

ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2012

Der Jahresbericht wird erstmals elektronisch über die Verbandshomepage veröffentlicht. Er gliedert sich neu in Administration, in Rechnungslegung Verband und in Berichterstattung.

Die Berichterstattung umfasst weniger allgemeine finanzpolitische Ausblicke wie in den Vorjahren und mehr das eigentliche Personalgeschehen im Kanton und in den Gemeinden.

I. Administration

1. VORSTAND

Präsident

Lindegger Benno, lic.iur., Rechtsanwalt Wildeggstrasse 24, 9011 St.Gallen

Vizepräsidentin

Cavalleri Jeannine, lic.iur. SJD / Rechtsdienst Oberer Graben 32, 9001 St.Gallen

Sekretariat

Kanzlei Lindegger mit Josette Lindegger Postfach 27, 9011 St.Gallen

Kassier

Steiger Gianni VD / Kantonsforstamt Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen

Aktuarin

Sonderegger Brigitta Gesundheitsdepartement Davidstrasse 27, 9001 St.Gallen

Weitere Mitglieder

Betschart Yvonne	Schule Nesslau-Krumm.	Schulverwalt. Büelen, 9650 Nesslau
Gubser Jean-Pierre	VD / RAV St.Gallen	Unterstrasse 4, 9001 St.Gallen
Hüttenmoser Bruno	Strassenkreis SG	Ruderbach, 9430 St. Margrethen
Knaus Pascal	Gde. Jonschwil	Poststrasse 10 + 12, 9243 Jonschwil
Manser Franz	Pensioniertenvertreter	Alpsteinstrasse 8, 9034 Eggersriet
Romer Karl	FD / Steueramt	Davidstrasse 41, 9001 St.Gallen
Saxer Elisabeth	Kantonsspital SG	Rorschacherstrasse 95, 9007 St.Gallen
Vetsch Patric	Nationalstrassen	Mennstrasse, 9425 Thal

Revisoren

Eugster Urs	FD / Steueramt	Davidstrasse 41, 9001 St.Gallen
Och Kurt		Kantonsspital St.Gallen Rorschacherstrasse, 9007 St.Gallen

2. EHRENMITGLIEDER

Straessle Léon, Dr. iur.	ernannt an MV	19.3.1979
Eberle Elisabeth		11.3.1991
Gisler Anton		11.3.1991
Holenstein August, lic.iur.		22.3.1993
Remi Kaufmann, Dr. iur.		29.3.2004
Bischof Marcel		29.3.2004
Egger Peter		29.3.2004
Casaulta Gion Pieder		14.3.2005

3. KOLLEKTIVMITGLIEDER

Personalverband der Stadt St.Gallen
Vereinigung des Personals des Amtes für Jagd und Fischerei

4. MITGLIEDERBEWEGUNG

Bestand	Aktive	Passive	Total
1. Januar 2012	1389	264	1664
31. Dezember 2012	1257	282	1539

III. BERICHT ÜBER DAS 96. VERBANDSJAHR 2012

1. Rahmenbedingungen

- 1.1. Die Rahmenbedingungen für das Personal sind, um es mit einem Wort zu sagen, schlecht.

Daran ändert nichts, dass sich das wirtschaftliche Umfeld seit mehreren Monaten gestärkt präsentiert, dass die Konjunkturprognosen verhalten positiv sind, dass sich die Arbeitslosenquoten vorteilhaft entwickeln und vor allem, dass die Staatsrechnung 2012 deutlich über Budget abschliesst. So wurde nämlich leider zum Nachteil des Personals der Voranschlag 2013 zu einem Zeitpunkt erarbeitet, als die Prognosen massgeblich pessimistischer waren als heute. Ferner und insbesondere – wiederum zu Lasten des Personals – präsentieren sich die finanzpolitischen Aussichten von Kanton und Gemeinden nach wie vor bzw. sogar verstärkt düster.

