«Aus Kanton und Stadt St. Gallen»

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

In den öffentlichen Verwaltungen bleibt so langsam, aber sicher kein Stein mehr auf dem anderen. Ob es nun immer schlechter wird oder nicht, sei dahingestellt – das muss jeder für sich entscheiden. Sicher ist, dass es nicht mehr so ist und bleibt, wie es war.

Das Beamtentum wurde ja – mit wenigen Ausnahmen – schon vor Jahren aufgehoben, nun sind landesweit «Anpassungen» der Lohnsysteme an der Reihe, und der sogenannt sichere Arbeitsplatz ist auch passé, und trotzdem wird in der Öffentlichkeit immer noch von den «Beamten» gesprochen, und immer, wenn es um Lohnverhandlungen geht, wird in den Parlamenten versucht, Lohnerhöhungen zu streichen und – ja, leider wird auch versucht, Löhne zu kürzen. Dies, obwohl aus Umfragen immer wieder resultiert, dass die Angestellten der öffentlichen Verwaltungen ihre Arbeit gewissenhaft und gut erfüllen.

Im Kanton St. Gallen und auch in der Stadt St. Gallen sind z. B. der bis anhin doch meist automatische Lohnanstieg nicht mehr gesichert. Dazu erschien in der letzten Ausgabe der Zeitschrift «LEADER» ein Interview zwischen dem Personalchef des Kantons St. Gallen, Herrn Primus Schlegel und Herrn Philipp Landmark, freier Autor bei der Zeitschrift «Leader».



Ich bedanke mich bei Herrn Primus Schlegel und dem Chefredaktor der Zeitschrift «Leader», dass sie mir die Veröffentlichung des Interviews mit Hinweis auf die Quelle erlaubten.

Im neuen Lohnsystem des Kantons St. Gallen werden über 150 Referenzfunktionen beschrieben, um die erwünschte Leistung mit einer passenden Lohnsumme zu verknüpfen.

Im Kanton St. Gallen wurde 2019 ein neues Lohnsystem eingeführt, das ausser der Lehrer sowie der Richter alle Bereiche, neben der zentralen Verwaltung auch das Gesundheitswesen und die Polizei, erfasst. Wesentliche Änderung: Bis anhin galt ein Stufenmodell, für den Lohnanstieg gab es einen weitgehenden Automatismus. «Davon ist man nun weggekommen», erklärt Primus Schlegel, Leiter des Personalamts des Kantons St. Gallen.

Leistungsorientiert ohne Leistungslohn

Das neue Lohnmodell definiert Referenzfunktionen, die sich in Lohnbändern mit definiertem Minimum und Maximum bewegen. Die Referenzfunktionen werden aufgrund der Aufgaben und der

verlangten Kompetenzen beschrieben und sind nicht personenbezogen. Das neue Lohnmodell des Kantons soll stärker leistungsorientiert sein, es gibt aber keine Leistungslöhne im eigentlichen Sinn: «Das wäre im Verwaltungsbereich sehr schwierig umzusetzen», sagt Schlegel, «wie genau soll man die Leistung messen?» Oft sei es schwierig, einen relevanten Output als Messkriterium zu definieren.

«Massgebend sind die Anforderungen der jeweiligen Stelle.»

Es wäre wohl nicht zielführend, beispielsweise die Leistung eines Polizisten auf die Anzahl ausgestellter Bussen zu reduzieren. Für die Definition der Referenzfunktionen wurden auch Quervergleiche gemacht, etwa die Frage aufgeworfen, wie eine Hebamme im Vergleich zu einem Polizisten eingereiht werden soll. «Es ging also um die summarische Bewertung der Tätigkeit. Massgebend sind die Anforderungen der jeweiligen Stelle», erläutert Schlegel.

Über 150 Referenzfunktionen

Insgesamt wurden über 150 Referenzfunktionen definiert, gut die Hälfte davon entfällt auf das Gesundheitswesen. Die Beschreibung einer höheren Funktion in der Verwaltung (hier als Beispiel «Fachbearbeitung 5») klingt dann so: «Selbstständiges Bearbeiten eines hochspezialisierten administrativen, technischen oder rechtlichen Bereichs. In erster Linie strategische, stark vernetzte und interdisziplinäre Aufgaben. Grosser Handlungs- und Ermessensspielraum mit sehr grosser Fachverantwortung.»

