**Finanzdepartement**
des Kantons St.Gallen

Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen
Telefon 071 229 31 11, Fax 071 229 39 91

Kantonsrat

Protokoll der Sitzung der vorberatenden Kommission

# Personalgesetz (22.10.05)

**Ort:** St.Gallen, Regierungsgebäude, Tafelzimmer

**Zeit:** Freitag, 2. Juli 2010, 08.30 bis 15.30 Uhr

**Anwesend:** *Mitglieder der vorberatenden Kommission:*

Richle Hans M., St.Gallen, Präsident
Alder Kurt, St.Gallen, Mitglied
Dürr Patrick, Widnau, Mitglied
Eggenberger Andreas, Hinterforst, Mitglied
Fässler Fedy, St.Gallen, Mitglied
Hoare-Widmer Susanne, St.Gallen, Mitglied
Huber Maria, Rorschach, Mitglied
Huser Marie-Theres, Wagen, Mitglied
Klee-Rohner Helga, Berneck, Mitglied
Kühne Raphael, Flawil, Mitglied
Roth Urs, Amden, Mitglied
Schnider Elisabeth, Wangs, Mitglied
Sturzenegger Hansueli, Flums, Mitglied
Thoma Toni, Andwil, Mitglied
Zoller Erich, Sargans, Mitglied

*Mitarbeitende der Staatsverwaltung und Sachverständige:*

Gehrer Martin, Regierungsrat, Vorsteher des Finanzdepartementes
Büsser Flavio, Generalsekretär des Finanzdepartementes
Schlegel Primus, Amtsleiter Personalamt, Finanzdepartement
Bertschler Susanne, Personalamt, Protokoll
Gabathuler Susanne, Personalamt, Protokoll

**Traktanden:**

1. Begrüssung
2. Einführungsreferat von Prof. Dr. Thomas Geiser zum Thema "Möglichkeiten und Grenzen eines Personalgesetzes" mit anschliessender Diskussion
3. Eintretensreferat von Regierungsrat Martin Gehrer, Vorsteher des Finanzdepartementes
4. Eintretensdiskussion
5. Detailberatung

**Unterlagen:** Personalgesetz (22.10.05), Botschaft und Entwurf der Regierung vom 27. April 2010 (Beratungsunterlage)
Staatsverwaltungsgesetz 140.1
Verordnung über den Staatsdienst 143.20
Besoldungsverordnung 143.2
Arbeitszeitverordnung 142.22
Leitbild zur Personalpolitik

**Beilagen**

1. Einführungsreferat von Prof. Dr. Thomas Geiser, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht FAA-HSG
2. Eintretensreferat von Regierungsrat Martin Gehrer, Vorsteher des Finanzdepartementes

**Geht an:**

– Mitglieder der vorberatenden Kommission (Postadresse)
– Staatskanzlei (2)
– Fünf Fraktionspräsidentinnen und –präsidenten
– Finanzdepartement (4)

## 1. Begrüssung

Richle-St.Gallen, Präsident der vorberatenden Kommission, begrüsst die Kommissionsmitglieder, die Vertreter des Finanzdepartementes, den Referenten Prof. Geiser sowie die Protokollführerinnen.

Seit der Kommissionsbestellung in der Junisession nahm der Präsident des Kantonsrates folgende Ersatzwahl in die vorberatende Kommission vor:

– Roth-Amden anstelle von Bischofberger-Altenrhein.

Es liegen je ein schriftlicher Antrag der Vereinigung der St.Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten sowie der Gemeinde Wittenbach vor. Sie werden an entsprechender Stelle behandelt.

Er fordert Hoare-St.Gallen auf, als Mitarbeiterin der Universität bei der Diskussion des Themas Universität in den Ausstand zu treten.

Der Kommissionspräsident stellt in Aussicht, dass zuerst die Botschaft bis und mit Abschnitt 6 beraten wird. Ab Abschnitt 7 will er die Botschaft zusammen mit dem Gesetz behandeln. Die Kommissionsmitglieder erheben dagegen keine Einwände.

Nach Art. 67 des Geschäftsreglements des Kantonsrates (sGS 131.11; abgekürzt KRR) ist das Kommissionsprotokoll bis nach Abschluss der Beratungen des Kantonsrates vertraulich.

## 2. Einführungsreferat

Vgl. Beilage 1 (Einführungsreferat von Prof. Dr. Thomas Geiser, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht FAA-HSG)

Der Kommissionspräsident bedankt sich für die Inputs und eröffnet die Diskussion.

Huber-Rorschach stellt eine Frage zum Gesamtarbeitsvertrag. Bei der Diskussion im Vorfeld wurde festgestellt, dass ein GAV keinen Sinn macht, solange das Parlament über die Lohnfestsetzung entscheidet. Der Spielraum im öffentlichen Recht ist gegenüber einem GAV im privaten Recht viel kleiner. Welche Meinung hat Prof. Geiser dazu?

Prof. Geiser teilt diese Meinung soweit es darum geht, einen GAV über einen ganzen Kanton zu legen. Dann müssten die GAVs mit dem Parlament abgeschlossen werden, was kein sinnvolles Vorgehen wäre. Anders sieht es seines Erachtens bei Einheiten aus, die eine sehr hohe Autonomie aufweisen. Dort können GAVs unter Umständen Sinn machen, z.B. bei der Post oder bei der SBB. Die Regelungen in diesen Betrieben sind sehr kompliziert und haben wenig zu tun mit den Regelungen der Arbeitsverhältnisse in der zentralen Verwaltung. Ein GAV bedingt für die Verwaltungseinheiten aber auch die Kompetenz, die ausgehandelten Vertragsinhalte ohne Zustimmung des Parlaments durchführen zu können. Er weiss nicht, ob im Kanton St.Gallen so grosse Einheiten überhaupt vorhanden sind. Bei kleinen Einheiten macht ein GAV keinen Sinn. Er erwähnt als Beispiel den GAV des Verbandes der Swissair Piloten, den sie mit dem Chefpiloten, also eigentlich mit sich selbst, ausgehandelt haben.

Schnider-Vilters-Wangs möchte wissen, ob man einen Schnitt machen kann, was auf Gesetzesstufe und was auf Verordnungsstufe zu regeln ist. Oder ist der Staat in dieser Frage frei?

Gemäss Prof. Geiser ist der Staat in dieser Frage frei. Ein kleiner Kanton mit relativ wenig Einheiten wird mehr im Gesetz regeln als ein grosser. Je komplexer der Gesetzgebungsprozess ist, d.h. je mehr Untereinheiten dabei berücksichtigt werden müssen, also z.B. die Frage, wie weit das St.Galler Personalgesetz auch für die Gemeinden gilt, um so mehr werden Bereiche, die angepasst werden müssen, auf unterer Stufe geregelt. Zum Beispiel ist ein Lohnsystem en détail im Gesetz heikel. Anders sieht es bei den Kündigungsregelungen aus. Einerseits sind

diese so bedeutend und andererseits können sie einheitlich geregelt werden, so dass sie sinnvollerweise ins Gesetz gehören. Ein weiterer Punkt, den es zu beachten gilt, ist die Politik. Wenn ein Thema zu politischen Auseinandersetzungen führt, macht eine Regelung auf Gesetzesstufe Sinn.

Hoare-St.Gallen verweist auf Seite 35 des Berichts, wonach für Whistleblowing eine Regelung bei der Revision des OR vorgesehen ist. Wie weit ist der Bund in dieser Sache? Für die Grünen ist Whistleblowing seit langem ein Thema. In der vorliegenden Botschaft wird es zwar angesprochen, aber nur als künftige Möglichkeit.

Prof. Geiser weiss nicht, was der Bund im Einzelnen vorsieht. Seines Erachtens ist eine Regelung jedoch sehr sinnvoll. In der zentralen Verwaltung wird das Problem gering sein, ganz anders jedoch beispielsweise in den Spitälern. Es ist eine Form von Qualitätssicherung, wenn Missstände gemeldet werden können.

Thoma-Andwil verweist auf die Aussage von Prof. Geiser, wonach das öffentliche Recht inhaltlich vom Privatrecht nur abweichen soll, wo dies gerechtfertigt ist. Seines Erachtens könnte das vorliegende Papier auch viel dünner sein, wenn nur das geregelt würde, was abweicht.

Prof. Geiser verweist auf das sehr schlanke Personalgesetz des Bundes. Das kann eine Möglichkeit sein. Beim Bund ist es jedoch so, dass weitere Normierungen unter dem Personalgesetz bestehen, z.B. die Gesamtarbeitsverträge von Post und SBB. Sie haben zwar ein schlankes Personalgesetz, der Rest wird aber auf unterer Stufe geregelt. Aufgrund des Föderalismus ist die Bundesgesetzgebung nochmals komplizierter als die kantonale Gesetzgebung. Das Bedürfnis, nach unten zu delegieren, ist deshalb grösser. Bezüglich Abweichung vom Privatrecht vertritt er die Meinung, dass abweichende Regelungen – soweit sie nicht sachlich begründet sind – nur verwirren. Angestellte wechseln heute anders als früher von öffentlichen zu privaten Arbeitgebern und umgekehrt. Er bringt als Beispiel die Form der Kündigung. Im Privatrecht ist diese formlos. Wenn der Kanton Formvorschriften einführt, könnte sich beispielsweise die Frage stellen, ob Formvorschriften für beide Seiten nötig sind. Es macht Sinn zu überlegen, wo Abweichungen wirklich nötig sind.

## 3. Eintretensreferat

Vgl. Beilage 2 (Eintretensreferat von Regierungsrat Martin Gehrer)

## 4. Eintretensdiskussion

Der Kommissionspräsident eröffnet die Eintretensdiskussion:

Huber-Rorschach erläutert, dass mit dem neuen Personalgesetz eine neue Ära für das Personal eingeläutet wird. Einerseits mit der Zusammenführung verschiedener gesetzlicher Bestimmungen und Verordnungen in ein Gesetz, damit verbunden aber andererseits auch der Verlust von wohlerworbenen Rechten wie die aufschiebende Wirkung bei der Kündigung.
Bereits 2006 hat die Personalverbändekonferenz des Kantons St. Gallen, die PVK SG, deren Präsidentin sie ist, sich ausführlich zu den Plänen der Regierung, das heutige Dienstrecht zu revidieren, geäussert. Die PVK hat sich damals gegen die Abschaffung der aufschiebenden Wirkung bei der Kündigung ausgesprochen und verlangte weiter den Ausbau der Ombudsstelle. Auch die Abschaffung des Disziplinarrechts wurde, vor allem vom Polizeiverband, kritisch bis ablehnend gewürdigt. Das Staatspersonal ist grundsätzlich mit dem bestehenden Dienstrecht zufrieden, was sich auch bei den Personalumfragen, die im Dreijahres-Rhythmus durchgeführt werden, zeigte.
Die Regierung legte 2008 trotz diesen Einwänden die Eckwerte für das Projekt „Neues Personalgesetz“ fest: Annäherung an das private Recht, der Wechsel von der einseitigen Verfügung bei einer Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, wie bereits erwähnt die Streichung der aufschiebenden Wirkung bei einer Kündigung, Strei-

chung des Beamtenstatus für alle Mitarbeitenden und Aufhebung des Disziplinarrechts für die Staatsangestellten.
Die PVK als Vertreterin des Staatspersonals wurde in das Projekt „Neues Personalgesetz“ mit eingebunden. Die Anliegen des Personals konnten in der Expertenkommission und im Lenkungsausschuss direkt eingebracht werden. Dies zeigt aber auch, wie wichtig die Mitwirkung der Personalverbände und Gewerkschaften ist. Die Pflege der Sozialpartnerschaft ist ein wichtiges Anliegen.
Zu begrüssen ist, dass die personalrechtlichen Vorschriften und Belange in einem einzigen Gesetz zusammengefasst werden. Tatsächlich ist die heutige Situation unübersichtlich, da sich die personalrechtlichen Bestimmungen in verschiedenen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien der Regierung finden. Diese Verbesserung darf jedoch nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.
Mit der Einführung eines Schlichtungsverfahren analog dem privatrechtlichen Verfahren kann neben der Annäherung an das private Recht auch der Wegfall der aufschiebenden Wirkung teilweise kompensiert werden. Die SP und die Gewerkschaften lehnen trotzdem die Aufhebung der aufschiebenden Wirkung bei einer Kündigung ab. Ein entsprechender Antrag wird gestellt werden. Wird an der Aufhebung festgehalten, ist die SP aber der Meinung, dass bei einem Entscheid im Schlichtungsverfahren zu Gunsten eines Arbeitnehmenden das Recht auf Weiterbeschäftigung Vorrang vor Entschädigung haben muss. Der Kanton als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber hat hier ganz klar eine Vorbildfunktion. Auch hier wird die SP Antrag stellen.
Ursprünglich war geplant, das Personalgesetz mit dem neuen Pensionskassengesetz in Kraft zu setzen. So waren auch die Vernehmlassungen beider Vorlagen terminiert. Für das Personal wesentliche Bestimmungen sind direkt voneinander abhängig. Hier verweist sie auf die nicht mehr im Gesetz vorhandenen Bestimmungen zu den Altersüberbrückungsleistungen bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab Alter 58. Diese Bestimmungen wurden gestrichen, das Pensionsalter wird aber trotzdem auf 65 erhöht. Die Erhöhung des Pensionsalters wird deshalb nicht befürwortet. Hier erwarten sie eine Zusicherung, dass diese Bestimmungen mit dem Pensionskassengesetz umgesetzt werden.
Grundsätzlich gilt zu bemerken, dass das Personalgesetz in sich stimmt und eine Vereinheitlichung zu begrüssen ist. Wie aber eingangs erwähnt, darf es für das Personal in der Gesamtsicht keine Verschlechterung geben.
Die SP ist für eintreten, wird aber, wo es für sie angezeigt ist, Anträge stellen.

Der Kommissionspräsident erkundigt sich, was die PVK ist.

Gemäss Huber-Rorschach ist das die Personalverbändekonferenz des Kantons St.Gallen, deren Präsidentin sie seit zwei Jahren ist.

Huser-Rapperswil-Jona dankt der Regierung für die sorgfältig ausgearbeitete Vorlage für ein neues Personalgesetz für das Staatspersonal. Die FDP hat sich bereits im Vernehmlassungsverfahren detailliert mit dem Entwurf des neuen Gesetzes auseinandergesetzt und in ihrer Vernehmlassung vom 30. September 2009 diverse Änderungsanträge gestellt. Einige dieser Vorschläge wurden in der nun vorliegenden Version bereits berücksichtigt, wofür sie der Regierung an dieser Stelle bestens dankt.
Die FDP-Delegation befürwortet ausdrücklich die Schaffung eines eigenständigen Personalgesetzes für das Staatspersonal und auch eine weitere Annäherung an das private Arbeitsrecht. Sie erachtet insbesondere folgende Punkte als wesentliche und positiv zu bewertende Neuerungen: Verzicht auf den Beamtenstatus; Einführung des Vertrags- anstelle des Verfügungsmodells; Ruhestand mit Erreichen des 65. Altersjahres bei gleichzeitiger Flexibilisierung eines möglichen Altersrücktritts durch den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden; Verzicht auf aufschiebende Wirkung von Rechtsmitteln gegen unrechtmässige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und Wegfall einer Verpflichtung zur Wiedereinsetzung. Trotzdem stellen sich für die FDP-Delegation auch kritische Fragen, wie z.B. zeitlich gestaffelte Regelung von Personalgesetz und beruflicher Vorsorge ohne entsprechende sachliche oder zeitliche Dringlichkeit; Einführung eines Mindestlohnes; Regelung von Sachverhalten, die ihrerseits bereits absehbaren Änderungen unterworfen sind, wie bspw. Volksschulgesetz, regionale Schulaufsicht (Art. 128) oder Personalgesetz Art. 10 (Zuständigkeit der Regierung für die Begründung und Beendigung

des Arbeitsverhältnisses von Chefärztin oder Chefarzt sowie leitende Ärztin/leitender Arzt der kantonalen psychiatrische Dienste); nicht konsequente Handhabung der geschlechtsneutralen Bezeichnungen.
Die FDP-Delegation ist für Eintreten, behält sich aber vor, in der Spezialdiskussion allenfalls noch unbeantwortet gebliebene Fragen sowie Änderungsanträge zu einzelnen Artikeln zu stellen.

Hoare-St.Gallen erklärt sich im Namen ihrer Fraktion grundsätzlich einverstanden mit dem vorgelegten Gesetz und würdigt die grosse Arbeit der Projektgruppen, die dahintersteckt. Es sind die grossen Züge, die sie unterstützen:
Die Zusammenfassung und Vereinfachung in einem ausführlichen Rahmengesetz – obwohl noch genügend viele Verdeutlichungen in Verordnungen zu geschehen haben werden; die Abkehr vom Beamtenstatus, den nicht wenige schon abgeschafft glaubten; die Beibehaltung der öffentlich-rechtlichen Anstellung bei gleichzeitiger weiterer Annäherung ans Obligationenrecht; die Harmonisierung des Altersrücktritts und die vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten; die etwas deutlicher formulierten Instrumente der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit; die Harmonisierung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder bei Unfall.
Es gibt aber auch Punkte, die weniger Freude machen: Ein nur leicht besserer Kündigungsschutz, als er im OR vorgesehen ist – besser gesagt, ein paar zusätzliche Instrumente, sich als Arbeitnehmerin zu wehren – mehr nicht. Der Schutz für Whistleblower wird zwar zaghaft an zwei Stellen erwähnt, aber es besteht kein konkreter Vorschlag, wie er ins Gesetz aufgenommen werden könnte. Sie wird einen entsprechenden Vorschlag einbringen. Es gibt keinen Grund hier nicht zu den Vorreiterkantonen in der Schweiz zu gehören, die dieses Thema anpacken. Wenn in Artikel 43 flexible Lohnbestandteile vorgesehen sind, weil diese die Privatwirtschaft für gewisse Tätigkeiten auch vorsieht – dann sei die Frage erlaubt: Wird hier von der Finanzwirtschaft geredet? Flexibilität ist nach ihrer Meinung durch den Prozentsatz der Lohnsumme für a.o. Leistungen gegeben. Im Weiteren ist nur punktuell zu erkennen, welche Erkenntnisse aus dem Postulatsbericht „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in dieses Gesetz Eingang gefunden haben. Zur Familie gehört je länger je mehr auch die Betreuung alternder, vielleicht kranker Angehöriger – nicht nur Kinder. Und da die berufliche Belastung in den letzten Jahren stark steigt, wäre eine Senkung der Wochenarbeitszeit ein Thema.
Eines ihrer persönlichen Anliegen ist die Verbesserung der vertraglichen Situation „privatrechtlicher“ Angestellten an der Uni St. Gallen, wo es bei Anstellungsverhältnissen recht viel Raum für Willkür gibt. Dieses Thema ist nun wenigstens zur Kenntnis genommen, wenn auch verschoben. Ebenso die Sache mit der Besoldungsordnung. Das findet sie gut. Es liegt ein gutes Instrument vor, wenn es denn von den vorgesetzten Stellen richtig und verantwortungsvoll angewendet wird.
Sie denkt, dass der Kantonsrat, die Kantonsbevölkerung ein vitales Interesse daran hat, dass der Konzern Kantonsverwaltung geführt wird wie eine vorzüglich aufgestelltes Familienunternehmen, in dem zu Mitarbeitenden und Ressourcen sorgfältig geschaut wird, auf dass es Jahrzehnte, ja das nächste Jahrhundert in bester Verfassung meistern kann.

