

FD / Interpellation Schöb-Thal vom 2. März 2026

Zusätzliche Einsparungen über 60 Mio. Franken – Personalabbau auf Kosten von Sicherheit, Bildung und Gesundheitswesen?

Antwort der Regierung vom 18. August 2026

Andrea Schöb-Thal erkundigt sich in ihrer Interpellation vom 2. März 2026 zu den zusätzlichen Einsparungen von 60 Mio. Franken (Entlastungspaket 2026plus) und zu den damit verbundenen Auswirkungen auf das Personal und auf die Aufgabenbereiche Sicherheit, Bildung und Gesundheit. Der Kantonsrat hatte die Regierung im Rahmen der Beratung des Entlastungsprogramms 2026 beauftragt, zusätzliche Entlastungen des Kantonshaushalts im Umfang von 60 Mio. Franken zu erarbeiten.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Vorab ist festzuhalten, dass die Regierung und die Verwaltung derzeit die entsprechenden Massnahmen ausarbeiten. Eine vorgezogene Information und eine vorgezogene Beurteilung von Massnahmen und Auswirkungen ist aus diesem Grund nicht möglich. Die Regierung wird die Massnahmen parallel zur Erarbeitung des Budgets 2027 definitiv bereinigen und beschliessen. Die Kommunikation erfolgt ebenfalls parallel zum Budget 2027 und ist auf Ende September 2026 geplant. Aus Sicht der Regierung ist zudem darauf hinzuweisen, dass das Entlastungspaket 2026plus aus finanziellen Gründen nicht notwendig ist.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Wie stellt die Regierung sicher, dass sie trotz weiteren Sparmassnahmen eine attraktive Arbeitgeberin bleibt?*

Die Attraktivität als Arbeitgeberin beruht auf verschiedenen Faktoren. Viele dieser relevanten Faktoren werden von den weiteren Entlastungsmassnahmen nicht betroffen. So ist beispielsweise die Lohnentwicklung im Rahmen von individuellen Lohnmassnahmen nicht in Frage gestellt. Auch die wesentlichen personalrechtlichen Rahmenbedingungen dürften unverändert bleiben. Gewisse Massnahmen im Personalbereich sind indessen nicht ausgeschlossen. Wie einleitend erwähnt, sind die Massnahmen noch nicht abschliessend festgelegt, weshalb an dieser Stelle derzeit noch keine weitergehenden Ausführungen gemacht werden können. Die Regierung wird im Rahmen der Vorlage zu den zusätzlichen Entlastungsmassnahmen die Auswirkungen auf das Personal transparent darlegen.

2. *Sicherheit, gute Bildung und ein funktionierendes Gesundheitswesen sind u.a. Grundbedürfnisse der Bevölkerung. Ist es der Regierung möglich, die geforderten 60 Mio. Franken ohne einschneidende Massnahmen in diesen drei Bereichen einzusparen?*

Die Aufgabenbereiche Gesundheit, Bildung, Soziales und Sicherheit zählen zu den Kernaufgaben und zu den grössten Aufwandpositionen der Kantone. Entsprechende Entlastungsmassnahmen werden sich insbesondere auch auf diese Aufgabenbereiche auswirken. Es ist davon auszugehen, dass die zusätzlichen Entlastungsmassnahmen in verschiedenen Bereichen zu Auswirkungen führen werden.

3. *Wie gedenkt die Regierung die Fachkräfte, trotz Einfrieren des Personalaufwands bis ins Jahr 2030, in den Bereichen der staatlichen Aufgaben zu halten und die hohe Qualität weiterhin sicherzustellen?*

Das «Einfrieren des Personalaufwands» bedeutet im Wesentlichen einen Stopp für einen weiteren Personalausbau. Die finanziellen Mittel für die individuelle Lohnentwicklung, wie auch für die weiteren Massnahmen (z.B. für die Weiterbildung oder die Personalentwicklung) bleiben weiterhin erhalten. Damit kann die Kantonsverwaltung auch weiterhin in die Entwicklung der Mitarbeitenden investieren und somit eine attraktive Arbeitgeberin bleiben. Die Bindung der Mitarbeitenden ist darüber hinaus im viel wesentlicheren Umfang von der Qualität der Zusammenarbeit, der Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen wie auch zur vorgesetzten Person sowie von der Sinnhaftigkeit der Arbeitstätigkeit abhängig. Diese Bereiche sind von den entsprechenden (zusätzlichen) Massnahmen im Entlastungspaket 2026 nicht betroffen.

