

ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2014

zur

Mitgliederversammlung vom 19. Mai 2015

I. Organisation

1. VORSTAND

Präsident

Lindegger Benno, Rechtsanwalt Wildeggstrasse 24, 9000 St.Gallen

Vizepräsidentin

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

Sekretariat

Kanzlei Lindegger mit Josette Lindegger Wildeggstrasse 24, 9000 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
Gunzenreiner Titus	Rechtsdienst SVA	Brauerstrasse 54, 9016 St.Gallen
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
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 2014	1194	279	1473
31. Dezember 2014	1129	284	1413

II. Rechnungslegung Verband

1. Jahresrechnung 2014 mit Budget 2015

SCHLUSSBILANZ	01.01.2014	+/-	31.12.2014
AKTIVEN			
Kasse	52.00	0.00	52.00
Postkonto	1'131.80	491.83	1'623.63
E-Deposito-Konto (Postfinance)	65'717.80	-3'313.55	62'404.25
Bankkonto CA	9'319.05	15.15	9'334.20
Wertschriften	10'000.00	0.00	10'000.00
Debitoren inkl. Verrechnungssteuer	644.88	412.98	1'057.86
T O T A L : AKTIVEN	86'865.53	-2'393.59	84'471.94
PASSIVEN			
Transitorische Passiven	16'533.00	7'276.85	23'809.85
Eigenkapital	70'332.53		70'332.53
Reinverlust per 31.12.2014			-9'670.44
T O T A L : PASSIVEN	86'865.53	7'276.85	84'471.94

ERFOLGSRECHNUNG	Budget 2014	Rechnung 2014	Budget 2015
ERTRAG			
Ertrag Mitgliederbeiträge Aktiv + Passiv 1)	52'000.00 Fr.	51'968.00 Fr.	51'500.00 Fr.
Ertrag Mitgliederbeiträge Strassenpersonal 1)	4'400.00 Fr.	4'268.00 Fr.	4'200.00 Fr.
Stadtpersonalverband SG	300.00 Fr.	338.80 Fr.	300.00 Fr.
Ertrag Mitgliederbeiträge	56'700.00 Fr.	56'574.80 Fr.	56'000.00 Fr.
Sonstige Zuwendungen			
Zinsertrag	500.00 Fr.	272.45 Fr.	200.00 Fr.
T O T A L : ERTRAG	57'200.00 Fr.	56'847.25 Fr.	56'200.00 Fr.
AUFWAND			
Entschädigungen Vorstand	23'500.00 Fr.	23'039.10 Fr.	23'100.00 Fr.
Zentralverband	15'500.00 Fr.	15'128.00 Fr.	15'500.00 Fr.
Jahresbeitrag Präsidenten-Konferenz	600.00 Fr.	589.50 Fr.	600.00 Fr.
Rechtsschutzversicherung Aktivmitglieder	16'000.00 Fr.	16'400.45 Fr.	9'500.00 Fr.
Verschiedenes:			
Mitgliederversammlung	4'000.00 Fr.	6'061.95 Fr.	4'500.00 Fr.
Sitzungen Vorstand	1'200.00 Fr.	1'197.00 Fr.	1'200.00 Fr.
Internet Betrieb und Wartung /SharePoint	1'000.00 Fr.	979.35 Fr.	1'000.00 Fr.
Adressdatenbank	400.00 Fr.	350.00 Fr.	400.00 Fr.
Büromaterial	2'500.00 Fr.	704.15 Fr.	1'500.00 Fr.
Telefon / Porti / Versand	2'000.00 Fr.	1'830.35 Fr.	2'000.00 Fr.
Bank- und Postspesen	500.00 Fr.	237.84 Fr.	300.00 Fr.
T O T A L : AUFWAND	67'200.00 Fr.	66'517.69 Fr.	59'600.00 Fr.
Verlust per 31.12.2014	-10'000.00	-9'670.44	
Verlust per 31.12.2015			-3'400.00
T O T A L :	67'200.00	66'517.69	56'200.00

2. Revisorenbericht 2014

Sehr geehrter Herr Präsident
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Auftragsgemäss erstatten die Unterzeichner über die von Ihnen am 01. April 2015 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 2014 abgeschlossene Jahresrechnung schliesst mit einem Reinverlust von Fr. 9'670.44 ab.