Zoller-Sargans führt aus, dass die CVP die Stossrichtung des Personalgesetzes schon in der Vernehmlassung begrüsst hat. Weil die zentralen Punkte, nämlich die Ausrichtung an die Privatwirtschaft, die Zusammenfassung der personalrechtlichen Regelungen in einem Erlass sowie die Adressierung über die Staatsverwaltung hinaus unverändert geblieben sind, gilt das weiterhin. Gegenüber der Vernehmlassung haben sich jedoch zwei wesentliche Änderungen ergeben, die erstaunen. Einerseits die Regelung der Ausrichtung der Inkonvenienzen bei Abwesenheiten, andererseits die Auslagerung der Fragen zum Pensionskassengesetz. In diesem Fall wird die Diskussion eines heissen Eisens auf später verschoben. In einigen Bereichen hat die CVP den Eindruck, dass die Interessen der Arbeitnehmenden stärker gewichtet sind als diejenigen des Arbeitgebers Hier werden sie bei den betreffenden Artikeln nachfragen und gegebenenfalls Anträge stellen. Im Übrigen kann er schon jetzt darauf hinweisen, dass die CVP das Anliegen der VSGP unterstützt.

Gemäss Thoma-Andwil stellt sich für die SVP die grundsätzliche Frage, ob es dieses Gesetz überhaupt braucht und weshalb die Arbeitsverträge nicht privatrechtlich geregelt werden. Generell lässt sich feststellen, dass das Personalgesetz im Vergleich zum Privatrecht deutlich abweicht, was sich sachlich nicht rechtfertigen lässt. Ziel muss es sein, dass Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis der Privatwirtschaft anzugleichen. Vorgängig wurde erwähnt, dass der Kanton Vorbild sein soll. Es stellt sich die Frage: für wen? Für die Privatwirtschaft? Er geht hier mit dem Experten einig, wonach sich das Personalrecht des Kantons der Privatwirtschaft angleichen soll und nicht umgekehrt. Mit welchem Recht soll ein Angestellter im Staatsdienst bessere Anstellungsbedingungen haben als ein Mitarbeiter in der Privatwirtschaft. Die zusätzlichen Annehmlichkeiten haben zudem deutliche Kostenkonsequenzen, die weder der Kanton noch die Gemeinden zu tragen haben, sondern der Steuerzahler. Im Weiteren stellt sich die Frage, für wie viele Mitarbeitende das Gesetz nun eigentlich anwendbar ist. Wenn er es richtig verstanden hat, sind rund 7'000 Personen betroffen, für die anderen 7'000 Mitarbeiter in den Spitalregionen und in der UNI werden zusätzliche Regelungen geschaffen.

Die finanziellen Konsequenzen für Kanton und Gemeinden sind sehr gross. Es wäre interessant zu wissen, wie die konkreten Konsequenzen für die Gemeinden aussehen. Hier entstehen Kosten, die relevant sein können. Ebenfalls aufgefallen ist, dass ausserordentlich viel auf Verordnungsstufe geregelt wird. Es stellt sich die Frage, ob es gut oder nicht gut ist, wenn die Regierung so viele Kompetenzen erhält. Als kritisches Beispiel erwähnt er die Regelung der Anzahl Ferientage auf Verordnungsstufe. Die beabsichtigte Erhöhung der Ferientage schlägt gemäss Hochrechnung mit 7 Mio. Franken zu Buche. Das gibt ihm ein mulmiges Gefühl. Die Vereinbarkeit von Kantonsratsmandaten für Staatsangestellte ist ebenfalls noch zu diskutieren. Da braucht es möglich klare Linien.
Zusammengefasst stellt sich die Frage, ob das Personalgesetz so gut ist, ob die Bevorteilung gegenüber der Privatwirtschaft statthaft ist. Die SVP ist mit wenig Begeisterung für Eintreten. Sie behält sich vor, bei den einzelnen Artikeln Anträge zu stellen und je nach Entwicklung der Beratung auch bei Abstimmungen eine andere Position einzunehmen.

Regierungsrat Gehrer dankt für die mehrheitlich positive Aufnahme und die Rückmeldungen. Er möchte an dieser Stelle auf zwei, drei Sachen kurz eingehen. Thoma-Andwil hat konkret die Frage gestellt, für wie viele Personen das Gesetz gilt. In der Staatsverwaltung sind rund 6'000 Personen beschäftigt. Dazu kommen nochmals knapp 6'000 Mitarbeitende der Anstalten, insbesondere der Spitäler. Zusammen mit Universität, Gebäudeversicherungsanstalt und Sozialversicherungsanstalt kann von insgesamt knapp 15'000 Personen ausgegangen werden. Das Gesetz gilt jedoch nicht für alle Mitarbeitenden in der ganzen Regelungsdichte. Als Beispiel führt er die Universität an. Es ist europaweit üblich, dass die Professoren für die Dauer von sechs bis acht Jahren gewählt werden. Bei einer zu stark an das Privatrecht angelehnten Regelung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten findet die UNI keine Professoren mehr. Hier kommt die Spezialgesetzregelung zum Zug. Auch im Spitalbereich werden Spezialregelungen benötigt. Dabei denkt er an das Arbeitsgesetz und die Regelungen über die Arbeitszeiten. Als weiteres Beispiel nennt er die Erfindungen. In der Zentralverwaltung gehören Erfindungen klar dem Kanton. Bei Erfindungen und Patenten von Universitätsprofessoren oder Ärzten liegt der Fall wieder anders. Diese Normierung muss über die Spezialgesetzgebung gelöst werden. Er weist darauf hin, dass diese Gesetze auch wieder der Beratung und damit dem Referendum unterliegen.
Bei den Ausführungen von Thoma-Andwil hat er einen Widerspruch erkannt. Einerseits hat dieser sich gefragt, ob es überhaupt ein Gesetz brauche, andererseits aber festgestellt, dass zu viel auf Verordnungsstufe geregelt sei. Ohne Gesetz gäbe es noch viel mehr Regelungen auf Verordnungsstufen. Man könnte diese zwar der Genehmigung des Kantonsrates unterlegen. Der Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers, also der Regierung, kann jedoch mit einem Rahmengesetz viel besser im Griff behalten werden. Das Gesetz könnte schlanker sein. Es wurde aber, insbesondere auch im Hinblick auf die Rechtssicherheit, bewusst breiter gestaltet.

Bezüglich Gemeinden verhält es sich so, dass das Gesetz gilt, wenn die Gemeinden über kein eigenes Personalreglement verfügen. Er verweist auf die Änderung von Art. 95 des Gemein-

degesetzes (Seite 86 der Botschaft). Die Gemeinden haben es demnach selber in der Hand, wie weit sie das Personalgesetz anwenden.

Auf die anderen Punkte wird er im Rahmen der Spezialdiskussion eingehen.

**Abstimmung über Eintreten**

| | |
|---|---|
| für Eintreten: | 15 |
| gegen Eintreten: | 0 |
| Enthaltungen: | 0 |

Die vorberatende Kommission tritt einstimmig auf den Bericht ein.

## 5. Detailberatung

Der Kommissionspräsident lässt die **Botschaft** behandeln.

**Zusammenfassung**
Keine Wortmeldung

**1. Ausgangslage**
1.1. Grundzüge des geltenden Personalrechts
1.2. Grundzüge der Personalpolitik
Zu Ziffer 1 keine Wortmeldung.

**2. Entwicklung und Handlungsbedarf**
2.1. Nachvollzug der Kantonsverfassung
2.2. Annäherung an das private Arbeitsrecht
2.3. Revision des Lohnsystems
2.4. Gesellschaftliche Veränderungen
2.5. Vorgehen im Projekt
Zu Ziffer 2 keine Wortmeldung.

**3. Schwerpunkte des Gesetzesentwurfs**
3.1. Eigenständiges Personalgesetz
Keine Wortmeldung.

3.2. Sozialpartnerschaft
Für Sturzenegger-Flums stellt sich aufgrund des Referates von Prof. Geiser und dessen Beispiel zum Gesamtarbeitsvertag im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis die Frage, wie es sich in dieser Hinsicht mit der Sozialpartnerschaft verhält. Wenn die Partner etwas aushandeln, das vom Parlament dann nicht akzeptiert wird, stellt sich hier eine Grundsatzfrage.

Huber-Rorschach gibt Auskunft. Die Sozialpartnerschaft ist ein Instrument zur Pflege der Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Es ist allen Teilnehmenden bewusst, dass alle Beschlüsse vom Kantonsrat bewilligt werden müssen. Anliegen des Personals können direkt dem Arbeitgeber unterbreitet und mit ihm diskutiert werden. Wenn dies über das Parlament laufen müsste, wäre dies viel komplizierter.

Der Kommissionspräsident informiert sich über die Zuständigkeiten der Personalverbände für verschiedene Berufs– bzw. Funktionsgruppen.

Huber-Rorschach infomiert, an der Personalverbändekonferenz (PVK) sind alle Personalverbände der Berufsgruppen und die Personalgewerkschaften vertreten. Betrifft ein Problem nur eine Berufsgruppe, kann auch direkt mit dem jeweils zuständigen Departement gesprochen werden.

Kühne-Flawil antwortet als Präsident des Verbandes Kantonspolizei. Die Sozialpartnerschaft ist auch aus Sicht der Arbeitgeber von Vorteil. So steht ihm nur ein Ansprechpartner gegenüber. Wenn eine Frage viele Arbeitnehmende betrifft, wäre es für den Arbeitgeber kompliziert oder unmöglich, mit jedem einzelnen Arbeitnehmenden zu sprechen. Die Verhandlung wird mit der Sozialpartnerschaft auch vereinfacht.

Sturzenegger-Flums hält fest, dass er nicht die Sozialpartnerschaft in Frage stellt, diese ist für ihn selbstverständlich. Er fragt sich, ob sie im Gesetz festgeschrieben sein muss. Er wird dieses Thema beim entsprechenden Artikel des Gesetzes nochmals aufnehmen. Hier wollte er nur diese Grundsatzfrage stellen.

Huber-Rorschach weist daraufhin, dass die Sozialpartnerschaft auch ein Bekenntnis zur Pflege der Beziehung ist. Auch ohne gesetzliche Grundlage könnten Gespräche geführt werden. Im öffentlichen Recht gilt das Mitwirkungsgesetz des Privatrechtes nicht. Es gibt keinen Anspruch auf Mitwirkung im öffentlichen Recht. Die Erwähnung im Gesetz ist als Bekenntnis anzusehen.

Regierungsrat Gehrer unterstützt diese Aussagen. Auch die Regierung ist überzeugt, dass die Sozialpartnerschaft auf Gesetzesstufe zu stellen ist. Zwingend notwendig ist dies allerdings nicht. Auch wenn eine gesetzliche Bestimmung vorhanden ist, gilt der Vorbehalt der Budgetkompetenz des Kantonsrates. Das Finanzdepartement trifft sich jährlich 2-3-mal mit den Delegierten der PVK. Im Wesentlichen geht es dann um den Teuerungsausgleich. Dies muss früh miteinander diskutiert werden, damit man die gegenseitigen Positionen kennt. Es sind jeweils ziemlich harte Auseinandersetzungen, aber mit dem gegenseitigen Respekt. Dies läuft indessen immer unter dem Vorbehalt der Entscheidungskompetenz des Kantonsrates.

3.3. Änderung der Anstellungsform
Keine Wortmeldung.

3.4. Anwendung des Disziplinarrechtes
Hoare-St.Gallen möchte wissen, für welche Arbeitnehmenden das Disziplinargesetz erhalten bleiben würde.

Regierungsrat Gehrer verweist auf Seite 88 der Botschaft. Dort wird aufgezeigt, dass es sich um die Magistratspersonen handelt und um alle, die vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt werden. Der Kommentar dazu befindet sich auf Seite 57 der Botschaft.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass davon die Rede war, dass die Polizei gegen die Nichtunterstellung unter das Disziplinargesetz ist.

3.5. Rechtsschutzverfahren
3.6. Altersrücktritt
Zu den Ziffern 3.5. und 3.6. keine Wortmeldung.

**4. Auswirkungen auf den Bildungsbereich**
4.1. Ausgangslage
4.2. Übernahme lehrerberufsunabhängiger Vorschriften des Personalgesetzes in die Schulgesetze
4.3. Kompetenzen und Lasten von Kanton und Gemeinden in der Volksschule
4.4. Hochschulen
Zu Ziffer 4 keine Wortmeldung.

**5. Übergang zum neuen Personalrecht**
Huser-Rapperswil-Jona erkundigt sich nach dem Übergangsrecht betreffend die Wählbarkeit in den Kantonsrat. Im Moment ist dazu kein Übergangsrecht vorgesehen. Auch eine Übergangsfrist für auf Amtsdauer gewählte Personen ist nicht vorhanden.

P. Schlegel weist daraufhin, dass die bisherige Regelung weitergeführt werden soll. Wenn keine Abweichung beschlossen wird, braucht es keine Übergangsbestimmung.

**6. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens**
Keine Wortmeldung

Der Kommissionspräsident lädt zu einer Pause von zehn Minuten.

**7. Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln**

Der Kommissionspräsident legt fest, dass nun das Gesetz mit der Botschaft in der Reihenfolge der Artikel beraten wird.

*Artikel 1 (Gegenstand)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 2 (Geltungsbereich)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 3 (Personalpolitik a) Grundsätze)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 4 (b) Leitbild)*

Hoare-St.Gallen hat das bestehende Leitbild zum ersten Mal erhalten. Sie fragt an, ob mit der Erwähnung des Leitbildes im Gesetz das bestehende Leitbild wieder geändert werden soll? Die Umsetzung des Leitbildes hängt stark von den Vorgesetzten ab. Als Parlamentarierin hat sie oft mit den obersten Kadern zu tun. Es gibt aber auch das untere Kader, das die Personalentscheide fällt. Ein gutes Leitbild ist hier Voraussetzung für eine gute Umsetzung.

Schnider-Vilters-Wangs will wissen, ob sich das Leitbild im Rahmen des Gesetzes bewegt?

P. Schlegel weist darauf hin, dass die Umsetzung der Personalpolitik alle drei Jahre mit einer Personalumfrage gemessen wird. Daraus hat sich in diesem Jahr ein hohes Zufriedenheitsniveau gezeigt, insbesondere mit den Vorgesetzten. Dies betrifft die Zentralverwaltung. Die andern Betriebe machen eigene Umfragen.

*Artikel 5 (Sozialpartnerschaft)*

Sturzenegger-Flums weist nochmals darauf hin, dass die Bestimmung zur Sozialpartnerschaft in der SVP ein umstrittener Punkt ist. Er verzichtet aber im Moment auf einen Antrag, da er zuerst mit der Fraktion darüber sprechen will. Man behält sich aber eine nachträgliche Eingabe dazu vor.

*Artikel 6 (Information und Mitwirkung)*

Zoller-Sargans und die Fraktion CVP fragt sich, ob das Wort "Mitwirkung" in diesem Artikel nicht falsche Erwartungen weckt. Man kann miteinander diskutieren und miteinander Lösungen suchen. Am Schluss haben aber die Personalverbände nicht die Möglichkeit, etwas durchzusetzen. Diese Möglichkeit, wie sie beispielsweise bei einem Gesamtarbeitsvertrag möglich ist, ist beschränkt, weil sie vom Parlament übersteuert werden können. Wir haben daher gewisse Vorbehalte. Danach folgen im Gesetz verschiedene Sachverhalte, die beschreiben, wo die Mitwirkung möglich sein soll. Dagegen bestehen ebenfalls Vorbehalte. Das betrifft den Punkt c) zur Umstrukturierung der Staatsverwaltung. Die Sozialpartner wollen zum Beispiel nichts ändern, man will, dass es gleich bleibt. Das Gleiche gilt für den Punkt d), die Übertragung von Teilen der Staatsverwaltung an Dritte. Auch das finden wir heikel. Zoller möchte dies daher zur

Diskussion stellen. Zumindest möchte er vom Regierungsrat oder vom Personalamt etwas dazu hören.

Regierungsrat Gehrer führt dazu aus, dass bewusst das Wort "Mitwirkung" gewählt wurde, da es über ein reines Anhörungsrecht hinaus geht. Aber es ist relativ einseitig. Es ist wie eine Vernehmlassung, man ist überhaupt nicht gebunden und die Mitwirkung hat den Aspekt, dass man über Gegenstände der Sozialpartnerschaft, also über die Besoldung Verhandlungen führt. Man diskutiert miteinander. Das betont das Partnerschaftliche mehr. Natürlich immer nur im Rahmen erstens der Gesetzgebung und zweitens der vom Kantonsrat vorgegebenen Budgetkompetenz. Aber es ist klar mehr als ein Anhörungsrecht.

Huber-Rorschach verweist auf das Mitwirkungsgesetz, auf das man sich abgestützt hat. Dort gibt es Mitsprache, Mitbestimmung und Mitwirkung. Es gibt also eine Hierarchie der Mitwirkungsrechte. Mitwirkung ist in der untersten Hierarchiestufe. Es ist keine Mitbestimmung. Mitbestimmung heisst, wir bestimmen mit, wie es gehen soll. Aber hier ist wirklich nur das miteinander Reden, das Aufnehmen von Anliegen, aber nicht das Recht gemeint, am Schluss zu bestimmen, wie es gehen soll. Die Mitbestimmung ist ausgeschlossen.

Kühne-Flawil weist darauf hin, dass ein Kerngedanke dieses neuen Personalgesetzes eine Annäherung der personalrechtlichen an die privatrechtlichen Bestimmungen ist. Im Privatrecht gibt es ein Mitwirkungsgesetz, das eine Mitwirkung sogar ausdrücklich vorschreibt. Indem die Mitwirkung in Artikel 6 des Personalgesetzes erwähnt ist, wird gezeigt, was Mitwirkung ist, die letztlich immer noch unter dem Genehmigungsvorbehalt des Kantonsrates bleibt.

Schnider-Vilters-Wangs fragt, wie das zu verstehen ist, wenn weder eine Mitbestimmung noch eine Mitwirkung im Gesetz vorgesehen ist. Was sind die Folgen davon?

Kühne-Flawil antwortet das Gesetz ist kürzer, die Regierung und die Personalverbände würden dennoch miteinander im gleichen Sinn und Geist sprechen und diskutieren. Man verliert nichts und man gewinnt damit auch nichts.

Hoare-St.Gallen hält fest, in der Schweiz können die Regierungsverhältnisse bekanntlich ändern. Sie möchte dann lieber eine Grundlage im Gesetz haben, als dass dies irgendwelchen Affinitäten der verhandlungsführenden Regierungen überlassen würde.

Huber-Rorschach fügt an, es geht in erster Linie um Verbindlichkeit von Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft zueinander. Sie hat das vorgängig schon erwähnt. Es geht darum, dass man das Verhältnis miteinander findet, und dass die Partner, das heisst das Personal und die Arbeitgeber wissen, in welchem Verhältnis miteinander gesprochen wird. Sie findet, auch dies ist eine Aussage, ein Bekenntnis gegenüber dem Personal. Man darf dies nicht unterschätzen. Es sind 15'000 Mitarbeitende, die diesem Gesetz unterstehen. Dass man hier eine Aussage macht, findet sie wichtig. Die kantonale Verwaltung ist ein Grosskonzern. Und mit der Erwähnung im Gesetz besteht eine Grundlage für die Zusammenarbeit. Im Gegensatz zum Privatrecht kann das Staatspersonal die Zusammenarbeit nicht über das Mitwirkungsgesetz einfordern. Dort können 50 Mitarbeitende sagen, sie wünschen das. Ab 50 Mitarbeitenden kann der Betrieb sagen, wir wollen dies einführen. Im öffentlichen Recht kann man das nicht. Darum ist es auch ein Bekenntnis für das Personal.

Der Kommissionspräsident fragt, ob ein Antrag gestellt wird.

