

# neLo aktuell

Ausgabe März 2015

## Liebe Leserin, lieber Leser

Mit **neLo**, der Abkürzung für Neues Lohnwesen, starten wir ein Vorhaben, das eigentlich schon seit dem Jahr 2002 auf der Agenda steht. Damals hat der Kantonsrat die Regierung per Postulat zu einer umfassenden Überprüfung der erst seit dem Jahr 1997 geltenden Besoldungsordnung eingeladen. Eine erste Vorstudie zur Erfüllung dieses Auftrages wurde nach einem internen Vernehmlassungsverfahren überarbeitet, dann aber wegen anderer Grossprojekte im Personalbereich (neue Personalgesetzgebung, Neuordnung der beruflichen Vorsorge) vorerst zurückgestellt. Im Herbst 2014 hat die Regierung das Thema anhand der aktualisierten Vorstudie wieder aufgenommen, und im Januar 2015 hat sie den Projektauftrag für das erste Teilprojekt und für die Bearbeitung des Postulats-berichtes erteilt.

Es liegt auf der Hand: die Revision des Lohnwesens für ein Unternehmen in der Grösse der St.Galler Staatsverwaltung, zu der bekanntlich auch die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten gehören, ist ein höchst anspruchsvolles Vorhaben. Die Vorstellungen, wie ein «gerechtes» Lohnsystem ausgestaltet sein muss, sind je nach Standpunkt sehr verschieden. Klar ist einzig, dass von einer solchen Revision die überwiegende Mehrheit des Staatspersonals betroffen wäre. Grund genug also, die Betroffenen zeit- und stufengerecht über Inhalt und Verlauf des Gesamtprojektes und seiner Teilprojekte zu informieren.

Mit **neLo** aktuell, einem in loser Folge erscheinenden Newsletter, möchte die Projektleitung diesem Informationsbedürfnis gerecht werden.

## Die Vorgeschichte

Bereits in der Februarsession 2002 hat der Kantonsrat das Postulat 43.02.05 «Revision der Besoldungsverordnung vom 27. Februar 1996» gutgeheissen. Damit wurde die Regierung eingeladen, Notwendigkeit und Möglichkeit einer umfassenden Revision der geltenden Besoldungsordnung zu prüfen, über das Ergebnis Bericht zu erstatten und allenfalls Antrag zu stellen. Später folgten weitere parlamentarische Vorstösse mit ähnlichen Stossrichtungen: das Besoldungssystem sollte vereinfacht, transparenter und leistungsorientierter ausgestaltet und die Automatismen in Bezug auf Lohnerhöhungen abgeschafft werden.

