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: Donnerstag, 12. August 2010, 08.30 bis 14.00 Uhr

Anwesend: *Mitglieder der vorberatenden Kommission:*

Richle Hans M., St.Gallen, Präsident
Alder Kurt, St.Gallen, Mitglied
Dürr Patrick, Widnau, Mitglied
Eggenberger Andreas, Rebstein, Mitglied
Fässler Fredy, St.Gallen, Mitglied
Hoare-Widmer Susanne, St.Gallen, Mitglied
Huber Maria, Rorschach, Mitglied
Huser Marie-Theres, Rapperswil-Jona, Mitglied
Klee-Rohner Helga, Berneck, Mitglied
Kühne Raphael, Flawil, Mitglied
Roth Urs, Amden, Mitglied
Schnider Elisabeth, Vilters-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
Schlegel Primus, Amtsleiter Personalamt, Finanzdepartement
Bertschler Susanne, Personalamt, Protokoll
Gabathuler Susanne, Personalamt, Protokoll
Bucheli Markus, Leiter Recht und Legistik, Staatskanzlei (ab 11.00 Uhr)
Raschle Jürg, Leiter Dienst für Recht und Personal,
Bildungsdepartement (ab 13.15 Uhr)

Traktanden

1. Begrüssung, Protokoll der Sitzung vom 2. Juli 2010 und Bearbeitung von Pendenzen aus der Sitzung vom 2. Juli 2010

(…)

5. Detailberatung (Fortsetzung)
6. Berichterstattung / Medienmitteilung
7. Varia

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 (den Teilnehmenden bereits vor der Sitzung zugestellt)
1. Protokoll der Sitzung vom 2. Juli 2010
2. Entwurf der Anträge der vorberatenden Kommission aufgrund der Sitzung vom 2. Juli 2010
3. Ergänzende Erläuterungen zu den an der Sitzung vom 2. Juli 2010 gestellten Fragen (6)

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 und die Vertreter des Finanzdepartementes sowie die Protokollführerinnen.

Er stellt in Aussicht, dass am Nachmittag auch Markus Bucheli, Leiter Recht und Legistik, Staatskanzlei, und Jürg Raschle, Leiter Dienst für Recht und Personal, Bildungsdepartement, anwesend sein werden.

Büsser Flavio, Generalsekretär des Finanzdepartementes, ist entschuldigt nicht anwesend.

Als Unterlagen liegen vor:
- Protokoll der ersten Sitzung vom 2. Juli 2010;
- Entwurf der Anträge der Kommission aufgrund der Sitzung vom 2. Juli 2010;
- Ergänzende Erläuterungen betreffend Fragen der letzten Sitzung.

Der Kommissionspräsident hält fest, dass im Entwurf zu den Anträgen der vorberatenden Kommission bei Artikel 6 Absatz 2 der Einführungssatz sinngemäss angepasst werden muss. Das Wort "Mitwirkung" entfällt auch in dieser Bestimmung.

Schnider-Vilters-Wangs weist darauf hin, dass auf Seite 33 des Protokolls der Sitzung vom 2. Juli 2010 der letzte Satz ihrer Erläuterung richtigerweise lautet: "… wo brisante Fragen bestehen, soll dies nicht in der Verordnung geregelt werden."
Dies wird handschriftlich korrigiert.

Der Kommissionspräsident erläutert das weitere Vorgehen:
Zuerst werden die Pendenzen aus der letzten Sitzung bearbeitet. Dazu stehen die schriftlich vorliegenden Erläuterungen zur Verfügung. Danach wird die Detailberatung mit Artikel 48 des Personalgesetzes fortgesetzt.

An der letzten Sitzung hat Huser- Rapperswil-Jona im Zusammenhang mit der Beratung über Art. 19 nach dem Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei vollständiger oder teilweiser Invalidität gefragt. Huser-Rapperswil-Jona ist mit der Antwort in der ergänzenden Erläuterung zufrieden.

Fässler-St.Gallen möchte wissen, wie es sich mit der Lohnfortzahlung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Teilinvalidität verhält. Seiner Meinung nach dürfte die Beendigung keinen Einfluss auf die Lohnfortzahlung haben. Im privatrechtlichen Bereich gibt es dazu immer wieder Diskussionen mit den Taggeldversicherern. Er geht davon aus, dass die Lohnfortzahlung nicht abgebrochen wird.

Der Kommissionspräsident stellt fest, dass es zur ergänzenden Erläuterung betreffend Art. 24 (Frage: rechtliches Gehör bei fristloser Kündigung) keine Wortmeldung gibt.

Zu Art. 31 (Schutz der Persönlichkeit / Whistleblowing) hatte Hoare-St. Gallen eine Anregung eingebracht. Es liegt nun ein Entwurf für eine gesetzliche Regelung vor.
Der Kommissionspräsident fragt, ob Hoare mit der Erläuterung dazu zufrieden ist.

Hoare-St.Gallen ist mit der Antwort zufrieden. Allerdings wird das Wort Whistleblowing nicht verwendet. Damit kann sie sich arrangieren.

Über ihre Fragen, wie das Vorgehen bei Meldung sein soll und ob die hier erfassten Missstands-Sachverhalte im Gesetz oder in der Verordnung aufzuführen sind, wird später bei Art. 63 zu beraten sein.

Zur schriftlichen Erläuterung zu Art. 35 (Feriendauer von über 60-Jährigen), die von Dürr-Widnau veranlasst wurde, gibt es keine Fragen.

Dürr-Widnau fragt sich nach den Gründen der Prozentzahlen in der Kostenberechnung zu Art. 45 (Inkonvenienzen). Wie lässt sich die Angabe von 32,1 Prozent Krankheit bei der Kostenberechnung erklären?

Schlegel erläutert, dass die Mehrkosten bei den Inkonvenienzen zu rund einem Drittel wegen Dienstaussetzungen zufolge Krankheit oder Unfall entstehen werden.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass die von Klee-Berneck an der letzten Sitzung zu Art. 47 (Treueprämien) gestellte Frage am Nachmittag in Anwesenheit von Jürg Raschle behandelt wird.

Huber-Rorschach hat eine Frage zur ergänzenden Erläuterung betreffend Sperrfristen bei Erkrankung während der Kündigungsfrist. Sie geht davon aus, dass hier gegenüber der heutigen Regelung eine massive Verschlechterung eintreten soll. Neu sollen die Sperrfristen des Obligationenrechts gelten. Diese sind viel kürzer. Sie will wissen, wie es sich mit dieser massiven Schlechterstellung verhält?

Bertschler weist daraufhin, dass es hier allein um den Sachverhalt der Erkrankung während der Kündigungsfrist geht. Gemäss Entscheid des Verwaltungsgerichts sind in diesen Fällen die Sperrfristen des Obligationenrechts anwendbar. Dies ist bereits heute so und wird auch nach dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes gelten.

Huber-Rorschach wendet ein, dass bisher eine Verlängerung um ein Jahr galt.

Hoare-St.Gallen bestätigt, dass bereits heute bei Erkrankung während der Kündigungsfrist die Sperrfristen des Obligationenrechts gelten.

Bertschler erläutert, es handelt sich dabei nicht um eine neue Praxis, wie Huber-Rorschach meint. Die Sperrfristen gelten zudem nur, wenn der Arbeitgeber kündigt. Bei einer Arbeitnehmerkündigung gibt es keine Sperrfrist bei Erkrankung während der Kündigungsfrist.

Huber-Rorschach ist damit im Moment zufrieden.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass in der ergänzenden Erläuterung zu Artikel 19 vorgeschlagen wird, Art. 19 Abs. 1 Bst. e) zu ergänzen. Auch bei Teilinvalidität soll das Arbeitsverhältnis beendet werden können.

Huser-Rapperswil-Jona erachtet dies als nötig und sinnvoll.

Der Kommissionspräsident lässt über die Aufnahme dieses Zusatzes ins Gesetz abstimmen.

Abstimmung:

für den Zusatz:	14
dagegen:	0
Enthaltung	1

Damit wird der Zusatz ins Gesetz aufgenommen.

5. Detailberatung (Fortsetzung)

Artikel 48 (Anspruch)

Keine Wortmeldung

Artikel 49 (Lohnfortzahlung bei Krankheit)

Dürr-Widnau stellt fest, gemäss der offen formulierten Bestimmung sollen sich die Mitarbeitenden zu höchstens der Hälfte an den Prämien beteiligen. Der Staat könnte auch mehr bezahlen. Ist dies richtig? Gibt es die Möglichkeit, dass der Kanton mehr bezahlen muss? In andern Kantonen ist dies weniger offen geregelt. Was plant die Regierung dazu?

Regierungsrat Gehrer legt dar, man habe sich dazu noch keine abschliessenden Überlegungen gemacht. Es handelt sich hier lediglich um einen Rahmen. Davon kann im Einzelfall abgewichen werden. Wenn in andern Kantonen geschlossene Regelungen bestehen, besteht kein solcher Spielraum mehr. Ob man beispielsweise einen festen Betrag bestimmen sollte, ist ebenfalls noch nicht diskutiert worden.

Schlegel erklärt, die Verlängerung des Krankenlohns auf zwei Jahre bedingt nicht automatisch den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung. Der Kanton kann, aber muss keine solche abschliessen.

Der Kommissionspräsident will wissen, was der Normalfall sein wird im Kanton St.Gallen. Was ist hier geplant? Soll der Kanton alles oder die Hälfte übernehmen?

Regierungsrat Gehrer erwägt, höchstens die Hälfte. Aber wie gesagt, das Thema ist noch nicht im Detail diskutiert worden. Es wird sich dabei auch um eine Abmachung mit den Personalverbänden handeln.

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass es bisher so ist, dass der Kanton die Lohnfortzahlungen vollständig übernimmt. Zuerst muss auch abgeklärt werden, ob die Versicherungslösung für den Kanton kostengünstiger ist. Es kann sein, dass eine Versicherungslösung teurer ist. Es muss zuerst eine gesetzliche Grundlage vorhanden sein, bevor weitere Abklärungen gemacht werden. Für die Personalverbände ist es klar. Es muss mindestens eine Beteiligung des Kantons von 50 Prozent sein. Die Ausdehnung der Dauer der Lohnfortzahlung auf zwei Jahre kann eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien rechtfertigen.

Roth-Amden stellt fest, dass bisher eine Lohnfortzahlungspflicht besteht, für die keine Versicherung vorhanden ist. Art. 49 gibt dem Kanton die Möglichkeit, dafür eine Versicherung abzuschliessen und die Mitarbeitenden bis 50 Prozent an den Prämien zu beteiligen.

Fässler-St.Gallen erklärt, dass der Kanton bisher 100 Prozent der Kosten trägt. Neu überlegt man sich, ob eine Versicherung abzuschliessen ist. Dies führt zu Mehrkosten bei den Versicherungsprämien. Aber für den Kanton kann es dennoch attraktiv sein, diese Versicherung abzuschliessen, wenn er sich nur zu 50 Prozent an den Kosten der Prämien beteiligen muss. Dies ist ein Dilemma. Wenn das Personal an den Kosten beteiligt wird, wäre zu überlegen, ob man trotzdem keine Versicherung abschliessen soll und eine interne Lösung sucht. Jede Versicherung will auch etwas verdienen. Die Gesamtkosten – an denen sich der Kanton und die Mitarbeitenden beteiligen – werden steigen, wenn eine Taggeldversicherung abgeschlossen wird. Dies ist bisher noch nicht abgewogen worden.

Klee-Berneck macht darauf aufmerksam, dass es teuer werden kann, wenn ein Schulleiter längere Zeit ausfällt und die Gemeinde ihm den Lohn weiterbezahlen muss. Dazu braucht es eine Versicherung. Ob diese noch ein Geschäft macht, ist dann nicht mehr relevant. Sie ist daher für den Abschluss einer Versicherung. Es stört sie auch nicht, wenn die Mitarbeitenden sich daran zur Hälfte beteiligen. In der Privatwirtschaft ist das auch so. Sie möchte im Gesetz vorsehen, dass sich die Mitarbeitenden zur Hälfte an den Prämien beteiligen. Sie stellt einen entsprechenden Antrag.

Sturzenegger-Flums spricht sich ebenfalls dafür aus, dass sich das Personal wie in der Privatwirtschaft zu 50 Prozent beteiligt.

Der Kommissionspräsident wiederholt den Antrag von Klee-Berneck. Dieser lautet: Die Regierung kann eine Versicherung abschliessen und die Mitarbeitenden beteiligen sich zu 50 Prozent an den Prämien.

Zoller-Sargans ergänzt, aus Sicht eines kleineren Arbeitgebers ist zu überlegen, ob man das Risiko eines Schadeneintritts allein tragen will. Die Versicherung bündelt diese kleinen Einzelrisiken. Der Kanton als grosser Arbeitgeber kann dieses Risiko selbst tragen, weil sich die Kosten dafür ausgleichen. Für einen kleinen Betrieb ist ein Schaden schwerer zu tragen, als ein gleicher Schaden für einen Grossbetrieb. Ein grosser Betrieb kann die Prämien sparen und darauf spekulieren, dass der Schaden nicht überall gleichzeitig eintritt. Bisher hat das Personal des grossen Arbeitgebers Kanton gegenüber den Angestellten eines kleineren Betriebs profitiert, weil sie sich nicht an den Versicherungsprämien beteiligen mussten.

