

ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2013

zur

Mitgliederversammlung vom 6. Mai 2014

I. Administration**1. VORSTAND****Präsident**

Lindegger Benno, 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	Pensioniertenvertreter	Webergasse 26, 9000 St.Gallen
Hüttenmoser Bruno	Strassenkreis SG	Ruderbach, 9430 St. Margrethen
Knaus Pascal	Gde. Jonschwil	Poststrasse 12, 9243 Jonschwil
Manser Franz	Pensioniertenvertreter	Alpsteinstrasse 8, 9034 Eggersriet
Romer Karl	Pensioniertenvertreter	Schönbüelstrasse 9, 9032 Engelburg
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

Eberle Elisabeth	ernannt an MV	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 2013	1246	293	1539
31. Dezember 2013	1194	279	1473

II. Rechnungslegung Verband

1. Jahresrechnung 2013 mit Budget 2014

SCHLUSSBILANZ	01.01.2013	+/-	31.12.2013
AKTIVEN			
Kasse	52.00	0.00	52.00
Postkonto	677.63	454.17	1'131.80
E-Deposito-Konto (Postfinance)	60'972.10	4'745.70	65'717.80
Bankkonto CA	9'294.95	24.10	9'319.05
Wertschriften	10'000.00	0.00	10'000.00
Debitoren inkl. Verrechnungssteuer	1'758.00	-1'113.12	644.88
T O T A L : A K T I V E N	82'754.68	4'110.85	86'865.53
PASSIVEN			
Transitorische Passiven	11'177.95	5'355.05	16'533.00
Eigenkapital	71'576.73		71'576.73
Reinverlust per 31.12.2013	0.00	-1'244.20	-1'244.20
T O T A L : P A S S I V E N	82'754.68	4'110.85	86'865.53

ERFOLGSRECHNUNG	Budget 2013	Rechnung 2013	Budget 2014
ERTRAG			
Ertrag Mitgliederbeiträge Aktiv + Passiv 1)	60'000.00 Fr.	58'863.00 Fr.	52'000.00
Ertrag Mitgliederbeiträge Strassenpersonal 1)	5'500.00 Fr.	5'074.95 Fr.	4'400.00
Stadtpersonalverband SG	300.00 Fr.	345.20 Fr.	300.00
Ertrag Mitgliederbeiträge	65'800.00 Fr.	64'283.15 Fr.	56'700.00
Sonstige Zuwendungen	-		
Zinsertrag	600.00 Fr.	449.25 Fr.	500.00
T O T A L : E R T R A G	66'400.00 Fr.	64'732.40 Fr.	57'200.00
AUFWAND			
Entschädigungen Vorstand	22'800.00 Fr.	23'365.75 Fr.	23'500.00
Zentralverband	16'500.00 Fr.	15'505.00 Fr.	15'500.00
Jahresbeitrag Präsidenten-Konferenz	600.00 Fr.	609.00 Fr.	600.00
Rechtsschutzversicherung Aktivmitglieder	16'000.00 Fr.	16'687.70 Fr.	16'000.00
Verschiedenes:			
Mitgliederversammlung	5'000.00 Fr.	4'286.20 Fr.	4'000.00
Sitzungen Vorstand	1'200.00 Fr.	952.00 Fr.	1'200.00
Internet Betrieb und Wartung /SharePoint	1'000.00 Fr.	959.35 Fr.	1'000.00
Adressdatenbank	400.00 Fr.	350.00 Fr.	400.00
Büromaterial	3'500.00 Fr.	964.45 Fr.	2'500.00
Telefon / Porti / Versand	2'000.00 Fr.	2'048.85 Fr.	2'000.00
Bank- und Postspesen	500.00 Fr.	248.30 Fr.	500.00
T O T A L : A U F W A N D	69'500.00 Fr.	65'976.60 Fr.	67'200.00
Verlust per 31.12.2013	-3'100.00	-1'244.20	
Verlust per 31.12.2014			-10'000.00
T O T A L :	66'400.00	64'732.40	57'200.00