Bei den Steuern ist 2013 sowohl bei Kanton und Gemeinden – und dies trotz der nochmaligen Anhebung der Steuern - als auch beim Bund mit Mindererträgen gegenüber früheren Einschätzungen zu rechnen. Rückläufig sind ebenfalls die Positionen Gewinnausschüttung der Nationalbank und Bundesfinanzausgleich. Die Regierung stellt deshalb in ihrem Ausblick zur Staatsrechnung 2012 fest: „Der negative Rechnungsabschluss unterstreicht die Notwendigkeit und Dringlichkeit der nachhaltigen Sanierung des Kantonshaushalts. Die Regierung sieht sich in ihren Bemühungen bestätigt, die laufenden Arbeiten im Rahmen des Entlastungsprogramms und der Leistungsüberprüfung 2013 in höchster Priorität voranzutreiben.“

- 1.2. Wenn es um's Sparen geht, spielt der Kantonsrat die erste Geige - konkret verfügt er Sparpakete und pauschale Kürzungen beim Lohnaufwand und zwar wiederholt. So folgt nach dem Sparpaket II Nummer III! Und anstelle von 1,5% befristeter Lohnabbau sind Einsparungen beim Personal von 1% verlangt. Das Sparpaket III wurde in der Februarsession 2013 beschlossen. Es beinhaltet für die Zeit 2014 bis 2016 Einsparungen von zusätzlich 150 Millionen Franken ohne Steuererhöhungen.

Die Regierung wird das Entlastungsprogramm Ende April / anfangs Mai 2013 beraten. Der Kantonsrat wird darüber in der Sondersession vom Juni 2013 Beschluss fassen.

2. Besoldung und Altersrenten 2013

- 2.1. Die Löhne hätten für das Jahr 2013 befristet um 1,5% gekürzt werden müssen. Das Personal ging am 15. November 2012 mit über 4000 Mitarbeitenden auf die Strasse – immerhin ein Erfolg in der Solidarität. Der Kantonsrat verzichtete als Konsequenz daraus in der Novembersession 2012 auf die befristete Lohnkürzung und schlug an deren Stelle eine jährliche Herabsetzung des Personalaufwandes um 1% vor, was 6,9 Millionen Franken entspricht. Hiervon nicht betroffen sind die Spitalverbunde, die Gebäudeversicherungsanstalt und die Sozialversicherungsanstalt.

Die Regierung überlässt die Umsetzung der Sparvorgaben den Departementen, der Staatskanzlei und den Gerichten. Die für das Jahr 2012 geltenden Lohnansätze werden mithin im Jahre 2013 fort geführt. Einzig der Stufenanstieg wird nicht wie üblich per 1. Januar gewährt, sondern erst per 1. Juli. Zusammen mit der Halbierung der Beförderungsquote, der a.o. Leistungsprämie und dem Personalstopp mit konkretem Stellenverzicht ergeben sich (bereits hieraus) massgebende Einsparungen zu Lasten des Personals.

- 2.2. Die „Lohntüte“ jedes Mitarbeitenden basiert auf dem unveränderten (ausgeglichenen) Indexstand von 102.4 Punkten bei einem Novemberindex von 99.1 Punkten. Die Indexentwicklung wird mithin um 3,3 Punkte übertroffen. Dieser Vorteil relativiert sich einerseits durch die wiederholte Streichung von Zusatzleistungen wie Treueprämie, Familienzulagen etc. Andererseits erbringt die Demographievorlage (u.a. Lebenspartnerrente und Ausdehnung der Beitragspflicht bis Alter 65) für das Jahr 2013 einen Lohnabzug für jeden Mitarbeitenden von durchschnittlich rund 1,3%. Mit diesem Ergebnis bewegen sich die Löhne im Kanton St.Gallen „unter dem Strich“ = indexbereinigt auf dem Niveau von vor 15 Jahren!
- 2.3. Die Altersrenten bleiben unverändert. Die Teuerung war immer noch rückläufig, womit hier aus dem Index kein Ausgleich erforderlich ist.