Die berufliche Stellung wird hier mit «Ausführend; fachliche Unterstellung von Mitarbeitern möglich» angegeben, bei Verantwortung steht «Erstellen von komplexen Berichten und Expertisen in strategisch relevanten Geschäften», «Erledigen sehr komplexer und strategischer fach- und

organisationsübergreifender Planungs-, Koordinations- und Umsetzungsaufgaben» sowie «Leiten von sehr grossen, komplexen Projekten».

Als Ausbildung werden ein Master und eine funktionsspezifische Weiterbildung erwartet, dazu mindestens fünf Jahre Berufserfahrung. Wer diese Anforderungen erfüllt und eine entsprechende Stelle bekommt, wird im Lohnband 26 bis 31 eingereiht, er bekommt somit einen Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn, Ansatz 2020) von mindestens 114 474.10 und maximal 175 406.40 Franken.

Die ganze Skala umfasst 37 Lohnklassen, in der untersten Lohnklasse fängt der Jahreslohn bei 32 801.60 Franken an für Administrative Mitarbeit oder Mitarbeit im Bereich Handwerk, Technik und Betrieb. Die einfachsten regulären Löhne in Lohnklasse 3 fangen bei 37 607.70 Franken an. Die oberste Lohnklasse 37 entspricht einem Jahresverdienst von 240 279.00 Franken. Diese Stufe können z. B. die Generalsekretäre oder die Leitungen der anspruchsvollsten Ämter erreichen.

Dieses Salär wird nicht flächendeckend angewendet: Der minimale Lohn für die Leitung kleinerer Ämter liegt bei 125 325.20 Franken, in ihrem Lohnband können die Saläre bis maximal 197 026.70 Franken klettern. Im Polizeikorps (ohne Kommandant) sind Löhne von 67 254.50 bis 207 842.70 möglich.

Präzise Kaderbegriffe

Mit dem neuen Lohnsystem wurde für die zentrale Staatsverwaltung (ohne Justiz, Gesundheit und Lehrkörper) der Kaderbegriff geschärft, es gibt nun ein unteres, mittleres, oberes und oberstes Führungskader, also Funktionen mit einer mehr oder weniger grossen Personalverantwortung; sowie Fachkader. Das sind Funktionen ohne direkte Personalverantwortung, aber mit einem Verantwortungsbereich und einem vorausgesetzten Qualifikationsniveau, das eine Kaderzuteilung rechtfertigt.

Dass in der St. Galler Verwaltung die Führung noch sehr männlich geprägt ist, zeigt folgender Vergleich: Während bei den Fachkadern 45 Prozent Frauen gezählt werden, sind es bei den Führungskadern knapp über 20 Prozent. Das personalpolitische Ziel von mindestens 28 Prozent, das sich der Kanton gesetzt hat, wird also noch deutlich verfehlt.

Frauen fahren besser

Deshalb will der Kanton bei entsprechenden Stellenausschreibungen noch gezielter Frauen ansprechen, wie Primus Schlegel sagt, «gerade auch Wiedereinsteigerinnen». Um attraktiv zu sein, sollen Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit und Homeoffice ausgebaut werden, zudem will der Kanton auch den eigenen weiblichen Nachwuchs gezielt fördern. Eine Vorgabe für das neue Lohnsystem war, dass es diskriminierungsfrei sein sollte. Das wurde ziemlich gut erreicht.

Zum selben Thema durfte ich auch von Herrn Ernst Wältert, Personaldienste der Stadt St. Gallen, und Herrn Jürg Jakob, Präsident des Personalverbandes der Stadt St. Gallen (PVSG) befragen und präsentiere anbei auch deren Aussagen.

Grösster Arbeitgeber

Der Kanton St. Gallen ist selbst der grösste Arbeitgeber im Kanton. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Mitarbeiter auf 19 207 Personen (Zahlen per Ende 2019 gemäss statistik.sg.ch). 6 489 Personen teilen sich 5 250 Vollzeitstellen in der Verwaltung, bei den Gerichten oder an kantonalen Schulen (1 646 Lehrpersonen). Die 2 797 Frauen machen nicht ganz die Hälfte aus, zwei Drittel von ihnen arbeiten in einem Teilzeitpensum, was nur ein Viertel der Männer tut. 10 836 Personen arbeiten bei den Spitälern oder anderen Bereichen der Gesundheitsversorgung. Mit 1 725 Beschäftigten ist auch die Universität ein bedeutender Arbeitgeber.