St.Gallen, 12.03.2014 / Gianni Steiger, Kassier

2. Revisorenbericht 2013

Sehr geehrter Herr Präsident
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Auftragsgemäss erstatten die Unterzeichner über die von Ihnen am 26. März 2014 vorgenommene Rechnungsprüfung folgenden Bericht:

Sämtliche Unterlagen standen uns zu einer umfassenden und gründlichen Prüfung zur Verfügung. Die Belege stimmten mit den Eintragungen im Journal und der Kassarechnung überein. Die saubere Buchführung gibt zu keinen Bemerkungen Anlass.

Die auf den 31. Dezember 2013 abgeschlossene Jahresrechnung schliesst mit einem Reinverlust von Fr. 1'244.20 ab.

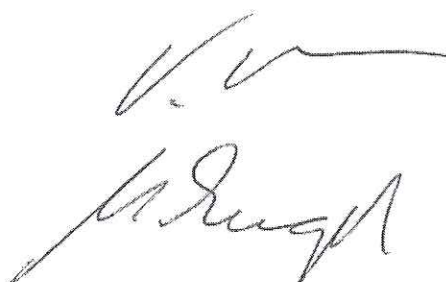
Aufgrund unserer Prüfung unterbreiten wir Ihnen folgende Anträge:

1. Die Jahresrechnung 2013, abgeschlossen per 31. Dez. 2013, sei unter bester Verdankung zu genehmigen und unserem Kassier, Kollege Gianni Steiger, Entlastung zu erteilen.
2. Dem gesamten Vorstand, vorab unserem Präsidenten Benno Lindegger, sei für die im abgelaufenen Geschäftsjahr geleistete Arbeit der beste Dank zu Protokoll auszusprechen.

St. Gallen, 26. März 2014

Die Rechnungsrevisoren

Urs Eugster
Kurt Och

The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive signature that appears to be 'Urs Eugster'. The bottom signature is another cursive signature that appears to be 'Kurt Och'. Both signatures are written in a fluid, connected style.

III. BERICHT ÜBER DAS 97. VERBANDSJAHR 2013

1. Rahmenbedingungen

„Für Luftsprünge ist es zu früh“ lautete die Überschrift im Tagblatt zur Novemberdebatte 2013 des Kantonsrates über den Voranschlag 2014. Dennoch konstatierte der Finanzchef Martin Gehrler mit offensichtlicher Genugtuung, „das Budget 2014 lässt sich einigermaßen sehen“ – und (Anmerkung des Unterzeichneten) erstmals und erfreulich seit längerem ohne Sparpaket und ohne das Personal zusätzlich zu beuteln! Diese positive Entwicklung fand ihren Fortgang vor wenigen Wochen bei der Präsentation der Jahresrechnung 2013. „Besser als erwartet, aber nicht gut genug“, charakterisierte Martin Gehrler ein Ergebnis, wie es im Grundsatz, d.h. als Besserabschluss gegenüber dem Budget nicht überraschend war. „Nicht überraschend“ ist dabei so zu verstehen, dass die Jahresabschlüsse bei der öffentlichen Hand regelmässig das Budget übertreffen, wahrscheinlich ein bewusst psychologischer Vorgang – dies die Vermutung eines Nicht-Politikers.

Insgesamt passen diese Fortschritte zum allgemeinen wirtschaftlichen Umfeld, wonach sich die Konjunkturprognosen nachhaltig verbessern und ebenso die Arbeitslosenquoten. Diese Situation scheint sich auch im Kanton und in den Gemeinden zu konsolidieren. Bestätigung dazu ist der Aufgaben- und Finanzplan 2015-2017, indem die vergangenen Sparpakete ihre Wirkung zeigen. Selbstredend verweist die Regierung eilig darauf, dass die finanzpolitische Disziplin zu wahren ist, um nicht überall Begehrlichkeiten zu wecken.