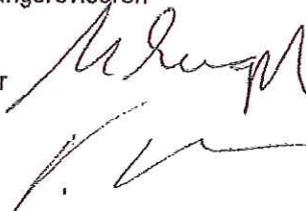
Aufgrund unserer Prüfung unterbreiten wir Ihnen folgende Anträge:

1. Die Jahresrechnung 2014, abgeschlossen per 31. Dez. 2014, 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, 01. April 2015

Die Rechnungsrevisoren

Urs Eugster
Kurt Och



III. BERICHT ÜBER DAS 98. VERBANDSJAHR 2014

1. Rahmenbedingungen

In den St.Galler Nachrichten vom 16. April 2015 findet sich unter der Überschrift „Drei Finanzwunder“ eine Karikatur von Stefan Manser. Die Karikatur illustriert die drei Finanzdirektoren des Kantons, der Stadt und der Ortsbürgergemeinde. Jeder der drei hat vor sich einen Geldsack mit einer Millionenzahl darauf. Bei Regierungsrat Martin Gehrer lautet die Zahl 54 Mio., bei Stadtpräsident Thomas Scheitlin 29 Mio. und bei Bürgerratspräsident Arno Noger 27 Mio..

Eine Karikatur ist begrifflich „eine komische überspitzte Darstellung von Personen oder von Sachverhalten durch humoristische oder satirische Hervorhebung.“

Zu unserer Karikatur gilt, dass die Mio-Zahlen auf den Geldsäcken zutreffend sind. Überspitzt ist indessen der Verweis auf ein Wunder, warum? Wunder sind, wenn es sie überhaupt gibt, derart selten, dass sie niemals in dreifacher Ausführung an einem Ort gleichzeitig vorkommen können – selbst nicht in St.Gallen! Unsere drei Finanzwunder entspringen vielmehr politischem Kalkül, d.h. dem Geschick der Regierungen und den Sparvorgaben der Parlamente. Selbstverständlich ist es legitim, wenn die öffentliche Hand im Interesse ihres Unternehmens und damit der Staatskasse die Gürtel enger schnallen lässt. Allerdings wissen weitsichtige Politiker, wann Gegenmassnahmen angezeigt sind. Bei der öffentlichen Hand stellt das Personal die wichtigste Ressource des Unternehmens dar. Mithin trägt es entscheidend zum Erfolg und zu einem gesunden Staatshaushalt bei. Wer Erfolg bringt, soll angemessen entschädigt werden. Diese Angemessenheit vermisst das Personal im Kanton und in den Gemeinden derzeit trotz der dortigen Finanzwunder, die sich überdies mit Regelmässigkeit wiederholen. Im Gegenteil wird dem Personal immer mehr abverlangt, aktuell sogar von gewissen Gemeinden die Leistung von Überstunden zur Solidarisierung mit der Privatwirtschaft.

Zur Privatwirtschaft sind die Rahmenbedingungen derzeit vor allem aufgrund der Eurosituation eher angespannt und sollen diese hier nicht verharmlost werden. Andererseits lassen sich Privatwirtschaft und öffentliche Hand nicht einfach gleichsetzen. Im Gegenteil verläuft die Entwicklung bei der öffentlichen Hand gegenüber der Privatwirtschaft vielfach azyklisch – auch aktuell. Dennoch verweisen derzeit viele Politiker auf die angebliche schwierige Lage in der Privatwirtschaft und rechtfertigen so ihren Leistungsabbau gegenüber dem eigenen Personal, jüngst geschehen in der Februarsession 2015 im Kantonsrat. Dabei wurde die im AFP vorgesehene Lohnerhöhung für das Jahr 2016 von einem Prozent nur sehr knapp gutgeheissen. Zu erinnern ist, dass die letzte generelle Lohnerhöhung im Kanton Jahre zurück liegt und das Personal in der aktuellen Vergangenheit nur Verzicht zu leisten hatte. Ebenfalls präsentiert sich die Lohnentwicklung im Kanton zum Konsumentenpreisindex äusserst bescheiden; dies gilt umso mehr, wenn man die einmalige Lohnerhöhung aus dem Jahre 2009 ausklammert; konkret gibt es seit Mitte der 90er-Jahre keine eigentliche Lohnentwicklung mehr im Kanton. Und was dem Kanton Recht ist, ist bekanntlich vielen Gemeinden billig.