3. Geld ist nicht alles

- 3.1. aber ohne Geld ist alles nichts. So lautet ein Sprichwort, mit dem sich der Mitarbeitende im Kanton St.Gallen zusehends konfrontiert sieht. So hat der Mitarbeitende in den vergangenen Jahren stets Leistungsabbau, sei es generell beim Reallohn oder individuell über Zusatzleistungen, hingenommen. Neu sollen beim Personal 6,9 Millionen Franken zusätzlich eingespart werden. Zu verhindern ist, dass wie im Jahre 2004 ein Stellenabbau vorgegeben wird. Vielmehr soll der Kanton seine Leistungen mit seinem Personalbestand abstimmen, d.h. das anbieten, was er (mit vernünftiger Steuerpolitik) auch zu finanzieren vermag.
- 3.2. Transparenz und Fairness bei der Lohnpolitik sind Voraussetzungen, um das aktuelle Leitbild des Kantons erfolgreich umzusetzen. Wie sonst soll eines der wesentlichen Ziele, nämlich der Grad der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Ausgleich über alle Ämter gesteigert werden? Die Zufriedenheit orientiert sich – zur Erinnerung für den Arbeitgeber – auch bzw. gerade an der Besoldung.

Weitere Ziele des Leitbildes sind:

- Frauenquote von 30% für die Vorgesetztenstellen
- zusätzliche Arbeitsplätze für Behinderte
- zusätzliche Teilzeitstellen für Führungskräfte
- zusätzliche Lehrverhältnisse mit 2-jähriger Grundausbildung

4. Das neue Personalrecht

ist seit 1. Juni 2012 in Kraft. Die Erfahrungen mit dem neuen Recht sind noch sehr vage. Was sich aber bereits heute bestätigt, sind jene Bedenken, die die Personalverbände zur Abschaffung der aufschiebenden Wirkung bei Rechtsmitteln gegen Kündigungen äusserten. So kann sich der Mitarbeitende gegen eine Kündi-

gung heute nicht mehr zur Wehr setzen. Vielmehr gilt die Kündigung als ausgesprochen und reduziert sich deren Rechtmässigkeit auf rein finanzielle Überlegungen. Noch offen ist die Wirksamkeit der neu geschaffenen Schlichtungsstelle (nicht zu verwechseln mit der Ombudsstelle). Zu hoffen ist, dass dieser die (vor allem von den Personalverbänden) erwünschte und erwartete Kompetenz und Durchsetzungskraft zur schnellen und pragmatischen Erledigung von Streitfällen zukommt.

5. Die Verselbständigung der Versicherungskassen

- 5.1. gelangt am 9. Juni 2013 zur Volksabstimmung. Die Kassen werden ausfinanziert verselbständigt. Die Ausfinanzierung muss durch die Versicherten gemäss Kantonsratsbeschluss mitgetragen werden. Der Kantonsrat hat hier von der ersten zur zweiten Lesung eine Kehrtwende zu Lasten der Versicherten gemacht. Währenddem zunächst keine Arbeitnehmerbeteiligung vorgesehen war, haben die Versicherten nun 25% zur Ausfinanzierung beizutragen, maximal 75 Millionen Franken,

Die Versicherten verhandelten im Vorfeld der zweiten Lesung im Kantonsrat mit dessen Exponenten und boten diesem eine Arbeitnehmerbeteiligung an der Ausfinanzierung an. Die Versicherten schätzten die Situation so ein, dass mit dem Angebot einer bescheidenen Mitarbeiterbeteiligung sich andere Parameter zu Gunsten des Personals aushandeln liessen. Aber - erstens kommt es anders und zweites als man denkt: Der Kantonsrat hielt sich nicht an die „Abmachung“ mit den Personalverbänden, verlangte mehr und offerierte weniger. Die Personalverbände haben also den Kantonsrat falsch eingeschätzt bzw. überschätzt und schlecht verhandelt. Im Nachhinein bestätigt sich die Geschichte mit dem kleinen Finger und der ganzen Hand zu Lasten der Versicherten. Die Personalverbändekonferenz distanziert sich deshalb von der jetzigen Volksvorlage.

Der Arbeitnehmeranteil würde über einen zusätzlichen Lohnabzug von rund 1% während maximal fünf Jahren eingeholt. Die Sanierung der Versicherungskassen kostet so den Versicherten in den nächsten fünf Jahren insgesamt rund 2,3% pro Jahr, nämlich 1,3% Demographiesanierung und 1% Arbeitnehmerzusatzbeitrag. Der Leistungsabbau ist damit offenkundig, um so mehr, als der Kanton die Löhne in diesem Zeitraum eingefroren hat.