Zoller-Sargans weist darauf hin, dass die Vernehmlassung der CVP in diesem Punkt klar gewesen sei. Wir sind eine relativ kleine Delegation, die in der Vorbereitung für die heutige Sitzung miteinander diskutiert hat. Vor der Antragstellung sollte darüber nochmals diskutiert werden. Die CVP stört das Wort "Mitwirkung" und die Mehrheit der Gruppe der CVP stört die Mitwirkung insbesondere in den Punkten c) und d). Wenn es somit um Änderungen dieses Gesetzes geht, da meinen wir, dass die Personalverbände sehr stark betroffen sind. Auch wenn es um Umstrukturierungen geht, ist die Mitwirkung problematisch. Das Wort "Mitwirkung" kann

falsche Vorstellungen wecken. Es ist auch ein Bereich, in dem wir meinen, dass die Mitwirkung eher eine Blockade bewirken könnte, als das Finden einer gemeinsamen Lösung zu fördern. Er stellt die Frage, ob man dazu vielleicht nochmals eine Ausführung machen kann. Ist es denkbar, dass man das aufteilt? Wenn man zu den Punkten a), b) und e) im Sinn eines Konsenses versucht, die Information zu verarbeiten. Und c) und d) nur im Sinn eines Austausches, einer Vernehmlassung führt. Wäre es rein systematisch denkbar, dass man es so aufteilen könnte?

Regierungsrat Gehrer antwortet, gesetzgeberisch wäre dies ohne weiteres möglich. Man könnte c) oder d) ganz streichen. Man sagt dann dazu nichts. Es wäre durch den Ingress erfasst. Es bleibt der Absatz eins. Nach unserer Meinung macht aber eine Änderung keinen Sinn. Auf der Stufe Mitwirkung ist es gerade auch bei einer Umstrukturierung der Staatsverwaltung der Regierung ein Anliegen, möglichst früh auch die Interessen der Personalverbände zu hören. Für die Regierung gibt es keinen qualitativen Unterschied, wenn bei Sachverhalten nach den Buchstaben c) und d) anders vorgegangen werden müsste und nur eine Anhörung gemacht werden könnte.

Fässler-St.Gallen kann die Ängste, welche die CVP äussert, nicht ganz verstehen. Es ist oft gesagt worden, dass die Mitwirkung keine Mitbestimmung ist. Was von der CVP befürchtet wird, ist - wie nun mehrmals bestätigt wurde - nicht so. Wieso man dies dann doch herausstreichen sollte, obwohl das nicht so verstanden werden kann, wie dies nun verstanden werden will, versteht er nicht wirklich. Auch inhaltlich ist es doch richtig, wenn man mit den Leuten spricht, wenn man etwas ändern will. Es ist ja auch möglich, dass man etwas Gescheites erfährt und einen Fehler darum nicht macht. Fässler hat wenig Verständnis für die Überlegungen und bittet darum, die Bestimmung so zu lassen, wie sie in der Vorlage ist.

Zoller-Sargans möchte zwei Anträge stellen:
1. Antrag: das Wort "Mitwirkung" in Art. 6 ist zu streichen
2. Antrag: die Buchstaben c) und d) sind zu streichen

Der Kommissionspräsident präzisiert:
1. Antrag: im Titel sollen die Worte "und Mitwirkung" gestrichen werden.
2. Antrag: Buchstaben c) und d) von Art. 6 streichen.

Zoller-Sargans bestätigt dies und ergänzt, auch der Einführungssatz müsste sinngemäss angepasst werden.

**Abstimmung zum Antrag 1:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Zoller: | 7 |
| dagegen: | 7 |
| Enthaltung: | 1 |

Stichentscheid des Kommissionspräsidenten: für Antrag Zoller

**Abstimmung zum Antrag 2:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Zoller: | 7 |
| dagegen: | 7 |
| Enthaltung: | 1 |

Stichentscheid des Kommissionspräsidenten: für Antrag Zoller

Damit wurden beide Anträge angenommen.

*Artikel 7 (Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 8 (ergänzendes Recht)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 9 (Arbeitgeberin oder Arbeitgeber)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 10 (Zuständigkeit a) Regierung)*

Huser-Rapperswil-Jona weist darauf hin, dass demnächst das Gesetz über die Psychiatrischen Dienste in Kraft treten soll. Die Zuständigkeit ist dann ähnlich geregelt wie in den Spitälern. Das Personalgesetz wird somit dann wieder geändert werden müssen, was unschön ist. Das Personalgesetz wird nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Psychiatrischen Dienste von der Verwaltung anzupassen sein.

Schnider-Vilters-Wangs fragt, an was gedacht wird, wenn in Buchstabe e) "nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen" die Rede ist.

Aus dem Plenum: Gemäss Kommentar betrifft dies das Amt für Justizvollzug, die Strafanstalten. Auch weitere sind gemeint, die eine entsprechende Spezialgesetzgebung haben.

Artikel 11 (b) Departemente, Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden
1. Grundsatz)

Keine Wortmeldung

*Artikel 12 (2. Übertragung)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 13 (Personalamt)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 14 (Rechtsnatur)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 15 (Begründung a) Allgemein)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 16 (b) bei vom Volk oder Kantonsrat Gewählten)*

Regierungsrat Gehrer ergänzt, dass man sich fragen kann, was bei den Magistratspersonen gilt, die ja vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind. Für diese Personen macht man keinen Vertrag. Wer würde einen solchen überhaupt abschliessen? In diesen Ämtern gibt es keine eigentlichen Vertragsparteien. Diese Verhältnisse sind im Grossratsbeschluss der Magistratspersonen geregelt. Es ist ein Beschluss. Für diese Personen gibt es also keine speziellen Verträge. Gemäss nachstehenden Art. 92 ff. ist aber das Personalgesetz sachgemäss anwendbar.

Der Kommissionspräsident fragt nach, auch ein Regierungsrat müsse doch nach der Wahl eine Bestätigung erhalten. Wie läuft dies ab?

Regierungsrat Gehrer erläutert, dass eine Urkunde ausgehändigt wird. Auch wenn der Kantonsrat wählt, erhalten die Gewählten eine Urkunde als Wahlbestätigung.

Zoller-Sargans bemerkt, bei den Gemeindepräsidenten ist es gleich. Es gilt das Gemeindegesetz.

*Artikel 17 (Grundsatz)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 18 (Probezeit)*

Zoller-Sargans will wissen, wie es in einem speziellen Fall in einem kleinen Amt wäre, wenn in einem kleinen Team der Vorgesetze länger ausfällt. Dann ist es für beide Seiten schwierig zu beurteilen, ob es passt. Im konkreten Fall sitzt ein Grundbuchverwalter in der Probezeit drei Monate allein im Büro und am Schluss sollte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entscheiden, ob das in ein normales Verhältnis übergeht oder nicht. Wie wird das beurteilt? Muss das speziell geregelt werden oder ist das so selten, dass es keine Regelung braucht?

Regierungsrat Gehrer erläutert, dass in der Staatsverwaltung, für welche das Gesetz in erster Linie gilt, die ganz kleinen Verhältnisse nicht vorhanden sind, die es nicht möglich machen, bei Ausfall des Vorgesetzten sofort einen Stellvertreter zu wählen. Einer übernimmt dann die Funktion. Nur ein Vorgesetzter und ein Mitarbeiter ist selten.

Schnider-Vilters-Wangs erklärt, in den Gemeinden kann es so sein, dass einer aus einer anderen Gemeinde als Stellvertreter einspringt.

Regierungsrat Gehrer bemerkt, die Bedeutung solcher Sachverhalte sei gering. In einem Einzelfall, wenn nur gerade zwei oder drei Personen arbeiten, kann er sich vorstellen, dass dann bei der Anstellung auf die Probezeit verzichtet würde. Das ist möglich.

Der Kommissionspräsident bemerkt dazu, dass die Probezeit nicht verlängert werden kann, was Zoller wünschen würde. Er will wissen, wie man sich zu einer Verlängerung der Probezeit stellen würde.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dann würde man massiv über das Obligationenrecht hinaus gehen. Das sieht drei Monate vor.

Der Kommissionspräsident hält fest, wir sind nicht an das Obligationenrecht gebunden. Er fragt darum, wie man dazu steht.

Huber-Rorschach betont, dass in der Vernehmlassung Wert darauf gelegt worden ist, dass die dreimonatige Probezeit nicht beliebig verlängert werden kann. Dass man auf die Probezeit verzichten kann oder sie, dort wo es angezeigt ist, verkürzen kann, erscheint richtig. Aber man soll sie nicht einfach verlängern können, wenn es etwas kritisch wird. Das hat man nicht gewollt. Das war ein Grundsatz. Zudem will man sich an das Obligationenrecht annähern. Dort dauert die Probezeit klar drei Monate oder sogar nur einen Monat, der auf drei Monate verlängert werden kann. In diesem Sinn gibt es den geschilderten Fall nur in Ausnahmefällen. Daran kann sich das Gesetz nicht ausrichten.

Kühne-Flawil fügt bei, die Maximalfrist nach Obligationenrecht ist gesetzlich zwingend. Wenn man sich am Obligationenrecht orientiert, erscheint es nicht haltbar, wenn man dann die Probezeit wieder verlängert.

P. Schlegel führt aus, die Regelung im Obligationenrecht ist klar. Aber im öffentlichen Recht kann man auch längere Probezeiten abmachen. Im Kommentar zu Artikel 18 ist erwähnt, dass die Gründe für eine solche Verlängerung bei beiden Vertragsparteien eintreten können. Im Absatz 2 kommt dies vielleicht zu wenig zum Ausdruck. Aber angedacht ist es, dass man auch in einem solchen Fall, da die Probezeit ja beiden Seiten zum Kennenlernen dient, auch eine Verlängerung gemacht werden könnte. In einem Arbeitsvertrag kann man dies natürlich nicht vorsehen, das würde keinen Sinn machen. Es handelt sich um eine Ausnahmeregelung.

Huser-Rapperswil-Jona möchte betonen, dass es nur Ausnahmen sein können, die eine längere Probezeit rechtfertigen. Allenfalls müsste man die Probezeit auf den Einzelfall bezogen auch

kürzen, weil recht einschneidende kürzere Fristen gelten. Da denkt sie, muss eine klare Regelung der Grundsatz sein und im Einzelfall im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmenden auch kürzere oder längere Fristen.

Zoller-Sargans ist mit der Antwort zufrieden.

Sturzenegger-Flums erlebt es immer wieder, dass man als Gemeinde manchmal lange warten muss, bis zum Beispiel im Baudepartement die richtige Ansprechperson erreichbar ist, weil die Angestellte nur an einem Tag in der Woche arbeitet. Er will wissen, ob der Staat eine Mindestbeschäftigungsdauer hat, oder ob dies völlig frei sei und ob eine Mindestbeschäftigung von zum Beispiel 40 Prozent geregelt werden müsste?

Der Kommissionspräsident hält fest, dass dies gesetzlich nicht geregelt ist. An und für sich kann man dies tun. Wir müssen entscheiden, ob wir das wollen oder nicht. Es macht keinen Sinn, eine Regelung zu machen.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass sie bei einer Festsetzung eines Mindestpensums keine studentischen Mitarbeitende mehr einstellen könnte. Dies hat ganz praktische Konsequenzen. Warum sollte man einen Mindestbeschäftigungsgrad einführen? Es ist nicht der Normalfall, dass alle Probleme haben, weil jemand nur 10 Prozent arbeitet, das ist ein halber Tag. Dies findet sie übertrieben.

Huber-Rorschach hält fest, dass sie viele gesetzliche Bestimmungen und Gesamtarbeitsverträge kennt. Aber eine Bestimmung in einem Gesetz oder einem Gesamtarbeitsvertrag, die eine Minimalbeschäftigung vorschreibt, kennt sie nicht. Bei den Lehrpersonen gibt es Einschränkungen.

Kühne-Flawil gibt zu bedenken, dass bei einem Minimalpensum die finanziellen Konsequenzen zu berücksichtigen sind. Wenn alle mindestens zu 40 Prozent angestellt sein müssen, schafft man Pensen für solche, die überhaupt nicht 40 Prozent zu beschäftigen sind. Das geht dann zu Lasten des Staates in ungeahntem Ausmass und die Flexibilität bei der Anstellung geht verloren. Ihn dünkt dies kein gescheiter Ansatz.

F. Büsser ergänzt, dass die angesprochene konkrete Frage in einem Spezialgesetz zu lösen ist. Dass der Kanton als Dienstleister die Erreichbarkeit sicherstellen muss, ist nicht über ein Mindestpensum erreichbar. Ein Pensum im Personalgesetz zu regeln, macht keinen Sinn. Wenn man zum Beispiel vorschreibt, mindestens 80Prozent Beschäftigung und die Person, die man erreichen will, gerade an einem andern Ort beschäftigt ist, ist das Problem nicht gelöst. Dies ist eine Frage, die auf anderem Weg geregelt werden muss.

*Artikel 19 Gründe*

Huser-Rapperswil-Jona kommt auf ein Votum von Prof. Geiser zurück, der gewarnt hat, man solle bei der Invalidität sehr aufmerksam sein. Wir haben in Art. 19 Bst. e) eine solche Bestimmung. Hier ist erstens nur die vollständige Invalidität genannt als Beendigungsgrund und zweitens wird nichts über den Zeitpunkt gesagt, auf den uns Prof. Geiser aufmerksam gemacht hat. Darüber müsste noch diskutiert werden.

P. Schlegel erklärt, dass tatsächlich die Regelung besteht, dass bei vollständiger Invalidisierung das Arbeitsverhältnis beendet wird. Bei teilweiser Invalidität wird eine Teilpensionierung gemacht. Hinzuweisen ist, dass wir in unseren Vorsorgeeinrichtungen (Versicherungskasse Staatspersonal und Lehrerversicherungskasse) verschiedene Invaliditäts-Begriffe kennen. Im Staatsdienst gilt die Dienstunfähigkeit. Bei der Invalidenversicherung ist es die Arbeitsunfähigkeit und geht somit viel weiter. Bei der Pensionskassenrevision wird dies ebenfalls vereinheitlicht. Daher ist es auch hier offen formuliert. Klar ist aber, es muss eine vollständige Invalidität sein, dann ist das Arbeitsverhältnis beendet.

Der Kommissionspräsident fragt, wann nun der Zeitpunkt des Beginns der Invalidität ist bzw. wann das Ende des Arbeitsverhältnisses angenommen wird. Ist es zum Beispiel der Unfallzeitpunkt oder der Zeitpunkt, wenn die Invalidität von den Medizinern festgestellt wird?

P. Schlegel antwortet, es ist der Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung ausläuft. Eigentlich sollte der Übergang nahtlos sein. Aber er kann nicht genau sagen, wann das ist.

Kühne-Flawil ergänzt, die IV-Stelle stelle die Invalidität frühestens nach dem Karenzjahr fest. In dieser Zeit laufen die Krankentaggeldversicherungen. Er versteht das so, wenn die vollständige Invalidität festgestellt ist, ab dann ist das Arbeitsverhältnis beendet.

Der Kommissionspräsident fragt, ob dies auch die Verwaltung so versteht.

P. Schlegel erklärt, die Fragen, wann das Dienstverhältnis beendet ist und ab wann kein arbeitsrechtliches Verhältnis mehr besteht, hat man bisher in der Praxis sauber beantwortet. Es bedürfte einer Kündigung oder einer Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen auf den Zeitpunkt, auf den eine IV-Rente bezahlt wird. Es gibt einfach keine Lücke.

Kühne-Flawil weist darauf hin, dass es sein kann, dass die IV-Stelle erst nach zwei Jahren feststellt, dass eine Person schon vor einem Jahr invalid gewesen ist und damals auch Krankentaggeld bezog. Das Krankentaggeld wird dann mit der Rente der Invalidenversicherung verrechnet.

P. Schlegel hält fest, es gibt keine Überentschädigung.

Der Kommissionspräsident betont, dass dies alles unter der Voraussetzung steht, dass die Krankentaggelder 24 Monate laufen. Sonst genügt dies nicht.

Huser-Rapperswil-Jona stellt fest, Zahlungen, die laufen sind ein Punkt und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist etwas anderes. Der Zeitpunkt der Beendigung ist für sie nach wie vor nicht wirklich klar. Ist es die Feststellung der Invalidität oder ist es der Beginn der Rentenzahlung? Sie erwartet dazu noch eine klare Antwort.

Regierungsrat Geher macht den Vorschlag, dass dies auf die zweite Sitzung sauber abgeklärt wird, damit klar ist, wie dies heute ist und wie dies in die Praxis umzusetzen ist.

Hoare-St.Gallen möchte eine weitere Frage zur Klärung anmelden. Es gibt den Fall, dass die Stelle gekündigt ist und die Person während der Kündigungsfrist krank wird. Bis jetzt musste man die Regelung an verschiedenen Orten zusammensuchen. Am Schluss ist es das Obligationenrecht, das sagt, wie lang noch Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Die dauert nämlich nicht wie jetzt im Kanton, ein Jahr, sondern dieses Verhältnis endet dann nach einer bestimmten Frist. Hoare wäre sehr froh, wenn auch dies noch konkret beantwortet werden könnte.

Der Kommissionspräsident fragt, ob diese beiden Punkte nun klar sind. Sollten wir eine zweite Sitzung machen, wären diese zwei Themen zu behandeln.

*Artikel 20 (Kündigung a) Grundsatz)*

Klee-Berneck hat eine Verständnisfrage. Es steht im Gesetz grundsätzlich drei Monate. Insbesondere für Generalsekretäre und für die Amtsleitung findet Klee drei Monate wahnsinnig kurz. Gilt in der Staatsverwaltung generell eine Kündigungsfrist von drei Monaten, oder gibt es Arbeitsverhältnisse, bei denen man Verträge macht mit sechs Monaten? Sie ist Schulratspräsidentin und geht davon aus, dass es dort nicht immer in drei Monaten gehen wird. Gerade für einen Generalsekretär sind drei Monate eine unglaublich kurze Kündigungsfrist.

Dürr-Widnau fragt sich in eine andere Richtung, ob es richtig ist, wenn man mehr als drei Monate Kündigungsfrist vorsieht. Gibt es überhaupt Anstellungsverhältnisse, die über drei Monate

Kündigungsfrist gehen? Es ist zu fragen, ob man sie nach oben limitieren muss. Wenn er diesen Artikel ansieht, ist er offen formuliert. Die Frist könnte theoretisch ein Jahr dauern, oder auch 18 Monate. So verstehen wir ihn in der CVP. Er ist nach oben unbeschränkt. Seine Frage: Hat man sich dazu Gedanken gemacht? Hat man die Kündigungsfrist bewusst nach oben offen gelassen?

Der Kommissionspräsident präzisiert, es geht um den Satz "Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist nach Massgabe des Arbeitsvertrages". Dies ist gemeint und Klee meint, drei Monate könnten zu wenig sein.

P. Schlegel sieht die Lösung darin, dass der Abschnitt "besondere Vereinbarungen" in den Arbeitsverträgen für die Ämter und Departemente nicht völlig frei bestimmbar sein kann. Er stellt sich vor, dass es dazu Dienstanweisungen der Regierung braucht, die vorschreiben, dass für bestimmte Funktionen zum Beispiel für Generalsekretäre oder Amtsleiter eine Kündigungsfrist von beispielsweise sechs Monaten gilt. Aber das soll ausnahmsweise für solchen Funktionen gelten.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass lange Kündigungsfristen auch für den Arbeitgeber unter Umständen eine Last sind. Leute, die gehen wollen, sind nicht mehr unbedingt die motiviertesten Mitarbeitenden. Sie regeln dann den Übergang unter Umständen nicht so sorgfältig, wie dies zu wünschen ist. Hoare weiss daher nicht, ob die Idee gut ist.

Roth-Amden fragt nach der Praxis. Gibt es Kündigungsfristen, die bereits aktuell mehr als drei Monate dauern? Wen betrifft dies?

Regierungsrat Gehrer kennt keine solchen Arbeitsverhältnisse.