Der Kommissionspräsident fasst zusammen: Einerseits geht es in Artikel 49 Abs. 3 um den Abschluss einer Versicherung und anderseits, wie die Kosten dafür verteilt werden.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass es im Kanton einen Risiko-Manager gibt, der solche Fragen beantwortet und das Risiko prüft. Dies hat man auch in den Spitälern gemacht. Man hat sich gefragt, was günstiger ist, die Risiken selbst zu tragen oder dafür eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen. Es erfolgte eine Kosten-Risiko-Abwägung. Dies wird auch bei der Frage, ob eine Taggeldversicherung für das Personal abgeschlossen werden soll, beantwortet werden müssen.

Schlegel bestätigt, es ist richtig, dass der Kanton das Risiko für die Lohnfortzahlung während des ersten Jahres wohl selbst übernehmen kann. Er wird daher eher eine um ein Jahr aufgeschobene Taggeldversicherung abschliessen. Eine bereits bei einer Versicherungsgesellschaft einverlangte Offerte zu den Kosten ist bisher unbeantwortet geblieben. Schlegel weiss von andern Kantonen, die dies ebenfalls geprüft haben, dass die Versicherungslösung relativ teuer ist. Eine Kann-Vorschrift wäre daher hier richtig.

Klee-Berneck präzisiert ihren Antrag zu Artikel 49 Abs. 3. Er lautet: Die Regierung kann eine Versicherung abschliessen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, sich zu 50 Prozent an den Prämien zu beteiligen. Damit ist die Regelung klar. Wenn eine Versicherung abgeschlossen wird, beteiligt sich das Personal daran.

Der Kommissionspräsident lässt darüber abstimmen. Er weist darauf hin, dass der letzte Satz von Absatz 3 bei einer Zustimmung zum Antrag entfallen würde.

Abstimmung zum Antrag Klee:

für den Antrag:	11
dagegen	4

Damit wurde der Antrag angenommen und Art. 49 Abs. 3 ist entsprechend anzupassen.

Artikel 50 (bei Unfall)

Keine Wortmeldung

Artikel 51 (Kürzung)

Keine Wortmeldung

Artikel 52 (bei Mutterschaft)

Keine Wortmeldung (vgl. Rückkommensantrag nach Artikel 57)

Artikel 53 (bei Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst)

Keine Wortmeldung

Artikel 54 (Verordnung)

Keine Wortmeldung

Artikel 55 (Berufliche Vorsorge)

Der Kommissionspräsident fragt, wer die Prämien dafür bezahlt.

Regierungsrat Gehrer verweist auf das kantonale Spezialgesetz über die berufliche Vorsorge. Dort ist festgelegt, wer welchen Prämienanteil zu leisten hat.

Artikel 56 (Unfallversicherung)

Keine Wortmeldung

Artikel 57 (Sozialplan)

Huser-Rapperswil-Jona fragt sich, ob im Gesetz nicht eine Mindestanzahl an betroffenen Mitarbeitenden festgelegt werden müsste. Für lediglich drei bis vier betroffene Mitarbeitende einer Abteilung braucht es keinen Sozialplan. Wie stellt man sich hier die Umsetzung vor?

Regierungsrat Gehrer geht davon aus, dass es sich um eine Mehrzahl von Betroffenen handeln muss, die von einer Umstrukturierung einer Organisationseinheit betroffen ist. Nur zwei bis drei Personen sind zu wenig. Im Gesetz ist bewusst nicht festgelegt, wie viele es mindestens sein sollen.

Huser-Rapperswil-Jona ist mit dieser Antwort nicht ganz zufrieden. Sie stellt den Antrag, es sei im Gesetz festzulegen, dass mindestens 20 Personen betroffen sein müssen.

Der Kommissionspräsident präzisiert den Antrag Huser: Die Regierung erlässt einen Sozialplan, wenn mindestens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind.

Huser-Rapperswil-Jona bestätigt den Inhalt.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Aufnahme einer solchen Zahl Konsequenzen hat, insbesondere wenn Gemeinden den Sozialplan ebenfalls als anwendbar erklären. Diese Zahl sagt für die Gemeinde nichts aus. Es muss eine sehr grosse Gemeinde sein. Die Regierung wird auch ohne festgeschriebene Anzahl mit diesem Institut zurückhaltend verfahren. Im Übrigen ist bereits ein Rahmenmassnahmenplan vorhanden, in welchen ein Sozialplan eingebettet sein müsste. Regierungsrat Gehrer erachtet es nicht als notwendig, eine Anzahl festzulegen.

Huber-Rorschach erinnert an den Entscheid des Verwaltungsgerichtes zur Schliessung der Asylzentren. Dort ist das Problem gewesen, dass verschiedene Zentren geschlossen wurden. Man könnte dies neu ohne Sozialplan tun, weil diese Zentren zum Beispiel nur 16 Personen beschäftigen und obwohl der ganze Betrieb geschlossen wurde. Die Strukturen im Kanton sind sehr unterschiedlich. Ob grosser oder kleiner Betrieb, die Verantwortung des Arbeitgebers und die Betroffenheit der Arbeitnehmenden sind gleich. Es soll nicht zur Ungleichbehandlung der Betroffenen von Umstrukturierungen kommen. Es ist auch vorauszusehen, dass die Regierung nicht für eine einzige betroffene Person ein Papier ausarbeiten wird.

Der Kommissionspräsident hat den Antrag so verstanden, dass sich die Regierung überlegen will, ob sie einen Sozialplan machen will. Aber im Artikel 57 steht nun, sie erlässt einen Sozialplan. Richtig wäre wohl, die Regierung *kann* einen Sozialplan erlassen.

Regierungsrat Gehrer informiert, dass die Regierung die Absicht habe, einen Sozialplan aufzustellen, wenn Umstrukturierungen nötig werden. Dies soll aber unabhängig von der Grösse der Einheit erfolgen. Die Zahl 20 erscheint ihm, nicht nur im Vergleich zu den Gemeinden zu hoch. Es müssen die Betroffenen im Auge behalten werden. Der Kanton soll ein verlässlicher Arbeitgeber sein. Im Übrigen treten solche Situationen nicht dauernd ein. Es sind wirklich spezielle Fälle.

Huser-Rapperswil-Jona kann die Ausführungen nachvollziehen. Sie ist aber nicht ganz überzeugt. Sie zieht ihren ersten Antrag zurück und stellt neu den Antrag, dass das Wort "kann" eingefügt wird. Artikel 57 würde dann lauten: Die Regierung *kann* einen Sozialplan erlassen.

Fässler-St.Gallen weiss nicht, ob diese Ergänzung das Problem löst. Entweder kann ein Sozialplan gemacht werden, der dann willkürfrei immer angewendet wird. Man kann ihn nicht einmal anwenden und einmal nicht. Die Regierung wird zu entscheiden haben, wann sie Sozialpläne machen will und wird dann in entsprechenden Situationen immer einen Sozialplan erlassen. In diesem Sinn nützt eine Kann-Bestimmung hier nichts. Auch eine Kann-Bestimmung verpflichtet die Regierung, wenn sie sich einmal dafür entscheiden hat.

Der Kommissionpräsident weist darauf hin, dass im Gesetz vorgesehen werden kann, ob bei zwei oder drei Entlassungen ein Sozialplan gemacht werden muss oder nicht.

Für Schnider-Vilters-Wangs ist die Regierung mit einer Kann-Regelung frei. Sie kann dann selbst beurteilen, ob sie einen machen will oder nicht. Sie findet eine Kann-Vorschrift richtig.

Fässler-St.Gallen erachtet es als eine Illusion, wenn man meint, die Regierung sei frei, nur weil man ein Kann ins Gesetz schreibt. Die Regierung muss erklären, was betriebliche Umstrukturierungen sind. Wenn dies einmal feststeht, wird sie in diesen Situationen immer einen Sozialplan erlassen müssen. Sonst verfiele sie in Willkür. Er sieht das Problem eher in der Definition einer betrieblichen Umstrukturierung als in der Frage, ob hier eine Kann-Bestimmung vorhanden ist.

Huser-Rapperswil-Jona will keiner Willkür Vorschub leisten, aber sie will keine Muss-Bestimmung wie das in Artikel 57 jetzt der Fall ist. Sodann stützt sie sich auf die Aussage von Regierungsrat Gehrer, wonach für zwei bis drei Betroffene kein Sozialplan gemacht werden wird. Entweder definiert man Umstrukturierungen zusätzlich auch quantitativ oder die Aussage wäre falsch.

Regierungsrat Gehrer stellt sich vor, dass bei einem oder zwei Betroffenen eine andere Lösung gefunden werden kann. Im Übrigen nennt der bestehende Artikel 25 der Besoldungsverordnung zum Erlass eines Sozialplanes ebenfalls keine feste Anzahl, sondern sagt lediglich, dass eine grössere Anzahl von Personen vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen sein muss. Letztlich erachtet er dies als eine politische Frage.

Klee-Berneck stellt fest, dass die Wendung "grössere Anzahl" je nachdem, wie gross die Organisationseinheit ist, eine flexible Lösung ermöglichen würde. Ihr ist diese Wendung sympathisch.

Huber-Rorschach hält dafür, dass eine Kann-Bestimmung eingefügt wird, aber ohne eine Anzahl.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag von Huser, es sei das Wort "kann" in Art. 57 einzufügen, abstimmen.

Abstimmung zum Antrag Huser:

für den Antrag:	12
dagegen:	3

Damit wurde der Antrag angenommen.

Artikel 52 (Mutterschaft)

Thoma-Andwil verlangt ein Rückkommen auf diese Bestimmung. Er stellt fest, dass während sechzehn Wochen Mutterschaftsentschädigung geleistet wird. Seines Wissens sind es aber aktuell nur vierzehn Wochen. Er nimmt zur Kenntnis, dass es bereits heute sechzehn Wochen sind, während denen der Kanton Mutterschaftsentschädigung ausrichtet. Er fragt, wie dies in der Privatwirtschaft ist.

Huber-Rorschach informiert, dass in den Gesamtarbeitsverträgen überwiegend eine Leistungsdauer von sechzehn Wochen vorgeschrieben ist.

Thoma-Andwil geht davon aus, dass vierzehn Wochen als Standard-Dauer gelten. Er stellt den Antrag, die Mutterschaftsentschädigung ist während vierzehn Wochen auszurichten. In seinem Umfeld werden vierzehn Wochen bezahlt.

Dürr-Widnau hält fest, dass der Antrag von Thoma eine Reduktion der bisherigen Leistungsdauer von sechzehn Wochen beinhaltet.

Zuerst lässt der Kommissionspräsident über den **Rückkommensantrag abstimmen**.

für den Rückkommensantrag:	9
dagegen:	6

Es wird auf Art. 52 zurückgekommen.

Abstimmung zum Antrag Thoma:

für den Antrag:	1
dagegen:	10
Enthaltungen:	4

Damit wurde der Antrag abgelehnt.

Artikel 58 (Bearbeitung von Personendaten a) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Keine Wortmeldung

Artikel 59 (von Bewerberinnen und Bewerbern)

Keine Wortmeldung

Artikel 60 (Datenschutzgesetz)

Keine Wortmeldung

Artikel 61 (gütliche Erledigung)

Kühne-Flawil verweist auf das moderne Instrument der Konfliktregelung, die Mediation. Auch dieses Vorgehen wäre in Konfliktsituationen zu wählen. Bevor ein hierarchischer Führungsentscheid zu fällen ist, wäre auch eine Mediation anzubieten.

Regierungsrat Gehrer bestätigt, dass die Mediation eine Möglichkeit zur Konfliktregelung darstellt. Es sind auch verschiedene Mitarbeitende bereits darin ausgebildet. Dazu gehört auch Schlegel als Leiter des Personalamtes. In diesem Sinn ist der Verwaltung der Weg einer Mediation bekannt.

Fässler-St.Gallen weist darauf hin, dass im Gesetz festgehalten ist, dass *in der Regel der Dienstweg* einzuhalten ist. Wann darf der Dienstweg nicht eingehalten werden? Bei Konflikten

mit Vorgesetzten ist es schwierig, den Dienstweg einzuhalten. Dann wird der nächste Vorgesetzte eingeschaltet. Dies darf den Mitarbeitenden in diesen Situationen nicht vorgeworfen werden. Die Wendung "hält in der Regel den Dienstweg ein" erhöht die Rechtssicherheit nicht. An was hat man hier gedacht?

Schlegel meint, genau an solche Fälle ist gedacht worden. Wenn Konflikte mit Vorgesetzten bestehen, gilt der Vorwurf nicht, man habe sich nicht an den Dienstweg gehalten. Der Dienstweg kann nicht in jedem Fall eingehalten werden.

Für Fässler ist die Sache damit geklärt. Wenn der Konflikt nicht in der gleichen Ebene besteht, muss der Dienstweg nicht eingehalten werden. Dies erscheint ihm richtig.