### Prüfen – berichten - beantragen

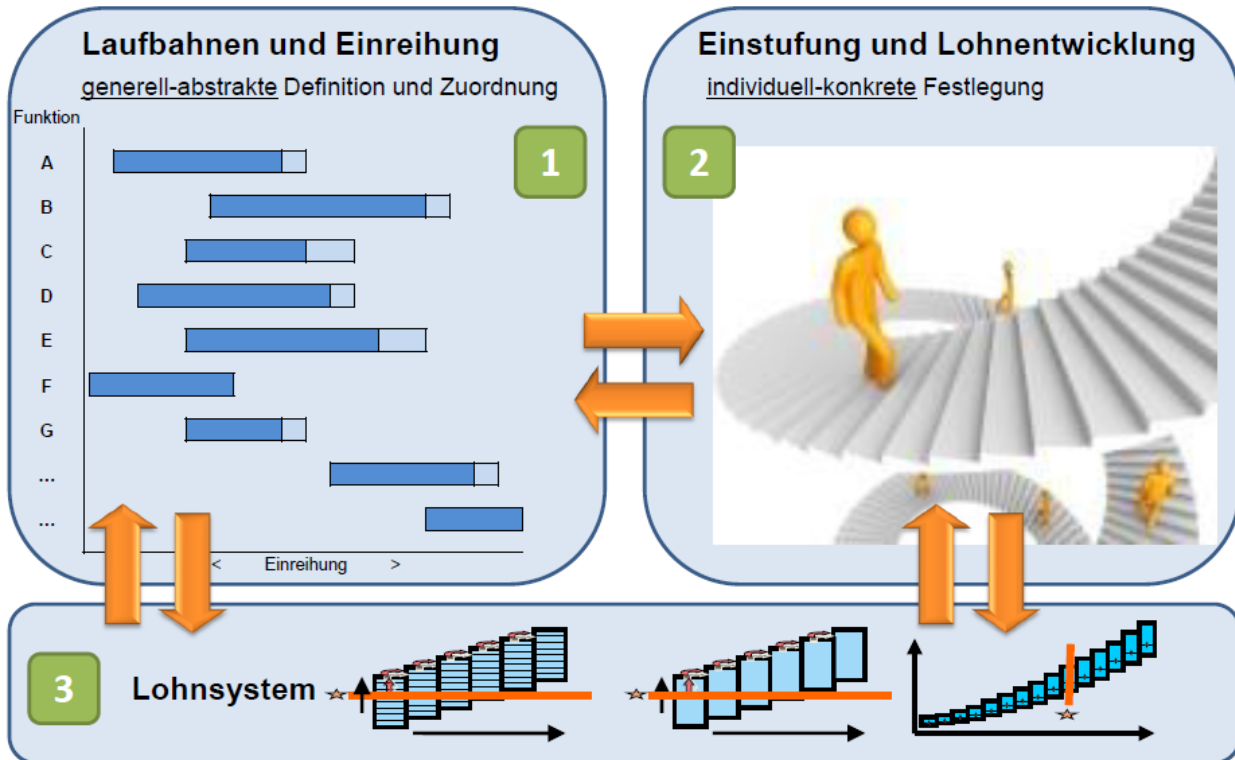
Ausgehend vom Postulatsauftrag wurde im Mai 2005 eine erste Vorstudie zur Revision des Besoldungsrechts in eine Vernehmlassung bei Departementen, Staatskanzlei und Gerichten sowie bei den Sozialpartnern gegeben und anschliessend überarbeitet. Die weitere Bearbeitung wurde in der Folge aus verschiedenen Gründen ausgesetzt, bis der Regierung im Februar 2009 eine überarbeitete Vorstudie unterbreitet wurde. Die damals bestehende Absicht, die Besoldungsrevision in die Vorlage zur Revision des Dienstrechts zu integrieren, konnte allerdings nicht umgesetzt werden. In der Zwischenzeit wurde das Personalrecht grundlegend erneuert, und dabei wurde die frühere Besoldungsverordnung in die heutige Personalverordnung integriert.

### Aufteilung in drei Teilprojekte

Die damals begonnenen Arbeiten sollen nun fortgeführt werden, wobei das Gesamtprojekt aufgrund von Bedeutung und Komplexität in drei Teilprojekte gegliedert und zeitlich etwas gestaffelt wird.

# Drei Teilprojekte – mit Abhängigkeiten und Wechselwirkungen

Bei der Überarbeitung des Lohnsystems geht es um drei Bereiche, die voneinander abhängig sind und gesamthaft das Lohnwesen bilden. Die drei Bereiche, die auch für die Aufgliederung des Gesamtprojektes in drei Teilprojekte massgebend waren, lassen sich grafisch wie folgt darstellen:



## Bereich 1: Laufbahnen und Einreihung

In diesem Teilprojekt werden die Grundlagen für die Zuordnung der effektiven Stellen zu einer passenden Funktion / Laufbahn erarbeitet, mitunter also die Struktur oder den Raster der vorkommenden Funktionen samt dazugehöriger Umschreibung. Wesentlich ist, dass diese Arbeiten generell-abstrakt erfolgen, also ohne Berücksichtigung der individuellen Einreihung der einzelnen Mitarbeitenden. Dieses Teilprojekt, für das die Regierung im Januar 2015 den Projektauftrag erteilt hat, wird in den nachfolgenden Artikeln näher beschrieben.