Thoma-Andwil weist darauf hin, dass in der Botschaft S. 33 betont wird, dass man ganz bewusst keine Abstufung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses wie im Obligationenrecht will. Er ist der Meinung, dass in kurzen Arbeitsverhältnissen die Kündigungsfrist nicht sofort drei Monate dauern muss. Im ersten Jahr ein Monat und im zweiten Jahr zwei Monate und danach drei Monate. Er stellt die Frage, warum man hier bewusst nicht nach dem Obligationenrecht geht? Bevor er einen Antrag stellt, möchte er wissen, was die Idee dahinter ist. Wieso weicht man vom Obligationenrecht ab?

Regierungsrat Gehrer führt aus, man hat das diskutiert. Man wollte mit drei Monaten eine einheitliche Regelung für möglichst alle Mitarbeitenden und nichts Abweichendes. Es war eine bewusste Handlung in Bezug auf Verlässlichkeit und Einheitlichkeit.

Thoma-Andwil sieht nicht ein, warum die Kündigungsfrist anders als im Obligationenrecht gelten muss. Er stellt daher den Antrag, die Kündigungsfrist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht zu bestimmen.

Alder-St.Gallen hat auch noch einen anderen Grund. Wenn er Leute einstelle, sieht er erst, wenn sie bei ihm arbeiten, wie gut sie sind. Das ist überall so. Wenn eine Person den Anforderungen nicht entspricht, ist er froh, wenn er sie nach einem Monat wieder weg hat. Er muss dann nicht drei Monate warten. Vorallem in einem unterjährigen Beschäftigungsverhältnis ist er froh, wenn es schnell geht. Auch die Staatsverwaltung irrt sich sicher hin und wieder bei einer Einstellung. In der Privatwirtschaft gibt es das auch. Dann meint er, ist es in einem unterjährigen Arbeitsverhältnis richtig, wenn eine kurze Kündigungsfrist gilt.

Huser-Rapperswil-Jona macht darauf aufmerksam, dass man vorher von der Probezeit gesprochen und die sehr lange Frist von drei Monaten akzeptiert hat. Während dieser Frist sollte man merken, ob man jemanden behalten will. Auch in einem unterjährigen Arbeitsverhältnis. Sie möchte beliebt machen, bei den vorgeschlagenen drei Monaten zu bleiben und die Sache nach oben offen zu lassen. Es geht dort hauptsächlich um leitende Mitarbeitende, für die man von der Möglichkeit einer längeren Kündigungsfrist Gebrauch machen wird. Es sollte jetzt nicht

die Anlehnung an das Obligationenrecht gemacht werden für diesen speziellen Fall. Sonst müssten wir auch über die Probezeit nochmals sprechen.

Huber-Rorschach unterstützt die Argumente von Huser. Die Begründung mit der dreimonatigen Probezeit ist richtig. Sie möchte darauf hinweisen, dass es im Privatrecht viele allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge gibt, die bessere Kündigungsfristen vorsehen. Es ist nicht alles fest an das Obligationenrecht angelehnt, sondern die Frist ist auch in der Privatindustrie grösstenteils länger als im Obligationenrecht.

Thoma-Andwil weist darauf hin, dass er mit der Länge der Kündigungsfrist nach oben bei qualifizierten Personen kein Problem hat. Aber die Verknüpfung zwischen Kündigungsfrist und Probezeit kann er nicht nachvollziehen. Es kann sein, dass man sich nach vier Monaten, wenn also die Probezeit bereits abgelaufen ist, trennen möchte. Es gibt für ihn aus dieser Diskussion keinen plausiblen Grund, warum man sich nicht an das Obligationenrecht halten soll. Thoma hält darum an diesem Antrag fest.

Fässler-St.Gallen gibt zu bedenken, dass in der Praxis jeder Arbeitgeber, wenn er Arbeitsverträge abschliesst, darauf achten wird, wie lange er braucht, die Frau oder den Mann zu ersetzen, wenn diese oder dieser selbst kündigt. Es gibt ja nicht nur die Situation, in der man jemanden loswerden will. Es gibt auch die Situation, in der jemand gehen will. Dann muss man seinen Betrieb so organisieren, damit ausreichend Zeit bleibt, einen Ersatz zu finden. Die drei Monate sind eine vernünftige Grösse. Wenn sie jemanden mit einem Monat Kündigungsfrist ersetzen wollen, haben sie ein Problem. Fässler findet die drei Monate eine vernünftige Grössenordnung und die gibt es auch in vielen Arbeitsverträgen. Von daher findet er das sinnvoll.

Thoma-Andwil ergänzt, wenn nun der Eindruck entsteht, dass sich der Arbeitgeber immer innerhalb eines Monats trennen sollte, ist das falsch. Es ist ja auch so, dass es längere Zeit gehen kann und dass man miteinander eine Frist von vier bis fünf Monaten vereinbart. Thoma möchte nur die Möglichkeit geben, dass es auch mit einem Monat gehen kann. Es ist ja nicht üblich oder zwingend, dass man sich nach einem oder zwei Jahren innerhalb dieser kurzen Frist trennen muss. Die Möglichkeit soll für beide Parteien bestehen, dass man sich in einem, zwei oder drei Monaten trennt.

Huber-Rorschach weist drauf hin, dass es im Gesetz die Möglichkeit einer gegenseitigen Vereinbarung gibt, die auch für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anwendbar ist. Dies ist ein Instrument, mit dem man, wenn man sich einig ist, auch sagen kann, man trennt sich nach einem Monat oder nach einer Woche.

Der Kommissionspräsident stellt klar, dass der zweite Satz, den Dürr angetönt hat, auch nach unten gilt. Der gilt nicht nur gegen oben.

Dürr-Widnau weist drauf hin, dass seine Frage nicht beantwortet worden ist. Er stellt sie nochmals. Die eine Frage lautet: Ist von der Verwaltung angedacht, mehr als sechs Monate Kündigungsfrist einzuführen? Wenn diese Frage mit Nein beantwortet werden kann, fragt er, warum kann man keine Maximal-Kündigungsfrist ins Gesetz schreiben. So wie es jetzt im Gesetz steht, ist es nach oben unbeschränkt offen. Wollen wir das wirklich, dass allenfalls eine Kündigungsfrist von 12 Monaten im Arbeitsvertrag steht? Das ist die Frage an die Regierung. Darauf hat er bisher keine Antwort erhalten. Je nach Antwort wird er allenfalls einen Antrag stellen.

Regierungsrat Gehrer erklärt, nach oben sind es ganz wenige Einzelfälle. In fast allen Fällen werden sechs Monate auch bei Kaderpositionen sicher genügen. Er könnte sich höchstens vorstellen, dass bei speziellen Projekten, wenn man nicht genau weiss, wie es verläuft, die Frist länger sein könnte. Man könnte es von daher schon nach oben beschränken. Weil es aber so wenige Einzelfälle sind, würde er dies nicht im Gesetz regeln.

Der Kommissionspräsident will wissen, ob es auch eine befristete Anstellung gibt? Also wenn man eine Aufgabe übernimmt, die zum Beispiel nur zwei Jahre dauert.

Es gibt die Möglichkeit befristeter Anstellung.

Kühne-Flawil verweist auf die Möglichkeit, im Arbeitsvertrag die Kündigungsfrist festzuschreiben. Im Einzelfall kann daher durchaus auch eine einmonatige Kündigungsfrist vereinbart werden. Der individuelle Vertrag kann dies bestimmen und die drei Monate sind einfach die Regel.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag von Thoma abstimmen. Thoma hat den Antrag gestellt, dass die Kündigungsfrist im Grundsatz so lauten sollte, wie sie das Obligationenrecht vorgibt. Es ist zwar keine Formulierung vorhanden, aber es ist klar, was gemeint ist.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Thoma: | 4 |
| dagegen: | 10 |
| Enthaltung: | 1 |

Damit wurde der Antrag abgelehnt. Artikel 20 wird nicht geändert.

*Artikel 21 (b) Begründung)*

Huser-Rapperswil-Jona hat zu Absatz 2 eine Bemerkung: Wir haben hier eine sehr ausführliche Aufzählung von Beendigungsgründen, welche die Illusion vermitteln, es seien alle möglichen Kündigungsgründe enthalten. Die FDP bezweifelt dies einerseits und ist auch der Meinung, dass dies eine Falle sein könnte und man dann einmal keinen Beendigungsgrund hat, obwohl man gerne einen hätte. Huser beantragt darum, den ganzen Absatz 2 zu streichen. Die FDP ist der Meinung, es sei absolut genügend, wenn eine ausreichend sachliche Begründung verlangt wird.

Kühne-Flawil kann diesem Antrag nichts abgewinnen. Er gibt zu bedenken, dass die Aufzählung im Absatz 2 den ausreichend sachlichen Grund im Gesetz ein wenig konkretisiert. Aber was Huser gesagt hat, kann natürlich eintreten und der Grund fehlt, den man sucht. Darum stellt er den Antrag, den Absatz 2 mit dem Wort "insbesondere" zu ergänzen. Die Bestimmung ist dann offen. Man hätte dann eine Aufzählung und der von Huser beschriebene Fall wäre mit umfasst, wenn er ebenfalls ausreichend sachlich ist.

Roth-Amden kann sich der Auffassung von Kühne anschliessen. Er findet die Aufzählung hilfreich. Aber sie darf nicht abschliessend sein. Dies kann so geregelt werden, dass das Wort "insbesondere" eingefügt wird. Absatz 2 würde dann lauten: "…ein ausreichender sachlicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn …".

Huser-Rapperswil-Jona hat mit dem Votum von Roth Mühe, weil sie nicht das Gesetz konsultiert, um nachzusehen, welchen Kündigungsgrund sie hat. Sie kontrolliert dagegen, ob der Grund, den sie hat, gesetzlich abgesichert ist. Das andere Vorgehen würde sie sehr komisch finden.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass diese Frage im Projektteam ebenfalls diskutiert worden ist. Wir haben bewusst entschieden, dass die Aufzählung aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes abschliessend sein soll. Man wollte nicht Tür und Tor öffnen für irgendwelche Gründe und dann sagen, das ist nun sachlich.

Der Kommissionspräsident fragt nach, ob beide Anträge noch gelten. Dies wird bestätigt. Er lässt zuerst über den Antrag Huser (Absatz 2 ganz streichen) abstimmen. Wenn Absatz 2 zu streichen wäre, müsste über den zweiten Antrag von Kühne ("insbesondere" einfügen) nicht mehr abgestimmt werden.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Huser: | 7 |
| dagegen: | 7 |
| Enthaltung: | 1 |

Man fragt sich, was nun zu gelten habe. Der Stichentscheid des Präsidenten ist gefragt.

Huber-Rorschach macht nochmals deutlich, dass aus Arbeitnehmersicht einiges wegfalle. Die aufschiebende Wirkung fällt weg und es wird klar deklariert, was die sachlichen Gründe sind. Man sollte schon ehrlich sein, wenn man unter den aufgezählten Gründen keinen Kündigungsgrund findet, fragt es sich, wieso man kündigen will. Sie sieht dann das Gebot verletzt, das von Prof. Geiser ebenfalls erwähnt worden ist. Es muss wirklich ein sachlicher Grund vorhanden sein. Wenn man sagt, deine Nase gefällt mir nicht, ist dies kein sachlicher Grund. Wie Regierungsrat Gehrer schon angetönt hat, kann in der Aufzählung sicher ein sachlicher Grund gefunden werden. Sie möchte beliebt machen, dass man den Absatz stehen lässt. Dann wissen beide Seiten, was sachliche Gründe sind. Sonst stellt dies nachträglich das Gericht fest, und sagt, was ein solcher Grund ist. Die aufgezählten Gründe entsprechen im Übrigen jenen der Rechtsprechung.

Stichentscheid des Kommissionspräsidenten: dagegen

Damit wurde der Antrag Huser abgelehnt.

Klee-Berneck hält fest, dass über den Antrag Kühne noch nicht abgestimmt wurde.

Es wird über den Antrag Kühne (das Wort "insbesondere" in Absatz 2 einfügen) abgestimmt.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Kühne | 12 |
| dagegen | 3 |

Damit wurde der Antrag angenommen. Der erste Satz in Art. 21 Abs. 2 ist durch das Wort "insbesondere" zu ergänzen.

Regierungsrat Gehrer konkretisiert, der erste Satz lautet neu: "… liegt ein ausreichender Grund vor, *insbesondere* wenn die Beendigung …"

*Artikel 22 (c) Zulässigkeit)*

Huser-Rapperswil-Jona beantragt diesen Artikel zu streichen. Wir haben nun schon mit Artikel 21 eine sehr genaue Regelung, wann gekündigt werden kann. Wir sind der Überzeugung, dass es keine weitere Einschränkung zur Frage der Zulässigkeit braucht.

Regierungsrat Gehrer betont, dass er und auch die Regierung ausdrücklich anderer Meinung sind. Das Ganze ist geknüpft an die Bestimmung, dass eine Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewirkt. Es gibt keine aufschiebende Wirkung mehr. Die betroffene Person hat nur noch einen Vermögensanspruch. Alles andere ist dann beendet. Dies ist eine massgebliche Verschlechterung für die Arbeitnehmenden. Deshalb hat man hier und auch bei Artikel 21 gesagt, es brauche eine abschliessende Aufzählung der sachlichen Gründe und Artikel 22 als zusätzliche Einschränkung für eine zulässige Kündigung. Er weist darauf hin, dass die Sache gut durchgedacht wurde.

Huber-Rorschach bekräftigt, das ist ein Punkt der auch in der Vernehmlassung von den Personalverbänden ganz klar als Eckwert angesehen worden ist, für das, was wegfällt. Man hat ganz klar gesagt, es muss auch ein Gefäss geben, das dies auffängt. Sie möchte beliebt machen, dass man diesem Artikel zustimmt.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag Huser auf Streichung von Artikel 22 abstimmen.

Abstimmung:
für den Antrag Huser: 8
dagegen: 7

Der Antrag wurde angenommen. Artikel 22 ist zu streichen.

*Artikel 24 (e) Form der Kündigung)*

Huser-Rapperswil-Jona weist darauf hin, dass die FDP diesen Antrag bereits im Vernehmlassungsverfahren eingebracht hat. Er ist bisher nicht berücksichtigt worden. Andere Punkte sind berücksichtigt worden, wofür sie sich nachträglich bedankt. Die FDP ist der Meinung, die Kündigung - und dies ist heute absolut Praxis - hat schriftlich zu erfolgen. Die Möglichkeit, mündlich zu kündigen, sollte nicht erwähnt werden. Auch wenn eine fristlose Kündigung vielleicht noch mündlich mitgeteilt wird, gehört dies nicht ins Gesetz.

Kühne-Flawil erscheint der Antrag nicht praxisnah. Wenn man in der Praxis jemanden fristlos entlässt, geht man nicht noch an den Computer und schreibt einen Brief, sondern dann stellt man die Person raus und am Folgetag kommt die schriftliche Bestätigung dieser Entlassung. Dieser Ablauf, wie er auch im Gesetz formuliert ist, ist praxisnah. Zuerst kann mündlich und danach schriftlich gekündigt werden.

Der Kommissionspräsident hält fest, es geht nur um die fristlose Kündigung. Die normale Kündigung ist schriftlich.

Klee-Berneck hat eine Frage. Sie teilt einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die fristlose Kündigung aus dem oder dem Grund mündlich mit. Am nächsten Tag bringt sie/er ein ärztliches Zeugnis. Was gilt in einem solchen Fall - wenn sie noch nicht schriftlich gekündigt hat? Sie hat noch nie fristlos kündigen müssen, aber sonst hat sie schon gekündigt nach einem Gespräch und mit vorbereiteter schriftlicher Kündigung. Sie hat dann der betroffenen Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gesagt, sie könnte es auch fristlos machen, aber das Problem sei dann grösser. Wenn die Person sofort einverstanden ist, mit der sofortigen Beendigung und mit der Sprachregelung "in gegenseitigem Einvernehmen" hat die betroffene Person die besseren Karten, wenn sie sich bewerben muss. Diese Praxis wird natürlich angewendet. Sie möchte aber wissen, was geschieht, wenn mündlich gekündigt wurde und am nächsten Tag ein ärztliches Zeugnis eingereicht wird.

Regierungsrat Gehrer bestätigt, dass auch die mündlich ausgesprochene Kündigung sofort Wirkung entfaltet und nicht erst mit der Bestätigung oder Begründung am Folgetag. Die mündliche Aussprache der fristlosen Kündigung genügt.

Der Kommissionspräsident fragt, wie es mit der Beweislage steht, wenn die betroffene Person behauptet, sie sei nicht gekündigt worden.

Roth-Amden geht davon aus, dass es neu so wäre. Wie steht es aber mit dem rechtlichen Gehör. Dieses müsste wohl auch gewährt werden. Zuerst mündlich, danach schriftlich. Da besteht ein Problem. Sonst ist die Kündigung ja nichtig.

Der Kommissionspräsident hält fest, der Antrag Huser zu Artikel 24 lautet: Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass eine persönlich überreichte schriftliche Kündigung, die von der Gegenpartei bei der Übergabe nicht unterschrieben wird, zu gleichen Beweisproble-

men führt, wie bei der mündlichen Kündigung. Die schriftliche Kündigung löst kein Problem, wenn es überhaupt ein solches geben sollte.

P. Schlegel erklärt, es braucht keine Unterschrift. Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung. Mündlich kündigen sollte man aber nicht unter vier Augen. Es braucht einen Zeugen, der bestätigen kann, dass die Kündigung entgegengenommen wurde.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass nicht diskutiert werden sollte, wenn jemand spricht.

Roth-Amden fragt sich, wie es sich mit dem rechtlichen Gehör verhält. Sonst kann man das nämlich anfechten. Wenn er mündlich kündigt und der andere unterschreibt die Kündigung, sei die Sache erledigt. Wie geht das nach der Auslegung von Artikel 24? Sonst sollte dies das nächste Mal erklärt werden.

P. Schlegel weist darauf hin, dass auch eine fristlose Kündigung nicht aus heiterem Himmel kommt. Mindestens wird ein Gespräch darüber geführt. Ob die Kündigung dann in der gleichen Minute auszusprechen wäre, müsste man ansehen. Aber irgendwie müsste das rechtliche Gehör als verfassungsmässiger Grundsatz gewährt werden. Ohne diesen geht es nicht. Darum muss man sich bewusst sein, wenn man das macht, wie man das geschickt angeht. Er denkt an eine Kurzbedenkfrist oder etwas Ähnliches.

Huber-Rorschach führt aus, auch eine fristlose Kündigung kann von den betroffenen Arbeitnehmenden angefochten werden. Dies kann nicht ausgeschlossen werden. Die Kündigung ist aber nach dem neuen Gesetz wirksam, es gibt keine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses wie bisher. Wenn die Kündigung einmal ausgesprochen ist, besteht, so wie es jetzt im Gesetz vorgesehen ist, kein Anspruch darauf, wieder eingestellt zu werden, auch wenn das Gericht feststellt, dass sie missbräuchlich erfolgt ist.

Thoma-Andwil weist darauf hin, dass es hier um die Beweiskraft geht. Die andere Partei unterschreibt nicht. Er hat es aber doch zur Kenntnis genommen. Es geht hauptsächlich um den Beweis, ob eine Kündigung vorliegt.

Klee-Berneck geht es um zwei Sachen. Aus ihrer Erfahrung stellt sich die Frage, was passiert, wenn sie fristlos kündigen muss. Sie macht dies mündlich und am nächsten Tag erfolgt die schriftliche Kündigung. Bei der mündlichen Kündigung ist jemand dabei. Es gibt also einen Zeugen. Die gekündigte Person geht aber sofort zum Arzt und sagt, es gehe ihr seit Sonntag schlecht, obwohl sie noch bis Mittwoch gearbeitet hat. Sie sagt dem Arzt nicht, dass sie fristlos gekündigt worden ist. Der Arzt macht dann ein rückwirkendes Zeugnis. Was ist dann zu tun?