Artikel 62 (Ombudsstelle)

Keine Wortmeldung

Artikel 63 (Grundsatz)

Sturzenegger-Flums bemerkt, dass in der Aufzählung im Buchstaben a) das Wort "rechtmässig" fehlt. Auch bei den andern Adjektiven handelt es sich grundsätzlich um Selbstverständlichkeiten und dennoch werden sie aufgezählt.

Der Kommissionspräsident lässt über diesen Antrag abstimmen.

Abstimmung zum Antrag Sturzenegger:

für den Antrag	9
dagegen	4
Enthaltungen:	2

Damit wurde der Antrag angenommen und Art. 63 Bst. a) ist mit dem Wort "rechtmässig" zu ergänzen.

Artikel 63bis (neu) (Meldung von Missständen)

Der Kommissionspräsident verweist auf die vorliegende ergänzende Erläuterung zum Thema Whistleblowing. Darin wird vorgeschlagen, hier einen neuen Artikel einzufügen, der wie folgt lauten soll: Absatz 1: "Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstösst nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet. Absatz 2: "Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften: a) zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände gemäss Abs. 1 melden; b) über die Organisation und das Verfahren der internen Meldestelle."

Hoare-St.Gallen ist erfreut über den Vorschlag aus der Verwaltung. Sie fragt sich, ob es richtig wäre, die Missstände bereits im Gesetz zu nennen. Es geht hier um schwere Missstände und nicht nur um einfache Fehler.

Regierungsrat Gehrer findet den Anstoss aus der letzten Sitzung als berechtigt. Die vorgeschlagene Lösung gibt nun einen Rahmen vor und die Details werden in der Verordnung geregelt. Dies stimmt auch mit der Regelungsdichte des Gesetzes in anderen Bereichen überein. Auch das Papier bringt zum Ausdruck, was hier gemeint ist. Der Wortlaut, wie er nun vorliegt, ist noch nicht mit der Legistik abgestimmt. Wenn der Kommission diesem zustimmt, sollte es möglich bleiben, bei der Staatskanzlei noch den genauen Wortlaut abzuklären und diesen dann ins "gelbe Blatt" aufzunehmen.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag wie vorstehend formuliert abstimmen.

für den Antrag:	10
dagegen:	2

Enthaltungen: 3

Damit wurde der Antrag angenommen.

Artikel 64 (Meldepflicht)

Alder-St.Gallen stellt den Antrag, Bst. b) sei insoweit abzuändern, als der Mitarbeiter ab dem dritten Krankheitstag ein Arztzeugnis vorlegen *muss*. Eine Kann-Bestimmung ist hier falsch. Sonst muss die vorgesetzte Stelle einem fehlenden Zeugnis nachspringen. Die Mitarbeitenden haben die Meldepflicht. Sie müssen ab dem dritten Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorlegen.

Hoare-St.Gallen ist der Meinung, in der Personalpraxis und auch im Gesetz ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber, der vom Mitarbeitenden nach drei Krankheitstagen ein Zeugnis will, rechtmässig handelt. Es gibt auch Vertrauenssituationen, in denen man weiss, dass es kein Zeugnis braucht. Alles andere führt zu einer Überstrapazierung des Gesundheitswesens. Bei offensichtlicher Erkrankung braucht es kein Zeugnis. Daher würde sie die Bestimmung mit der Kann-Regelung lassen.

Der Kommissionspräsident wiederholt den Antrag von Alder: Nach dem dritten Tag hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Regierungsrat Gehrer hält die offene Formulierung für richtig. Insbesondere bei Kurzabsenzen kann so besser reagiert werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass ein Zeugnis bereits am zweiten Tag verlangt werden kann, wenn ein bestimmter Verdacht besteht. Vor allem sollte der persönliche Kontakt mit der erkrankten Person gehalten werden. Auf diese Weise kann die vorgesetzte Stelle am besten abschätzen, ob ein Zeugnis nötig ist oder nicht. Auch die Krankheitskosten sollten beachtet werden. Wegen einer Grippe muss nicht in jedem Fall ein Arztzeugnis eingeholt werden.

Alder-St.Gallen hält auf Anfrage an seinem eingangs gestellten Antrag fest.

Huser-Rapperswil-Jona spricht sich gegen den Antrag von Alder aus. Die schwierigen Fälle kommen nach dem dritten Tag mit einem Arztzeugnis, ob sie nun krank sind oder nicht. Ein Arztzeugnis kann damit eine Sicherheit vermitteln, die nicht besteht.

Alder-St. Gallen stimmt der Begründung von Huser zu. Er sieht es aber auch in seinem Geschäft, das Zeugnis ist eine Hemmschwelle. Oft kommen die Mitarbeitenden wieder zur Arbeit, ab dem Tag, an dem sie ein Zeugnis bringen müssten. Er hält an seinem Antrag fest.

Fässler-St.Gallen weist darauf hin, dass es sich vorliegend um eine Kann-Formulierung handelt. Wenn Alder sagt, die Mitarbeitenden kämen dann nach dem dritten Tag zur Arbeit, wenn sie ein Zeugnis bringen müssen, ist darauf hinzuweisen, dass gemäss der vorhandenen Regelung ein Arztzeugnis auch vorher verlangt werden kann. Der Druck ist bei dieser Möglichkeit grösser, als wenn fix erst nach dem dritten Tag ein Zeugnis vorgelegt werden muss.

Alder-St.Gallen zieht den Antrag zurück.

Artikel 65 (Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter a) Mitteilungspflicht)

Schnider-Vilters-Wangs stellt den Antrag, diese Bestimmung sei mit dem Wort "vorgängig" zu ergänzen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll die Nebenbeschäftigung vor Aufnahme dieser Tätigkeit melden müssen.

Roth-Amden möchte eine Präzisierung zu dieser Bestimmung. Bezieht sich die Melde- und Bewilligungspflicht tatsächlich auch auf Vereinstätigkeiten und Freiwilligenarbeit? Aus der Botschaft geht dies nicht klar hervor. Er kann sich nicht vorstellen, dass eine Tätigkeit in einem Fussballclub oder einem Turnverein dem Arbeitgeber zu melden ist.

Der Kommissionspräsident geht davon aus, dass solche Tätigkeiten hier nicht gemeint sind, da sie weder eine Nebenbeschäftigung noch ein öffentliches Amt darstellen.

Er wird aus dem Gremium darauf hingewiesen, dass auf Seite 49 der Botschaft die Freiwilligenarbeit und die Vereinstätigkeit ebenfalls als der Mitteilungspflicht unterstellt erwähnt wird.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass dieses Thema breit diskutiert worden ist. Es sind unterschiedliche Standpunkte vorhanden. Der Lenkungsausschuss vertritt die Meinung, dass der Arbeit*geber* Auskunft über Nebentätigkeiten verlangen kann. Die Regierung hat dies aufgrund ihrer Erfahrung aus der Praxis anders beurteilt und verlangt, dass die Mitarbeitenden Nebenbeschäftigungen von sich aus melden müssen, ohne dass die vorgesetzte Person hier noch einen Aufwand hat. Dies ist eine Interessenabwägung. Die nun vorliegende Formulierung beinhaltet tatsächlich den Anspruch, dass Vereinstätigkeiten, wie sie Roth erwähnt hat, ebenfalls von der Meldepflicht erfasst sind. Das Bundespersonalgesetz sieht bei Nebenbeschäftigung eine Meldepflicht vor, wenn dafür ein Entgelt ausgerichtet wird. Wenn das im Kanton ebenfalls gelten soll, müsste Art. 65 allenfalls ergänzt werden. Oder die Regierung wäre zu ermächtigen, Details dazu und die Definition von Nebenbeschäftigung in der Verordnung zu regeln. Die Regierung hat sich klar für den vorliegenden Wortlaut ausgesprochen.

Huser-Rapperswil-Jona möchte am vorliegenden Wortlaut dieser Bestimmung nichts ändern. Auch Beschäftigungen in Vereinen können sehr zeitintensiv sein und zu Abwesenheit vom Arbeitsplatz führen. Innerhalb der Treuepflicht der Mitarbeitenden kann erwartet werden, dass auch Vereinstätigkeiten gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber offen gelegt werden.

Thoma-Andwil unterstützt dies. Es geht nicht allein darum, ob jemand Geld verdient oder nicht, sondern wie weit die Mitarbeitenden ausserhalb des Arbeitsplatzes durch solche Tätigkeiten zeitlich absorbiert und damit im Betrieb nicht voll verfügbar sind. Die Meldepflicht gehört zum Arbeitsverhältnis.

Dürr-Widnau kann dies nicht unterstützen. Er ist gleicher Meinung, wenn die Absenzen während der Arbeitszeit anfallen. Hier geht es aber um Einschränkungen in der Freizeit. Zum Beispiel, jemand arbeitet in einem Organisationskomitee eines Festes mit. Er arbeitet am Wochenende. Muss er dies mitteilen? Dies ist eine Vereinstätigkeit und müsste gemeldet werden. Weiteres Beispiel, ein Trainer eines Fussballclubs. Er trainiert am Abend eine Mannschaft. Ist dies für den Betrieb wirklich relevant? Er darf joggen oder Rad fahren gehen, aber Trainer am Abend darf er nicht sein. Wenn jemand wegen einer Nebenbeschäftigung am Arbeitsplatz oft fehlt, kann der Arbeitgeber ihm dies untersagen.

Der Kommissionspräsident stellt klar, der Antrag lautet nicht, dass die Nebenbeschäftigung vorgängig bewilligt werden muss, sondern dass sie vorgängig gemeldet werden muss.

Klee-Berneck bemerkt, für sie ist es ein wesentlicher Unterschied, ob jemand joggen geht oder ob sie oder er sich als Trainerin oder Trainer zur Verfügung stellt. Bei Lehrpersonen ist die Trainertätigkeit sehr lobenswert. Aber als Arbeitgeberin will sie davon wissen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll dies melden. Es kann bei der Bewerbung sogar positiv sein, wenn jemand sich sozial engagiert. Einer Bewilligung bedarf es nicht, aber gemeldet sollte ein solches Engagement werden. Spätestens wenn die betroffene Person ein verlängertes Wochenende für eine Vereinstätigkeit braucht, muss sie die Nebenbeschäftigung ohnehin melden.

Thoma-Andwil will solche Tätigkeiten keinesfalls verhindern. Im Gegenteil. Unsere ganze Gesellschaft ist auf Freiwilligenarbeit aufgebaut. Wichtig ist aber, dass auch die Mitarbeitenden geschützt werden. Wenn jemand jeden Mittwochabend Trainerin oder Trainer ist und der Vorgesetzte weiss dies, dann kann er darauf entsprechend Rücksicht nehmen. Dies ist im Sinn der Mitarbeitenden. Man soll darüber reden können. Dazu muss die oder der Vorgesetzte davon wissen und nicht damit sie oder er es verbieten kann.

Dürr-Widnau fragt Thoma, ob er im Personalreglement eine entsprechende Mitteilungs-Vorschrift hat.

Thoma-Andwil antwortet, in seinem Personalreglement steht dazu nichts. Er arbeitet mit drei Teilzeitmitarbeitenden.

Alder-St.Gallen kennt nicht jeden einzelnen Artikel seines Personalreglements. Er weiss nicht, ob eine Meldepflicht darin geregelt ist.

Der Kommissionspräsident fragt, ob ein Antrag gestellt wird.

Roth-Amden findet die Meldepflicht einen unnötigen administrativen Aufwand. Er fragt sich ernsthaft, ob dies verfassungsmässig wäre. Es erscheint ihm unsinnig, wenn ein Beitritt zum Männerchor beim Arbeitgeber gemeldet werden muss.

Für Schnider-Vilters-Wangs umfasst Art. 65 in der vorliegenden Fassung auch jede Vereinstätigkeit. Eine Nebenbeschäftigung will sie als Arbeitgeberin kennen. Die Meldung einer reinen Vereinstätigkeit geht ihr aber ebenfalls zu weit.

Regierungsrat Gehrer erinnert an die Bundespersonalgesetzgebung. Falls die Persönlichkeitsrechte in dieser Angelegenheit höher gewichtet werden als die Interessen des Arbeitgebers, müsste eine Einschränkung gemacht werden. Man müsste schreiben, …" von gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämtern". Dann ist die reine Vereinsmitgliedschaft ausgenommen, sobald aber ein Entgelt ausgerichtet wird, besteht Meldepflicht. Dann ist die oder der Mitarbeitende wohl auch stärker beansprucht. Dann hätten wir die Definition im Gesetz, wie sie auch gemäss Bundespersonalgesetz gilt.

Der Kommissionspräsident fasst die zwei gestellten Anträge zusammen. Ein Antrag zielt auf eine vorgängige Mitteilungspflicht ab. Der andere Antrag umfasst die entschädigte Nebenbeschäftigung und damit den Ausschluss von reiner Vereinstätigkeit.