Ab dem Jahre 2016 sollte die Talsohle in den kantonalen Finanzen definitiv durchschritten sein. Im Jahre 2015 wird sich wegen der nicht möglichen Budgetierung der Nationalbankengelder noch ein Engpass ergeben, voraussichtlich aber eher buchhalterisch und weniger effektiv.

2. Besoldung und Altersrenten 2014

- 2.1. Die Löhne 2014 unterliegen dem vom Kantonsrat verhängten Moratorium bis 2016! Konkret wurde lediglich die Beförderungsquote von 0,4% und ein Stufenanstieg abzüglich Mutationsgewinne von 0,1% bewilligt, also nichts. Die mit dem Voranschlag 2013 beschlossene Kürzung des Personalaufwandes von CHF 6,9 Mio. kann damit zur Zufriedenheit des Kantonsrates aber nicht des Personals weiter geführt werden.
- 2.2. Zum Vollzug der Kürzung beim Personalaufwand von CHF 6,9 Mio. haben die Departemente vor allem den Beschäftigungsgrad herabgesetzt und auf Arbeitszeitmodelle mit tieferem Lohn zurückgegriffen. Diese Massnahmen führten u.a. dazu, dass anstehende Projekte nicht oder nur mit weniger Ressourcen bearbeitet werden konnten. In einigen Bereichen mussten sogar Dienstleistungen abgebaut werden.
- 2.3. Die Umsetzung des Entlastungsprogramms E66 verlangt eine Effizienz- und Produktivitätssteigerung von CHF 10 Mio. Dieser Betrag wurde pauschal auf die Departemente verteilt. Die Departemente sind bei der Umsetzung frei und können auch den Personalaufwand dazu benutzen. Dabei sollen aber nicht gezielte Lohnmass-

nahmen vorgenommen werden; vielmehr soll gespart werden durch Reduktion von Stellenprozenten.

- 2.4. Zur „Lohntüte“ jedes Mitarbeitenden können die Ausführungen vom vergangenen Jahr wieder gegeben werden – leider. Konkret passiert also beim Lohn nichts. Er 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. Man bedenke, diese Differenz wird erheblich relativiert durch die wiederholte Streichung von Zusatzleistungen gegenüber dem Personal und durch die zusätzlichen Beiträge der Versicherten zur Pensionskasse. Tatsächlich bewegen sich die Löhne im Kanton St.Gallen „unter dem Strich“ = indexbereinigt auf dem Niveau von vor 15 Jahren!
- 2.5. Die Altersrenten bleiben unverändert. Die Teuerung war immer noch rückläufig, womit hier aus dem Index kein Ausgleich erforderlich ist.