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass dieser Fall auch bei schriftlicher Kündigung einen Tag später eintreten könnte. Auch dann kann nach der Kündigung ein Arztzeugnis eingereicht werden. Zu den fristlosen ist hier ein Praxisbeispiel anzufügen, bei dem es eine Rolle spielen könnte. Bei einem Betrugsfall, zum Beispiel eines Rechnungsführers oder Buchhalters, kann nicht noch zwei Tage gewartet werden, bis dieser entlassen wird. Wenn er vom Fehlverhalten wisse und die betroffene Person gibt es sogar noch zu, dann geht sie noch am gleichen Tag. Dies macht Gehrer mündlich und der Brief wird der Person zugeschickt. Da wird nicht mehr gewartet. Es ist sogleich sicherzustellen, dass die Person den Schlüssel abgibt. Danach probiert man natürlich die Begründung möglichst genau zu machen, dazu braucht man vielleicht länger als nur eine halbe Stunde. Darum denkt Gehrer, dass die vorgeschlagene Fassung von Artikel 24 eine praxistaugliche Lösung darstellt. Es sind ganz wenige Fälle. Praktisch jeder Arbeitgeber wird alles daran setzen, dass er die Kündigung schriftlich begründen kann.

Der Kommissionspräsident fragt, ob der Antrag bestehen bleibe.

Huser-Rapperswil-Jona bestätigt dies.

Der Kommissionspräsident gibt somit bekannt, dass ein Antrag vorliegt, wonach Art. 24 wie folgt lauten soll: Die Kündigung erfolgt schriftlich bzw. wird schriftlich mitgeteilt. Es wird darüber abgestimmt.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Huser: | 8 |
| dagegen: | 6 |
| Enthaltung | 1 |

Damit wurde der Antrag angenommen.

Huber-Rorschach wendet ein, es war gerade unklar, worüber genau abgestimmt wurde. Sie stellt Antrag auf Wiederholung der Abstimmung.

Der Kommissionspräsident folgt diesem Antrag. Die Abstimmung wird wiederholt. Der Antrag lautet: Art. 24 - Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt. Absatz 2 entfällt.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag: | 9 |
| dagegen | 6 |

Damit ist Art. 24 anzupassen.

Der Kommissionspräsident unterbricht die Sitzung für das Mittagessen von 12.00 bis 13.30 Uhr.

*Art. 26 (g) Kündigungsschutz)*

Sturzenegger-Flums möchte eine Begründung dafür, dass die Lohnfortzahlung bei Krankheit neu 24 Monate statt 12 Monate innert drei Jahren ausgerichtet wird. Wieso hat man das geändert?

P. Schlegel antwortet, es gibt zwei Gründe, die zur Änderung geführt haben. Einerseits braucht man heute länger, bis insbesondere Arbeitsversuche und Wiedereingliederungen durchgeführt sind. Die Mitarbeitenden sollen in dieser Zeit nicht in ein finanzielles Loch fallen. Anderseits ist auch die Konkurrenzfähigkeit zu beachten. Es ist einzubeziehen, was private oder andere öffentliche Arbeitgeber leisten. Mehrheitlich wird die Lohnfortzahlung während zwei Jahren geleistet. Wir hatten bisher ein Jahr und mit dieser Begründung soll die Dauer verlängert werden.

Huber-Rorschach bemerkt, dass die Ausdehnung auf zwei Jahre auch ein Bedürfnis der Arbeitnehmenden ist. Man hat festgestellt, dass die Invaliditäts- oder andere Abklärungen in der Regel etwa zwei Jahre dauern. Man will nicht, dass Leute, die in einer solchen Situation sind, nachher in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Es passiert heute einfach, dass die Abklärungen noch nicht abgeschlossen sind, aber die Lohnfortzahlung aufhört nach einem Jahr. Dies war auch ein Antrag der Personalverbändekonferenz des Kantons St.Gallen, dass man dafür eine Versicherungslösung für den Kanton prüfen sollte. Es ist schliesslich auch eine Frage der Finanzen, was ist teurer oder günstiger. Da kommt man einem Bedürfnis entgegen. Wie dies Schlegel erwähnt hat, ist das heute auch üblich. Die Versicherungslösung dauert zwei Jahre. Das heisst im ersten Jahr in der Regel 100 Prozent und im zweiten Jahr 80 Prozent vom Lohn. Das ist eigentlich ein Nachvollzug einer Usanz im Privatrecht.

Der Kommissionspräsident will von Schlegel wissen, wieviele Personen bisher "ins Loch gefallen sind", das heisst in wirtschaftliche Schwierigkeit geraten sind nach Ablauf des Krankenlohns.

P. Schlegel kann dies nicht beziffern. Anträge auf Krankenlohnverlängerung werden in aller Regel gutgeheissen.

Der Kommissionspräsident hält fest, dass mit der bestehenden Lösung jeweils eine sozialpartnerschaftliche Lösung habe gefunden werden können.

Dies kann P. Schlegel bestätigen.

Schnider-Vilters-Wangs fragt, wie vorgegangen würde, wenn aus einem solchen Fall ein Invaliditäts-Fall entstünde. Hört dann die Lohnfortzahlung mit der IV-Rentenzahlung auf?

Dies wird von P. Schlegel bestätigt. Bei Artikel 49 des Gesetzes wird nochmals auf dieses Thema zurückzukommen sein.

*Art. 28 (Abgangsentschädigung)*

Alder-St.Gallen erscheint die Möglichkeit, eine Abgangsentschädigung von zwei Jahren auszurichten, als sehr, sehr hoch. Gibt es einen Grund, der dies rechtfertigt? Auch wenn dies ein Maximalansatz ist, würde er gerne ein Beispiel erfahren, wo diese hohe Entschädigung ausbezahlt wurde.

Regierungsrat Gehrer antwortet, es hat noch nie einen Fall gegeben, für den zwei Jahresgehälter ausbezahlt wurden. Bisher ist es höchstens einmal in einem Einzelfall ein Jahresgehalt gewesen.

Zoller-Sargans erklärt, man hat sich in seiner Fraktion ebenfalls gefragt, ob zwei Jahre angemessen sind. Wenn dies zudem in der Praxis noch nie vorgekommen ist, könnte man diese Leistung im Gesetz auch auf einen Jahreslohn beschränken.

Alder-St.Gallen beantragt die Streichung von Art. 28. Es gibt immer wieder Gründe, warum ein Arbeitnehmer nicht zufrieden ist. Daraus ergibt sich aber kein Anrecht auf eine Abgangsentschädigung.

Huser-Rapperswil-Jona unterstützt den Antrag auf Streichung nicht, aber die Frage erscheint ihr berechtigt, ob nicht auch ein Jahresgehalt als Entschädigung reichen würde. Sie stellt den Antrag, dass auf ein Jahr zurück gegangen wird. Die zweite Frage ist aber noch nicht beantwortet. Wann wird eine Abgangsentschädigung überhaupt ausgerichtet? In der Botschaft (Seite 36) steht, die Entschädigung sei je nach Verschulden des Mitarbeitenden auszurichten. Dabei soll einbezogen werden, ob ein objektives Unvermögen zu berücksichtigen wäre. Sie fragt sich, welches die Situationen sind, in denen eine Abgangsentschädigung in Betracht gezogen werden kann. Es handelt sich hier ja um eine Kann-Vorschrift.

Regierungsrat Gehrer antwortet mit einem Beispiel aus der Bundesverwaltung, da er allfällige kantonale Sachverhalte hier nicht ausbreiten möchte. Wenn beispielsweise eine neue Bundesrätin oder ein Bundesrat gewählt wird und die Generalsekretärin oder der Generalsekretär gehen muss, weil zwischen den beiden die "Chemie" nicht stimmt, dann gibt es die Möglichkeit, eine Abgangsentschädigung auszurichten. Es trifft die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden kein Verschulden, die Zusammenarbeit funktioniert einfach nicht. Es handelt sich um ein Instrument, das in einzelnen Fällen langfristige Rechtsstreite zu vermeiden hilft, indem man das Verhältnis auflöst und eine Zahlung in Höhe eines oder zwei Jahreslöhne zuspricht. Über die Höhe der Entschädigung kann sicher diskutiert werden. Das hat die Regierung auch getan. Zwei Jahreslöhne ist die geltende Regelung, diese wurde übernommen. Es wäre aber auch denkbar, wenn eine Lösung mit nur einem Jahresgehalt gefunden würde. Diesen Artikel ganz zu streichen, erachtet er nicht als richtig und bittet dies nicht zu tun.

Huber-Rorschach unterstreicht, dass es wichtig ist, langjährige Rechtsstreite zu vermeiden. Es ist besser, wenn man sich einvernehmlich trennen kann. Eine finanzielle Entschädigung kann

so nicht auf dem Rechtsweg erlangt werden, sondern man trennt sich und richtet dafür eine Geldleistung aus. Ein Rechtmittelverfahren kommt letztlich immer teurer für beide Seiten. Bei Problemen bei der Zusammenarbeit nach einem Wechsel hat man damit ein Instrument. Wenn dieser Artikel gestrichen wird, ist es der Regierung vollständig unmöglich, etwas in dieser Richtung zu unternehmen.

Thoma-Andwil unterstützt den Streichungsantrag. Für ihn sind die vorgebrachten Gründe keine Gründe. Der Lohn ist bezahlt worden. Es ist natürlich einfach zu sagen, man vermeide so Rechtsstreite. In einem Unternehmen wäre das nicht denkbar. Er rede nicht von einer Grossbank, sondern von einem normalen KMU-Betrieb, in dem man auch nicht einfach sagen kann, dann zahlt man den Lohn weiter. Und es ist nicht rechtens, und es gibt keinen Anspruch. Es gibt auch keinen Rechtsanspruch für einen Generalsekretär die Stellung auf Lebenszeit zu behalten. Mit Wechseln muss man leben. Es ist eine Sache, wenn man meint, das Problem müsse mit Geld gelöst werden. Es ist eine gewisse Denkart. Er unterstützt den Antrag auf Streichung dieses Artikels.

Fässler-St.Gallen gibt zu bedenken, dass das Problem vor allem in der öffentlich-rechtlichen Anstellung liegt, bei der man einen Grund braucht, um jemanden zu entlassen. Man hat zwar heute beim Artikel zu den Kündigungsgründen nur das Wort "insbesondere" eingesetzt. Wenn man aber den Katalog von möglichen Kündigungsgründen ansehe, dann gehört die fehlende Chemie dort nicht dazu. Auch bei extensiver Auslegung dieser Bestimmung gibt es diesen Kündigungsgrund nicht. Man kann diese Person somit nicht entlassen, was aber für beide Parteien keinen Sinn macht, denn man muss sich auch in dieser Situation trennen können. Eine Entschädigung erleichtert dies sicher. Er geht davon aus, dass dies regelmässig Kaderpositionen betrifft. Er kann sich nicht vorstellen, dass auf diese Weise Leute entlassen werden, die unter 10'000 Franken verdienen. Irgendein Instrument sollte zur Verfügung stehen.

Regierungsrat Gehrer bestätigt, dass es tatsächlich nur Kaderfunktionen sind. Es wurde auch darüber diskutiert, ob die Möglichkeit, eine Abgangsentschädigung auszurichten, auch bei der Leitung der öffentlich-rechtlichen Anstalten bestehen sollte. Man hat entschieden, dass auch dort die Regierung zuständig sein soll. Dies soll eine einheitliche Handhabung garantieren. Er geht davon aus, dass es auch bei den Wechseln im Umfeld von Bundesrat Blocher Entschädigungen gegeben hat. Es ist wohl nicht ohne Abgangsentschädigungen gegangen. Das ist rechtens, wenn eine gesetzliche Grundlage vorhanden ist.

Der Kommissionspräsident findet es schlecht, wenn gesagt wird, eine Abgangsentschädigung sei nur für das Kader vorgesehen. Sie muss grundsätzlich für alle gelten. Eine Entschädigung nur für das Kader erscheint ihm speziell. Auch ein Generalsekretär muss damit rechnen, dass sein Chef einmal geht. Das gehört zu dieser Stellung. Diese Aussage will er so nicht stehen lassen.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass hier eine differente Auslegung besteht. Die Abgangsentschädigung gilt für das gesamte Personal. Sie wird nicht explizit an das Kader ausgerichtet. Es kann auch einmal die Chemie nicht stimmen, wenn ein neuer Chef kommt, auch wenn es eine hierarchisch unterstellte Stelle betrifft. Sie ist hier nicht ganz gleicher Meinung. Das ist differenziert anzusehen. Die Banken sind hier ein Beispiel, aber auch andere Betriebe. Sie kennt Mitarbeitende aus der Privatwirtschaft, die sie vertritt, die eine Entschädigung erhalten, wenn man sich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einig ist, weil es nicht mehr anders geht. Man einigt sich dann auf eine Abgangsentschädigung. Das betrifft kleine und grössere Betriebe. Das hat nicht nur mit den Banken zu tun. Es geht mehr darum, dass man dazu auch ein Handlungsinstrument hat.

Alder-St.Gallen kann es sich innerhalb einer Freistellung vorstellen. Da kann man sagen, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sei freigestellt. Aber eine Abgangsentschädigung ist ihm in solchen Fällen nicht bekannt. Es gibt diese "goldenen Fallschirme", das ist klar.

Der Kommissionspräsident formuliert die beiden offenen Anträge. Der eine Antrag lautet auf Streichung und der andere auf Begrenzung auf ein Jahr. Zuerst wird über die Dauer ein oder zwei Jahr abgestimmt. Danach über den Streichungsantrag.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag auf Begrenzung auf ein Jahr: | 15 |
| dagegen: | 0 |

Der Antrag auf Begrenzung auf ein Jahr wurde einstimmig angenommen.

| | |
|---|---|
| für den Antrag auf Streichung von Art. 28: | 3 |
| dagegen: | 10 |
| Enthaltung: | 2 |

Damit wurde der Antrag auf Streichung abgelehnt.

*Artikel 29 (Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen)*

Huber-Rorschach stellt den Antrag, dass bis zum Vollzug des Pensionskassengesetzes das ordentliche Rentenalter bei 63 belassen wird, so wie es jetzt ist. Man hat die andern Artikel, die mit dem Pensionskassengesetz zusammenhängen, im Personalgesetz gestrichen. Die Überbrückungsleistungen, um mit 58 in Pension gehen zu können, gelten nicht. Solange das Pensionskassengesetz nicht in Kraft ist, gibt es keine Verbesserung. In diesem Sinn soll die Regelung Altersrücktritt im Dienstrecht belassen werden, wie sie jetzt ist.

Klee-Berneck ist der Meinung, dass man den Altersrücktritt dennoch ändern kann. Man kann nach wie vor mit 63 in Pension gehen. Sie ist im Schulbereich sehr froh, wenn sie die Mitarbeitenden länger behalten kann. Gerade auch mit Blick darauf, dass es viel zu wenig Lehrpersonen gibt, kommt ihr die neue Regelung sehr entgegen. Man kann dann sagen, es gilt generell der Rücktritt mit 65, aber wenn zusätzliche Gründe dazu treten, kann die oder der Mitarbeitende dennoch mit 63 in Pension gehen. Sie findet es richtig, wenn eine einheitliche Lösung gefunden wird und für alle gleich mit 65.

Huber-Rorschach formuliert ihren Antrag auf Aufforderung des Kommissionspräsidenten nochmals. Beim Buchstaben b) soll als Rücktrittsalter 63 statt 65 stehen und auch beim Buchstaben a). Es soll überall statt 65. Altersjahr das 63. Altersjahr stehen.

Regierungsrat Gehrer gibt zu bedenken, was dies heisst. Dann bleibt es bei der aktuellen Regelung, die es zulässt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit 63 schicken kann. Die AHV-Rente wird dann noch nicht ausgerichtet und eine Überbrückungsleistung auch nicht. Sie haben nur die Rente der Versicherungskasse. Dies trifft auch jene, die gern weiter arbeiten würden bis 65 oder aus finanziellen Gründen darauf angewiesen sind. Für die Arbeitnehmer gibt es keine Verbesserung, wenn der Altersrücktritt ab 63 bleibt. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer will, kann sie/er mit 63 künden. Sie oder er kann zurücktreten und bekommt die volle Pension. Wer bis 65 weiter arbeitet, hat sogar noch für die zwei Jahre eine Kapitalabfindung. Im Sinn des Arbeitnehmerschutzes ist dies eine klare Verbesserung, weil der Arbeitgeber nicht mehr einseitig kündigen kann.

Hoare-St.Gallen bittet dem Votum von Gehrer zu folgen. Sie macht die gleiche Erfahrung. Für den durchschnittlichen Arbeitnehmenden ist es ein Härtefall, wenn sie oder er mit 63 gehen muss. Es gibt keine Möglichkeit, sich dagegen wirklich zu wehren. Die vorgesehene Regelung ist besser.

Zoller-Sargans hält fest, dass in der Vernehmlassung von einer Verlängerung bis zum 70. Altersjahr die Rede gewesen ist. Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen verlängert werden. Dies ist jetzt in der Vorlage nicht mehr enthalten. Nun steht in Absatz 2,

dass in gegenseitigem Einvernehmen das Ende über das 65. Altersjahr hinaus verschoben werden kann. Zwar ist man für eine Flexibilisierung auch nach oben, aber 70 erscheint hoch. Kann man dazu noch etwas sagen?

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Grenze, die ursprünglich vorgesehen gewesen ist, im Zusammenhang mit der Regelung im Pensionskassengesetz stand. Dort ist eine flexible Regelung vorgestellt worden, die von 58 bis 70 dauert. Dann wäre vorgesehen gewesen, dass bei vorzeitigem Rücktritt eine Überbrückungsleistung ausgerichtet wird, bis die AHV-Rente beginnt. Nachdem dies nun nicht möglich ist, kann auch die Grenze nach oben wegfallen. In der Praxis wird es wohl keine Fälle geben – zumindest ist es nicht vorstellbar – das man sagt bis 75. Aber vielleicht ein oder zwei Jahre länger, erscheint im Einzelfall sinnvoll.

Huber-Rorschach zieht ihren Antrag zurück.

Hoare-St.Gallen weist noch auf die Bogenkarriere hin, die bisher im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis kaum möglich gewesen ist. Sie findet dies eine gute Sache und würde in ihrem Umfeld auch geschätzt. Dies muss aber geregelt werden, damit man die Arbeitskraft, die noch sehr erwünscht ist, noch zur Verfügung stellen kann. Dem sagt man ja Bogenkarriere. Wenn sich das Personalgesetz und das Pensionskassengesetz in diese Richtung bewegen würde, wäre dies wunderbar. Sie stellt aber keinen Antrag dazu.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Bogenkarriere ein wichtiger Punkt ist und auch Begründung dafür, dass man bei der Altersvorsorge unbedingt vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat wechseln soll. Dann kann die Bogenkarriere im Beitragsprimat natürlich viel besser verwirklicht werden als im Leistungsprimat, wo man sich immer wieder einkaufen muss.

*Artikel 30 (Ausschluss von der Mitgliedschaft im Kantonsrat)*

Huser-Rapperswil-Jona kommt nochmals auf ihre Frage im Eingangsreferat zurück. Damals hat sie die Auskunft erhalten, dass diese Bestimmung nicht verändert werde und daher keine Übergangsbestimmung notwendig ist. Dies hat sie so zur Kenntnis genommen, soweit nun keine Änderung vorgenommen wird. In der Botschaft (Seite 37) steht aber, es werden zusätzlich neu die Mitarbeitenden der Parlamentsdienste und so weiter von den Ausschlussbestimmungen erfasst. Daher stellt sie nochmals die Frage, braucht es hier wirklich keine Übergangsregelung?

Regierungsrat Gehrer erläutert, dass eine Übergansregelung notwendig wäre, wenn zurzeit Angehörige der Parlamentsdienste im Parlament vertreten wären. Dies ist aber nicht der Fall, sodass keine Regelung notwendig ist. Sollte man aber die Ausschlussbestimmung ändern, müsste man sich eine Übergangsbestimmung überlegen für jene Mitarbeitenden, die jetzt im Kantonsrat sind. Dann müsste man vermutlich sagen, die Amtsdauer kann noch beendet werden. Gegenüber den Wähler wäre dies speziell.

