



# **ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL**

## **JAHRESBERICHT 2018**

zur

Mitgliederversammlung vom 7. Mai 2019

## I. Organisation

### 1. VORSTAND

#### Präsident

Lindegger Benno, Rechtsanwalt Wildeggstrasse 24, 9000 St.Gallen

#### Vizepräsidentin

Greter Michael SJD / Strassenverkehr- und Schifffahrtsamt Frongartenstrasse 5, 9001 St.Gallen

#### Sekretariat

Kanzlei Lindegger mit Josette Lindegger Wildeggstrasse 24, 9000 St.Gallen

#### Kassier

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

#### Aktuar

Knaus Pascal Gde. Jonschwil Poststrasse 12, 9243 Jonschwil

#### Weitere Mitglieder

Betschart Yvonne	Schule Nesslau	Schulverwaltung Büelen, 9650 Nesslau
Gubser Jean-Pierre	Pensioniertenvertreter	Webergasse 26, 9000 St.Gallen
Hüttenmoser Bruno	Strassenkreis SG	Ruderbach, 9430 St. Margrethen
Keel Franz	Lebensmittelinspektorat	Blarerstrasse 2, 9001 St.Gallen
Maier Christian	SVA St. Gallen	Brauerstrasse 54, 9016 St.Gallen
Vetsch Patric	Nationalstrassen	Mennstrasse, 9425 Thal

#### REVISOREN

Mettler Cornelia	FD / Steueramt	Davidstrasse 41, 9001 St.Gallen
Nussbaumer Caroline	Steueramt Berneck	Rathausplatz 1, 9442 Berneck

### 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 2018	1015	261	1276
31. Dezember 2018	960	255	1215

## II. Rechnungslegung SGKGP 2018

SCHLUSSBILANZ	01.01.2018		+/-	31.12.2018
<b>AKTIVEN</b>				
Kasse	Fr. 70.00	Fr. -	Fr. 70.00	
Postkonto	Fr. 778.70	Fr. -117.24	Fr. 661.46	
E-Deposito-Konto (Postfinance)	Fr. 41'148.40	Fr. -12'341.50	Fr. 28'806.90	
Bankkonto CA	Fr. 19'350.80	Fr. 3.85	Fr. 19'354.65	
Wertschriften	Fr. -	Fr. -	Fr. -	
Debitoren inkl. Verrechnungssteuer	Fr. 5'974.76	Fr. -5'678.40	Fr. 296.36	
<b>T O T A L : AKTIVEN</b>	<b>Fr. 67'322.66</b>	<b>Fr. -18'133.29</b>	<b>Fr. 49'189.37</b>	
<b>PASSIVEN</b>				
Transitorische Passiven	Fr. 10'653.65	Fr. -7'969.00	Fr. 2'684.65	
Eigenkapital	Fr. 56'669.01		Fr. 56'669.01	
Reinverlust per 31.12.2018			Fr. -10'164.29	
<b>T O T A L : PASSIVEN</b>	<b>Fr. 67'322.66</b>	<b>Fr. -7'969.00</b>	<b>Fr. 49'189.37</b>	

ERFOLGSRECHNUNG	Budget 2018	Rechnung 2018	Budget 2019
<b>ERTRAG</b>			
Ertrag Mitgliederbeiträge Aktiv + Passiv	Fr. 48'500.00	Fr. 47'612.00	Fr. 45'000.00
Sonstige Zuwendungen	Fr. 4'000.00	Fr. -	Fr. 4'000.00
Zinsertrag	Fr. -	Fr. 3.85	Fr. -
<b>T O T A L : ERTRAG</b>	<b>Fr. 52'500.00</b>	<b>Fr. 47'615.85</b>	<b>Fr. 49'000.00</b>
<b>AUFWAND</b>			
Entschädigungen Vorstand	Fr. 23'000.00	Fr. 23'009.40	Fr. 23'000.00
Zentralverband	Fr. 14'000.00	Fr. 13'207.00	Fr. 13'000.00
Jahresbeitrag Präsidenten-Konferenz	Fr. 700.00	Fr. 1'873.00	Fr. 1'800.00
Rechtsschutzversicherung Aktivmitglieder	Fr. 10'000.00	Fr. 10'006.90	Fr. 10'000.00
Mitgliederversammlung	Fr. 6'000.00	Fr. 6'165.65	Fr. 6'000.00
Sitzungen Vorstand	Fr. 1'200.00	Fr. 1'126.80	Fr. 1'200.00
Internet Betrieb und Wartung / SharePoint	Fr. 500.00	Fr. 664.15	Fr. 600.00
Adressdatenbank	Fr. 400.00	Fr. 350.00	Fr. 400.00
Büromaterial	Fr. 1'000.00	Fr. 871.15	Fr. 1'000.00
Telefon / Porti / Versand	Fr. 1'000.00	Fr. 861.85	Fr. 1'000.00
Bank- und Postspesen	Fr. 200.00	Fr. 244.24	Fr. 250.00
<b>T O T A L : AUFWAND</b>	<b>Fr. 58'000.00</b>	<b>Fr. 58'380.14</b>	<b>Fr. 58'250.00</b>
<b>Verlust per 31.12.2018</b>	<b>Fr. -5'500.00</b>		
<b>Verlust per 31.12.2018</b>		<b>Fr. -10'764.29</b>	
<b>Budget 2019: Verlust per 31.12.2019</b>			<b>Fr. -9'250.00</b>