Thoma-Andwil möchte den Antrag, dass es hier nur um entgeltliche Nebenbeschäftigungen geht, nicht unterstützen. Es geht um Beschäftigungen, die sehr intensiv sind, obwohl dafür nichts bezahlt wird. Ihm geht es nicht darum, ob der Mitarbeiter Geld erhält, ihm geht es darum, dass der Mitarbeiter zeitlich absorbiert ist. Eine politische Tätigkeit im Vorstand einer Partei beispielsweise ist vielleicht auch ohne Entgelt, aber man ist davon absorbiert. Es geht ihm um den zeitlichen und nicht um den finanziellen Aspekt.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag, dass die Mitteilung vorgängig zu erfolgen hat abstimmen.

Abstimmung zum Antrag Schnider:

für den Antrag	8
dagegen	3
Enthaltungen	4

In Art. 65 wird das Wort "vorgängig" eingefügt.

Abstimmung zum zweiten Antrag, wonach sich die Meldepflicht auf entgeltliche Nebenbeschäftigung beziehen soll und freiwillige Tätigkeiten ohne Entgelt damit nicht meldepflichtig sind:

für den Antrag:	9
dagegen:	6

Der Antrag wurde angenommen. In Art. 65 wird die Ausübung von gegen Entgelt ausgeübten Nebentätigkeiten und öffentlichen Ämtern als meldepflichtig bezeichnet.

Artikel 66 (Verbot und Auflage)

Klee-Berneck will wissen, für welche Ämter es noch eine Rechtspflicht für die Übernahme gibt.

Regierungsrat Gehrer meint, dies ist die Frage des Amtszwangs, der aber in der neuen Verfassung nicht mehr enthalten ist. Allenfalls gibt es noch eine Feuerwehrpflicht in Gemeinden.

Klee-Berneck möchte wissen, wie sie zu reagieren hätte, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Teilpensum von 70 Prozent wünscht, weil sie oder er noch im Kantonsrat und im Gemeinderat und so weiter tätig sein will. Wäre dies nicht mehr rechtmässig?

Huber-Rorschach weist darauf hin, dass die oder der Mitarbeitende gerade darum ein reduziertes Beschäftigungspensum haben will, damit sie oder er die Ämter ausüben kann.

Klee-Berneck wendet ein, dass sie vielleicht froh wäre, wenn die Person vollzeitlich als Lehrperson tätig wäre. Dies ist ein theoretischer Fall. Aber die Person übernimmt die Ämter ja freiwillig.

Huber-Rorschach legt dar, dass der Arbeitgeber entscheiden kann, ob er mit einer Reduktion des Pensums einverstanden ist. Aber wer ein 70 Prozent Pensum hat, muss dem Arbeitgeber nicht zu 100 Prozent zur Verfügung stehen. Die verbleibenden 30 Prozent können unter Vorbehalt eines Konkurrenzverbotes frei genutzt werden.

Fässler-St.Gallen erklärt, früher hat es in verschiedenen Kantonen eine Amtspflicht gegeben. Ihm ist nicht bekannt, ob es dies im Kanton St.Gallen noch gibt. Er könnte sich den Feuerwehrdienst vorstellen als Amt, das übernommen werden muss.

Klee-Berneck kommt auf ihr Thema zurück. In ihrem Fall stellt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Antrag auf Herabsetzung des Beschäftigungsgrades, um öffentliche Ämter zu übernehmen. Muss sie dies bewilligen?

Fässler-St.Gallen hält fest, dass dies nicht bewilligt werden muss, wenn zur Übernahme der Ämter keine Rechtspflicht besteht. Wenn keine Rechtspflicht besteht, besteht auch keine Pflicht des Arbeitgebers, das Arbeitspensum deswegen zu reduzieren.

Klee-Berneck möchte diese Frage klären lassen.

Regierungsrat Gehrer meint, Bucheli aus der Staatskanzlei wisse das bestimmt. Er wird am Nachmittag anwesend sein und dazu Auskunft geben können.

Schnider-Vilters-Wangs weist darauf hin, dass auch im Art. 66 von entgeltlicher Nebentätigkeit die Rede sein sollte.

Regierungsrat Gehrer erachtet dies als zu weit gehend. Verbot und Auflagen sollten bei leistungseinschränkenden Nebentätigkeiten stets ausgesprochen werden können, und zwar ungeachtet eines Entgeltes.

Schnider-Vilters-Wangs ist damit einverstanden.

Artikel 67 (Vertrauensärztliche Untersuchung)

Keine Wortmeldung

Artikel 68 (Geheimhaltungspflicht)

Keine Wortmeldung

Artikel 69 (Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen)

Dürr-Widnau fragt, was betragsmässig unter geringem Wert zu verstehen ist.

Regierungsrat Gehrer geht davon aus, dass dies niemand so genau sagen kann. In der Botschaft ist dieser Sachverhalt umschrieben. Ein Maximalwert ist bewusst nicht aufgenommen worden, weil der Ausdruck von Wertschätzung schwer für jeden Fall zu beziffern ist.

Artikel 70 (Streikrecht)

Thoma-Andwil stellt den Antrag, das Streikrecht hier herauszunehmen.

Huber-Rorschach stimmt diesem Antrag zu. Dies hiesse nämlich, es darf gestreikt werden.

Thoma-Andwil möchte, dass ein generelles Streikverbot gilt.

Huber-Rorschach informiert, wenn hier nichts geregelt wird, gilt Bundesrecht und dort gilt das Streikrecht.

Thoma-Andwil will das Streikverbot einführen.

Der Kommissionspräsident liest Artikel 70 vor, wonach das Streikrecht in bestimmten Situationen eingeschränkt ist.

Kühne-Flawil weist darauf hin, dass es gestützt auf die Bundesverfassung ein Streikrecht gibt. Wenn ein Streikverbot eingeführt werden soll, muss die Bundesverfassung geändert werden. Artikel 70 regelt eine Einschränkung dieses bundesverfassungsmässigen Rechtes. Wenn dieser Artikel gestrichen wird, gilt die Bundesverfassung wieder uneingeschränkt. Dort gilt ein grosszügigeres Streikrecht, als es hier vorgeschlagen wird.

Thoma-Andwil verweist auf die Vernehmlassungseingabe der SVP. Ihm sei es damals auch nicht ganz klar gewesen. Er möchte eine Erklärung dazu, wie und warum man sich hier einschränkt.

Regierungsrat Gehrer informiert, dass gemäss Bundesverfassung ein Streikrecht unter bestimmten Voraussetzungen besteht. Mit Artikel 70 schränken wir dieses Recht ein, wenn die Kriterien nach den Buchstaben a) und b) erfüllt sind. Eine weitere Einschränkung hält vor der Bundesverfassung nicht stand.

Thoma-Andwil sieht die Einschränkung des Streikrechts in Art. 70 unter den Titel Sicherheit gestellt. Wenn die Sicherheit gefährdet ist, darf nicht gestreikt werden. Er zieht den Antrag zurück.

Artikel 71 (Verzicht auf Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken)

Keine Wortmeldung

Der Kommissionspräsident lädt um 9.50 Uhr zu einer Pause von 10 Minuten.

Artikel 72 (Ermahnung und Beanstandung a) Grundsatz)

Keine Wortmeldung

Artikel 73 (Ergänzung)

Keine Wortmeldung

Artikel 74 (Administrativverfahren)

Hoare-St.Gallen möchte eine Erklärung zu den unterschiedlichen Anwendungsbereichen von Administrativ- und Disziplinarverfahren. Welches Personal untersteht weiterhin dem Disziplinargesetz und auf welches wird neu das Administrativverfahren angewendet?

Schlegel verweist auf die Einführung in der Botschaft. Neu tritt anstelle der Disziplinaruntersuchung die Administrativuntersuchung. Die Abgrenzung zwischen beiden Verfahren wird bei den Schlussbestimmungen ein Thema sein.

Artikel 75 (Zuständigkeit)

Keine Wortmeldung

Artikel 76 (Voraussetzungen)

Keine Wortmeldung

Artikel 77 (Arten)

Keine Wortmeldung

Artikel 78 (Stellungnahme)

Schlegel verweist auf das Blatt mit der ergänzenden Erläuterung zum Thema rechtliches Gehör bei fristloser Kündigung. Dort wird vorgeschlagen, den zweiten Halbsatz im Buchstaben a) zu streichen. Auch wer fristlos entlassen wird, muss vorher angemessen angehört worden sein.

Klee-Berneck stellt den Antrag, im Buchstaben a) sei der zweite Halbsatz zu streichen.

Abstimmung zum Antrag Klee:

für den Antrag:	14
dagegen	0
abwesend:	1

Damit wurde der Antrag angenommen.

Fässler-St.Gallen fragt, ob es sinnvoll ist, wenn bei Ermahnung und Beanstandung kein rechtliches Gehör zu gewähren ist, weil es sich dabei nicht um personalrechtliche Massnahmen handelt. In der Praxis wird es zwar in der Regel so sein, dass man sich über Beanstandungen äussern kann. Wie ist diese explizite Ausnahme zu verstehen?

Der Kommissionspräsident fragt nach, ob Fässler einen zusätzlichen Buchstaben einfügen möchte, um diese Handlungen ebenfalls Artikel 78 zu unterstellen.

Fässler-St.Gallen würde bei Ermahnung und Beanstandung das rechtliche Gehör ebenfalls vorsehen.

Bertschler weist daraufhin, dass das rechtliche Gehör ein formeller Anspruch in einem streitigen Verfahren ist. Die Nichtgewährung kann zur Aufhebung einer Verfügung führen. Ermahnung und Beanstandung sind interne Führungsinstrumente, vor deren Erlass selbstverständlich auch eine Stellungnahme möglich sein muss. Die Stellungnahme vor Ermahnung und Beanstandung ist aber auf einer anderen Stufe als das rechtliche Gehör vor personalrechtlichen Massnahmen, das einen formellen verfassungsrechtlichen Anspruch darstellt. Dies ist der Grund, warum die Ermahnung und Beanstandung in Artikel 78 nicht erwähnt sind.

Regierungsrat Gehrer bekräftigt, Ermahnung und Beanstandung sind keine personalrechtlichen Massnahmen. Auch mit Blick auf die Systematik ist zu beachten, dass wir hier unter dem Titel personalrechtliche Massnahmen sind. Beanstandung und Ermahnung gehören hier nicht dazu.

Fässler-St.Gallen möchte festgehalten haben, dass auch beispielsweise vor der Androhung einer Kündigung eine Stellungnahme der betroffenen Person einzuholen ist. Es handelt sich dabei um einen erheblichen Eingriff in die Rechte der oder des Mitarbeitenden. Ohne Gewährung des rechtlichen Gehörs würde es im weiteren Verfahren zu Problemen kommen. Er geht davon aus, dass das rechtliche Gehör auch ausserhalb der personalrechtlichen Massnahmen gewährt werden muss. Er verzichtet auf einen Antrag.

Artikel 79 (Rechtsmittel)

Keine Wortmeldung

Artikel 80 (Personalrechtliche Klage a) Streitgegenstand)

Keine Wortmeldung

Artikel 81 (Ausschluss)

Keine Wortmeldung

Artikel 82 (Frist)

Keine Wortmeldung

Artikel 83 (Verfahren und Kosten)

Keine Wortmeldung

Artikel 84 (Schlichtungsverfahren a) Schlichtungsstelle in Personalsachen)

Keine Wortmeldung

Artikel 85 (Schlichtungsbegehren bei Kündigung)

Keine Wortmeldung

Artikel 86 (Verständigungsverhandlung 1. Durchführung)

Keine Wortmeldung

Artikel 87 (2. Ablauf)

Keine Wortmeldung

Artikel 88 (Abschluss)

Keine Wortmeldung

Artikel 89 (ergänzende Vorschriften)

Huser-Rapperswil-Jona fragt zum Buchstaben b), warum man hier ein eigenes Schlichtungsverfahren regeln will und nicht auf das Schlichtungsverfahren des Verwaltungsrechtpflegegesetzes oder die Zivilprozessordnung verweist. Braucht es wirklich nochmals ein spezielles Verfahren?

Regierungsrat Gehrer kann diese Frage nicht beantworten.

Schlegel weist darauf hin, dass im vorgeschlagenen Verfahren auch der Gedanken der Mediation zum Tragen kommt, wenn Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen unter Leitung eines nicht in der Verwaltung tätigen Vorsitzenden das Schlichtungsverfahren durchführen.

Huser-Rapperswil-Jona verweist auf die neue Schweizerische Zivilprozessordnung, welche die Mediation ausdrücklich vorsieht. Sie ist dagegen, dass nochmals ein neues Verfahren installiert wird, wenn schon bewährte Verfahren vorhanden sind. Sie stellt aber keinen Antrag dazu.

Regierungsrat Gehrer wird sich mit diesem Thema noch beschäftigen, um auf eine entsprechende Frage aus dem Kantonsrat antworten zu können.

Artikel 90 (Magistratspersonen)

Huser-Rapperswil-Jona bemerkt, die Staatssekretärin oder der Staatssekretär wird hier nach wie vor als Magistratsperson bezeichnet. Sie fragt sich, ob dies richtig ist. Ihre Fraktion bezweifelt dies. Wenn beispielsweise ein Staatsanwalt keine Magistratsperson ist, kann man sich auch beim Staatssekretär fragen, ob er Magistratsperson sein muss. Sie beantragt daher, den Buchstaben b) in dieser Bestimmung zu streichen.