Huser-Rapperswil-Jona bedankt sich für die Klarstellung.

Zoller-Sargans weist darauf hin, dass die CVP der Meinung ist, dass die Ausschlussregelung relativ eng gefasst ist. Es ist nicht gekoppelt an eine bestimmte Lohnklasse oder ähnlichem. Eine gewisse Ausweitung der Unvereinbarkeit muss diskutiert werden. Man hat auch in der Vernehmlassung daher vorgeschlagen, aufgrund der Lohnklasse eine gewisse Ausweitung der Unvereinbarkeit zu diskutieren.

Der Kommissionspräsident fragt, ob dies nicht eher über die Regelung des Parlamentes mit einem Vorstoss zu lösen sei. Wäre hier eher eine Korrektur des Kantonsratsreglements zu machen?

Regierungsrat Gehrer führt aus, man habe das damals im Präsidium diskutiert. Man ist dort klar der Meinung gewesen, dies muss auf Gesetzesstufe geregelt werden. Die Regelung zur

Frage, welches Personal dem Kantonsrat nicht angehören darf, gehört ins Personalgesetz. Die Regierung hat dies natürlich auch diskutiert und hat sich entschieden, sich nicht einzumischen. Es ist Sache des Parlamentes festzustellen, was zu ändern ist und zu bestimmen, wer ins Parlament gehört und wer nicht. Hier wird die bisherige Regelung vorgeschlagen, mit der einen Änderung, welche die Parlamentsdienste direkt betrifft. Schliesslich ist dies ein politischer Entscheid des Parlamentes.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass es ihn nicht stört, wenn Leute beim Staat arbeiten und gleichzeitig im Parlament sind. Man kann deren Wissen nutzen. Schwierig ist es, wenn etwas in seinem Gebiet ist und die oder der Mitarbeitende dazu Stellung nimmt. Dies sollte konsequenter gehandhabt werden. Alle Kantonsräte sollten mehr Druck machen in den Fraktionen. Ein Polizist soll nichts sagen über Polizeiangelegenheiten, für das Parlament kann er aber dennoch wertvoll sein.

Zoller-Sargans hat persönlich kein Problem, wenn ein Polizist oder eine Krankenschwester im Parlament ist. Darum gehe es nicht. Man muss etwas zu den Vertretern der Gemeinden sagen, weil dies hier zu Fragen Anlass gegeben hat. Zum Beispiel Reto Denoth, der am Anfang viel Kompetenz einbrachte, weil er in die Gesetzgebungsprozesse involviert war, aber auch in andern Bereichen dabei war, wenn es etwas zu regeln gab. Wir Gemeindepräsidenten hatten dann aber schon den Eindruck, er vertrete die Seite der Staatsverwaltung stark. Dies ist keine persönliche Kritik, aber dies ist ein konkretes Beispiel. Es geht nicht um den Polizisten oder die Krankenschwester, sondern um leitende und verantwortliche Mitarbeitende, also um in verantwortlicher Stellung tätige Mitarbeitende der Staatsverwaltung.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass die Diskussion, wer im Kantonsrat vertreten sein soll immer wieder geführt wird. Wenn man ehrlich ist, macht man auf der Wahlliste auch Werbung für sich in den Bereichen, in denen man die Anliegen der Wähler im Rat vertreten kann. Das ist auch Lobbyarbeit und es gehört zum politischen Alltag. Die Auffassung von Zoller ist sehr restriktiv. Sie kann sich erinnern, als man es als sehr störend empfand, weil Lehrpersonen Stellung nahmen zu einem Gesetz. Aber wer soll Stellung nehmen? Oft sind es die Direktbetroffenen, die auch die Inputs bringen können. Das machen auch die Gemeindepräsidenten. Auch sie bringen ihre Anliegen ein. Man muss als Mitglied selbst das Gefühl haben, wie weit man gehen kann. Das liegt in der Eigenverantwortung. Darum ist sie eher dafür, die Einschränkung nicht zu eng zu fassen. Mit der vorliegenden Lösung kann von Seiten des Personals nichts eingewendet werden. Sie hat sich bewährt.

Zoller-Sargans möchte jene, die höher als in der Lohnklasse 30 eingestuft sind, als unvereinbar erklären. Er stellt einen entsprechenden Antrag.

Der Kommissionspräsident fragt, was das heisst, wenn man von Lohnklassen höher als 30 spricht.

Regierungsrat Gehrer erklärt, bis zur Lohnklasse 31 der Besoldungsverordnung sind es die ordentlichen Besoldungsklassen. Ab Lohnklasse 32 sind es Überklassen. Dann würde Gehrer beliebt machen, dass jemand in der Überklasse sein muss. Wenn man das schon so will. Das sind die Kaderfunktionen, wie einzelne Amtsleiter, Generalsekretäre und so weiter.

Der Kommissionspräsident fragt, ob R. Denoth darunter gefallen ist.

Zoller-Sargans weiss nicht was R. Denoth verdient hat. Übrigens die Lohnklasse 31 geht bis 158'000 Franken.

Klee-Berneck bemerkt, dass das Problem R. Denoth damit nicht gelöst worden wäre. Es kann sein, dass dieser nicht in einer so hohen Lohnklasse war. Sie denkt nicht, dass er über der Lohnklasse 31 eingestuft gewesen ist. Sie kennt die Lohnklassen der Lehrpersonen, nicht aber beispielsweise jene der Rektoren an den Mittelschulen. Sie findet es gefährlich, wenn man das

Problem jetzt über eine Lohnklasse lösen will. Man muss das anders versuchen, als über den Zahltag.

Schnider-Vilters-Wangs meint, die Sache müsse ganz sauber gelöst werden über das Präsidium mit der Ausstandsregelung. Sie ist der Meinung, jede und jeder weiss, wenn sie oder er in ein Thema zu stark involviert ist. Man muss das den Betroffenen nicht speziell sagen, sie sollen in den Ausstand. Für Schnider ist das sonnenklar. Diese Regelung muss vom Präsidium erlassen werden. So wie sie hier vorgeschlagen ist, ist es wie es bisher war. Man kommt sonst immer wieder in Zwickmühlen. Sie will die Bestimmung so belassen.

Klee-Berneck gibt zu bedenken, dass das Problem der Lehrpersonen nicht gelöst ist. Zoller will nun die Lehrpersonen ausschliessen und ein anderes Kommissionsmitglied will, dass sie in den Ausstand gehen. Sie erinnert sich an Regierungsrat Stöckling, als es um eine Vorlage zu Programmen für Stellensuchende ging und eine Kantonsrätin auch Mitarbeiterin im RAV war. Diese Person, mit ihrem Fachwissen, wäre gerne in die Kommission gewählt worden. Regierungsrat Stöckling habe in der Fraktion die Mitarbeit dieser Kantonsrätin unerbittlich abgelehnt. Seinen Mitarbeitern hat er von Vornherein die Mitgliedschaft im Rat untersagt. Aber das vorliegend zu regelnde Problem kann nicht mit einer Ausstandsregelung gelöst werden. In diesem Fall dürften Mitarbeitende überhaupt nicht gewählt werden und nicht nachher gezwungen werden, in den Ausstand zu treten.

Schnider-Vilters-Wangs wendet ein, sie finde es nicht richtig, wenn diese nicht gewählt werden dürfen. Am Beispiel der Vorlage zu diesem Personalgesetz verbleiben nicht viele, die mit der Sache überhaupt nichts zu tun haben. Aber wenn es um eine bäuerliche Vorlage geht, wäre sie sehr gerne dabei. Da versteht sie auch etwas davon. In dieser Kommission ist sie, weil es sie interessiert. Mit der Ausstandregelung bekommt man viel in den Griff.

Fässler-St.Gallen hat im Präsidium diese Diskussion immer wieder gehabt. Das Problem war meistens, dass jemand nicht den richtigen Tonfall getroffen hat. Also, dass jemand, der im Bildungsdepartement arbeitet, öffentlich den Vorgesetzten in relativ rüder Form kritisiert hat. Das ist nicht sinnvoll. Meist ist es um Fragen der persönlichen Beziehung gegangen und weniger um Sachfragen. Erstere können nicht durch ein Gesetz geregelt werden. Fässler ist der Meinung, man habe bisher keine so schlechte Erfahrung gemacht mit den Leuten, die beim Staat arbeiten und gleichzeitig im Kantonsrat sind. Wenn Fässler einen Polizisten in der Fraktion hat, ist er froh, wenn dieser in eine Kommission geht, wo es um Polizeifragen geht, weil dieser davon etwas versteht und andere nicht. Wenn die Leute nicht mehr dort eingesetzt werden können, wo sie ihr Fachwissen haben, läuft auch etwas falsch. Man kann natürlich nicht öffentlich seinen Vorgesetzten kritisieren, aber das kann nicht im Gesetz geregelt werden.

Der Kommissionspräsident formuliert den Antrag von Zoller. Dieser lautet: Mitarbeitende der Staatsverwaltung, die in der Lohnklasse 32 und höher sind, können nicht dem Kantonsrat angehören. Art. 30 ist entsprechend zu ergänzen.

F. Büsser gibt zu bedenken, dass es zur Situation kommen kann, in der jemand in die höhere Lohnklasse befördert wird, aus dem Kantonsrat wegbefördert wird.

Huser-Rapperswil-Jona bemerkt, die Löhne der Gemeindepräsidenten lehnen sich an den Lohnklassen der Besoldungsverordnung an. Was heisst das für sie? Darüber sollte auch gesprochen werden.

Regierungsrat Gehrer stellt klar, dass die vorhandene Regelung eine fast namentliche Liste der Mitarbeitenden des Kantons und der Staatsverwaltung beinhaltet. Die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltungen sind nicht erfasst. Immer wieder wird die Frage der Lehrpersonen aufgeworfen. Mittelschullehrer sind von Art. 30 erfasst. Aber sonst keine Lehrpersonen. Wenn man Lohnklassen zur Abgrenzung einführt, müsste man erwähnen, dass die Staatsangestellten in der Überklasse damit gemeint sind.

Der Kommissionspräsident fragt, was Überklasse heisst. Kann das auch die Lohnklasse 33 sein?

Regierungsrat Gehrer bestätigt, die Überklassen gehen von 32 bis 37.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag von Zoller abstimmen.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag: | 7 |
| dagegen | 8 |

Der Antrag wurde abgelehnt.

*Artikel 31 (Schutz der Persönlichkeit)*

Hoare-St.Gallen möchte einen Vorschlag machen zum Thema, das sie schon angesprochen hat, als Prof. Geiser noch anwesend war. Bei Buchstabe d) dieses Artikels wäre einzufügen: "Es ist gerechtfertigt und erwünscht schädigendes oder rechtswidriges Verhalten am Arbeitsplatz an der in diesem Gesetz bezeichneten Stelle intern bekannt zu machen (Whistleblowing). Die bezeichnete Stelle berät und ist zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet. Die Meldung strafbarer Handlungen ist obligatorisch." Whistleblowing ist der Fachausdruck für solche Sachverhalte. Dies ist zwar selbstverständlich, sollte aber auch erwähnt werden. Der Antrag hat auch einen Zusammenhang mit Art. 62, wo es um die interne Ombudsstelle für das Verwaltungspersonal geht. Sie stellt sich vor, und dies ist von der Regierung auch angedacht (Seite 48 der Botschaft), dass diese Stelle entsprechend ausgebaut und ausgerüstet werden kann. Hoare geht davon aus, dass die Staatsverwaltung auch aufgrund der vergangenen Fälle, zum Beispiel im Kanton Zürich, die nun vom Gericht entschieden sind, sehr gut beraten wäre, wenn das aufgenommen würde. Dies ist ein Vorschlag von Hoare und sie möchte die Meinung der Kommission dazu hören.

Regierungsrat Gehrer informiert, man habe in Zusammenhang mit der Ombudsstelle bei Artikel 62 dieses Thema erwähnt. Gehrer hat Verständnis dafür. Wenn es deswegen zu einer missbräuchlichen Kündigung kommt und dass dies einen direkten Zusammenhang mit dem Schutz der Persönlichkeit hat, ist nicht bestritten. Ob man es ins Gesetz aufnehmen muss und damit direkt eine Norm aufstellen soll? Man ist davon ausgegangen, dass dies nicht zwingend notwendig ist und hat eine solche Regelung darum weggelassen. Man könnte aber eine solche Bestimmung durchaus einfügen.

Der Kommissionspräsident fragt, ob der Antrag von Hoare noch präsent ist.

Hoare-St.Gallen liest den Antrag nochmals vor. "Es ist gerechtfertigt und erwünscht, schädigendes oder rechtswidriges Verhalten am Arbeitsplatz an der in diesem Gesetz bezeichneten Stelle intern bekannt zu machen. Die bezeichnete Stelle berät und ist der absoluten Vertraulichkeit verpflichtet. Die Meldung strafbarer Handlungen ist obligatorisch." Hoare ergänzt, Whistleblower werden oft als Nestbeschmutzer bezeichnet. Man würde mit dieser Ergänzung eine Legitimation schaffen, die wertvoll wäre. Sie möchte diesen Antrag nur stellen, wenn er eine Chance hat. Sie will nicht, dass damit etwas verbaut wird. Sie will nicht, dass es nachher heisst, wir finden das unwichtig. Sie möchte dazu noch gern die Meinung von Regierungsrat Gehrer hören. Würdet ihr dies unter Umständen in anderer Form einbringen?

Regierungsrat Gehrer erklärt, man habe das Problem noch nicht soweit diskutiert, wie es konkret umzusetzen ist. Angesprochen wird es in der Botschaft Seite 48. Gehrer ist nicht bekannt, ob eine entsprechende Regelung in andern neueren kantonalen Personalgesetzen bereits enthalten ist.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass es im Kanton Basel-Stadt und im Bund eine derartige Bestimmung gibt. Im Bund heisst die Stelle vertrauliche Meldestelle oder ähnlich. Diese Stelle müsste natürlich bekannt gemacht werden.

Der Kommissionspräsident fragt, wie die Angelegenheit läuft. Er versteht das nicht ganz. Welche Leute wären hier betroffen? Hoare sagt, Nestbeschmutzer.

Hoare-St.Gallen erläutert, dies sind eben keine Nestbeschmutzer. Dies sind Leute, die in der Verwaltung etwas aufdecken und nicht wissen, wohin sie sich wenden sollen. Es handelt sich meist um Leute in untergeordneten Positionen, zum Beispiel Rechnungsführer. Unter Umständen können sie sich nicht an vorgesetzte Stellen wenden, weil diese vielleicht das Fehlverhalten verursachen. Dafür benötigen sie eine Anlaufstelle, um sich erstmals beraten zu lassen. Die Anlaufstelle wiederum weiss, wohin sie sich hinzuwenden hat, damit die Meldung Wirkung zeigt.

Schnider-Vilters-Wangs schlägt vor, dass man die Angelegenheit ins Departement zurück nimmt und das nächste Mal einen fertigen Vorschlag vorlegt, über den man entscheiden kann.

Hoare-St.Gallen ist damit einverstanden.

Der Kommissionspräsident hält fest, dass das nächste Mal auf diesen Artikel zurückzukommen sein wird.

Kühne-Flawil weist darauf hin, dass strafbare Handlungen bereits aufgrund der Strafprozessordnung zu melden sind. Eine nochmalige Erwähnung erscheint im vorliegenden Zusammenhang zu weitgehend. Dann müsste auch gemeldet werden, wenn Mitarbeitende zu schnell Auto fahren. Das ist wohl hier nicht gemeint. Hoare bestätigt, dass es ihr nicht darum geht.

*Artikel 32 (rechtliche Unterstützung)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 33 (Förderung von Fort- und Weiterbildung)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 34 (Anwesenheit am Dienstort)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 35 (Verordnung)*

Hoare-St.Gallen regt an, den Vaterschaftsurlaub wie vorgesehen auf fünf Tage zu verlängern. Zusätzlich möchte sie vorschlagen, bei der Geburt von Mehrlingen, bei Geburt eines behinderten Kindes oder bei extremer Frühgeburt die Urlaubsspanne für Väter zu verdoppeln, also auf zehn Tage festzusetzen. Sie spricht aus eigener, mehrfacher Erfahrung mit Mitarbeitenden und der eigenen Familie. Das sind derart harte Situationen, dass es gerechtfertigt ist, dem Vater länger Zeit zu geben. Aber dies gilt als Anregung an die Verwaltung.

Der Kommissionspräsident erklärt, dass sich die Ausführungen auf den Vaterschaftsurlaub beziehen. Es ist vorgesehen, dass dieser nicht unmittelbar nach der Geburt bezogen werden muss. Er kann innert vier Monaten bezogen werden.

Klee-Berneck möchte erwähnen, dass sie den Vaterschafturlaub als gute Sache ansieht. Wenn ein Kind auf die Welt kommt und die Mutter mit ihm nach Hause kommt, heute bereits ein bis zwei Tage nach der Geburt, ist es richtig, wenn eine vertraute Person da ist. Klee schlägt daher vor, dass der Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen sofort nach der Geburt, höchstens eine Woche danach bezogen werden muss. Sonst verliert dieser Urlaub an Wert. Es sind lediglich fünf Tage. Vielleicht sind daheim schon zwei oder drei Kinder, wenn die Mutter nach Hause

kommt. Jedes Kind bedeutet eine grosse Umstellung für die Familie. Der Urlaub sollte daher nach der Geburt und nicht erst später bezogen werden.

Der Kommissionspräsident lässt sich darüber informieren, dass auf Seite 39 der Borschaft unter Artikel 35 beim Absatz 3 davon die Rede ist, dass der Vaterschaftsurlaub innert vier Monaten nach der Geburt zu beziehen ist.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass es sich nur um eine Woche handelt. Die vorgesehenen vier Monate sollten daher genutzt werden können. Sie hält dafür, dass jeder selbst beurteilen können soll, wann er am besten entlasten kann. Mit den vier Monaten hat man einen Spielraum, damit man wirklich dann Urlaub nehmen kann, wenn die strengste Zeit ist. Sie findet die Absichtserklärung der Regierung richtig.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass die vier Monate nicht im Gesetz vorgeschrieben sind. Es kann sich hier somit nur um eine Anregung handeln.

Klee-Berneck bestätigt, dass sie die Änderung nicht im Gesetz haben möchte. In der Verordnung genügt. Sie hat sich gemeldet, weil darüber diskutiert wurde und sie in diesem Punkt anderer Meinung ist. Man könnte auch auf die Rückkehr der Mutter nach Hause abstellen.

Regierungsrat Gehrer nimmt die Anregung entgegen. Man wird darüber reden. Er geht davon aus, die Frage werde im Kantonsrat wieder gestellt. Persönlich ist er skeptisch. Die Personalverbände hatten angeregt, die Bezugsfrist nicht zu eng zu machen. Vielleicht könnte man es auch mit dem Mutterschaftsurlaub abstimmen oder den Bezug der beiden Eltern-Urlaube hintereinander festlegen, wenn beide arbeiten. Diese Flexibilität sollte möglich sein. Wie das bei der Geburt von Mehrlingen oder eines behinderten Kindes zu regeln ist, hat er sich noch nicht überlegt.