## 2. Revisorenbericht 2018

An die Mitgliederversammlung des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbandes

Sehr geehrter Herr Präsident  
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Gemäss Art. 18 der Statuten haben wir am 30. April 2019 die auf den 31.12.2018 abgeschlossene Jahresrechnung sowie die Geschäftsführung des Vorstandes geprüft.

Sämtliche Unterlagen standen uns zu einer umfassenden und gründlichen Prüfung zur Verfügung. Die Belege stimmten mit den Eintragungen im Journal und in der Buchhaltung überein. Die bilanzierten Aktiven sind lückenlos vorhanden.

Die Jahresrechnung schliesst mit einem Verlust von Fr. 10'764.29 ab.

Gestützt auf das Ergebnis unserer Prüfung beantragen wir:

1. Die am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Jahresrechnung sei zu genehmigen und unserem Kassier, Gianni Steiger, für die pflichtbewusste Arbeit zu danken sowie Entlastung zu erteilen.
2. Dem gesamten Vorstand, vorab unserem Präsidenten Benno Lindegger, sei für die vorzügliche Arbeit der beste Dank auszusprechen.

St. Gallen, 02. Mai 2019

Die Revisorinnen:



Cornelia Mettler



Caroline Nussbaumer

### III. **BERICHT ÜBER DAS 102. VERBANDSJAHR 2018**

#### 1. **Vorbemerkung**

Das Wetter ist bekanntlich wechselhaft. Auf Regen folgt Sonne und umgekehrt; dazwischen existieren zahlreiche Grautöne. Vergleichbares gilt bei den Anstellungsbedingungen im Kanton St.Gallen und in den Gemeinden. Das neue Lohnsystem „Nelo“ bildete dabei das Tiefdruckgebiet; die Pensionskasse des Kantons wäre ein Übergangstag und die Aussichten auf die Lohnsituation 2020 könnten immerhin als Aufhellung beurteilt werden. Prognosen haben allerdings stets etwas Unberechenbares an sich. Dies gilt gerade für die Aussichten beim Personal. Wie sich dies für den einzelnen Mitarbeitenden und ebenso für die Personalverbände auswirkt, zeigt sich unter Ziff. 3 hiernach.

#### 2. **Rahmenbedingungen**

##### 2.1. **Allgemein**

Die Weltwirtschaft verliert stärker an Schwung als bisher angenommen. Das bremst den Schweizer Aussenhandel und die Investitionstätigkeit. Zum anderen bleiben Wachstumsimpulse seitens der Inlandnachfrage aus.

Erwartet wird, dass die Konjunktur 2019 im Inland wie international nur allmählich wieder an Dynamik gewinnt. Insbesondere trübten sich die Aussichten im europäischen Ausland zuletzt deutlich ein, und die Wachstumsprognosen für den wichtigen Handelspartner Deutschland wurden stark nach unten korrigiert. In der Folge entwickelt sich die internationale Nachfrage nach Schweizer Produkten schwächer, und die Exportwirtschaft verliert an Dynamik.