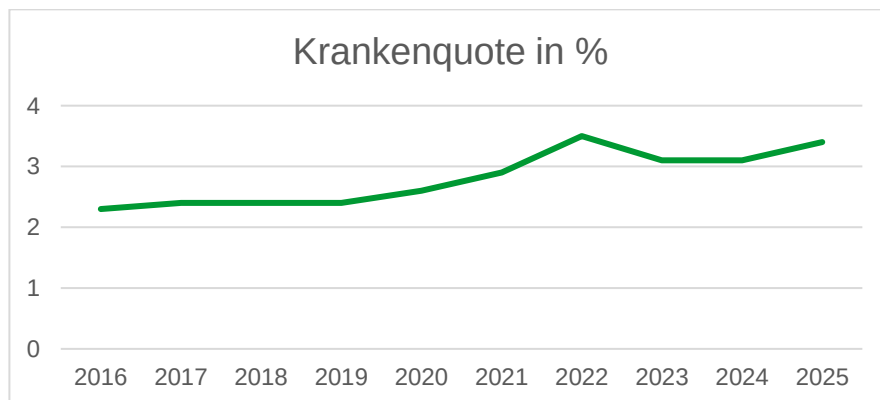
Aus diesen Gründen geht die Regierung davon aus, dass die bestehenden Mitarbeitenden weiterhin ihre Funktion ausfüllen und somit die staatlichen Aufgaben grösstenteils in gewohnter Qualität sicherstellen werden.

Das Einfrieren des Personalaufwands bringt indessen grosse Herausforderungen mit sich, insbesondere bei neuen Aufgaben. Die weitere Entwicklung ist in verschiedenen Bereichen eingeschränkt. Erforderliche Umpriorisierungen können zudem zu einem unerwünschten Leistungsabbau führen.

4. *Wie haben sich die Kosten aufgrund der zunehmenden Belastungen des Personals in den letzten zehn Jahren im betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt?*

Diese Frage ist nicht eindeutig beantwortbar, da die Auswirkungen zum Beispiel auf Krankheitstage unterschiedlich sein können. Die Budgetmittel für Präventionsmassnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurden letztmals im Zuge des Haushaltgleichgewichts 2022+ reduziert und sind anschliessend stabil geblieben. Die Regierung hat im Jahr 2024 im Rahmen der HR-Strategie und in den Zielen der Personalpolitik 2025–2028 den Aufbau eines systematischen BGM als Ziel gesetzt. Diese Arbeiten laufen noch und sind nicht in Frage gestellt.

Zur Entwicklung der Krankheitsstunden bzw. der Krankenquote in der Kantonsverwaltung können folgende Angaben gemacht werden. Die Krankenquote (Anzahl Krankheitsstunden im Verhältnis zur gesamthaft geleisteten Anzahl Arbeitsstunden) hat sich seit dem Jahr 2016 wie folgt entwickelt:



*Entwicklung Krankenquote Kantonsverwaltung in Prozent für die Jahre 2016 bis 2025
(Quelle: Auswertung aus Zeitwirtschaft St.Gallen)*

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass seit den Pandemie-Jahren die Krankenquote aller Arbeitnehmenden gesamtschweizerisch gestiegen ist (2016: 2,95 Prozent; 2025: 3,62 Prozent; Quelle: Bundesamt für Statistik) und folglich keine spezifisch kantonale Entwicklung vorliegt. Die Regierung nimmt diese Entwicklung sehr ernst. Für die Beurteilung und die Ableitung von Massnahmen ist indessen wie erwähnt einzubeziehen, dass die Entwicklung in der Kantonsverwaltung im Quervergleich im schweizerischen Schnitt liegt.