Zoller-Sargans möchte sich zur vorgesehenen Erhöhung der Ferientage um drei Tage äussern. So wie er dies verstanden hat, wäre dies durchgehend. Die CVP hat erkannt, dass man vorallen bei den unter 50-jährigen im Vergleich zur Privatwirtschaft eher am unteren Rand ist. Es wäre somit legitim, wenn die Regierung in diesem Bereich die Feriendauer verlängert. Mit der nun vorgesehen Regelung nimmt dies zu. Er kann ein Beispiel aus den Gemeinden anführen, weil die Gemeinden ja viel vom kantonalen Dienstrecht übernehmen. Er hat einen 60-jährigen Gemeinderatsschreiber, der jetzt sechs Wochen Ferien hat, mit der Vorholwoche im Winter sieben Wochen Ferien. Dieser Mitarbeiter weiss kaum, was er mit so viel Ferien machen soll und bei der Arbeit fehlt er dann im schlechtesten Moment. Solange man eine Familie hat, sind vier Wochen Ferien wirklich knapp. Darum möchte er die Anregung platziert haben, dass man den jüngeren Mitarbeitenden mehr Ferien gibt und die Dauer bei den älteren Mitarbeitenden belässt.

Dürr-Widnau stellt fest, nach der vorgesehenen Anpassung würde ab dem 60. Altersjahr die Ferien zwei oder drei Tage zusätzlich zu den sechs Wochen verlängert. Gibt es da Vergleiche? Sind wir da nicht am oberen Ende? Ihm ist nicht bekannt, dass jemand mehr als sechs Wochen Ferien hat.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Regierung von Seiten der Personalverbände aber auch im Kontakt mit den Mitarbeitenden Hinweise erhalten hat, dass der Kanton St.Gallen im Vergleich zu andern öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern schlecht dasteht in Bezug auf die Ferientage. Dies betrifft insbesondere diejenige Berufe, in denen Abwanderungen in andere Kantone laufen, zum Beispiel in den Gesundheitsberufen. Dies wurde konkret untersucht. Im Vergleich zu den Kantonen, die neuere Personalgesetzgebungen haben, sind wir generell tief. Wie es genau bei den 60-jährigen und älteren ist, weiss er nicht. Diese Frage müsste er weitergeben. Sonst könnte man dies an der nächsten Sitzung präsentieren. Die Regierung wird sich sehr genau überlegen, ob eine Erhöhung einzuführen ist. Dass wir im Vergleich mit andern Kantonen an der unteren Grenze sind, ist eine Tatsache.

Der Kommissionspräsident fragt, ob Hoare nun einen Antrag gestellt hat.

Hoare-St.Gallen präzisiert, sie hat eine Anregung gegeben. Die Regelung befindet sich ja auf Verordnungsstufe.

Thoma-Andwil fragt, ob es richtig ist, dass man zum Vaterschaftsurlaub keine Anträge stellen kann, weil alles über die Verordnung geht. Er möchte daher klar darauf hinweisen, dass er fünf Tage Vaterschaftsurlaub nicht als richtig ansehe. Er hat selbst fünf Kinder und das gehe. Die Mutter hatte Mutterschaftsurlaub. Aber für den Vater braucht es keinen Ausbau des Vaterschafturlaubs. Was er überhaupt nicht verstehen würde, wäre wenn diese fünf Tage innerhalb von vier Monaten bezogen würden. Dies erachte er beinahe als eine Zumutung. Er versteht hier die Personalverbände nicht. Er möchte diese Stellungnahmen hier platziert haben: Es handelt sich hier um einen Ausbau der Ferien. Mehr ist das nicht. Es sind nicht einmal die Kosten, die ihn stören.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass es einem Vater freisteht, den Urlaub nicht zu beziehen. Es bleibt seine persönliche Angelegenheit. Sie weist auf den Bericht zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der vom Kantonsrat gutgeheissen worden ist. Dieser Bericht ist die Grundlage. Thoma ist der persönlichen Auffassung, dass ein Vaterschaftsurlaub nicht notwendig ist. Es ist aber so, dass in breiten Kreisen des Personals ein solches Bedürfnis besteht. Das ist eine andere Sichtweise. Sie kann diese stehen lassen.

Thoma-Andwil möchte die Chance einer Diskussion darüber wahrnehmen. Er stellt die Frage, was ist konkret die Idee dieser fünf Tage. Es wird hier einfach über Ausbau gesprochen. Er würde eine Regelung unterstützen, wenn ein bestimmtes Handicap vorhanden ist oder sonst eine Zusatzbelastung, aber nicht wenn ein gesundes Kind zur Welt kommt. Wo und für was sollen die fünf Tage eingesetzt werden?

Klee-Berneck hat Erfahrung als Grossmutter. Die Geburt eines Kindes ist etwas Schönes, aber es gibt auch die belastende Seite für die Mutter. Väter können die Mütter in dieser schwierigen Situation besser unterstützen, als sonst eine Person. Der Vaterschaftsurlaub ist ein sehr wertvolles Instrument und sie wünscht sich, dass er eingeführt wird. Zwar will sie die Bezugsdauer nicht auf vier Monate ausdehnen. Wenn ein Kind mit einer Behinderung zur Welt kommt, ist dies ebenfalls schwierig, aber auch die Geburt eines gesunden Kindes kann belastend sein. Der Vaterschaftsurlaub soll daher nicht nur auf besondere Fälle beschränkt werden. Mit Blick auf das Wohl des Kindes und der ganzen Familie wird damit etwas sehr wertvolles geschaffen. Wenn eine Mutter dies auch allein problemlos schafft, ist dies eine grosse Leistung. Es gibt aber Mütter, die eine Unterstützung brauchen. Wenn dies vom Vater kommt, ist dies sehr gut.

Der Kommissionspräsident hält fest, dass nicht zur Frage steht, ob der Vater Urlaub nehmen kann oder nicht. Er kann frei nehmen. Das Thema ist, wer diesen Urlaub bezahlt. Wenn dies der Vater will, kann er auch von seinen vier Wochen Ferien Tage beziehen. Hier geht es um die Finanzierung.

Schnider-Vilters-Wangs erläutert, sie habe heute Morgen bereits Prof. Geiser gefragt, wo der Schnitt zu machen sei zwischen Verordnung und Gesetz. Er hat darauf gesagt, der Schnitt sei dort zu setzen, wo politische Brisanz vorhanden ist. Da sollte eine gesetzliche Regelung geschaffen werden. Sie ist der Meinung, dass die Bestimmungen über Arbeitszeit und Überzeit nicht ins Gesetz gehören. Sie hat das Gefühl, das Personalgesetz sei gut, aber dort, so brisante Fragen bestehen, soll dies in der Verordnung geregelt werden. Der Gesetzgeber hat dann nichts mehr zu sagen.

Hoare-St.Gallen hat die Sache etwas anders verstanden. Sie hat verstanden, dass ein Sachverhalt, der eine grosse Masse von Personen betrifft, in einem Gesetz zu regeln ist.

Thoma-Andwil kommt auf das Thema Vaterschaftsurlaub zurück. Es handelt sich hier um die Wahrnehmung einer privaten Verantwortung. Er habe seine Ferien bezogen, als seine Kinder

zur Welt kamen. Es ist abhängig vom Typ. Er habe nicht gesagt, dass es nicht wichtig ist, Unterstützung zu geben.

Regierungsrat Geher möchte die Frage von Schnider aufgreifen. Natürlich kann man verlangen, dass etwas auf Gesetzesstufe geregelt ist. Die Regierung kann angewiesen werden, auf Verordnungsstufe weniger Vaterschaftsurlaub festzuschreiben. Der Gesetzesentwurf knüpft an der bisherigen Regelung an. Die Regierung hat bewiesen, dass sie verantwortungsvoll und ausgewogen damit umgeht und auch die Sozialpartner nicht übertreiben. Die Kosten bleiben zu beachten.

Der Kommissionspräsident stellt fest, dass kein Antrag gestellt wurde.

Thoma-Andwil wendet ein, er würde dies tun. Aber das gehe hier ja nicht.

Der Kommissionspräsident erklärt, es kann beantragt werden, dass die Regelung ins Gesetz geschrieben wird.

Alder-St.Gallen will wissen, wieviele Tage Vaterschaftsurlaub aktuell gewährt werden.

P. Schlegel weist darauf hin, dass es heute einen Tag Vaterschaftsurlaub gibt.

*Artikel 36 (Anspruch)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 37 (Lohn a) Bemessung)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 38 (Mindestlohn)*

Huser-Rapperswil-Jona beantragt, den Mindestlohn zu streichen.

Huber-Rorschach lehnt den Streichungsantrag ab. Es geht darum, dass der Lohn sich an einem Mindestlohn orientieren sollte. Auch der Kanton Appenzell Ausserrhoden hat eine solche Bestimmung im neuen Personalgesetz. Damit gibt es die klare Absichtserklärung, keine Löhne zu bezahlen, die nicht existenzsichernd sind. Es geht um die Frage der existenzsichernden Löhne. Es sollen keine Dumpinglöhne bezahlt werden.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag, Art. 38 sei zu streichen, abstimmen.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag: | 9 |
| dagegen: | 6 |

Damit wurde der Antrag angenommen. Artikel 38 ist zu streichen.

*Artikel 39 (c) Änderung 1. Grundsatz)*

Der Begriff "Mindestlohn" ist aus diesem Artikel zu streichen. Dazu braucht es keine Abstimmung.

*Artikel 40 (2. Begrenzung)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 41 (Zulagen (a) Geburts- und Kinderzulage)*

Keine Wortmeldung (vgl. Rückkommen nach Artikel 42)

*Artikel 42 (b) Leistungs-, Funktions- und Marktzulage*

Alder-St.Gallen hat Mühe mit den Leistungszulagen. Diese sollen bei besonderem Einsatz bezahlt werden. Das heisst, auch wer bereits in einer Überklasse ist und eine besondere Leistung erbringt, soll wiederkehrend eine Zulage erhalten. Die Tätigkeit ist bereits bezahlt. Wozu braucht es hier noch eine besondere Leistungszulage? Wenn jemand eine Stellvertreterfunktion übernehmen muss, kann er die Zulage erhalten, solange er diese Funktion ausübt. Aber eine wiederkehrende Zulage erscheint nicht angemessen. Er stellt den Antrag, Artikel 42 Buchstabe a zu streichen.

Regierungsrat Gehrer führt aus, die Leistungszulage spielt eine Rolle, wenn jemand über Jahre an der Besoldungsklasse ansteht und von der Funktion her nicht befördert werden kann. Zum Beispiel ein Leiter Rechtsdienst, ist in einer Besoldungsklasse eingestuft. Während zwanzig Jahren ist er immer in dieser Klasse. Dann soll die Möglichkeit einer Leistungszulage bestehen. Dies ist aber auch ein Gegenstand, den die SVP verlangt hat in Zusammenhang mit einem Vorstoss, wonach im Besoldungssystem der Leistungskomponente vermehrt Rechnung zu tragen ist.

Kühne-Flawil fragt, wie es zu verstehen ist, wenn in der Botschaft steht, dies ist eine wiederkehrende Zulage für eine gute Leistung in der Zukunft. Wird hier bereits die gute Leistung in der Zukunft belohnt?

Regierungsrat Gehrer erklärt, dies ist in der Botschaft etwas unglücklich formuliert. Es handelt sich um den Fall, wo ein Leiter Rechtsdienst zehn Jahre lang gute Leistung erbringt und diese auch in Zukunft erbringen wird. Er kann aber nicht befördert werden, weil seine Besoldungsspanne bereits ausgeschöpft ist.

P. Schlegel stellt klar, dass die Erwähnung der Zukunft der Abgrenzung zur ausserordentlichen Leistungsprämie dient, die etwas zu stark zum Ausdruck kommt.

Dürr-Widnau will wissen, ob die Bandbreite der Lohnklassen auszuweiten ist, damit auch diese Mitarbeitenden in der Bandbreite eingestuft werden können. Im Prinzip ist jemand bereits auf der obersten Stufe und dann muss man noch zahlen, wenn er darüber ist. Dann stimmt die Bandbreite nicht. Zusätzlich gibt es auch die ausserordentliche Leistungsprämie in Art. 46. Theoretisch kann die Mitarbeitende oder der Mitarbeiter eine Leistungszulage und danach auch noch eine Leistungsprämie erhalten. Dass hier nochmals eine Leistungsprämie möglich sein soll, erscheint ihm als Systemfehler. Im Prinzip sollte man jene, die eine gute Leistung erbringen, in die Bandbreite einreihen können.

Schnider-Vilters-Wangs fragt, ob diese Situation oft eintritt.

Regierungsrat Gehrer antwortet, die Regierung will mit dieser Leistungszulage auf die Bestrebungen im Kantonsrat reagieren und eine etwas flexiblere, privatwirtschaftlich ausgerichtete Lösung ermöglichen. Bei der Besoldung soll die Leistungskomponente stärker berücksichtigt werden. Es gibt noch zwei weitere Zulagen in dieser Bestimmung. Die Funktionszulage kennen wir bereits. Die Marktzulage gibt es in diesem Sinn, wie sie hier umschrieben ist, nicht. Die Regelung der Zulagen gibt der Regierung etwas mehr Möglichkeiten. Ausserordentliche Leistungsprämien sind für den einmaligen Fall vorgesehen, zum Beispiel für eine Projektleitung, die das Projekt erfolgreich abschliesst und eine super Leistung erbracht hat. Dann kann während des Jahres gesagt werden, das war so gut, dass man zum Beispiel 2'000 Franken ausrichtet. Das ist eine rückwirkende Prämie. Es kann der Fall eintreten, dass eine Person eine Leistungszulage hat, auch eine ausserordentliche Leistungsprämie erhält.

Alder-St.Gallen erläutert, dass die SVP den Vorstoss etwas anderes gemeint hat. Man wollte die Leistung, wie dies in der Privatwirtschaft der Fall ist, berücksichtigen. Es soll keine generelle Lohnerhöhung und keinen generellen Teuerungsausgleich geben, sondern es soll die Mög-

lichkeit bestehen, innerhalb einer Teuerungszulage die Leistung zu berücksichtigen. So wird es in der Privatwirtschaft gemacht. Das ist eher der Gedanke der Leistung. Beim Staat ist es so, dass die Teuerungszulage allen einfach ausgerichtet wird, ungeachtet der Leistung.

Huber-Rorschach erwähnt, dass bei der Besoldung nur noch dort, wo die Regierung eine generelle Erhöhung für alle beschliesst, die Leistungskomponente wegfällt. Individuelle Erhöhungen werden abhängig von der Leistung zugesprochen. Es gibt keinen Automatismus mehr. Es ist wie in der Privatwirtschaft, wenn man verhandelt, dass alle die Teuerung ausgeglichen erhalten, dann bekommen sie alle. Aber bei den übrigen Erhöhungen wird die Leistung berücksichtigt. Dies läuft seit 1996 auf diese Weise.

Der Kommissionspräsident formuliert den Antrag von Alder. Dieser hat den Antrag gestellt Artikel 42 Buchstabe a sei zu streichen. Er lässt darüber abstimmen.

**Abstimmung:**

| | |
|---|---|
| für den Antrag Alder: | 7 |
| dagegen: | 7 |
| Enthaltung: | 1 |

Mit dem Stichentscheid des Kommissionspräsidenten wird der Antrag angenommen. Art. 42 Buchstabe a ist zu streichen.

Rückkommen auf
*Artikel 41 (Zulagen a) Geburts- und Kinderzulage)*

Fässler-St.Gallen hat eine Frage zu Artikel 41. Wird die Geburtszulage auch bei Adoption ausgerichtet? Die zusätzlichen Kosten, die mit der Geburtszulage abgegolten werden sollen, fallen auch bei Adoption an und sollten daher auch bei der Adoption eines kleinen Kindes ausgerichtet werden. Wie wird dies in der Praxis gehandhabt?

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass der Mutterschaftsurlaub zur Hälfte gewährt wird, wenn eine Mitarbeiterin ein Kind adoptiert, das bis 18 Monate alt ist. Die Ausrichtung der Geburtszulage ist aber in solchen Fällen nicht vorgesehen.

Fässler-St.Gallen wendet ein, dass die Kosten auch bei einer Adoption entstehen. Die Geburtszulage sollte daher auch ausgerichtet werden. Wenn das bisher nicht gemacht wurde, muss die Praxis geändert oder das Gesetz ergänzt werden. Er stellt den Antrag, die Geburts- und Adoptionszulage bis zum Alter des Kindes 18 Monate (sinngemäss) auszurichten.

Der Kommissionspräsident präzisiert, das Kind dürfte höchstens 18 Monate alt sein, bei der Adoption. Bei Adoption eines älteren Kindes bestünde kein Anspruch auf die Geburtszulage.

Fässler-St.Gallen geht davon aus, dass die Geburtszulage die Funktion hat, die Erstlingsausstattung zu bezahlen. Da fallen Kosten an, die man vom Staat abgegolten haben will. Diese Kosten fallen auch bei einem adoptierten Kleinkind an.

Regierungsrat Gehrer erklärt, diese Frage ist nicht spezifisch diskutiert worden. Im umgekehrten Sinn habe man darüber gesprochen, ob die Geburtszulage abgeschafft werden sollte. Man hat die Anzahl Fälle einbezogen und ist zum Schluss gekommen, die Geburtszulage beizubehalten, im Wissen, dass dies eine Zulage ist, die es in der Privatwirtschaft nicht gibt.

Der Kommissionpräsident formuliert den Antrag von Fässler: Artikel 41 Buchstabe a ist zu ergänzen, durch die Formulierung "…und bei Adoption eines Kindes bis 18 Monate."

Sturzenegger-Flums stellt aufgrund der eben geführten Diskussion den Gegenantrag: Artikel 41 Bst a ist zu streichen.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass es diese Zulage auch in der Privatwirtschaft gibt. Auch in Gesamtarbeitsverträgen ist sie vorgesehen.

Hoare-St.Gallen bittet die Kommissionsmitglieder, den Kanton mit einem Grossunternehmen zu identifizieren und nicht mit den eigenen Erfahrungen als Klein- und Einzelunternehmer.

Der Kommissionspräsident lässt zuerst über den Antrag Fässler (Ergänzung) abstimmen. Danach wird über den Antrag Sturzenegger (Streichung) entschieden.

**Abstimmung:**

für den Antrag Fässler: 6
dagegen: 9

Der Antrag wurde abgelehnt. Art. 41 Buchstabe a wird nicht geändert.

für den Antrag Sturzenegger: 7
dagegen: 8

Der Antrag wurde abgelehnt. Art. 41 Buchstabe a wird nicht gestrichten.

*Artikel 43 (Variabler Lohnbestandteil)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 44 (Lohnnachgenuss)*

Keine Wortmeldung

*Artikel 45 (Weitere Entschädigungen a) Inkonvenienzen und Spesen)*

Dürr-Widnau hält fest, dass aufgrund der Bundesgesetzgebung offenbar die Inkonvenienzen im Ferienlohn zu berücksichtigen sind. Er hat dazu verschiedene Fragen. Frage 1: Was ist unter der Formulierung auf Seite 42 der Botschaft zu verstehen, wenn von regelmässig wiederkehrenden Zulagen die Rede ist? Frage 2: Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von dieser Regelung betroffen? Frage 3: Hat man sich darüber Gedanken über eine kostenneutrale Ausgestaltung gemacht? Man spricht hier immerhin von über 3,5 Millionen Franken.

Regierungsrat Gehrer antwortet, die Inkonvenienzen sind speziell in den Gesundheitsberufen anzutreffen. Wieviele Betroffene es sind, kann er aber nicht sagen. Dies muss er abklären.

S. Gabathuler weist darauf hin, dass man dies berechnet hat. Betroffen seien all jene, die regelmässig Nachtdienst oder sonst ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit tätig sein müssen, zum Beispiel im Strassenbau, im Gesundheitswesen, bei der Kantonspolizei und im Strafvollzug.

Regierungsrat Gehrer erklärt, die Frage, wieviele Personen betroffen sind, muss auf das nächste Mal abgeklärt werden.

Dürr-Widnau will keinen Antrag stellen. Ihn und seine Fraktion interessiert es aber auch, ob man sich eine kostenneutrale Ausgestaltung überlegt hat. Schliesslich ist es ein zusätzlicher Lohnbestandteil ohne Leistungsänderung.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Änderung sicher nicht kostenneutral eingeführt werden kann. Wenn es ein Lohnbestandteil ist, hat der Arbeitgeber dazu etwas beizutragen. Das geht nicht kostenneutral.