- 5.2. Die verselbständigten Versicherungskassen sind neu in einer Stiftung organisiert. Die Mitarbeitenden haben aus ihrer Mitte Stiftungsräte zu wählen. Die Arbeit als Stiftungsrat verlangt fachliche Kompetenz und ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Wer die Eigenschaften gemäss Anforderungsprofil (vgl. www.pensionskasse.sg.ch) erfüllt, kann sich für die Arbeitnehmerseite zur Wahl in den Stiftungsrat stellen. Bewerbungen sind bis 15. Mai 2013 an die Präsidentin der PVK (Personalverbändekonferenz) SG, Maria Huber, Zwinglistrasse 3, 9001 St.Gallen, zu stellen. Kandidatinnen und Kandidaten werden anschliessend an die HV der PVK zur Vorstellung und Wahl eingeladen. Die PVK wird die von ihr gewählten Kandidatinnen und Kandidaten der Regierung mitteilen. Anschliessend erfolgt die Ausbildung der Gewählten, damit sie ihr Amt fachkundig ausüben können.

6. Gemeindepersonal

Die Gemeinden haben sich derzeit wie der Kanton mit den Folgen der schwierigen Finanzlage auseinander zu setzen. Die Gemeinden sind dabei tangiert einerseits über ihren eigenen Haushalt und andererseits über die Lastenverschiebungen zwischen Kanton und Gemeinden.

Im Personalbereich werden die Sparmassnahmen des Kantons von den Gemeinden gerne als Sparvorgaben entgegen genommen. Es gilt, was im Kanton durchsetzbar ist, mag sich auch bei den Gemeinden bewähren. Zahlreiche Gemeinden prüfen vor diesem Hintergrund die integrale Übernahme des Dienstrechts des Kantons. Andere Gemeinden kreieren ihre eigene Lösung wie bspw. die Stadt St.Gallen. Ob dies nun Segen oder Fluch ist, ist der jeweiligen Regelung anheim gestellt. Optimismus ist aber heute kaum angezeigt, wie das Beispiel der Stadt St.Gallen beweist. So wurden den Mitarbeitenden vom Parlament die zusätzlichen, längst fälligen Ferientage ohne weiteres gestrichen. Die anschliessende Diskussion über Kinderfest und Gallustag im St.Galler Gemeindeparlament bestätigt die Überforderung der dortigen Parlamentarier bei einer vermeintlich einfachen Sachfrage!

7. Verbandstätigkeit

- 7.1. Der Vorstand erledigte seine Arbeit im Verbandsjahr 2012 in Sitzungen, in Arbeitsgruppen und aufgrund der zunehmenden Eile der Sachgeschäfte über das Internet. Die Arbeit war dabei oftmals belastend, indem zu Handen der Regierung Entscheidungen über wichtige und sehr schwierig zu prognostizierende Sachfragen getroffen werden mussten. Personalarbeit soll letztlich nicht vom Zufall abhängen, sondern berechenbar sein und bleiben. Diesem Anspruch konnte in den vergangenen Monaten leider nicht immer gerecht werden.
- 7.2. Immer mehr Bedeutung in den Verhandlungen mit der Regierung kommt der Personalverbändekonferenz (PVK) zu. Der SGKGP nimmt darin eine wichtige Position ein, indem er innerhalb deren Verhandlungsdelegation (in der Regel dreiköpfig) Einsitz nimmt. Die PVK hat in ihren Verhandlungen mit Regierung und Kantonsrat allerdings zu bedenken, dass sie letztlich von einigen wenigen und allenfalls einseitig operierenden Verbänden repräsentiert wird. So sind innerhalb der PVK-Sitzungen stets die gleichen Verbandsvertreter anwesend und fehlen gleichermaßen die anderen, die aber wichtige Entscheidungsträger wären. Die PVK muss diese Problematik lösen, ansonsten sie Gefahr läuft, einseitig als Vertreterin von Gewerkschaften und linken Gruppierungen wahr genommen zu werden.
- 7.3. Die Sozialpartnerggespräche mit der Regierung verlaufen regelmässig kooperativ und konstruktiv. Zu wünschen wäre, dass die Regierung innerhalb des Kantonsrates vergleichbar wahr und mithin ernst genommen würde. Leider aber zeigt sich der Kantonsrat zunehmend unberechenbar in seinen Beratungen und in seinen Entscheidungen.
- 7.4. Die Rechtsauskünfte haben erneut in ihrer Anzahl und in ihrem Umfang zugelegt. Der SGKGP kommt dieser Aufgabe gerne nach. Schwieriger gestaltet sich der Umstand, dass vermehrt nicht beim SGKGP organisierte Mitarbeitende in ihrer

Auskunft zurückgewiesen werden müssen bzw. sich mit einer nur kurzen Antwort zufrieden geben müssen.