Fazit ist, dass dem Personal gerade in Anstellungs- und Lohnfragen eine Lobby fehlt. So wird landauf und landab goutiert, dass das Personal als Sparpotential missbraucht wird. Dagegen muss sich das Personal nach seinen Möglichkeiten zur

Wehr setzen, wozu sich spätestens bei Wahlen, also im Frühjahr 2016, Gelegenheit bietet. Ferner kann sich jeder individuell einbringen, sei es im Mitarbeitergespräch oder sei es in letzter Konsequenz auf dem Rechtsweg. Zum Beispiel Uzwil muss das Vorgehen der Gemeinde mehr als fragwürdig beurteilt werden. So handelt es sich bei den Mehrstunden um angeordnete und damit entschädigungspflichtige Überstunden, wobei der Grund für deren Anordnung, nämlich die Solidarisierung rechtlich niemals genügt. Zur Solidarisierungsaktion habe ich ferner bis heute nicht begriffen, welcher Nutzen damit gegenüber dem Personal in der betroffenen Privatwirtschaft geschaffen werden soll. Und endlich sei die Frage erlaubt, wer aus der Privatwirtschaft sich in den vergangenen Jahre mit dem Personal der öffentlichen Hand solidarisierte, als dieses wiederholt die Sanierung des Staatshaushaltes mitfinanzieren musste!

2. Besoldung und Altersrenten 2015

- 2.1. Die Löhne 2015 unterliegen weiterhin den vom Kantonsrat verhängten Moratorium bis 2016! Konkret wurden lediglich die Beförderungsquote von 0,4% und ein Stufenanstieg abzüglich Mutationsgewinne von 0,1% bewilligt, also nichts. Weiter negativ lohnwirksam bleiben die übrigen Massnahmen u.a. das Mittragen der Ausfinanzierung der Verselbständigung der Versicherungskassen.
- 2.2. Das „Nichts“ in der Lohntüte gemäss Ziff. 2.1. hiervor äussert sich im unveränderten (ausgeglichenen) Indexstand von 102.4 Punkten bei einem Novemberindex von 99.1 Punkten. Die Indexentwicklung wird mithin um 3,3 Punkte übertroffen. Dieser Umstand dient erneut vielen Politikern (siehe Februarsession 2015) als Rechtfertigung, um Lohnerhöhungen bereits im Keime zu ersticken. Vergessen ist, dass Ende der 90er Jahre und in den Jahren 2003 bis 2006 während insgesamt neun Jahren der Index unterschritten war und daraus ein Nachholbedarf existiert. Dies alles führt zugegebenermassen zu einer äusserst kleinbürgerlichen Rechnei, was besagte Politiker in allen anderen Bereichen ausserhalb des Personals verabscheuen. Dem kann sich das Personal anschliessen. Es wünscht, wie einleitend festgestellt, keine willkürlichen Zugeständnisse, sondern einen angemessenen Lohn. Dazu gehört eine entsprechende Lohnentwicklung, welche Kanton und Gemeinden derzeit vermissen lassen.

Der Kanton veranlasst vor diesem Hintergrund aktuell einen Lohnvergleich (Branchenvergleich, vergleichbare Faktoren mit der Privatwirtschaft). Die Ergebnisse daraus werden mit Spannung erwartet.

- 2.3. Die Altersrenten bleiben unverändert. Die Teuerung war wiederum rückläufig, womit aus dem Index kein Ausgleich erforderlich ist.