## Bereich 2: Einstufung und Lohnentwicklung

Das zweite Teilprojekt widmet sich der Lohneinstufung und der Lohnentwicklung (heute: Beförderung) innerhalb einer Funktion / Laufbahn. Es geht also um individuell-konkrete Fragestellungen: Welche Faktoren oder Kriterien werden für die Anfangseinstufung und für die spätere Lohnentwicklung

der Mitarbeitenden berücksichtigt und wie werden diese gewichtet? Oder bildlich gesprochen: Auf welcher Höhe erfolgt der Einstieg und wie verläuft der Aufstieg? Erfolgt dieser Aufstieg – wiederum bildlich gesprochen - über eine Rampe, über eine Treppe mit allenfalls unterschiedlichen Stufen oder gar über eine Rolltreppe? Je nach Modell werden auch die (Beurteilungs-)Instrumente anzupassen sein.

## Bereich 3: Lohnsystem

Im dritten Teilprojekt geht es um die technische Ausgestaltung und Struktur des Lohnsystems. Bleiben wir beim heutigen Klassen-/Stufensystem mit 31 Lohnklassen zu je acht Stufen sowie sechs Überklassen, verändern wir die Anzahl Klassen und/oder Stufen oder wechseln wir zu einem System mit sogenannten Lohnbändern? Wegen ihrer engen Verknüpfung werden die Bereiche 2 und 3 parallel zu bearbeiten sein. Zudem gilt es, die aus den Bereichen 1 und 2 gewonnenen Erkenntnisse informatikmässig umzusetzen.

# Teilprojekt 1: Laufbahnen und Einreihung

Im Rahmen des ersten Teilprojektes zur Neukonzeption des Lohnwesens sind die heute in der Staatsverwaltung vorkommenden Funktionen zu bezeichnen und zu beschreiben sowie deren lohnmässige Bandbreiten festzulegen. Diese Definitions- und Zuordnungsarbeiten erfolgen bewusst personenunabhängig.

## Die heutigen Einreihungsrichtlinien

Die heute geltenden Richtlinien über Einreihung und Beförderung des Staatspersonals stammen aus dem Jahr 1997. Eine wesentliche Änderung war damals der Verzicht auf Richtzeiten bei Beförderungen und somit eine stärkere Gewichtung der leistungsabhängigen Lohnentwicklung. Auf die gesamthafte Überprüfung der Einstufungsstruktur wurde verzichtet.



Seither fanden zwei Teilrevisionen statt: Im Jahr 2003 wegen der Neuordnung der Besoldungen im Justizbereich und für generelle Lohnanpassungen bei den Berufen im Gesundheitswesen. Die Teilrevision im Jahr 2008 beinhaltet hauptsächlich formale Anpassungen, die sich aufgrund massgeblicher Veränderungen im Bildungssektor aufdrängten. Zudem wurden bereits früher beschlossene Anpassungen der Richtlinien im Abschnitt Kantonspolizei berücksichtigt. Verschiedene, seitens der Departemente angeregte materielle Anpassungen wurden im Hinblick auf eine Neuauflage der Richtlinien verschoben.

Der bereits damals erkannte Handlungsbedarf hat sich seither verstärkt, nicht zuletzt aufgrund zwischenzeitlich erkannter Unstimmigkeiten und einer Vielzahl interner Richtlinien. Diesem dringenden Handlungsbedarf soll nun mit dem ersten Teilprojekt Rechnung getragen werden.

