

St. Gallen, 17. August 2026

V. Nachtrag zum Personalgesetz des Kantons St. Gallen

Vernehmlassung SGKGP

Gerne nehmen wir den vorgesehenen Anpassungen fristgerecht wie folgt Stellung:

Die kommunizierten Anpassungen werden grundsätzlich begrüsst. Wichtig erscheint, den kantonalen Ämtern resp. den Amtsleitern einen Ermessensspielraum zu belassen.

zu Art. 18 Probezeit

Die Möglichkeit, die Probezeit in begründeten Ausnahmefällen auf höchstens sechs Monate zu verlängern, ist sinnvoll. Gerade bei Teilzeitstellen, längeren Abwesenheiten oder Funktionen, bei denen eine Beurteilung erst nach einer gewissen Zeit möglich ist, schafft dies etwas mehr Spielraum, ohne die Probezeit grundsätzlich zu verlängern. Ausserdem erkennen wir einen konkreten Bedarf für diese Flexibilität in Ämtern, deren neu eingestellte Mitarbeitende «on the job» eine Ausbildung zu absolvieren haben und das Bestehen der Prüfung Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung ist. Das gleiche gilt für Ämter, deren Mitarbeitenden ein breites Tätigkeitsfeld abdecken müssen und sich 3 Monate Probezeit als zu kurz erweisen.

zu Art. 25 Kündigungsschutz

Das Bedürfnis nach einer Angleichung an die Rechtsprechung bezogen auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ist grundsätzlich nachvollziehbar.

Verbandsintern erfolgten kontroverse Diskussionen zur Frage, ob Betroffenen, die im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit bei einer Versetzung den bisherigen Lohnanspruch behalten sollen. Letzteres wäre auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes im NELO möglich, dass Löhne funktionsbezogen festgelegt werden. Die Lohndifferenz könnte (zumindest für einen begrenzten Zeitraum) als «Einbusse infolge Krankheit» vom Kanton oder der Krankentaggeldversicherung abgedeckt werden.

Ausserdem besteht eine relativ breite Skepsis, da die Mitarbeitenden in einen Rechtfertigungs- und Zeitdruck geraten. Konkrete herrscht eine Verunsicherung, was unter einer ungenügenden Mitwirkung inhaltlich und in zeitlicher Hinsicht zu verstehen ist.

zu Art. 28a neue Arbeitsverhältnisse ab dem vollendeten 65. Altersjahr

Diese Flexibilisierung wird unterstützt. Gerade bei Fachkräftemangel, Nachfolgeregelungen oder zur Sicherung von Erfahrungswissen erkennen wir konkreten Bedarf an dieser Lösung. Die jährliche Befristung und die reduzierte Lohnfortzahlung schaffen dafür einen praktikablen Rahmen.

zu Art. 38 Teuerungsausgleich

Die ausdrückliche Festlegung, dass der Teuerungsausgleich für alle Mitarbeitenden zum gleichen Prozentsatz erfolgt, ist zu begrüssen. Gerade vor dem Hintergrund der Interpellation 51.25.49 Gahlinger-Niederhelfenschwil, welche einen Wechsel weg vom prozentualen Teuerungsausgleich zur Diskussion stellt, schafft die Regelung Klarheit. Der Teuerungsausgleich

dient dem Erhalt der bestehenden Lohnrelationen und nicht der Umverteilung zwischen den Lohnklassen.

zu Art. 38 a/b Lohnerhöhung

Wir würden es sehr begrüssen, wenn sich Lohnerhöhungen nicht nur an der Funktion, sondern auch an der Laufbahnentwicklung orientieren würden.

zu Art. 38b individuelle Lohnerhöhung

Aus Arbeitnehmersicht sollte ein Betrag für individuelle Lohnerhöhungen als prozentualer Anteil an der Gesamtlohnsumme gesetzlich festgelegt werden. Mitarbeitende wünschen Rechtssicherheit in der Form, dass die Festlegung individueller Lohnerhöhungen nicht von einem jährlichen (separaten) Budgetbeschluss abhängig ist.

zu Art. 47 Lohnfortzahlung

Die Neuregelung wird auch seitens Arbeitnehmer als klarer und nachvollziehbarer empfunden. Begrüssenswert ist insbesondere, Krankheit und Unfall gleich zu behandeln. Letzteres ist insbesondere für Krankheitsbetroffene nachvollziehbarer.

zu Art. 53a Bogenkarriere

Die Möglichkeit einer Beteiligung des Arbeitgebers an der Weiterversicherung kann im Einzelfall ein brauchbares Instrument für Nachfolgeregelungen sein. Entscheidend ist, dass es bei einer Kann-Bestimmung ohne individuellen Anspruch bleibt und daraus keine allgemeine Zusatzleistung für ältere Mitarbeitende entsteht.

Die Anspruchsberechtigung soll insofern offen gestaltet werden, dass nicht nur Führungs-, sondern auch Fachfunktionen als Schlüsselpositionen anerkannt sind.

zu Art. 57a Datenschutz / Profiling

Der Einsatz solcher Instrumente dürfte künftig durchaus relevant werden; die Bestimmung ist heute aber sehr offen formuliert. Dass konkrete Anwendungen erst durch Verordnung zugelassen werden und vollautomatisierte Entscheide ausgeschlossen sind, ist deshalb wichtig.

Es ist ein grosses Anliegen der Mitarbeitenden, dass die besonders schützenswerten Daten auch vor Zugriffen Unberechtigter besonders gut geschützt werden.

zu Art. 77 personalrechtliche Massnahmen vor Anhörung

Die Ergänzung ist praxisgerecht. In dringlichen Fällen, beispielsweise wenn eine sofortige Freistellung notwendig ist, muss der Arbeitgeber handeln können, bevor das rechtliche Gehör vollständig durchgeführt wurde. Dass dieses anschliessend möglichst rasch nachzuholen ist, wirkt sachgerecht.

Für den SGKGP

Nico Gächter
Präsident