3. Die Pensionskasse

- 3.1. Nach abgeschlossener Verselbständigung der Pensionskassen per 1. Januar 2014 ist - für das Personal entscheidend - der Ausfinanzierungsbetrag bekannt. Er beziffert sich auf CHF 287 Mio., also leicht unter dem Maximum von CHF 300 Mio. Der Versichertenanteil beläuft sich auf einen Viertel.

- 3.2. Der Stiftungsrat ist in seiner Aufgabe „gut angekommen“. So ist spürbar, dass der Stiftungsrat eigenständig ist und im Interesse von Versicherung und Versicherten arbeitet. Zu begrüßen ist die umfangreiche und zielführende Homepage der Pensionskasse u.a. sogar mit Rechnungstool.
- 3.3. Der Deckungsgrad der Pensionskasse bezifferte sich per Ende 2014 auf 104,9, aufgrund des nicht einfachen wirtschaftlichen Umfeldes ein vertretbares Resultat.
- 3.4. Zur Ausfinanzierung umstritten bleibt die Rechnungsführung der Renten-, der Spar- und der Risikoversicherung. Die von der Regierung dazu beabsichtigte Konsolidierung ist von den Personalverbänden bekanntlich hinterfragt und das unterschiedliche Verständnis daraus beziffert sich auf immerhin CHF 120 Mio.. Die Personalverbände sind in der Abklärung dieser Fragestellung – bis heute leider (noch) ohne zählbares Ergebnis. Zielsetzung ist, hier in den nächsten Monaten soweit Klarheit zu schaffen, dass mit der Regierung Verhandlungen geführt werden können oder andernfalls der Kageweg beschritten wird. Die Summe von CHF 120 Mio. darf auf keinen Fall unbearbeitet bleiben.

4. Die Treueprämie in ihrer Übergangsregelung

- 4.1. Zur Treueprämie informierte der SGKGP seine Mitglieder in November 2014, wie bei allfälligen Inkassoproblemen gegenüber dem Arbeitgeber vorzugehen wäre. Erfreulicherweise blieb es beim Konjunktiv und musste keines unserer Mitglieder von den aufgezeigten Möglichkeiten Gebrauch machen. Beim Kanton wurden insgesamt 1550 Fälle abgerechnet und ausbezahlt. 34 sind noch in Abklärung; die Auszahlung ist bei diesen garantiert, soweit die Adressaten ausfindig gemacht werden können. Beim Gemeindepersonal sind keine Zahlen verfügbar. Beanstandungen sind indessen keine bekannt, so dass auch hier „Vollzug gemeldet“ werden kann.
- 4.2. Anders präsentiert sich die Situation bei den Volksschullehrern. Bei diesen gab es verschiedene Friktionen zunächst in der Kommunikation und später in der Umsetzung. So waren bzw. sind offensichtlich immer noch nicht alle Schulgemeinden bereit, die Treueprämien auszurichten. Der Personalverband der Volksschullehrer ist aktiv und hoffentlich abschliessend erfolgreich. Trotzdem erscheint diese Entwicklung der betroffenen Schulgemeinden als wenig stilvoll.

5. Rechtsstreitigkeiten

- 5.1. Die Rechtsstreitigkeiten haben beim Kanton und bei den Gemeinden sowohl in der Beratungstätigkeit unserer Verbandes als auch bei der Einleitung von Schlichtungs- und Gerichtsverfahren augenfällig zugenommen. Betroffen sind vor allem ältere Mitarbeiter, die vielfach aus gesundheitlichen Gründen an ihrer Arbeitsstelle unter Druck geraten.
- 5.2. In der Vorgehensweise sollten Personalstreitigkeiten wenn immer möglich aussergerichtlich erledigt werden können. In der Realität ist dieser Anspruch zusehends schwieriger geworden. Einerseits sind die Arbeitgeber hartnäckiger und andererseits ergeben sich Auslegungsfragen zum neuen Personalrecht.