3. Die Pensionskasse

- 3.1. Die berufliche Vorsorge von Staatsangestellten und Lehrern ist seit 1. Januar 2014 in der St.Galler Pensionskasse verselbständigt. Die Stiftungsräte sind gewählt und bereits zielführend im Amt. Die erforderlichen Reglemente sind ausgearbeitet.
- 3.2. Die Änderungen für den Versicherten wurden mit Informationsschreiben vom 6. Dezember 2013 mitgeteilt. Massgebend ist, dass
- für die Jahrgänge 1955 und älter die bisherige Versicherung weiter geführt wird;
 - die Jahrgänge 1956 und jünger mit der theoretischen Austrittsleistung per 31. Dezember 2013 in die neue Kassen übertreten;
 - Beitragslücken ab 2014 nur noch mit Einkäufen und Einmaleinlagen geschlossen werden können und die bisher laufenden Einkäufe und Nachzahlungen gestoppt werden;
 - die Altersrente im Beitragsprimat geführt wird;
 - bei Invalidität und Tod das Leistungsprimat gilt;
 - das Rentenalter flexibel ist von 58 (bisher 60) bis 70;
 - die Renteneinbusse bei einer vorzeitigen Pensionierung vor 65 mit einem Einkauf vermieden werden kann;
 - die Hälfte des Sparguthabens als Kapitalleistung bezogen werden kann mit Kürzung der Altersrente (bisher beschränkt auf das bundesrechtliche Minimum von 25%).
- 3.3. Was jetzt noch interessiert, ist der Stand der **Ausfinanzierung** und dazu der Beitrag der Versicherten. Es liegt noch keine revidierte konsolidierte Schlussbilanz vor. Der Stand ist damit provisorisch. Unter Einbezug aller Faktoren ist damit zu rechnen, dass der Ausfinanzierungsbetrag die Summe von knapp CHF 300 Mio. erreichen wird. Damit haben sich die Versicherten mit der als maximal bezeichneten Summe von CHF 75 Mio. an der Sanierung der Kassen zu beteiligen, also der worst case, der der Abstimmung über die Pensionskassen vom 9. Juni 2013 zugrunde gelegt wurde. Im Ergebnis finanzieren die Versicherten diesen Sanierungsbeitrag durch einen zusätzlichen Abzug von 1% des versicherten Lohnes über die nächsten fünf Jahre. Man bedenke, der Beitrag des Versicherten aus der laufenden Demographiesanierung beträgt 1,3%, womit der gesamthafte Abzug zusätzliche 2,3% vom versicherten Lohn ergibt – nicht gerade bescheiden!

- 3.4. Zur Ausfinanzierung umstritten ist die Rechnungsführung der Renten-, der Spar- und der Risikoversicherung. Diese drei Bereiche weisen unterschiedliche Deckungsgrade auf. Konkret gibt es bei der Rentenversicherung eine massive Unterdeckung und bei den Spar- und den Risikoversicherungen sind hinreichend freie Mittel vorhanden. Die Regierung beabsichtigt nun, die drei Vorsorgepläne zusammen zu führen. Die freien Mittel der Spar- und Risikoversicherungen sollen dem allgemeinen Vorsorgevermögen zugeteilt werden. Dafür wendet die Regierung eine konsolidierte Betrachtungsweise an. Zur Zulässigkeit dieses Vorgehens gibt es zwei unterschiedliche Meinungen. Die eine, jene der Regierung, heisst die Konsolidierung gut; die andere, jene der Personalverbände, erachtet die Konsolidierung als rechtswidrig. Beide Seiten haben zu ihren Standpunkten mit Gutachten „aufgerüstet“. Die Differenz beträgt in Zahlen CHF 120 Mio. Die Personalverbände sind der Meinung, dass dieser enorme Betrag aufgrund der ihnen vorliegenden gutachterlichen Einschätzungen zwingend der gerichtlichen Beurteilung zuzuführen ist. Die weiteren Schritte erfolgen demnächst – wir werden informieren.