Fässler-St.Gallen weist darauf hin, er habe schon verschiedentlich zur Diskussion gestellt, ob die Überlegungen von Huser nicht auch auf die Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter zutreffen. Er hat aber Verständnis, dass die Regierung dieses Thema nicht von sich aus aufnimmt. Es handelt sich hier um ein heisses Eisen. Es werden zunehmend Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter im Alter von 30 Jahren gewählt. Von der Arbeit her haben sie eine erheblich leichtere Tätigkeit als die Richterinnen und Richter an den Kreisgerichten. Auch einkommensmässig besteht ein Ungleichgewicht. Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter verdienen nahezu das Doppelte als ihre Kolleginnen und Kollegen an den Kreisgerichten, die nach Meinung von Fässler eine anforderungsreichere Arbeit leisten. Er fragt sich, ob es tatsächlich richtig ist, bei den Kantonsrichterinnen und Kantonsrichtern den Magistratsstatus beizubehalten. Es handelt sich um ein delikates Thema und es erscheint schwierig, dies im vorliegenden Rahmen und ohne Vorbereitung zu ändern. Aber diese Diskussion wird zu führen sein.

Regierungsrat Gehrer erklärt, die vorliegende Regelung hat einzig die Funktion, klar abzugrenzen, inwieweit das Personalgesetz auch auf die Magistratspersonen anwendbar ist. Darüber hinaus besteht die Frage des Ruhegehaltes. Dies ist der einzige Vorteil, den eine Magistratsperson tatsächlich hat. Dazu ist von der Regierung eine Motion bearbeitet worden. Diese ist Teil des neuen Pensionskassengesetzes. Dort wird zwar nicht die Diskussion zum Personenkreis geführt, aber man will die Ruhegehaltsordnung der Magistraten in die Pensionsordnung überführen. Es ist vorgesehen, ein Ruhegehalt nur bis zum Pensionsalter auszurichten. Danach wird die normale Altersrente ausbezahlt. Vor diesem Hintergrund möchte er von einer Änderung im vorliegenden Zusammenhang abraten. Die Frage gehört dorthin, wo es um die finanzielle Abgeltung, also um die Ruhegehaltsordnung geht. Die Behandlung sollte im nächsten Jahr stattfinden können.

Roth-Amden möchte wissen, welcher konkrete Einfluss auf das Ruhegehalt zu erwarten ist.

Regierungsrat Gehrer erläutert, wer drei Amtsperioden hat, das heisst zwölf Jahre im Amt war, bei Richtern achtzehn Jahre, kann, unabhängig vom Alter in diesem Zeitpunkt, ein Ruhegehalt beziehen. Dieses beträgt ungefähr die Hälfte des bisherigen Gehalts. Vorallem wenn Magistratspersonen bei der Wahl jung sind, wie dies bei den Kantonsrichterinnen und –richter heute oft vorkommt, wird das Ruhegehalt in jungem Alter ausgerichtet, was früher eigentlich nicht vorgekommen ist.
Die Ruhegehaltsordnung hat mit den jungen Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter eine neue Bedeutung erhalten. Bei den Staatssekretären gilt das Gleiche. Wer im 40. Altersjahr gewählt wird, kann theoretische mit 52 ein Ruhegehalt beziehen. Allerdings wird diese Leistung gekürzt, wenn mit einer anderen Erwerbstätigkeit ein Verdienst erzielt wird.

Huser-Rapperswil-Jona ist von den Ausführungen überzeugt. Sie zieht den Antrag zurück.

Artikel 91 (Besoldungsverordnung)

Keine Wortmeldung

Artikel 92 (Anwendbarkeit des Personalgesetzes)

Fässler-St.Gallen will wissen, ob die Regierung bereits eine Verordnung mit Abweichungen vom Personalgesetz vorsieht, wie dies in dieser Bestimmung als möglich eingeräumt wird. Gibt es schon konkrete Absichten für Abweichungen?

Regierungsrat Gehrer informiert, dass die Besoldungsregelung der Magistratspersonen bereits in einem Grossratsbeschluss festgehalten ist. Darin ist auch geregelt, wie es sich mit den Entschädigungen aus Nebentätigkeiten verhält, das heisst welcher Teil der Entschädigung abzuliefern ist. Dies wäre auch in eine neue Verordnung aufzunehmen. Eventuell müsste auch die Feriendauer der Magistratspersonen angesehen werden. Das Personalrecht ist bereits heute nur sachgemäss anwendbar. Aber konkrete Änderungsabsichten bestehen nicht. Artikel 92 ist lediglich eine Delegationsnorm.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass die Schlussbestimmungen am Nachmittag beraten werden, wenn auch M. Bucheli und J. Raschle anwesend sein werden.

Die Beratung wird daher weitergeführt mit:

8. Personelle und finanzielle Auswirkungen

(Seite 64 der Botschaft)

8.1 Auswirkungen aufgrund von Veränderungen auf Gesetzesstufe

Keine Wortmeldung

8.2. Auswirkungen aufgrund geplanter Veränderungen auf Verordnungsstufe

Keine Wortmeldung

9. Auswirkungen auf die Gemeinden

Keine Wortmeldung

10. Referendum

Keine Wortmeldung

Der Kommissionspräsident informiert über den von der Vereinigung der St.Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (abgekürzt VSGP) eingereichten Antrag. Eine Kopie des Antrags liegt den Mitgliedern der Kommission vor. In einem separaten Schreiben unterstützt die Gemeinde Wittenbach das Begehren der VSGP. Die VSGP beantragt, in Art. 94 des Personalgesetzes, Schlussbestimmung betreffend Änderung des Gemeindegesetzes, eine weitere Anpassung des Gemeindegesetzes aufzunehmen. Offenbar ist bei der Beratung des Gemeindegesetzes ein Satz nicht mehr ins Gemeindegesetz aufgenommen worden. Dieser Satz soll nun wieder ins Gesetz eingefügt werden. Konkret soll in Artikel 28 Absatz 1 des Gemeindegesetztes die Frist auf den 15. Juni verschoben werden, weil sich der Temin am 15. April als zu früh erwiesen hat. Inge Hubacher aus dem Departement des Innern hat dem Kommissionspräsidenten im Auftrag von Regierungsrätin Kathrin Hilber die Auskunft erteilt, dass gegen die von der VSGP beantragte inhaltliche Änderung nichts einzuwenden sei. Hingegen würden gegen das geplante Vorgehen, die Korrektur des Gemeindegesetzes über die Schlussbestimmung des Personalgesetzes vorzunehmen, rechtliche Bedenken bestehen. Die Korrektur habe nichts mit dem Personalgesetz zu tun. Zudem habe die Regierung dazu nicht Stellung nehmen können. Die Staatskanzlei bezeichnete das von der VSGP beantragte Vorgehen als Sündenfall. Der Kommissionspräsident hält fest, dass letztlich die Kommission über die Behandlung des Antrags zu entscheiden hat. Zu beschliessen ist vorab, ob auf den Antrag einzutreten ist. Wird eingetreten, wird der Antrag zu behandeln sein. Sind die Kommissionsmitglieder mit diesem Vorgehen einverstanden?

Huser-Rapperswil-Jona ist mit diesem Vorgehen nicht einverstanden. Sie hat einen formellen Einwand. Ihrer Meinung nach ist die VSGP vorliegend nicht berechtigt einen Antrag zu stellen. Wenn kein Antrag erfolgt, muss das Geschäft nicht beraten werden.

Zoller-Sargans stellt den Antrag, es sei die von der VSGP formulierte Anpassung ins Gemeindegesetz aufzunehmen. Die Angelegenheit mag formell ein Sündenfall sein. Materiell ist sie unbestritten. Die nun im Gesetz niedergelegte Frist ist zu kurz für die Vorbereitung der Beschlussfassungsunterlagen für die Bürgerversammlung. Bei der damaligen Beratung des Gesetzes ist dies schlicht vergessen gegangen. Man war damals nicht der Meinung, hier eine Änderung herbeiführen zu wollen. Die Gemeinden wären froh, wenn dies nun möglichst rasch korrigiert würde, damit sie nicht noch länger aufgrund dieser Bestimmung unter grossem Zeitdruck handeln müssen. Im Interesse der grösseren Budgetgemeinden beantragt er daher die Anpassung, wie sie von der VSGP vorgeschlagen worden ist.

Der Kommissionspräsident stellt fest, dass der Antrag nun auch formell gestellt worden ist. Die Diskussion darüber ist eröffnet.

Fässler-St.Gallen hat bereits schriftlich zu diesem Antrag Stellung genommen. Er ist gegenüber dem vorgeschlagenen Vorgehen sehr kritisch eingestellt. In jedem Gesetz gibt es Übergangsbestimmungen und man könnte zu jedem Gesetz Inhalte zur Diskussion stellen, die ein Kommissionsmitglied als dringlich ansieht. Damit wird aber der ordentliche Weg der Gesetzgebung nicht eingehalten. Jeder Fall kann zur absoluten Ausnahme werden, wenn er als absolut wichtig angesehen wird. In der Gesetzgebung gibt es aber sinnvolle Vorgaben, die sich der Kantonsrat selbst gegeben hat. Diese Vorgaben sind einzuhalten. Wenn hier tatsächlich wie beantragt verfahren würde, müsste man die Sache auseinandernehmen. Dann wäre zumindest die Einheit der Materie gewahrt. Man kann nicht einfach das Personalgesetz nehmen und ein anderes Gesetz ändern. Wenn sich jemanden an der beantragten Änderung im Gemeindegesetz stört, dann kann sie/er klagen und geltend machen, es sei die Einheit der Materie nicht eingehalten. Auch wenn jemand kein Referendum gegen das Personalgesetz, sondern nur gegen die Änderung im Gemeindegesetz machen will, muss sie oder er das Referendum gegen das Personalgesetz ergreifen. Es käme zu unmöglichen Situationen. Wenn möglich muss eine Trennung vorgenommen werden.

Der Kommissionspräsident lehnt eine Trennung des Vorgehens ab. Wenn das Geschäft hier behandelt werden soll, kann nur wie eingangs erwähnt vorgegangen werden. Es ist auch keine entsprechende Vorlage vorhanden, die einen separaten Entscheid zuliesse.

Für Schnider-Vilters-Wangs ist es ein Unterschied, ob ein Kantonsrat ein Gesetz in der Übergangsbestimmung eines anderen Gesetzes ohne weiteres ändert oder ob die Gemeinden des ganzen Kantons dies verlangen.

Regierungsrat Gehrer führt aus, die Regierung hat die Angelegenheit ebenfalls besprochen. Inhaltlich erscheint der Antrag der VSGP richtig. Die Änderung ist zu unterstützen. Zur Einheit der Materie hat sich die Regierung nicht geäussert. Dafür ist der Gesetzgeber zuständig. Regierungsrat Gehrer persönlich erachtet die Einheit der Materie als verletzt, wenn dem Antrag gefolgt wird. Bei konsequenter Handhabung dürfen in den Übergangsbestimmungen keine sachfremden Angelegenheiten oder Regelungsbereiche erfasst werden. Zwar sind auch früher Sündenfälle zugelassen worden. Letztlich ist aber eine Abwägung vorzunehmen zwischen der Gefahr eines Referendums gegen das Personalgesetz und den Interessen der Gemeinden an einer möglichst schnellen Korrektur. Die Gefahr, dass deswegen das Referendum ergriffen wird, erachtet er allerdings als gering. Er möchte sich hier nicht für den Sündenfall aussprechen. Es gibt von Seiten des Kantonsrates auch andere Instrumente. Zum Beispiel könnte eine Motion ergriffen werden. Dies dauert dann eben ungefähr ein halbes Jahr.

Der Kommissionspräsident stellt fest, dass auch die Kommission eine Motion machen könnte. Dann wäre das Verfahren klar vom Personalgesetz getrennt. Ein halbes Jahr ist nicht allzu lang.

Zoller-Sargans weist darauf hin, dass es von Seiten der Gemeinden wünschenswert wäre, wenn die Regelung so schnell als möglich geändert werden kann. Zudem hat die Angelegenheit sehr viel mit dem Personalgesetz zu tun. Man muss sich nur die armen Leute vorstellen, die innerhalb von 3½ Monaten die Unterlagen beschaffen müssen.

Kühne-Flawil bemerkt, dass das Personalgesetz ohnehin frühestens ab Juli 2011 in Kraft treten wird. Viel schneller als mit einer Motion geht es somit nicht. Eher noch länger.

Fässler-St-Gallen informiert, dass man eine Kommissions-Motion machen könnte oder die Regierung könnte von sich aus eine Vorlage bringen. Eine entsprechende Vorlage wäre in einer halben Stunde geschrieben.