- 5.3. Die Schlichtungsstellen verrichten in der Regel gute Arbeit. Wünschenswert wäre, wenn die 14-Tage-Frist bis zur Abhaltung des Schlichtungsvorstandes, wenn auch nur Ordnungsvorschrift, so doch nach Möglichkeit eingehalten würde. Die Schlichtungsstellen bemühen sich entsprechend ihrem Auftrag, jeweils einvernehmliche Lösungen zu erwirken. Die Verhandlungen dauern oftmals mehrere Stunden und beinhalten einen breiten Informationsaustausch mit der detaillierten Behandlung von Sach- und Rechtsfragen. Die Schlichtungsstellen sind hierzu prominent und kompetent besetzt, d.h. mit Mitgliedern, die in personalrechtlichen Belangen über eine hohe Erfahrung verfügen.

Bei den Gemeinden ergibt sich zur Schlichtungsstelle insofern Nachholbedarf, als vereinzelte Gemeinden über keine Schlichtungsstelle verfügen bzw. einer solchen nicht angeschlossen sind. Konkret machen sich diese Hindernisse bemerkbar, wenn in der Gemeinde ein Streitfall entstanden und daraus die Schlichtungsstelle anzurufen ist. Viele Gemeinden haben nämlich analog zum Kanton ein neues Personalrecht eingeführt und die Streiterledigung des Kantons übernommen. Dabei haben sie es verschiedentlich unterlassen, entsprechend ihren selber verfassten Vorgaben eine Schlichtungsstelle zu konstituieren. Die Gemeinden sind deshalb aufgefordert, ihr Personalrecht möglichst bald in dieser Hinsicht zu vervollständigen. Dabei steht den Gemeinden der Anschluss an die Schlichtungsstelle des VSGP offen und ist dieser Schritt nicht nur zu empfehlen, sondern zwingend verlangt, soweit keine eigenständige Lösung stipuliert wurde.

- 5.4. Inhaltlich stellen sich in den jeweiligen Personalstreitigkeiten vor allem folgende Problembereiche:
- Liegt ein „ausreichender sachlicher Grund“ für eine Kündigung vor?
 - Erfolgte eine Freistellung des Mitarbeitenden und wenn ja in zulässiger Art und Weise?
 - Wird eine Abgangsentschädigung ausgerichtet? Die Bestimmung ist als Kann-Vorschrift formuliert. Eine Praxis dazu existiert (noch) nicht. Indessen kann im Rahmen der Gleichbehandlung die Abgangsentschädigung nicht beim einen Mitarbeitenden ausbezahlt werden und beim andern nicht. Die Kriterien dazu sind in der Personalverordnung genannt und die Höhe richtet sich u.a. nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, dem Kündigungsgrund und der Altersvorsorge des Mitarbeitenden.
 - Wann endet die Lohnfortzahlung bei Krankheit konkret vor allem bei Teilarbeitsunfähigkeit? Wann ist der Krankenlohn aufgebraucht?
- 5.5. Dem Rechtsschutz der Mitarbeitenden kommt je länger je mehr eine wichtige Bedeutung zu. Es geht mit dieser Feststellung weder um die Werbung zur Mitgliedschaft in einem Personalverband noch darum, die Mitarbeitenden zu Rechtsstreitigkeiten anzuhalten. Vielmehr kann über eine Rechtsschutzversicherung das Prozessrisiko abgewälzt werden, für den Mitarbeitenden gegenüber Kanton und Gemeinden als stärkere Partei nicht unbedeutend - nicht nur im Prozess, sondern bereits in der hoffentlich vorzeitigen Verhandlungsführung und Lösungsfindung.

6. Verbandstätigkeit

- 6.1. Der Vorstand erledigte seine Arbeit im Verbandsjahr 2014 in zahlreichen Sitzungen und in Arbeitsgruppen. Nach wie vor Handlungsbedarf zeigt sich bei den Internetnews. Andererseits ist es oftmals so, dass Kanton und Gemeinden ebenfalls

orientieren und bei Arbeitgeberthemen diesen der Vorrang in der Information gebührt. Ein Nachdoppeln des Verbandes erscheint dabei nicht mehr angezeigt. Dennoch ist der Handlungsbedarf für den Verband und den Präsidenten bekannt und soll dieser umgesetzt werden.