Dürr-Widmer schlägt vor, den Ansatz der Zulagen zu reduzieren. Darum will er auch wissen, wieviele Personen betroffen sind.

Huber-Rorschach möchte aus Sicht des Personals erwähnen, dass es vorallem den Gesundheitsbereich, die Polizei, den Strassenunterhalt und allgemein diejenigen betrifft, die Nacht- und Wochenend-Arbeit zu verrichten haben. Die Zulagen dafür sind bereits geregelt. Aber es ist noch schlechter geregelt, als es im Arbeitsgesetz vorgesehen ist. Bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist dies zwar möglich. Wenn man aber hier Leistungen streichen würde, würde die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, vorallem im Gesundheitsbereich, massiv leiden. Das Personal würde abwandern. Die Zusatzbelastungen sollen damit entschädigt werden.

Dürr-Widnau hält fest, dass man den Leuten nichts wegnimmt. Wenn er fragt, ob jemand weniger im Portemonnaie hat, müsste das mit Nein beantwortet werden. Huber hat gesagt, es sei eine Verschlechterung. Die Frage ist, ob mehr oder gleichviel Geld bezahlt werden soll. Jetzt wird die Zulage während der Ferien nicht ausgerichtet. Neu wäre das der Fall. Das heisst, die Mitarbeitenden verdienen schliesslich mehr. Er geht nicht davon aus, dass der Beruf unattraktiver wird, die Leute sind ja bis jetzt auch bereit gewesen, so zu arbeiten.

Huber-Rorschach verweist auf das sogenannte "Orange-Urteil". Dieses ist Grund für diese Diskussion. Auch in andern Kantonen, werde dieses Urteil im öffentlichen Bereich nun umgesetzt. In den Ferienlohn und in das Kranken- oder Unfalltaggeld sollen die Inkonvenienzen eingerechnet werden. Im "Orange-Urteil" haben die Mitarbeitenden der Firma Orange geklagt. Das Bundesgericht hat entschieden, die Inkonvenienzen und Zulagen müssten auch während der Ferien ausgerichtet werden, weil sie Lohnbestandteil seien. Für den Kanton St.Gallen kostet dies 3,5 Millionen. Das heisst, dass man dies einrechnet. Das Personalamt hat dazu ein gutes Gutachten verfasst und verglichen, wie dies in anderen Kanton aussieht. In den andern Kantonen läuft der Nachvollzug. Darum hat das Thema mit der Konkurrenzfähigkeit zu tun. Auch mit Blick auf die stärkere Anlehnung an das Privatrecht müssen die Inkonvenienzen einbezogen werden. Regelmässig Zulagen sollen auch während Ferien und anderen unfreiwilligen Absenzen ausgerichtet werden.

Regierungsrat Gehrer erkennt nun, um was es geht. Dürr meint, dass die Höhe der Inkonvenienzausgaben reduziert werden soll, sodass insgesamt auch mit der zusätzlichen regelmässigen Zulage während Ferien und andern Dienstaussetzungen von 3,5 Millionen Franken der Gesamtbetrag nicht über 23 Millionen Franken steigt. Das wäre theoretisch möglich, macht aber keinen Sinn. Die Inkonvenienzen werden an Personen bezahlt, die ausserhalb der normalen Arbeitszeit Dienst leisten oder weil sie eine Aufgabe haben, die mit besonderen Erschwernissen verbunden ist. Soll dieser Anspruch auch anerkannt werden, wenn sie den Dienst aussetzen oder nicht? Wenn man dies nicht will, lässt man es wie bisher, setzt sich aber einem gewissen Risiko aus. Man hat dies mit anderen Kantonen verglichen. Es gibt dort unterschiedliche Regelungen. Es gibt auch unterschiedliche Regelungen zwischen Ferien und anderen Arbeitsaussetzungen. Aufgrund des Kantonsvergleichs will die Regierung auf die sichere Seite stehen und nimmt in Kauf, dass es 3,5 Millionen Franken mehr kostet. Dies auch mit Blick darauf, dass nach der neuen Rechtsprechung diese Leistung als Lohnbestandteil angesehen wird, auf die die Mitarbeitenden Anspruch haben. Es ist eine Frage, ob man das will oder nicht. Kostenneutral ist es aber nicht möglich.

Dürr-Widnau hat immer noch offene Fragen. Die Anzahl der Betroffenen und was man unter der regelmässigen Zulage versteht, ist noch nicht beantwortet. Ist das ein oder drei Monate? Ihn interessiert die Definition dazu. Es gibt Situationen, in denen man in einem Monat in der Nacht arbeitet und dann wieder länger nicht.

Sturzenegger-Flums hat Verständnis für die Fragen. Zu Beginn hat es geheissen, die Spitäler sind von der Regelung ausgenommen und nun ist von Nachtschwestern die Rede.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass das Personalgesetz soweit als möglich auch für die öffentlich-rechtlichen Anstalten gilt. In den Spitälern ist dies weitgehend auch so. Weil man dort keine speziellen dienstrechtlichen Vorschriften hat. Aber es gibt gewisse spezialgesetzliche Regelungen. Die Inkonvenienzen sind darin nicht geregelt.

*Artikel 46 (b) Ausserordentliche Leistungsprämie)*

Klee-Berneck weist darauf hin, dass es bisher eine Regelung gibt, die 0,2 bis 0,4 Prozent des Lohns als ausserordentliche Leistungsprämie definiert. In der Budgetdebatte legt man dies jeweils fest. Nun soll die detaillierte Regelung offenbar durch die Regierung vorgenommen werden. Wie wird die Regierung diese Prozentsatz festlegen? Auf Seite 43 der Botschaft steht, die detaillierte Regelung erfolgt durch die Regierung.

Regierungsrat Gehrer stellt klar, dass der Anteil im Budget festgelegt wird. Der Kantonsrat legt den Anteil fest.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass nur in der Botschaft von der Zuständigkeit der Regierung zur Detailregelung die Rede ist. Im Gesetz (Absatz 2) steht, dass der Kantonsrat für die ausserordentliche Leistungsprämie jährlich im Voranschlag einen Betrag einstellt. Aber die Regierung erarbeitet die Grundlagen.

Klee-Berneck will wissen, ob die Zahlen 0,2 bis 0,4 Prozent in etwa gleich bleiben sollen.

F. Büsser weist darauf hin, dass sich die erwähnte Detailregelung darauf beziehen, dass die Summe nach bestimmten Vorgaben verteilt wird. Es muss dafür eine Regel für eine gerechte Verteilung geben. Es soll nicht das Giesskannenprinzip angewendet werden. Aber die Steuerung des Satzes bleibt wie bisher in der Entscheid-Kompetenz des Kantonsrates.

*Artikel 47 c) Treueprämie)*

Klee-Berneck bemerkt, in der Botschaft Seite 43 steht, dass die Prämie bei ungenügender Leistung nicht wie bisher gekürzt oder verweigert werden soll. Sie fragt sich nun, wie es sich verhält, wenn sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter hat, die oder der 30 Jahre lang hervorragend gearbeitet hat, ihr oder ihm aber nach der bestehenden Regelung keine Treueprämie ausgerichtet werden kann, eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit 15 Dienstjahren aber die Treueprämie bekommt, auch wenn sie oder er wegen schlechter Leistung längst hätte entlassen werden müssen. Nach 25 Jahren erhält sie/er sogar einen ganzen Monatslohn, sofern sie/er noch im Dienst steht. Diejenige Person, die 30 Jahre gut gearbeitet hat, erhält gleich wie die ungenügende Mitarbeiterin oder der ungenügende Mitarbeiter keine Treueprämie mehr. Klee hat damit ein Problem. Sie hat sich schon bei der damaligen Kürzung durch das Parlament dagegen gewehrt. Und jetzt steht noch, dass man die Prämie bei ungenügender Leistung auch zu bezahlen hat. Jemand, der eine ungenügende Leistung erbringt, ist vorher zu entlassen, das ist klar. Aber wenn man die Person behält, hat sie tatsächlich noch Anspruch auf eine Treueprämie. Das stört.

Zoller-Sargans erwähnt, seine Fraktion ist der Meinung, dass die Höhe der Treueprämie vom Lohn unabhängig sein soll. Alle sollen gleichviel erhalten. Die Treueprämie könnte in absoluten Zahlen bestimmt werden. Sodann ist im Rahmen des Massnahmenpaketes die Treueprämie bei 25 Dienstjahren limitiert worden. 25 Dienstjahre sind schnell erreicht. Eine längere Treue wird nicht mehr belohnt. Zoller regt an, die Sache anzusehen und die Treueprämier auf Dienstjahre über das 25. hinaus auszudehnen.

Der Kommissionspräsident ergänzt, in einem Vertrag als gegenseitiges Rechtsverhältnis sind beide Seiten treu, wenn er über lange Zeit dauert. Auch der Arbeitgeber ist treu geblieben.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die frühere Regelung mit dem Massnahmenpaket aufgebrochen wurde. Es gibt Nachteile für gewisse Gruppen von Angestellten. Man ist sich in dieser Frage auch mit den Sozialpartnern nicht einig. Die Regierung hat aber signalisiert, dass

im Rahmen der Verordnung die Regelung der Treueprämie überprüft werden wird. Auf Gesetzesstufe ist daher nur das Minimum geregelt. Alles Weitere wird gestützt auf Artikel 54 auf Verordnungsstufe festzulegen sein. Gehrer geht davon aus, dass man an der Regelung festhält, die Regierung aber eine Lösung findet, die insgesamt gerechter ist als heute. Der Vorschlag, die Treueprämie in absoluten Zahlen festzusetzen, wäre wohl sozialverträglich, weil alle gleich viel erhielten. Problematisch ist aber, dass man heute die Treueprämie als Geldleistung oder als Ferien beziehen kann. Die Umrechnung eines festen Betrages in Ferien würde daher zu Schwierigkeiten führen. Bei einem wäre der Betrag, beispielsweise 5'000 Franken ein Monat Ferien, beim andern nur eine Woche. Ob das dann gerecht wäre, erscheint fraglich. Die lohnabhängige Berechnung ist wegen der Varianten beim Bezug einfacher.

Klee-Berneck hat noch eine Frage zu den Lehrpersonen. Diese erhalten die Treueprämie nach zehn Jahren in fünf Jahres-Schritten. Zum Teil als Bildungsurlaub, zum Teil als Geldleistung. Nach 20 Jahren ist es vorbei. Ihre Schulgemeinde hat eine andere Lösung. Es werden 1'000 Franken bezahlt je fünf Jahre. Nun darf dies die Schulgemeinde nicht, weil dies auf Kantonsebene geregelt ist. Aber die Gemeindebürger stimmen mit dem Budget darüber ab. Ist es rechtens, dass der Kanton den Gemeinde dies vorschreibt? Das Amt für Gemeinden will das strikte nach kantonalem Recht geregelt haben. Klee will das anders regeln, aber sie darf nicht. Sie kann das kaum glauben.

Huber-Rorschach meint, diese Frage ist mit dem Bildungsdepartement abzuklären. Auch Abgangsentschädigungen bei Lehrpersonen nach den Bestimmungen der Gemeinde sollen nicht möglich sein. Dies muss geklärt werden. Es gibt noch Änderungen in den Übergangsbestimmungen, die allenfalls eine Öffnung zulassen.

Klee-Berneck meint, die Zuständigkeit habe gewechselt. Die Revisionen sind auch für die Schulgemeinden beim Amt für Gemeinden.

Der Kommissionspräsident schlägt vor, zur nächsten Sitzung Jürg Raschle vom Bildungsdepartement einzuladen. Er kennt das Thema und sollte die Fragen beantworten können.

Sturzenegger-Flums will das Prämiensystem nicht wieder neu organisieren. Das gibt wieder viele Unzufriedene und grosse Unruhe. Es gibt immer Verlierer.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass es nach 10 Jahren eine Treuprämie gibt und danach nicht mehr. Das hat mehr mit Geld verteilen als mit Treue zu tun. Man müsste einen Antrag stellen, es solle eine andere Zahl ins Gesetz aufgenommen werden.

Kühne-Flawil weist darauf hin, dass im Gesetz nicht steht, dass die Treueprämie nur nach 10 Jahren ausgerichtet wird, sondern erstmals nach Vollendung des 10. Jahres. Dies schliesst nicht aus, dass auf Verordnungsstufe bestimmt wird, beispielsweise im 5-Jahres-Takt bis zum 35. oder 40. Dienstjahr eine Prämie auszurichten, unter welchen Rahmenbedingungen auch immer. Mit der vorhandenen Formulierung ist es richtig formuliert. Die Frage bleibt, wie es dann auf Verordnungsstufe für die verschiedenen Interessenlagen verträglich gestaltet wird.

Der Kommissionspräsident stimmt dem zu.

Eggenberger-Hinterforst fragt, ob nun vorgesehen ist, bei ungenügender Leistung trotzdem eine Treueprämie auszurichten.

Klee-Berneck betont, dass sie es als schlecht ansieht, wenn jemand, der über längere Zeit ungenügend ist, überhaupt noch beschäftigt wird.

Der Kommissionspräsident wirft ein, die Person ist ja dann doch treu und hier geht es um die Treueprämie. Es ist keine Leistungsprämie.

Klee-Berneck findet dies falsch.

Huber-Rorschach stellt sich auf den Standpunkt, dass jemand mit schlechter Leistung, der immer noch am Arbeitsplatz ist, nicht bestraft werden kann, wenn die oder der Vorgesetzte die Führungsverantwortung nicht wahrnimmt. Es sind hier ständige Rechtsstreite zu erwarten, falls man die Prämie deswegen kürzt.

Thoma-Andwil stellt den Antrag, Artikel 47 zu streichen. Mit einer Leistungsprämie hat er kein Problem, aber einfach weil jemand 10 Jahre beim gleichen Arbeitgeber ist, muss keine Prämie bezahlt werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat 10 Jahre den Lohn und allenfalls eine Leistungsprämie erhalten. Weitere Leistungen braucht es nicht.

Klee-Berneck fordert auf, den Antrag Thoma abzulehnen. Es handelt sich um Ausnahmen, die trotz ungenügender Leistung die Prämie erhalten. Sie weiss, dass man Treue in der Privatwirtschaft tatsächlich auch belohnt. Gegen eine Streichung würde sie sich heftig wehren. Man muss auch froh sein, wenn die Mitarbeitenden treu sind. Das ist auch Kapital für eine Unternehmung und auch für den Staat. Wenn man immer wieder neue Mitarbeitende einarbeiten muss, kostet das. In der Treue ist auch Kapital, das mit Steuergeldern bezahlt wurde für Weiterbildungen und so weiter. Es ist auch keine übertrieben hohe Prämie. Wenn sie von den Lehrpersonen ausgeht, gibt es einen halben Monatslohn nach 20 Jahren. Das sind in der höchsten Lohnklasse 6'000 Franken.

Schnider-Vilters-Wangs kann den Antrag Thoma nicht unterstützen. Das sind diejenigen Mitarbeitenden, die rentieren. Je länger jemand im Betrieb ist, je mehr Kenntnisse hat sie oder er. Wenn alle fünf Jahre die Stelle gewechselt wird, kann unter Umständen ein höherer Lohn verdient werden und die Pensionskasse ist besser. Wenn man die Treue honoriert, findet sie das richtig.

Thoma-Andwil weist darauf hin, dass es sich bei der Treuprämie offenbar um ein Gewohnheitsrecht handelt. Man gewöhnt sich an angenehme Sachen, will sie behalten. Aber es ist ein alter Zopf. In der heutigen dynamischen Arbeitswelt ist das schwierig. Es entspricht auch nicht mehr der aktuellen Arbeitsform, nach 10 Jahren eine Treueprämie zu erhalten. Nach einem Wechsel in einen andern Bereich ist er dann schon nicht mehr anspruchsberechtigt.

Roth-Amden hat Verständnis für die Anliegen von Eggenberger. Er stellt daher den Antrag, Artikel 47 sei zu ergänzen mit dem Hinweis "bei entsprechender Leistung". Dann hat der Arbeitgeber ein Ventil bei schwacher Leistung die Treuprämie auszusetzen.

Der Kommissionpräsident erkundigt sich, ob diese Ergänzung gut formuliert ist. Was entspricht einer guten Leistung?

Hoare-St.Gallen meint, dies sei eine redundante Formulierung. Die Staatsverwaltung macht jedes Jahr und in einem bestimmten Verfahren Leistungsbeurteilungen.
Wenn sich jemand als wertvolle Mitarbeiterin oder Mitarbeiter etabliert hat, dann sollte bei der Treueprämie nicht noch über die Leistung gesprochen werden. Diese wurde vorher beurteilt.

Der Kommissionspräsident wiederholt den Antrag zu Art. 47: "Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei entsprechender Leistung ...". Danach ist über den Streichungsantrag abzustimmen.

Fässler-St.Gallen möchte, dass man in den Materialen einen Hinweis finden kann, was es bedeuten soll, wenn von "entsprechend" die Rede ist. Dies müsste noch definiert werden. Ist das vorzüglich, durchschnittlich, knapp durchschnittlich, gut, nicht so gut. Das müsste man wissen. "Entsprechend" heisst für sich überhaupt nichts.

Der Kommissionspräsident erläutert, dass es eine normale Leistung sein muss. Es braucht keine ausserordentliche Leistung. Die Leistung muss nicht speziell sein, sonst ist es eine Leis-

tungs- und keine Treueprämie. Aber man will nicht eine Prämie, nur weil jemand einfach auf seiner Stelle sitzt.

Klee-Berneck erklärt, sie hat sich daran gestört, dass man bei 30 Jahren nichts erhält, aber nach 15 Jahren einen Anspruch hat, obwohl man eine ungenügende Leistung erbringt. Sie ist nicht der Meinung, dass die Treueprämie gestrichen werden soll. Zudem will sie wissen, was eine entsprechende Leistung ist. Bei schwacher Leistung von Mitarbeitenden müssen die Schwächen angegangen werden. Die Leistung wird nicht besser oder schlechter, wenn nicht befördert wird. Darum hat sie mit dem Wort "entsprechend" Mühe.

Roth-Amden definiert, was er unter entsprechender Leistung versteht. Die Leistung darf sicher nicht ungenügend sein. Mitarbeitende im Maximum der Lohnklasse können nicht befördert werden. Sie bleiben in der Lohnklasse. Wenn die Leistung ungenügend ist und die Person nicht entlassen wird, dann hat sie nach 10 Jahren Anspruch auf Treueprämie. Das stört Klee.

Klee-Berneck stört noch vielmehr, dass es offensichtlich Arbeitgeber gibt, die nicht in der Lage sind, ein klärendes Gespräch zu führen und dafür zu sorgen, dass die Leistung besser wird und sonst die nötigen Schritte einzuleiten. Der Arbeitnehmer ist eigentlich nicht schuld, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert auf ungenügende Leistung.

**Abstimmung:**

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag, "bei entsprechender Leistung" abstimmen.

| | |
|---|---|
| für den Antrag: | 3 |
| dagegen: | 11 |
| Enthaltung: | 1 |

Der Antrag wurde abgelehnt. Artikel 47 wird nicht verändert.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag, Artikel 47 sei zu streichen abstimmen.

| | |
|---|---|
| für den Antrag: | 1 |
| dagegen: | 13 |
| Enthaltung: | 1 |

Der Antrag wurde abgelehnt. Artikel 47 wird nicht gestrichen.

Schluss der Sitzung: 15.30 Uhr.

St.Gallen, 20. Juli 2010

| | |
|---|---|
| Der Präsident der vorberatenden Kommission: | Die Protokollführerin: |
| Hans M. Richle | Susanne Bertschler |