Roth-Amden fordert auf, sich zu überlegen, um was es hier geht. Es geht um die Wiedereinführung einer Bestimmung, die schon vor der Revision des Gemeindegesetzes gegolten hat. Es geht um etwas rein Formelles, das sicher nicht angefochten werden wird. Ein Kommissionsvorstoss oder ein persönlicher Vorstoss müsste über die Regierung laufen und danach das ganze Gesetzgebungsverfahren durchlaufen, dies für diesen einzigen Artikel. Es könnten einige tausend Franken gespart werden, wenn die Anpassung auf dem beantragten Weg durchgeführt werden könnte. Als vorberatende Kommission, die sich darauf vorbereitet hat, kann man dies doch entscheiden. Er empfiehlt der vorberatenen Kommission daher den erwähnten Artikel im Gemeindegesetz zu ändern.

Der Kommissionspräsident weist auf den zeitlichen Aspekt hin. Das Personalgesetz tritt frühestens Mitte des nächsten Jahres in Kraft. Eine Motion könnte auch in dieser Zeit ablaufen und auf 2012 in Kraft treten. Auf Frühling 2011 ist die Bestimmung in keinem Fall rechtskräftig. Die Kosten der Sitzungen sind nicht ausschlaggebend.

Klee-Berneck möchte beliebt machen, sich auf eine dringliche Motion zu einigen. Dann ist der richtige Weg eingehalten und die Motion, die ja offenbar ohne grossen Aufwand geschrieben werden kann, müsste es möglich machen, diese Änderung dringlich zu überweisen. Dann tritt die Gesetzesänderung rasch in Kraft und der korrekte Weg ist eingehalten. Sie versteht allerdings nicht, wieso der Termin nicht bereits im Rahmen der Revision des Gemeindegesetzes bereinigt wurde. Sie stellt den Antrag, dem Vorschlag der VSGP mit einer dringlichen Motion zum Durchbruch zu verhelfen. Auch die vorberatende Kommission hat eine Vorbildfunktion und Sündenfälle sollten sich nicht wiederholen.

Huber-Rorschach kann die Ausführungen von Klee unterstützen. Wenn zwar nicht gegen die hier diskutierte Änderung des Gemeindegesetzes, aber sonst gegen eine Bestimmung im Personalgesetz das Referendum ergriffen würde, wäre der zeitliche Effekt, den die VSGP sich mit ihrem Vorschlag erhofft, ebenfalls verloren. Bei einer dringlichen Motion oder einer Motion bleibt das Verfahren separat und dem zeitlichen Aspekt wäre so am besten Rechnung getragen.

Der Kommissionspräsident meint, die Gemeindepräsidenten müssten diese Aspekte doch auch erkennen. Mit einer Motion käme es zeitlich für sie günstiger.

Fässler-St.Gallen weist darauf hin, dass es am schnellsten geht, wenn die Regierung von sich aus in der nächsten Session eine entsprechende Vorlage mit dem Wunsch der Gemeindepräsidenten einbringen würde. Dann könnte die Vorlage bereits in der Septembersession zugeleitet werden. Diese könnte dann einer anderen Kommission mitgegeben werden.

Sturzenegger-Flums unterstützt dieses Votum. Wenn es der Regierung dann ernst ist, könnte man die Lesungen in der November-Session durchführen.

Klee-Berneck möchte daran erinnern, dass Regierungsrat Gehrer nicht dasjenige Departement vertritt, das für die Revision des Gemeindegesetzes zuständig ist. Ihr ist nicht bekannt, ob einfach gesagt werden kann, ich bin Regierungsrat Gehrer und beantrage, dass ein Geschäft eines andern Departement so oder so behandelt wird. Wenn hier das Gefühl vermittelt wird, das

gehe so einfach, muss sie einwenden, dass sie Mühe hätte, wenn ihr einfach ein anderer Regierungsrat sagen würde, was zu tun ist. Mit der dringlichen Motion wird auch dieser Aspekt berücksichtigt.

Schnider-Vilters-Wangs fragt, ob die vorberatende Kommission eine Regierungsrätin oder einen Regierungsrat beauftragen kann, eine Vorlage eines anderen Departements auf die nächste Lesung auszuarbeiten.

Regierungsrat Gehrer hält fest, dass das Geschäft das Departement des Innern betrifft. Die Anmeldung der Geschäfte für die nächste Session hat bis nächsten Montag zu erfolgen. Bereits rein zeitlich besteht daher keine Möglichkeit mehr. Er könnte hier auch kein Versprechen abgeben. Er könnte die Regierung aber vom Wunsch der vorberatenden Kommission, die Bereinigung möglichst schnell durchzuführen, in Kenntnis setzen. Die Regierung könnte dann immer noch entscheiden, wie vorzugehen ist. Auch bei einer Motion wird es allerdings einen Nachtrag zum Gemeindegesetz geben. Dann wird es höchstwahrscheinlich nicht nur bei dieser Änderung bleiben. Dies muss man sich bewusst sein. Vielleicht bestehen noch weitere Begehren, die man dann berücksichtigen muss. Der schnelle Gang über die Regierung erscheint damit eher unwahrscheinlich.

Eggenberger-Rebstein will am Antrag, wie er von Zoller gestellt wurde, festhalten. Er erachtet dies als die beste Lösung um die Änderung möglichst schnell anwenden zu können.

Der Kommissionspräsident lässt zuerst über den Antrag von Zoller, das Gemeindegesetz sei gemäss dem Vorschlag der VSGP anzupassen, abstimmen. Danach soll über den Antrag von Klee zur dringlichen Motion entschieden werden.

Abstimmung zum Antrag Zoller:

für den Antrag:	8
dagegen:	6
Enthaltung:	1

Damit wurde der Antrag angenommen und Artikel 94 des Personalgesetzes ist entsprechend dem Antrag der VSGP anzupassen.

Der Kommissionspräsident hält fest, dass damit über den Antrag zur dringlichen Motion nicht mehr abzustimmen ist.

Regierungsrat Gehrer weist darauf hin, dass die Session am Dienstag, 21. September beginnt. Auch für eine dringliche Motion reicht daher die Zeit nicht.

Klee-Berneck ist mit dem Abstimmungsprozedere nicht einverstanden. Warum stellt man die beiden Varianten einander nicht gegenüber? Sie beantragt daher, dass diese Abstimmung wiederholt wird.

Der Kommissionspräsident lässt über den **Rückkommensantrag** abstimmen.

für den Antrag:	7
dagegen:	8

Damit wurde der Rückkommensantrag abgelehnt.

Beratung über die Schlussbestimmungen:

Der Kommissionspräsident lässt die Beratung mit der Diskussion über die Schlussbestimmungen (ab Art. 93 des Personalgesetzes) fortsetzten. Dazu liegt eine Aufstellung der Staatskanzlei vor, die an die Kommissionsmitglieder verteilt wird (grüne Blätter).

Anwesend ist nun auch M. Bucheli, Leiter Recht und Legistik, Staatskanzlei.

Der Kommissionspräsident bittet Bucheli zuerst zur heute Morgen aufgetauchten Frage Stellung zu nehmen, an welche öffentlichen Ämter zu denken ist, wenn in Artikel 66 Absatz 2 von einer Rechtspflicht für deren Übernahme die Rede ist. Es ist die Frage gestellt worden, ob es eine Übernahmepflicht überhaupt noch gibt. Man hat an Feuerwehr und Beistandschaft gedacht.

Bucheli führt aus, seit Inkrafttreten der neuen Kantonsverfassung gibt es keinen Amtszwang in öffentlich-rechtliche Ämter mehr. Hingegen ist ihm bekannt, dass gemäss einer Regelung im Zivilgesetzbuch die Übernahme des Amtes als Vormund noch verlangt werden kann. Dort kann noch eine Rechtspflicht zur Übernahme bestehen. In der Praxis ist dies wohl nicht mehr von Bedeutung. Andere Rechtspflichten sind ihm nicht bekannt.

Der Kommissionspräsident lässt nun über die Schlussbestimmungen beraten. Jene, die schulische Belange betreffen, werden am Nachmittag behandelt, wenn Raschle vom Bildungsdepartement ebenfalls anwesend sein wird. Zu beachten sind das Gesetz, die Botschaft ab Seite 56 und die grünen Blätter aus der Staatskanzlei.

Artikel 93 (a) Staatsverwaltungsgesetz)

Art. 3a StVG:
Schnider-Vilters-Wangs möchte wissen, was mit der Wendung "nach der Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim" in dieser Bestimmung gemeint ist.

Bucheli erläutert, es ist ein Begriff, der im Einzelfall auszulegen ist. Es handelt sich um einen stehenden Begriff, der auch in der Bundesgesetzgebung vorkommt. Entweder gibt es Amtsgeheimnisse aufgrund besonderer Vorschriften oder es ist aus der Sache, aus dem Einzelfall eine Geheimhaltung gegeben. Dies wird in den Gesetzen mit der Wendung "ihrer Natur nach" umschrieben. Zum Beispiel unterstehen Ärzte einer besonderen Geheimhaltungsvorschrift. Zu denken ist aber auch an ein Rekursverfahren, in dem die Beteiligten nicht bekannt gegeben werden dürfen. Dies ist in keinem Gesetz ausdrücklich formuliert. Hier wären die Parteien aber nach der Natur der Sache geheim zu halten.

Hoare-St.Gallen fragt, wieso ein neuer Artikel 3a ins Staatsverwaltungsgesetz eingefügt werden soll.

Bucheli weist darauf hin, dass Artikel 3 des Staatsverwaltungsgesetzes das Öffentlichkeitsprinzip umsetzt. Das heisst die Staatsverwaltung hat nach aussen zu informieren. Das Öffentlichkeitsprinzip wird durch entgegenstehende öffentliche oder private Interessen eingeschränkt. Das andere ist die eigentliche Geheimhaltung, die dem Öffentlichkeitsprinzip vorgeht. Das heisst, wenn ein Sachverhalt geheim zu halten ist, gibt es keine Information oder Auskunft nach aussen. Aber die Geheimhaltung, ob aufgrund besonderer Bestimmung oder nach der Natur der Sache, ist in der Regel auch mit dem öffentlichen Interessen identisch, die beiden gehen ineinander über.

Der Kommissionspräsident fragt, was geschehen würde, wenn Artikel 3a nicht ins Staatsverwaltungsgesetz aufgenommen würde.

Bucheli antwortet, dann wäre die Geheimhaltungspflicht nicht als Dienstpflicht im Gesetzt geregelt. Diese Pflicht führt zum Strafgesetzbuch des Bundes, das die Verletzung von Amtsgeheimnissen unter Strafe stellt.

Zu Artikel 93 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 94 (b) Gemeindegesetz)

Der Kommissionspräsident informiert Bucheli darüber, dass der Antrag von Zoller zum Vorschlag der VSGP angenommen worden ist. Die Bürgerversammlung hat neu bis zum 15 Juni zu beschliessen und nicht bis 15. April.

Zu Artikel 94 keine weitere Wortmeldung.

Art. 95 GG (Verwaltungspersonal)
Keine Wortmeldung

Artikel 95 (Verantwortlichkeitsgesetz)

Art. 1 VG:
Hoare-St.Gallen fragt betreffend Art. 1 Abs. 2 des Verantwortlichkeitsgesetzes, ob diese Bestimmung auch für die öffentlich-rechtlichen Anstalten gilt.

Der Kommissionspräsident informiert, dass das Verantwortlichkeitsgesetz auch für die öffentlich-rechtlichen Anstalten gilt. Das heisst auch für die Institute und die Universität, die ebenfalls eine öffentlich-rechtliche Anstalt ist.

Bucheli weist darauf hin, dass im von Hoare zitierten Artikel 1 der Geltungsbereich definiert ist. Auch die öffentlich-rechtlichen Anstalten sind dort aufgeführt.

Art. 14bis VG:
Hoare-St.Gallen fragt, wie diese Bestimmung zu verstehen ist. Muss jemand eine Kaution hinterlegen, weil er eine bestimmte Funktion ausübt?

Bucheli erklärt, die Amtskaution muss heute nicht mehr persönlich vom Mitarbeitenden geleistet werden. Heute wird diese in der Regel von der Amtsbürgschafts-Genossenschaft übernommen. Ähnlich einer Versicherung übernimmt sie die Kautionsleistungen, welche das Gemeinwesen für einen Schaden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erbringen muss.

Zu Artikel 95 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 96 (Disziplinargesetz)

Artikel 1 DG (Grundsatz):
Regierungsrat Gehrer informiert das Disziplinargesetz wird aufgehoben für alle Mitarbeitenden, die mit Vertrag angestellt werden. Beibehalten wird es für die Magistratspersonen. Darum muss ein Minimum an Bestimmungen beibehalten werden.

Zu Artikel 96 keine weitere Wortmeldung.

Die Artikel 97 bis 100 werden am Nachmittag in Anwesenheit von J. Raschle beraten.

Artikel 101 (Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge)

Keine Wortmeldung

Artikel 102 (Polizeigesetz)

Der Kommissionspräsident verweist auf die vorliegenden grünen Blätter.

Bucheli erklärt, dass es sich bei den in diesem Blatt aufgeführten Änderungen nicht um Anträge, sondern um Änderungsempfehlungen handelt, die im Rahmen der Vorbereitung gesammelt worden sind und deren Aufnahme ins Gesetz von der Kommission nun zu beantragen, zu beraten und allenfalls zu beschliessen ist.