- 6.2. Die Personalverbändekonferenz (PVK), in welcher der SGKGP als Verband und in der dreiköpfigen Verhandlungsdelegation Einsitz nimmt, leistete im vergangenen Jahr wiederum zielführende Arbeit. Allerdings macht sich hier zunehmend bemerkbar, dass die Regierung die Ergebnisse aus den Sozialpartnergesprächen gegenüber dem Kantonsrat nicht immer wünschenswert durchsetzen kann. Das Personalamt hat zum Zustand der Sozialpartnerschaft einen Fragebogen erstellt. Zu hoffen ist, dass die Auswertung daraus auch Wirkungen gegenüber dem Parlament und dessen Verständnis gegenüber dem Personal zeigt.
- 6.3. Der SGKGP wird im Frühjahr 2016 sein 100-jähriges Bestehen feiern. Dieses Jubiläum soll an der dannzumaligen Mitgliederversammlung gebührend gefeiert werden. Die Ideen dazu sind noch vielfältig.

7. Mitgliederbestand

- 7.1. Der Mitgliederbestand des SGKGP ist weiterhin rückläufig, ein Phänom, mit dem desgleichen andere Personalverbände kämpfen. Dennoch darf diese Entwicklung nicht hingenommen werden. Ansonsten verlieren die Personalverbände an Legitimation in den Sozialpartnerverhandlungen mit der Regierung und ebenso in der Positionierung gegenüber dem Parlament.
- 7.2. Der SGKGP liefert Ergebnisse – in der Personalarbeit und im Rechtsschutz über die Axa-Arag – zu äusserst günstigen Konditionen, konkret zu CHF 44.00 pro Jahr. Befremdlich ist, was gleichermassen in den Vorjahren moniert wurde, dass viele unserer Mitglieder sich erst mit dem Versand der Rechnungen ihrer Mitgliedschaft bewusst werden. Bei einem Arbeitsstellenwechsel oder bei der Pensionierung folgt dann der entsprechende Einwand und soll der SGKGP ab Mitte Geschäftsjahr auf den Mitgliederbeitrag verzichten. Der SGKGP hat zu diesem Zeitpunkt bereits für das ganze Jahr die Prämie der Rechtsschutzversicherung bezahlt. Hier wäre mehr Verbindlichkeit gefragt zum Wohle aller.
- 7.3. Mitgliederwerbung ist für einen Personalverband ein schwieriges Unterfangen. So wird oftmals von „Gegnern“ die Mitgliedschaft in einem Personalverband provokativ mit jener in einer Gewerkschaft gleichgesetzt. Nicht nur, dass eine Gewerkschaft nichts Anstössiges ist, ist der SGKGP überhaupt keine Gewerkschaft, sondern ein Personalverband, der sich durch Überzeugung definiert. Unsere Mitglieder sind ersucht, für die Belange des SGKGP und letztlich für ihre eigenen Belange bei Kolleginnen und Kollegen zu werben.

8. Ausblick

Für das gesamte Personal stehen gegenwärtig wichtige Themen an im Lohnsystem von Kanton und Gemeinden insbesondere zu den Einstufungs- und Beförderungsrichtlinien und zur Lohnentwicklung. Massgeblich ist dabei, dass für die Mitarbeitenden eine faire Lösung getroffen wird und daraus nicht indirekt ein Lohnab-

bau erfolgt. Diese Bemerkung mag von Misstrauen geprägt sein, ist aber aufgrund der Erfahrungen aus den vergangenen Jahren nicht unangebracht. Der SGKGP wird sich hier zusammen mit den anderen Personalverbänden zielführend einbringen.

Für den einzelnen Mitarbeitenden geht es immer mehr darum, sich an seiner Arbeitsstelle inhaltlich und personell richtig zu positionieren. So wird der Leistungsdruck für den Einzelnen nicht mehr abnehmen und wachsen deshalb die Anforderungen an den Mitarbeitenden weiter. Der SGKGP leistet dabei gerne die notwendige Unterstützung durch Beratung und gegebenenfalls durch Rechtsschutz.

St.Gallen, 1. Mai 2015

Für den SGKGP

Benno Lindegger, Präsident