickeln will. Für uns ist das der richtige Weg.

*Akeret-St.Gallen:* Ich sehe das ganz klar anders. Die Sozialpartner verfügen über grosses Wissen und Erfahrungen, weil sie von Beginn an dabei waren. Sie haben das alles mit aufgebaut. Für mich ist es unverständlich, warum man jetzt auf dieses Wissen und diese Kompetenz verzichten will, um sicher zu gehen, dass die Sozialpartner nicht Entscheide, die der Kanton umstossen will, gefährden können. Es ist für mich nicht nachvollziehbar, wieso man auf die Mitarbeit und Stimme der Sozialpartner verzichten möchte.

#### **Auftrag**

##### *Antrag*

*Schöb-Thal* beantragt:

«Die Regierung wird eingeladen, die Personalverbände in die neue RFK mit Entscheidungskompetenz miteinzubeziehen.»

##### *Beschluss*

Die vorberatende Kommission lehnt den Antrag mit 11:3 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.

#### **4.4 Rückkommen**

*Kommissionspräsidentin:* Ein Rückkommen wird nicht verlangt.

### **5 Gesamtabstimmung**

*Kommissionspräsidentin:* Ich stelle fest, dass die Botschaft und der Entwurf der Regierung durchberaten sind. Wir kommen nun zur Gesamtabstimmung. Wer dem Kantonsrat Eintreten auf den «III. Nachtrag zum Personalgesetz» beantragen möchte, der bezeuge dies mit Handheben.

Die vorberatende Kommission beschliesst in der Gesamtabstimmung mit 15:0 Stimmen dem Kantonsrat Eintreten auf die bereinigte Vorlage zu beantragen.

## **6 Abschluss der Sitzung**

### **6.1 Bestimmung der Berichterstatterin/des Berichterstatters**

Die Kommissionspräsidentin stellt sich als Berichterstatterin zur Verfügung. Die vorberatende Kommission beauftragt ihre Kommissionspräsidentin, dem Kantonsrat mündlich Bericht zu erstatten.

### **6.2 Medienorientierung**

Die vorberatende Kommission beauftragt ihre Kommissionspräsidentin und die Geschäftsführerin, eine Medienmitteilung zu veröffentlichen und über das Ergebnis der Beratung zu informieren.

*Die Kommissionspräsidentin weist nochmals auf das Kommissionsgeheimnis hin, das auch nach der Publikation der Medienmitteilung Geltung hat.*

### **6.3 Verschiedenes**

*Kommissionspräsidentin:* Ich bedanke mich für die aktive Mitarbeit und schliesse die Sitzung um 10.55 Uhr.

Die Kommissionspräsidentin:

Die Geschäftsführerin:

Sonja Lüthi  
Mitglied des Kantonsrates

Aline Tobler  
Parlamentsdienste

#### **Beilagen**

1. 22.24.06 «III. Nachtrag zum Personalgesetz» (Botschaft und Entwurf der Regierung vom 18. Juni 2024); *mit dem Kantonsratsversand zugestellt*
2. Präsentation FD
3. Wertekompass
4. Antragsformular vom 31. Oktober 2024
5. Medienmitteilung vom 7. November 2024

#### **Geht (mit Beilagen) an**

- Kommissionsmitglieder
- Geschäftsführung der Kommission
- Finanzdepartement (wie Seite 1)

#### **Kopie (ohne Beilagen) an**

- Fraktionspräsidenten
- Parlamentsdienste (Gs KR)