FD / Interpellation Gahlinger-Niederhelfenschwil vom 2. Juni 2025

Wegweisend sparsam, weg vom prozentualen Teuerungsausgleich beim Staatspersonal

Antwort der Regierung vom 12. August 2025

Damian Gahlinger-Niederhelfenschwil erkundigt sich in seiner Interpellation vom 2. Juni 2025 nach dem prozentualen Teuerungsausgleich beim Staatspersonal und regt eine Umstellung hin zu einer festgelegten, auf der Teuerung basierenden Summe an.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Der Teuerungsausgleich ist ein Bestandteil des kantonalen Lohnsystems und gilt als «allgemeine Lohnmassnahme» im Sinn von Art. 37 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG). Der Zweck des Teuerungsausgleichs besteht darin, den Kaufkraftverlust auszugleichen, der durch die Inflation entsteht. Dieser Kaufkraftverlust besteht unabhängig von der Lohnhöhe und gilt folglich für alle Mitarbeitenden gleichermassen. Mit einem Teuerungsausgleich soll sichergestellt werden, dass sich die Löhne den gestiegenen Preisen anpassen können. Im Gegensatz zu «individuellen Lohnmassnahmen» sind allgemeine Lohnmassnahmen genau dazu da, die Kaufkraft zu erhalten und die Lohnstruktur als solche nicht zu verändern.

Das kantonale Lohnsystem, basierend auf den Referenzfunktionen, den Lohnbändern und den Lohnentwicklungsinstrumenten der individuellen und allgemeinen Lohnmassnahmen stellt in sich ein stimmiges System dar. Zum Erhalt des allgemeinen Lohngefüges ist es angezeigt, die Instrumente der Lohnentwicklung auch so einzusetzen. Lohnanalysen und regelmässige Benchmarks helfen dabei, das Lohngefüge zu beurteilen und gegebenenfalls den Bedarf für Anpassungsmassnahmen zu erkennen. Es ist nicht sachgerecht, die Lohnstruktur über das Instrument der allgemeinen Lohnmassnahme strukturell zu verändern.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Wie möchte die Regierung der unnötigen strukturbedingten Lohnschere beim Staatspersonals entgegenwirken?*

   Der Abschlussbericht im Projekt «Review Lohnsystem» vom 22. Juni 2023 wie auch die Lohngleichheitsanalyse aus dem Jahr 2021 zeigten, dass keine systematische Ungleichbehandlung im Bereich der Besoldung besteht. Die Einstufungen der einzelnen Löhne in die Referenzfunktionen erfolgen im Rahmen des Lohnsystems, wobei die Lohnbänder im Quervergleich mit anderen kantonalen Verwaltungen festgelegt werden. Folglich zeigte sich kein Handlungsbedarf bezüglich der Lohnstruktur.

2./3. *Wie hoch wäre die Kosteneinsparung im laufenden Jahr, wenn statt der prozentualen Erhöhung von 0,6 Prozent mit einer einheitlichen Teuerungssumme auf alle Staatsgehälter ausgehend von der tiefsten Lohnsumme (100 Stellenprozent) mit 0,6 Prozent gearbeitet würde?*

   Wie hoch wären die Einsparungen auf zehn Jahre (bitte weitere Teuerungsannahmen einberechnen)?

Der Teuerungsausgleich wird prozentual auf die vertragliche Lohnsumme der Mitarbeitenden gewährt. Dies betrifft verschiedene Anstellungsformen von Personen in der Staatsverwaltung (Mitarbeitende im Stundenlohn, tiefe und hohe Beschäftigungsgrade, Mitarbeitende auf Lektionenbasis usw.). Diese Vielfalt erschwert es, die richtige «tiefste Lohnsumme» zu wählen, die dann als Grundlage zur Berechnung eines einheitlichen Teuerungsausgleichs herangezogen werden könnte.

Darüber hinaus orientiert sich die Regierung bei der Festlegung des Teuerungsausgleichs an der jeweils im August publizierten Jahresteuerung und beantragt dem Kantonsrat den entsprechenden Teuerungsausgleich im Rahmen des Budgets. Der Teuerungsausgleich kann folglich jährlich ändern.

Aus diesen Gründen wird auf eine Berechnung verzichtet. Zudem ist es nicht zielführend, eine Beurteilung und Hochrechnung auf der Basis des im Jahr 2024 gewährten Teuerungsausgleichs von 0,6 Prozent der Lohnsumme vorzunehmen. Eine Hochrechnung unter der Annahme eines stabilen Teuerungsausgleichs oder weiterer künftiger Teuerungsannahmen könnte zu falschen Schlussfolgerungen führen.

4. *Würden die finanziellen Mittel nicht nur effizienter, sondern auch gezielter eingesetzt?*

Wie erwähnt, besteht das Lohnsystem aus einer ganzen Reihe von Instrumenten und Parametern und bildet ein Gesamtsystem. Dabei ist darauf zu achten, dass jedes Instrument dafür eingesetzt wird, wofür es vorgesehen ist. Der Teuerungsausgleich ist, wie oben beschrieben, dazu da, den Kaufkraftverlust von Inflation auszugleichen. Diese Lohnmassnahme ist nicht vorgesehen, um allfällig zu hohe Löhne bzw. eine allfällige «Lohnschere» zu korrigieren oder zu reduzieren. Die Lohnstruktur und die Lohnhöhen werden in regelmässigen Lohnvergleichen und Benchmarks überprüft und mit den Marktgegebenheiten verglichen. Letztmals erfolgte eine Gesamtüberprüfung im Rahmen des «Review Lohnsystem». Entsprechende materielle Abweichungen und Ungleichbehandlungen würden korrigiert. Die Verwendung des Teuerungsausgleichs hierfür wäre indessen unsachgemäss.