4. Die Treueprämie in ihrer Übergangsregelung

- 4.1. Bekanntlich wurden im Zuge der Sparmassnahmen 2004 ab dem 1. Januar 2005 die Treueprämien im Kanton und parallel in zahlreichen Gemeinden markant reduziert. Dazu wurde vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 eine Übergangsfrist geschaffen, welche die Mitarbeitenden, die am 1. Januar 2005 im 11. bis 15. Dienstjahr standen, benachteiligte. So wurden diese entgegen der früheren Regelung bei Vollendung des 15. Dienstjahres nicht mehr mit einem vollen Monatslohn entschädigt, sondern mit einer reduzierten Zahlung.
- 4.2. Acht Lehrkräfte verschiedener Kantonsschulen nahmen diese Ungleichbehandlung nicht hin und klagten mit Unterstützung aller Personalverbände beim Verwaltungsgericht. Dieses stellte mit Entscheid vom 19. Dezember 2013 fest, dass die Übergangsregelung wegen Rechtsungleichheit verfassungswidrig ist. Es sprach den Klägern keine konkreten Betrag zu, sondern schickte die Sache zur Neuurteilung an den Absender, d.h. an die Regierung zurück. Das Verwaltungsgericht schrieb dazu (S. 18 unten): „Sachgerecht wäre es möglicherweise gewesen, der hier betroffenen Kategorie von Staatsangestellten bei Inkrafttreten der Regelung den neurechtlichen Anspruch – einen halben Monatslohn auf Basis des Verdienstes im 10. Dienstjahr – auszus zahlen und auf weitere Übergangsregelungen zu verzichten.“
- 4.3. Die Regierung hat das Urteil des Verwaltungsgerichtes akzeptiert. Sie hat nun den Personalverbänden eine neue Lösung vorzuschlagen, wobei diese aufgrund der Urteilsbegründung des Verwaltungsgerichtes keinen Spielraum zulässt. Einzig mögliche Regelung ist die Zahlung eines vollen Monatslohnes an die Kläger. Und damit steht fest, dass sämtlichen Mitbetroffenen dieselbe Lösung zusteht, d.h. in Kanton und in Gemeinden. Eile ist deshalb geboten, weil ab 1. Januar 2015 Verjährungseinreden im Raum stehen. Deshalb ist der Anspruch in diesem Jahr durchzusetzen und wenn nicht freiwillig, allenfalls bei den Gemeinden, mit Klage beim Verwaltungsgericht.

5. Die Schlichtungsstelle als Errungenschaft des neuen Personalrechts

- 5.1. Seit dem 1. Juni 2012 sind die Arbeitsverhältnisse in Kanton und teilweise in den Gemeinden im neuen Personalgesetz geregelt. Der damit verbundene Wechsel von der Anstellung durch Verfügung zur Anstellung mit Vertrag führte auch zu Anpassungen im Rechtsschutz- und Streiterledigungsverfahren. Neu steht nicht mehr der verwaltungsinterne Verfahrensweg offen mit Rechtsmitteln unter aufschiebender Wirkung. Vielmehr werden die Ansprüche der Mitarbeitenden im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht geprüft. Vorgängig hat zwingend ein Schlichtungsverfahren vor der neu geschaffenen Schlichtungsstelle in Personalsachen statt zu finden.
- 5.2. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen war den Personalverbänden eine wichtige Voraussetzung im neuen Personalrecht. So erhoffte man sich von der Schlichtungsstelle nach dem Wegfall der Rechtsmittel mit aufschiebender Wirkung frühzeitig und niederschwellig vermittelnde Lösungen. Die Schlichtungsstelle hat Ende Mai 2013 ihr erstes Amtsjahr hinter sich gebracht und darüber der Regierung Bericht erstattet. Es darf mit Genugtuung festgestellt werden, dass die Schlichtungsbehörde ihren Erwartungen gerecht geworden ist.
- 5.3. In Zahlen wurden im 1. Amtsjahr 13 Schlichtungsbegehren eingereicht. 10 Fälle stützten sich direkt auf das Personalrecht und 3 Fälle betrafen die Volksschule. In 6 Fällen erfolgte eine Einigung der Parteien vor der Schlichtungsstelle, in 2 Fällen einigte man sich ohne Verhandlung. 1 Fall wurde durch Nichteintreten erledigt; 2 Fälle wurde an die zuständige Stelle weiter geleitet. 1 Fall wurde sistiert und nur in einem Fall musste das Scheitern der Schlichtungsverhandlung festgestellt werden. Mithin wurden die Begehren in ihrer Mehrheit äusserst effizient erledigt, d.h. einer Lösung zugeführt.
- 5.4. Umsetzungsbedarf gibt es offensichtlich zur relativen kurzen Zeitvorgabe des Personalgesetzes von 14 Tagen zur Durchführung der Schlichtungsverhandlung. Nachdem die Rechtssuchenden oftmals auch anwaltlich vertreten sind, ist diese zeitliche Vorgabe aufgrund des erforderlichen Schriftenwechsels und der Terminfindung nur schwierig einzuhalten. Die Frist stellt indessen eine Ordnungsvorschrift dar und bedarf deshalb einer verhältnismässigen Handhabung. Wichtiger als die Einhaltung dieser Frist sind die Resultate der Schlichtungsverhandlungen, und diese sind weitgehend erfolgreich.