8. Mitgliederbestand

- 8.1. **Der SGKPG leidet unter einem Mitgliederschwund. Der Mitgliederrückgang ist allerdings nicht derart drastisch, wie dies aus den Zahlen erscheinen vermag. So wurden die Zahlen dieses Jahr bereinigt.**

Dennoch und vor allem bleiben der SGKGP und überhaupt die Personalverbände nur repräsentative Sozialpartner, wenn sie eine möglichst grosse Anzahl Mitarbeitende vertreten. Der SGKGP nimmt in der Sozialpartnerschaft aufgrund seiner „Mittlerstellung“ gegenüber den Gewerkschaften eine wichtige Aufgabe wahr. Diese kann er nur beibehalten, wenn der Aderlass an Mitgliedern nicht weiter zunimmt.

Die Mitglieder profitieren im SGKGP neben der eigentlichen Verbandsarbeit von einer äusserst günstigen Rechtsschutzversicherung und von Vergünstigungen. Der Mitgliederbeitrag von jährlich CHF 48.00 ist – und sei es nur wegen dem Rechtsschutz – gut investiertes Geld.

- 8.2. Bemerkenswert sind die schöpferischen Einfälle von Mitgliedern jeweils anfangs Jahr, wenn die Mitgliederbeiträge versandt werden. Viele sind im vergangenen Jahr aus dem Staatsdienst ausgetreten, andere wiederum kurzfristig im laufenden Jahr. Bei letzteren kann der Mitgliederbeitrag auf keinen Fall storniert werden, da wir für diese Mitglieder die Rechtsschutzversicherungsprämie bereits beglichen haben und diese im Ernstfall Versicherungsdeckung hätten. Unschön ist, dass Sekretariat und Präsident bei diesen Auskünften immer wieder als kleinlich tituliert werden.

Besondere Erwähnung verdient jene Mitteilung eines Mitglieds, dass seinen Arbeitsplatz von einer Gemeinde im Toggenburg zu einer Gemeinde im Rheintal wechselte. Auf die Anfrage des Mitglieds beim neuen Arbeitgeber, ob man hier nicht beim SGKGP organisiert sei, antwortete die Personalchefin, „nein das habe man hier nicht nötig.“ Tatsache ist aber, dass gerade aus der besagten Gemeinde in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich viele Personalanfragen an den Unterzeichneten gelangten.

Der SGKGP ersucht angesichts dieser Entwicklung seine Mitglieder, bei Kolleginnen und Kollegen aus Eigeninteressen für einen Verbandsbeitritt zu werben. Der SGKGP versichert, dass entsprechende Aktivitäten nichts Verbotenes darstellen.

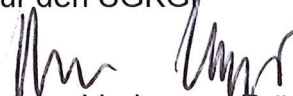
9. Ausblick

Im Focus für das Personal stehen die Ergebnisse zum Entlastungspaket 2013 und zur Verselbständigung der Versicherungskasse. Beim Entlastungspaket erhoffen sich die Personalverbände ein Mitwirken und nicht nur ein Anhören, so dass sich gravierende Nachteile zu Lasten der Personals, vor allem Entlassungen verhindern lassen.

Bei der Verselbständigung der Versicherungskasse gehen die Personalverbände davon aus, dass das Volk der Vorlage zustimmt. Die Personalverbände sind anschliessend bei den Detailfragen und ebenso bei der Besetzung des Stiftungsrates gefordert. Grosse Korrekturen lassen sich allerdings nicht mehr bewerkstelligen; indessen kann wichtige Grundlagenarbeit für die Zukunft betrieben werden.

St.Gallen, 8. April 2013

Für den SGKGP



Benno Lindegger, Präsident