## Mit Laufbahnen im Gesundheitsbereich, aber ohne Lehrpersonen der Sekundarstufe II

Der Geltungsbereich des Teilprojektes 1 erstreckt sich grundsätzlich auch auf die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten. Betroffen sind somit auch die Laufbahnen im Gesundheitsbereich, welche heute im Anhang 1 Abschnitt B der Personalverordnung (sGS 143.11) abgebildet sind. Vom Projekt ausgeklammert sind hingegen die Lehrkräfte der kantonalen Berufs- und Mittelschulen.

## Methode: Summarische Funktionsbewertung

Die Zuordnung einer Funktion zu Lohnklassen erfolgt nicht aufgrund einer flächendeckenden analytischen Arbeitsplatzbewertung, sondern im Rahmen einer summarischen Funktionsbewertung. Bei dieser Methode wird eine bestimmte Anzahl von Referenzfunktionen bewertet. Diesen können dann die tatsächlich vorkommenden Stellen zugeordnet werden. Systematische Zuordnungskriterien sind in Anlehnung an Art. 36 Abs. 1 des Personalgesetzes (sGS 143.1) insbesondere Verantwortlichkeit/Selbständigkeit, Schwierigkeitsgrad und Ausbildung/Erfahrung.

### Beschreibung der Referenzfunktionen

Die Umschreibung der rund 100 – 150 Referenzfunktionen folgt einem einheitlichen Raster:

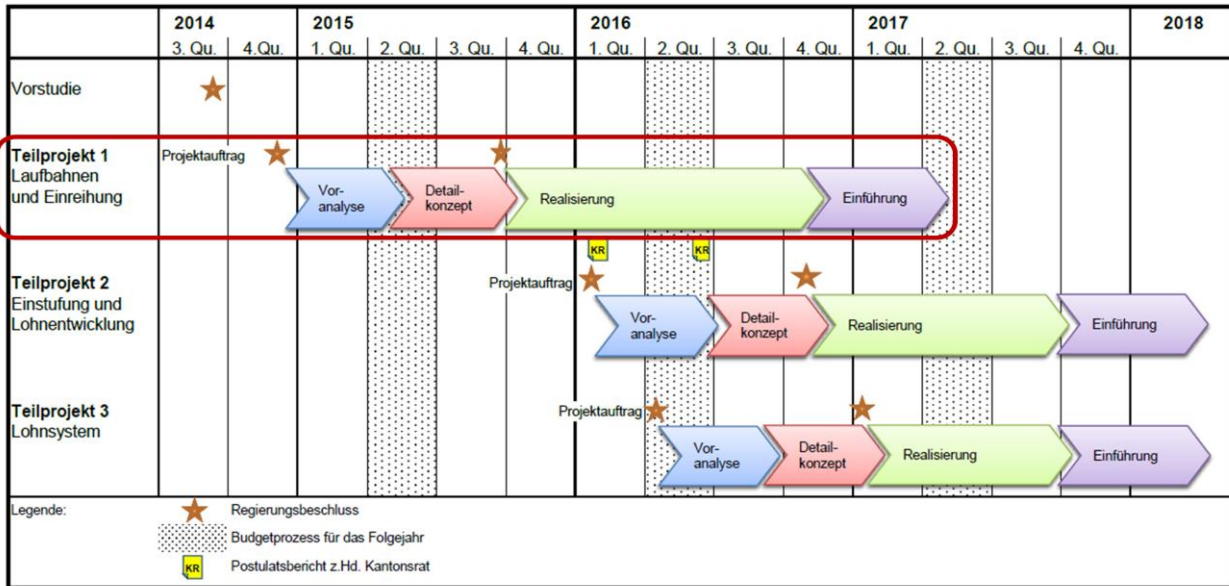
Funktionsbild	Prägnante Kurzbeschreibung des Funktionsinhaltes (keine Auflistung)
Verantwortung für	Wichtigste Verantwortlichkeiten (zur Abgrenzung der Referenzfunktionen)
Ausbildung	Aus- und Weiterbildungsanforderungen (Standard und Alternativen)
Funktionsrelevante Erfahrung	Berufserfahrung nach Abschluss der höchsten benötigten Aus- oder Weiterbildung

Zusätzlich werden ein interner Quervergleich und ein externer Marktvergleich mit anderen Verwaltungen und mit dem regionalen Arbeitsmarkt angestellt. Als Endergebnis wird ein Einreihungsplan mit ausbalancierter Anforderungs- und Marktgerechtigkeit angestrebt.