Der Kommissionspräsident versichert sich bei Bucheli, dass die Änderungsvorschläge auf dem grünen Blatt zusätzlich zu den Anträgen der Regierung in der Gesetzesvorlage (weisse Blätter) ins Gesetz aufzunehmen sind.

Empfehlungen auf dem gründen Blatt:
Art. 16 Abs. 3 PG (Bestand) (neu einzufügen):
Wer in die Kantonspolizei eintreten will, muss in der Regel eine Polizeischule besucht haben.

Art. 18 Abs. 2 (Wahl)(Steichen)

Bucheli weist darauf hin, dass die Änderung in Art. 16 im Zusammenhang mit dem Vorschlag zu Art. 18 steht. Art. 18 Abs. 2 fällt weg, wenn diese Bestimmung als Art. 16 Abs. 3 ins Gesetz aufgenommen wird. Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Das in der Sache zuständige Departement, das SJD, hat sich auf Anfrage mit dieser Anpassung ebenfalls einverstanden erklärt. Bucheli bestätigt, dass mit Annahme dieser Empfehlung der Artikel 18 im Polizeigesetz insgesamt entfallen würde.

Klee-Berneck stellt den Antrag, der Empfehlung, wie sie vorliegt, sei zu folgen.

Abstimmung:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde dem Antrag zugestimmt.

Zu Artikel 102 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 103 (Einführungsgesetz zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch)

Empfehlung auf dem grünen Blatt:
Art. 32 EG-ZGB (neu):
Wo die Aufnahme eines Inventars unter Beizug eines im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiters zu erfolgen hat, hat das Amtsnotariat, (…)

Bucheli erläutert, dass auch hier die Bezeichnung "Beamter" zu ersetzen ist. In der Vorlage der Regierung wurde die Anpassung in diesem Artikel vergessen. Dies ist nun nachzuholen.

Sturzenegger-Flums stellt den Antrag, diese Anpassung in das Gesetz aufzunehmen.

Abstimmung:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde dem Antrag zugestimmt.

Zu Artikel 103 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 104 (Gerichtsgesetz)

Keine Wortmeldung

Artikel 105 (Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege)

Empfehlung auf dem grünen Blatt:
Art. 80 Abs. 2 zweiter Satz VRP:

(…) und Art. 22 des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Straf- und Jugendstrafprozessordnung vom 3. August 2010.

Huser-Rapperswil-Jona stellt den Antrag, diese Anpassung wie vorgeschlagen ins Gesetz aufzunehmen.

Abstimmung:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde der Antrag angenommen.

Zu Artikel 105 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 106 (Strafprozessgesetz)

Empfehlung auf dem grünen Blatt:
(neu): Einführungsgesetz zur Schweizerischen Straf- und Jungendstrafprozessordnung vom 3. August 2010.

Bucheli erklärt, im Artikel 106 der Vorlage der Regierung sind alle Artikel des Strafprozessgesetzes zu streichen und durch die Formulierung auf dem grünen Blatt zu ersetzen. Auf den 1. Januar 2011 tritt das neue Einführungsgesetz zum Schweizerischen Straf- und Jungendstrafprozessrecht (EG-StPO) in Kraft, welches das Strafprozessgesetz aus dem Jahr 1999 aufhebt. Auf dem grünen Blatt befinden sich diejenigen Artikel des neuen EG-StPO, deren Änderung von der Staatskanzlei im Zusammenhang mit dem Personalgesetz empfohlen wird. In der Fussnote der Vorlage der Regierung ist bereits auf die bevorstehende Änderung hingewiesen worden.

Alder-St.Gallen beantragt die Aufnahme der vorgeschlagenen Änderungen in das Gesetz.

Abstimmung:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde der Antrag angenommen.

Zu Artikel 106 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 107 (Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs)

Empfehlung auf dem grünen Blatt:
Art. 9 (Konkursbeamte) EG-SchKG:
In Absatz 1 ist ein Verschrieb zu korrigieren und Absatz 2 ist mit einem Zusatzsatz der Praxis Rechnung zu tragen, welche die Bezeichnung "Konkursbeamte" auch für die Mitarbeitenden vorsieht, die keine leitende Funktion haben.

Der Kommissionspräsident stellt den Antrag, diese Korrektur in das Gesetz zu übernehmen.

Abstimmung:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde der Antrag angenommen.

Zu Artikel 107 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 108 (Übergangsbestimmungen a) Bisherige Dienstverhältnisse)

Keine Wortmeldung

Artikel 109 (Probezeit)

Keine Wortmeldung

Artikel 110 (Lohnfortzahlungen)

Keine Wortmeldung

Artikel 111 (Personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung)

Keine Wortmeldung

Artikel 112 (Dienstverhältnisse von Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule)

Keine Wortmeldung

Artikel 113 (Vollzugsbeginn)

Zoller-Sargans fragt, ob der Vollzugsbeginn eines Gesetzes aufgeteilt werden kann.

Bucheli bestätigt, dass dies verfahrensrechtlich möglich ist. Gewisse Artikel eines Gesetzes können früher, andere später in Vollzug gesetzt werden. Dies hat man schon so gemacht.

Zoller-Sargans weist darauf hin, dass die Gemeinden sehr froh wären, wenn die nun von der Kommission angenommene Änderung möglichst rasch in Kraft treten könnte, das heisst bereits für das Jahr 2011 gelten würde. Kann man einen geteilten Vollzugsbeginn im Gesetz regeln und wo?

Bucheli klärt auf, bei Artikel 113 handelt es sich um eine Delegationsbestimmung an die Regierung. Diese ist zuständig, den Vollzugsbeginn festzulegen. Wenn ein Gesetz noch durch Verordnungen zu konkretisieren ist, ist dies regelmässig der Fall. Dies wird auch vorliegend notwendig sein. Demzufolge wird es auch Sache der Regierung sein, ob sie einen differenzierten Vollzugsbeginn vorsehen will. Bucheli hätte Mühe damit, wenn jetzt der Vollzugsbeginn für den einen Teil mit der Änderung des Gemeindegesetzes durch den Kantonsrat festgelegt würde und im Übrigen die Regierung zuständig bliebe.

Zoller-Sargans verzichtet auf einen Antrag dazu. Die abgegebene Information genügt ihm im Moment.

Der Kommissionspräsident bemerkt, dass die Regierung für einen baldigen Vollzug sorgen soll.

Regierungsrat Gehrer stellt in Aussicht, dass diesem Anliegen Rechnung getragen werden wird. Man könnte zum Beispiel entscheiden, dass Artikel 94 mit der Änderung des Gemeindegesetzes bereits Anfang Jahr in Kraft tritt und das übrige Mitte Jahr.

Der Kommissionspräsident unterbricht die Sitzung für das Mittagessen vom 11.30 bis 13.30 Uhr.

Die Sitzung wird nach der Mittagspause fortgesetzt.

Der Kommissionspräsident begrüsst J. Raschle, Leiter Dienst für Recht und Personal, Bildungsdepartement. Somit können nun auch die Schlussbestimmungen zur Schulgesetzgebung beraten werden. Zuerst sind zwei Pendenzen aus der 1. Sitzung mit Unterstützung durch

Raschle zu klären. Zu den Treueprämien in Artikel 47 des Gesetzes stellt sich eine Frage zur Auszahlungsart an sich. Eine weitere Frage besteht zur Abgangsentschädigung, welche in Artikel 28 des Gesetzes geregelt ist und auch für die Volksschullehrpersonen gelten soll.

Klee-Berneck hält fest, dass sie im Jahr 2004 gegen die Herabsetzung der Treueprämien nach dem 30. Dienstjahr gewesen ist. In der Folge hat der Schulrat ihrer Gemeinde eine Regelung eingeführt, wonach eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach 15 Dienstjahren eine Treueprämie von 1'000 Franken erhält, unabhängig vom Bildungsurlaub von drei Monaten, der ebenfalls zu gewähren ist, nach 20 Jahren wieder 1'000 Franken und dies dann weiter alle fünf Jahre. Dem hat auch die Schulbürgerschaft zugestimmt. Nun hat die kantonale Revisionsstelle dieses Vorgehen beanstandet und es verboten. Weil dies in den andern Gemeinden nicht gemacht werde, sei dies nicht statthaft. Sie will wissen, ob dies zutrifft. Darf eine Schulgemeinde so vorgehen, wenn die Schulbürger dem zustimmen?

Raschle weist darauf hin, dass die Antwort abhängig davon ist, was der Kanton den Gemeinden vorgibt. Es wird davon ausgegangen, dass das Lehrerdienstrecht absolute Geltung beansprucht. Dies ist eine klare Auslegung. Mit dem neuen Ressourcenausgleich hat man sich zwar die Frage gestellt, ob dies beizubehalten ist. Man ist im Rahmen einer Auslegung zum Ergebnis gelangt, dass dies so ist. Der Kanton schreibt den Gemeinden die Lehrerbesoldung nicht nur vor, weil er sich finanziell beteiligt, sondern weil er die Qualität der Schulen im Kanton sicherstellen will. Daher ist alles, was im Lehrerbesoldungsgesetz geregelt ist, absolut zwingend anzuwenden. Die Frage, ob Zulagen, die nicht im Lehrerbesoldungsgesetz stehen ausgerichtet werden dürfen, ist daher mit Nein zu beantworten. Für Fragen des Vollzugs ist aber ohnehin nicht das Bildungsdepartement, sondern das Departement des Innern zuständig. Das Bildungsdepartement kann nicht bestimmen, ob zusätzliche Treueprämien auszurichten sind.

Klee-Berneck gibt sich mit der Antwort zufrieden.

Der Kommissionspräsident erläutert, dass die Frage in Bezug auf die Abgangsentschädigung von Huber-Rorschach gestellt worden ist. Da sie noch nicht anwesend ist, wird die Beratung mit den Schlussbestimmungen aus dem Schulbereich fortgesetzt.

Artikel 97 (Volksschulgesetz)

Art. 73 VSG (aus gesundheitlichen Gründen):
Klee-Berneck möchte wissen, ob es tatsächlich zutrifft, dass nicht der Schulrat als Wahlbehörde zuständig ist, wenn das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst werden muss, sondern die zuständige Stelle des Kantons.

Raschle bestätigt dies. Es wird vorliegend inhaltlich nichts am bestehenden Gesetz geändert. Es handelt sich lediglich um eine rein redaktionelle Anpassung, weil sich die Terminologie mit dem Personalgesetz teilweise ändern wird. Der Kanton ist Bewilligungsinstanz, weil es in derartigen Fällen zu einer Invalidität und damit zu Leistungen der kantonalen Versicherungskasse kommen kann.

Art. 128 VSG (Zuständigkeit a) regionale Schulaufsicht):
Schnider-Vilters-Wangs stellt fest, dass geplant ist, die regionale Schulaufsicht abzuschaffen Muss sie hier noch erwähnt werden?

Zoller-Sargans stellt klar, die regionale Schulaufsicht ist noch nicht abgeschafft. Dazu ist eine Motion hängig.

Huser-Rapperswil-Jona erläutert, es ist Ziel der Motion, dass auf den Beginn des Schuljahres 2012, also auf August 2012, eine Änderung eintritt. Daher kann auf die Erwähnung im Gesetz noch nicht verzichtet werden.

Zu Artikel 97 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 98 (Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer)

Klee-Berneck hat eine redaktionelle Anregung. Da nicht mehr zwischen Real- und Sekundarlehrpersonen unterschieden wird, soll der Begriff "Real- und Sekundarlehrer" durch den Begriff "Oberstufenlehrpersonen" ersetzt werden. Ziffer 10 der Liste zu den Anpassungen an den Text ist entsprechend zu ändern. Sie stellt den entsprechenden Antrag.

Abstimmung zum Antrag Klee:

für den Antrag:	14
dagegen:	0
abwesend:	1

Damit wurde der Antrag angenommen.

Raschle erwartet dadurch keine weiteren Folgeänderungen.

Zu Artikel 98 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 99 (Mittelschulgesetz)

Art. 51 Abs. 2 MSG (Arbeitsverhältnis der Hauptlehrer):
Klee-Berneck stellt fest, dass hier immer noch vom Hauptlehrer die Rede ist. Ist dies deshalb so, weil die geschlechtsneutrale Bezeichnung nur bei Gesamtrevisionen von Gesetzen eingeführt wird? Sie stört sich daran. Vorstehend wird von Oberstufenlehrpersonen gesprochen und hier heisst es wieder Hauptlehrer.

Raschle bestätigt, dass ein Nachtrag zum Mittelschulgesetz in Bearbeitung ist, in welchem eine Zielrichtung auch die geschlechtsneutrale Formulierung ist.

Zu Artikel 99 keine weitere Wortmeldung.

Artikel 100 (Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung)

Keine Wortmeldung

Der Kommissionspräsident will versuchen, die Frage von Maria Huber, die noch nicht anwesend ist, aufzugreifen. Nach den Bestimmungen der Gemeinden soll die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung angeblich nicht möglich sein. Huber-Rorschach möchte die Abgangsentschädigung auch in den Volksschulgemeinden zulassen. Kann Raschle dazu antworten?