6. Gemeindepersonal

Bei zahlreichen Gemeinden präsentiert sich die Finanzlage bekanntlich gegenüber dem Kanton nicht wesentlich verändert – d.h. immer noch angespannt. Auch in den Gemeinden werden vielfach Steuererhöhungen und Sparmassnahmen diskutiert, letztere ebenfalls mit Blick auf das Personal.

Angesichts dieser Umstände sollen die Mitarbeitenden in den Gemeinden kritisch bleiben bei allfälligen Änderungen in ihren Anstellungsbedingungen und bei deren Umsetzung. Kritisch heisst wachsam, womit nicht gleichsam Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber die Folge sein sollen und müssen. Vielmehr soll auf die Einhaltung der Anstellungsbedingungen geachtet werden, bspw. gerade auch im Bereich der Treueprämien, wo die Gemeinden oftmals die Lösung des Kantons

übernommen haben und nun aufgrund des Entscheides des Verwaltungsgerichtes ebenfalls Korrekturen vorzunehmen haben.

7. Verbandstätigkeit

- 7.1. Der Vorstand erledigte seine Arbeit im Verbandsjahr 2013 in Sitzungen und in Arbeitsgruppen. Noch nicht zur Überzeugung eingespielt hat sich die Information der Verbandsmitglieder mittels Newsletter über das Internet. Hier besteht Handlungsbedarf für den Verband und den Präsidenten.
- 7.2. Erfolgreiche Arbeit leistete im abgelaufenen Jahr wiederum die Personalverbände-konferenz (PVK), in welcher sich der SGKGP, u.a. mit Einsitz in der Verhandlungsdelegation, zielführend positionieren kann. Bei der Bearbeitung der Einzelgeschäfte kommt den Themen Treueprämie und Pensionskasse grosse Bedeutung zu. So stehen zur Pensionskasse demnächst wichtige Entscheidungen an, indem wie erwähnt über einen Beitrag von CHF 120 Mio. im Rahmen der Konsolidierung der Pensionskassen zu befinden und die richtigen Massnahmen im Interesse des Personals zu treffen sind.
- 7.3. Zu den Sozialpartnergesprächen mit der Regierung darf wie in den Vorjahren ein kooperatives und konstruktives Vorgehen konstatiert werden und dies trotz der nicht immer einfachen Traktandenliste. Wie jedes Jahr ist leider auch für das Jahr 2013 zu bedauern, dass in den Räten (Kantonsrat und Gemeinderäte) gegenüber dem Personal oftmals deutlich weniger Verständnis zu finden ist als in der jeweiligen Exekutive. Die Gründe dafür???
- 7.4. Die Rechtsauskünfte des SGKGP haben sich auf einem hohen Niveau eingependelt. Entlastend wirkt sich hier aus, dass ein Rechtsschutz existiert, der seine Unterstützung grosszügig interpretiert. Die Entlastung ergibt sich für die Betroffenen und ebenso für die Gegenseite bereits aus diesem Verständnis, womit letztlich zu den Falllösungen nicht einmal prozessuale Schritte erforderlich waren.

8. Mitgliederbestand

- 8.1. Der Mitgliederbestand des SGKGP ist nach wie vor rückläufig – ein Umstand, denn die Personalverbände gemäss den aktuellen Mitgliederversammlungen schweizweit zur Kenntnis nehmen müssen. Vor allem in den Gemeinde des SGKGP ist diese Tendenz steigend, konkret dort, wo das Mitglied den Jahresbeitrag neu selber berappen muss, nachdem dies bis vor kurzem noch der Arbeitgeber erledigte.