# Projektplan und Projektorganisation

Die drei Bereiche «Laufbahnen und Einreihung», «Einstufung und Lohnentwicklung» sowie «Lohnsystem» sind wohl thematisch miteinander verknüpft, werden aber bewusst in getrennten Projekten und mit einer zeitlichen Staffelung bearbeitet. Diese Vorgehensweise, die der Komplexität des gesamten Vorhabens Rechnung trägt, hat aber zur Folge, dass in späteren Projektphasen auf früher erarbeitete (Zwischen-)Ergebnisse zurückzukommen sein wird.

## Der Zeitplan im Überblick



### Neue Einstufungsrichtlinien ab 2017

Das Teilprojekt 1 ist darauf ausgerichtet, dass die neuen Einstufungsrichtlinien auf den 1. Januar 2017 eingeführt werden können. Erste Abklärungen zu den Teilprojekten 2 und 3 sollen der Regierung zusammen mit dem Postulatsbericht 43.02.05 bis Ende 2015 unterbreitet werden. Der Postulatsbericht selber, der dann auch für die Weiterbearbeitung der Teilprojekte 2 und 3 relevant sein wird, soll im ersten Quartal 2016 dem Kantonsrat zugeleitet werden.

### Projektorganisation im Teilprojekt 1

Die Regierung als Auftraggeberin im Teilprojekt 1 hat den **Lenkungsausschuss** wie folgt zusammengesetzt:

- Regierungsrat Martin Gehrler, Vorsteher FD (Vorsitz)
- Regierungsrat Fredy Fässler, Vorsteher SJD
- Gildo Da Ros, Generalsekretär VD
- Lukas Summermatter, Leiter Amt für Gemeinden DI
- René Fiechter, CEO Spitalregion 4

Der Einbezug der Gerichte ist derzeit noch offen.

**Projektleiter:** Primus Schlegel, Leiter PA FD

Die eigentliche Bearbeitung des Projektauftrages im Teilprojekt 1 erfolgt durch ein **Kernteam** aus dem Personalamt:

**Kernteam:** Susanne Gabathuler, Abteilungsleiterin PA  
 Renato Aebi, HR-Berater PA  
 Petra Lautner, HR-Beraterin PA  
 Barbara Müller Ruppanner, Stab PA

**Assistenz:** Sandra Wohlwend, PA

**Externe Beratung:** Firma perinnova GmbH, Aarau

Eine **Begleitgruppe** unterstützt das Kernteam bei spezifischen Fragestellungen und bei der Zuordnung einzelner Stellen in den neuen Einreihungsplan. Zur Begleitgruppe gehören:

- Maria Huber, Sekretärin VPOD, Vertretung Sozialpartner
- Erwin Schweizer, Leiter Zentrale Dienste SK
- Martin Räbsamen, Personaldienst VD
- Jörg Steiner, Personaldienst DI
- Franziska Gschwend, Dienst für Recht und Personal BLD
- Manuela Fink, Personaldienst FD
- Gabriela Hardegger, Personaldienst BD
- Daniel Tobler, Personaldienst SJD
- Gregor Sinkovec, Dienst für Personal und Finanzen GD
- Brigitte Keller, Personaldienst Gerichte
- Nicole Giuliani, Leiterin HR KSSG, Spitalverbunde
- Urs Burgstaller, Leiter Personal KPD-SN, Psychiatrieverb.