Raschle weist darauf hin, dass das Lehrerbesoldungsrecht keine Abgangsentschädigung vorsieht. Das kantonale Gesetz könnt dergleichen aber vorsehen. Hier entsteht aber die Problematik, dass eine solche zu Lasten der Gemeinden gehen würde.

Der Kommissionspräsident versichert sich, dass im geltenden Recht keine Abgangsentschädigung für Lehrpersonen vorgesehen ist.

Raschle bestätigt, dass bei Volksschullehrkräften mangels ausdrücklicher Erwähnung im Lehrerbesoldungsgesetz keine Abgangsentschädigung vorgesehen ist. Bei den Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen, die ja zum kantonalen Personal gehören, wäre subsidiär zu fragen, was für die kantonale Verwaltung vorgesehen ist.

Fässler-St.Gallen weist darauf hin, dass er nicht weiss, ob Huber einen Antrag dazu stellen will. Er stellt daher selbst den Antrag, dass die Abgangsentschädigung auch im Bereich der Volksschulen vorzusehen ist.

Der Kommissionspräsident wiederholt den Antrag von Fässler: Die Volksschullehrkräfte sollen ebenfalls in den Genuss einer Abgangsentschädigung von maximal einem Jahreslohn kommen können.

Klee-Berneck fragt, wann eine solche Abgangsentschädigung auszurichten wäre. Wäre sie auszurichten, wenn keine Arbeit für einen Mitarbeiter mehr vorhanden wäre? Oder wann dann?

Kühne-St.Gallen verweist auf einen weiteren Punkt, der gegen diesen Antrag spricht. Die Kompetenz für die Zusprechung einer Abgangsentschädigung liegt gemäss Artikel 28 bei der Regierung. Die Zuständigkeit müsste auch für die Volksschulen geregelt werden.

Fässler-St.Gallen geht davon aus, dass darüber der Schulrat entscheiden müsste und nicht die Regierung. Eine Abgangsentschädigung kann ausgerichtet werden, wenn es für eine Kündigung an wirklich überzeugenden Gründen fehlt.

Zoller-Sargans erinnert an den vorher beratenen Sündenfall. Seiner Meinung nach würde ein noch grösserer Sündenfall eintreten, wenn während der Beratung des Personalgesetzes das Volksschulgesetz materiell geändert würde. Die Diskussion darüber, dass der Kantonsrat Regeln vorgibt, die von den Gemeinden dann bezahlt werden müssen, wird zwischen Gemeinden und Kanton schon länger geführt. Er möchte beliebt machen, dass dieser Antrag abgelehnt wird, wenn er aufrecht erhalten bleibt.

Fässler-St.Gallen vertritt den Standpunkt, dass es wenig gibt, das personalrechtlicher ist, als dieser Antrag. Die Einheit der Materie ist damit sicher gewahrt. Die Kompetenz wäre beim Schulrat, der dazu wohl auch in der Lage ist. Er kann sich durchaus vorstellen, dass dies auch von Seiten der Schulen begrüsst würde, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht mehr weitergeführt werden kann.

Der Kommissionspräsident begrüsst Huber. Er informiert sie, dass Fässler in ihrer Abwesenheit an ihrer Stelle einen Antrag gestellt hat. Fässler hat beantragt, dass auch auf der Volksschulebene eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann.

Sturzenegger-Flums fordert auf, den Antrag abzulehnen. Er erachtet es bereits heute als problematisch, wenn im Kantonsrat Regeln getroffen werden, die von den Gemeinden zu bezahlen sind.

Huber-Rorschach gibt zu bedenken, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter nach kantonalem Recht angestellt sind. Diesen kann eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden. Die Lehrpersonen der Volksschulen haben keinen Anspruch darauf. Ihr sind Schulgemeinden bekannt, die dieses Instrument manchmal gern zur Verfügung hätten, um eine gütliche Einigung herbeizuführen, statt einen langen Rechtsstreit zu führen.

Klee-Berneck erhält bestätigt, dass nach geltendem Recht einem Schulleiter eine Abgangsentschädigung ausrichtet werden kann, aber einer Lehrperson nicht. Klee weist darauf hin, dass in den Schulen das Amt der Schulleiterin oder des Schulleiters überwiegend mit einem Pensum als Lehrperson verbunden ist. Nun will man sich von dieser Person trennen. Für das Pensum als Schulleitung erhält diese Person eine Abgangsentschädigung, aber für das Pensum als Lehrperson steht keine zur Verfügung. Dies erscheint ihr nicht nachvollziehbar.

Huber-Rorschach bestätigt, dass dies aufgrund des geltenden Rechts so ist und, falls der Antrag abgelehnt würde, auch so bleiben würde. Die Schulleiterinnen und Schulleiter sind nach kantonalem Recht angestellt.

Dürr-Widnau will wissen, ob die Abgangsentschädigung tatsächlich in der Kompetenz der Regierung liegt. Über die Entschädigung der Schulleiter müsste somit die Regierung entscheiden?

Regierungsrat Gehrer stellt klar, dass die Schulleitung von den Gemeinden nach den Bedingungen des Kantons angestellt wird. Die Abgangsentschädigung müsste in einer Kann-

Bestimmung geregelt sein und die Zuständigkeit müsste beim Schulrat der Gemeinde liegen. Dann hat es die Gemeinde in der Hand, ob sie die Leistung erbringen will.

Schnider-Vilters-Wangs erkundigt sich, wer die Abgangsentschädigung an die Schulleitung bezahlt. Antwort: Die Entschädigung wird von der Gemeinde bezahlt. Nur die Anstellung geht nach kantonalem Recht.

Hoare-St.Gallen ergänzt, die Gemeinde kann aber auch bestimmen, ob sie eine Abgangsentschädigung ausrichten will oder nicht.

Der Kommissionspräsident fordert auf, einen Antrag zu formulieren.

Fässler-St.Gallen beantragt, es sei in das Lehrerbesoldungsgesetz eine Bestimmung aufzunehmen, mit folgenden Wortlaut: Der Schulrat kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn ausrichten.

Thoma-Andwil lehnt den Antrag, dass Lehrpersonen eine Abgangsentschädigung erhalten sollen, ab. Die Person hat Lohn bezogen und wenn man mit der Leistung nicht mehr zufrieden ist, trennt man sich. Dazu benötigt man keine Abgangsentschädigung. Er stellt einen Rückkommensantrag, dass die Abgangsentschädigung generell nochmals angesehen wird. Sodann stellt er den Antrag, dass die Abgangsentschädigung aufgehoben wird.

Der Kommissionspräsident möchte zuerst über den Antrag von Fässler abstimmen lassen.

Klee-Berneck möchte ein Beispiel dazu hören, was vorgefallen sein muss, damit eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann.

Fässler-St.Gallen erläutert, dass es sich um Situationen handelt, in denen eine Trennung sinnvoll ist, es aber nicht ganz klar ist, ob die rechtlichen Voraussetzungen dazu gegeben sind und wo ein zermürbender kostenintensiver Streit vermieden werden kann. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, noch zwei Monatslöhne zu bezahlen, aber dann ist die Sache erledigt. Das trifft sicher nicht in jeden Fall zu. Wenn die Sache klar ist, wird gekündigt ohne Abgangsentschädigung. Aber es gibt "Chemie-Probleme", also man sieht, dass zwei nicht miteinander auskommen. Die Lösung kann dann in der Ausrichtung einer Abgangsentschädigung liegen, die den Trennungs-Prozess erleichtern kann.

Huber-Rorschach betont, dass es hier nicht um ein Giesskannenprinzip geht. Nicht jede Lehrperson wird eine Abgangsentschädigung erhalten. Es geht um schwierige Situationen, wie sie Fässler beschrieben hat. Heute gibt es darüber sehr viele Rechtsstreitigkeiten. Diese könnten zum Teil vermieden werden, wenn eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden könnte. Dies sagen auch die Schulgemeinden.

Alder-St.Gallen weist darauf hin, dass vor einer Kündigung eine Verwarnung ausgesprochen wird. Darin werden die Erwartungen klar definiert. Auch bei Lehrpersonen sind Ziele klar zu setzen. Wenn die Ziele nicht erreicht werden, kann gekündigt werden. Es ist nicht schwierig zu beurteilen, ob eine Kündigung zulässig ist oder nicht.

Fässler-St.Gallen wendet ein, dass Alder vom Privatrecht ausgeht. Im öffentlichen Recht ist dies manchmal nicht so einfach zu beurteilen.

Alder-St.Gallen verweist auf die besonderen Lehrpersonenqualifikationen (SLQ). Er kann sich nicht vorstellen, dass es danach Problem bei der Kündigung gibt.

Hoare-St.Gallen weist darauf hin, dass es auch in der Privatwirtschaft solche Fälle gibt. Beim Kader wird die Abgangsentschädigung bereits in den Verträgen geregelt.

Der Kommissionspräsident möchte von Schlegel wissen, wie viele Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden.

Schlegel selbst hat in vier Jahren zwei Fälle gesehen, die durch eine Abgangsentschädigung gelöst werden konnten.

Klee-Berneck stellt diese Frage auch an Raschle. Zuerst gehen diese Fälle doch zum Rechtsdienst, bevor man sich bei der Gewerkschaft erkundigt?

Huber-Rorschach erklärt, die Mitarbeitenden gehen nicht zum Rechtsdienst, weil sie dann den Schulgemeinden gemeldet werden.

Raschle weist darauf hin, dass diejenigen Streitfälle, für die keine Lösung gefunden werden konnte, als Rekurs ins Departement kommen. In den Schulgemeinden wird der Streit vorher ausgetragen. Ob diese Frage allerdings mit der Frage, ob eine Abgangsentschädigung für Lehrpersonen eingeführt werden soll, zu verknüpfen ist, erscheint ihm fraglich.

Der Kommissionspräsident lässt über den Antrag abstimmen. Fässler hat beantragt die Abgangsentschädigung auch für Volksschullehrer einzuführen. Dazu wäre über Artikel 98 der Schlussbestimmung zum Personalgesetz im Besoldungsgesetz folgender Satz einzufügen: Der Schulrat kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn ausrichten.

Abstimmung zum Antrag Fässler:

für den Antrag:	4
dagegen	11

Damit wurde der Antrag abgelehnt.

Thoma-Andwil will die Diskussion über Artikel 28 betreffend Abgangsentschädigung für das Staatspersonal nochmals aufnehmen und stellt einen Rückkommensantrag. Er fragt sich, was entschädigt werden muss. Die Mitarbeitenden haben den Lohn für ihre Arbeit erhalten. Wenn man sich dann trennen will, besteht keine Notwendigkeit, eine Abgangsentschädigung auszurichten. Artikel 28 ist zu streichen.

Der Kommissionspräsident lässt über den Rückkommensantrag von Thoma abstimmen.

Abstimmung:

für den Antrag:	5
dagegen:	8
Enthaltungen:	2

Damit wurde der Rückkommensantrag abgelehnt.

Es werden keine weiteren Rückkommensanträge gestellt.

Der Kommissionspräsident will darüber abstimmen lassen, ob dem Kantonsrat Eintreten auf die bereinigte Vorlage beantragt werden soll.

Hoare-St.Gallen bemerkt, dass es sich bei der Vorlage um eine moderate Regelung handelt. Dennoch gibt es Bestimmungen, die sie im Leitbild nicht findet, zu dem sich die Regierung bekennt. Sie hat den Wunsch, dass sich die Regierung noch überlegt, wo sie sich für ihr Personal einsetzen kann. Die Stärke eines Staates hängt auch von ihren Angestellten ab. Die Loyalität zum Staat ist wichtig. Es ist eine hoheitliche Aufgabe, dass die Regierung dafür sorgt, dass die Kantonsangestellten zu einem starken Staat beitragen.

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass eine Würdigung oder auch Bitten an die Regierung hier nicht am Platz sind.

Der Kommissionspräsident schreitet zur Schlussabstimmung: Wer dem Kantonsrat Eintreten auf die bereinigte Vorlage beantragen will, soll dies mit der Hand bezeugen.

Schlussabstimmung:

dafür:	12
dagegen:	2
Enthaltung:	1

6. Berichterstattung / Medienmitteilung

Der Kommissionspräsident erachtet das Personalgesetz als wichtiges Geschäft und hält dafür, dass die Medien informiert werden. Die Kommissionsmitglieder stimmen dem zu.

Schlegel wird gebeten, eine Medienorientierung zu verfassen und diese dem Kommissionspräsidenten vorab zur Genehmigung vorzulegen.

7. Varia

Der Kommissionspräsident weist darauf hin, dass am 29. Oktober, zwischen der 1. und 2. Lesung, von 14.00 bis 17.00 Uhr eventuell nochmals eine Sitzung der vorberatenden Kommission stattfinden wird. Der Ort wird noch bekannt geben, wenn die Notwendigkeit der Durchführung feststeht.

Der Kommissionspräsident wird dem Kantonsrat Bericht erstatten. Zudem erinnert er, dass das Kommissionsprotokoll nach Art. 67 des Kantonsratsreglements (sGS 131.11; abgekürzt KRR) vertraulich ist.

Schluss der Sitzung: 14.00 Uhr.

St.Gallen, 24. August 2010

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