Zur Erinnerung: Der Jahresbeitrag beziffert sich auf CHF 44.00 und umfasst den Rechtsschutz und ist bei den Steuern abziehbar. Man würde meinen, dass dies alles Argumente genug für eine Solidarisierung des Personals darstellen sollten. Hinzu kommen aktuell die äusserst wichtigen Themen bei der Pensionskasse und bei der weiteren Umsetzung des neuen Personalrechts mit der Neuordnung der Einstufungs- und Beförderungsrichtlinien. In Franken ausgedrückt beinhalten diese Themen ein X-Faches des Jahresbeitrages des SGKGP und verlangen zwingend das Mitmachen bei den Personalverbänden. Beispielhaft ist der Erfolg bei den Treueprämien, an dem alle partizipieren ebenfalls die Trittbrettfahrer, was aber je-

der von diesen selber gegenüber den Mitgliedern der Personalverbände zu verantworten hat – konkret ein Erfolg, ohne dass er dazu das Geringste beigetragen hat! **Machen Sie hierauf aufmerksam und werben Sie für die Personalverbände und vor allem für den SGKGP.**

- 8.2. Zum Mitgliederschwund ist natürlich Selbstkritik angezeigt. Der SGKGP wird sich zukünftig mehr bei seinen Mitgliedern in Erinnerung rufen. Die Arbeit im Hintergrund und dabei insbesondere in der Personalverbändekonferenz genügt nicht. Verlangt ist vielmehr, dass sich der SGKGP breiter „bemerkt“ macht, d.h. in seinen internen Informationen und ebenso gegen aussen. Der Vorstand mit Präsident wird hier nachbessern.
- 8.3. Bemerkenswert und gleichzeitig ernüchternd ist einmal mehr die Tatsache, dass die Mitglieder des SGKGP ihre Mitgliedschaft erst mit Zustellung der Jahresrechnung überdenken. Man würde meinen, dass den Angestellten im Kanton und in den Gemeinden das Kündigungsrecht für Vereine bekannt ist. Hieraus ergibt sich jedes Jahr unnötiger und belastender Aufwand. Der SGKGP handelt dabei stets massvoll und nicht einfach in den Möglichkeiten des Rechts. Dennoch aber wäre bei den betroffenen Mitgliedern mehr Verbindlichkeit gewünscht. Und letztlich sollte auch hier der Solidaritätsgedanke weiterführen als das Einzelbedürfnis eines Mitglieds, das sich plötzlich seiner Mitgliedschaft bewusst wird – **vielleicht ein Pausenthema an Ihrem Arbeitsplatz!**

9. Ausblick

Die Arbeit des SGKGP umfasst im Jahre 2014 einerseits die Unterstützung der Massnahmen aller Personalverbände zur Treueprämienumsetzung und zur Konsolidierungsfrage bei der Pensionskasse und dort zu einer Verantwortung über CHF 120 Mio. Andererseits stehen wichtige Fragen im Lohnsystem von Kanton und Gemeinden an und ist nach den Jahren der dauernden Sparrunden dringend eine Lohnentwicklung für das Jahr 2015 angezeigt. Die Mitarbeitenden lassen sich nicht durch blosses Zu- oder besser Schönreden motivieren. Verlangt sind Ergebnisse. Eine Möglichkeit dazu bietet die Überarbeitung der Einstufungs- und Beförderungsrichtlinien im Kanton mit Auswirkungen auf die Gemeinden. Hier wird der SGKGP zusammen mit der Personalverbändekonferenz hoffentlich wichtige Grundlagenarbeit leisten können. Dabei ist er auf die Unterstützung seiner Mitglieder angewiesen, sowohl inhaltlich als auch zahlenmässig im Rahmen seiner Legitimation. Der SGKGP wird über Arbeit und Resultate in diesen Themen in seinen Newslettern informieren.

St.Gallen, 20. April 2014

Für den SGKGP

Benno Lindegger, Präsident