Die Konjunkturabschwächung macht sich gleichermassen am Arbeitsmarkt bemerkbar. Zwar beträgt die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2019 noch niedrige 2,4 %; das Beschäftigungswachstum schwächt sich indessen ab, und das Lohnwachstum bleibt gering. In der Folge entwickelt sich der private Konsum unterdurchschnittlich, obwohl die nachlassende Inflation (Jahresteuerung 2019: 0,4 %) die reale Kaufkraft der Haushalte stützt. In der Summe wird die Prognose für das BIP-Wachstum 2019 deutlich gesenkt von 1,5 % (Prognose von Dezember 2018) auf 1,1 %. 2020 sollte das Wirtschaftswachstum in der Schweiz moderat anziehen und auf 1,7 % steigen. Bedingung ist jedoch, dass eine weitere Verschärfung des internationalen Handelsdisputts zwischen den USA und anderen wichtigen Wirtschaftsräumen ausbleibt. Schwierig einzuschätzen sind der Zeitpunkt und vor allem die Auswirkungen des Brexit auf Europa. Unwegsamkeiten ergeben sich ferner aus der Lage von Italien. Sodann bestehen Unsicherheiten zum Verhältnis Schweiz-EU mit dem Rahmenabkommen und der Unternehmenssteuerreform. Im Inland gibt es Risiken aus einer starken Korrektur des Immobiliensektors. Umgekehrt ist es möglich, dass die Binnenkonjunktur in der Schweiz angesichts der guten Arbeitsmarktlage wieder stärker anzieht und die schwache Entwicklung in der zweiten Hälfte 2018 kompensiert.

##### 2.2. **Budget 2019 Kanton St.Gallen**

Das Budget 2019 sieht nach der Beratung im Kantonsrat bei einem Aufwand von rund CHF 5,4 Mia. einen Ertragsüberschuss von CHF 11,6 Mio. vor. Eigenkapitalbezüge sind nicht eingeplant. Der Steuerfuss bleibt unverändert bei 115 Prozent.

Werden die ausserordentlichen Effekte im Zusammenhang mit der Kapitalisierung der St.Galler Kantonalbank (SGKB) ausgeklammert, resultiert ein operativer Ertragsüberschuss von CHF 24,8 Mio.. Damit fällt das Ergebnis um CHF 24,4 Mio. besser aus als im Vorjahresbudget.

Für das Personal steht eine pauschale Wachstumsgrösse für individuelle Lohnmassnahmen und für den strukturellen Bedarf von gesamthaft 0,8 % zur Verfügung. Jeweils die Hälfte soll je für strukturellen Personalbedarf und für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt werden. Eine allgemeine Lohnerhöhung wurde trotz zahlreicher Vorstösse im Parlament nicht bewilligt. Als Gegenargument diente der SVP die Einmaleinlage in die Pensionskasse von CHF 128 Mio.

Geplant sind Nettoinvestitionen in Höhe von CHF 419,3 Mio.. Geprägt werden diese von einem Einmaleffekt von CHF 113,5 Mio. im Zusammenhang mit der Kapitalisierung der SGKB durch die Umwidmung von Finanz- in Verwaltungsvermögen. Ausserdem fallen die Ausgaben für Hochbauten höher aus als im Vorjahresbudget, und die Spitäler erhalten ein Darlehen.

Gleichzeitig mit dem Budget (mit Schlussabstimmung am 19. Februar 2019) wurde der XV. Nachtrag zum Steuergesetz verabschiedet. Damit erfolgt die Umsetzung des Bundesgesetzes über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (Staf) im Kanton, soweit das Volk am 19. Mai 2019 der Bundesvorlage zustimmt. Ab 2020 sind Änderungen der Unternehmensbesteuerung und eine Entlastung für die natürlichen Personen geplant. So ist eine Reduktion der Gewinnsteuerbelastung für die juristischen Personen von effektiv 17,4 % auf 14,94 % vorgesehen. Ausserdem wird eine Inputförderung eingeführt, also ein zusätzlicher Abzug für Forschungs- und Entwicklungsaufwand.

Für natürliche Personen soll es eine Steuerentlastung im Umfang von jährlich CHF 25 Mio. geben. Dafür ist eine Erhöhung des maximalen Versicherungsprämienabzugs für Erwachsene um CHF 950.00 pro Jahr vorgeschlagen.

Die Mindereinnahmen aufgrund der Umsetzung der Staf werden für den Kanton auf CHF 35 Mio. geschätzt, für die politischen Gemeinden auf CHF 27,2 Mio. und für die Kirchgemeinden auf CHF 4,5 Mio.. Steuerpolitische Anpassungen erfolgen dennoch, damit Kanton und Gemeinden ihre Konkurrenzfähigkeit sichern können.

### **2.3. Rechnung 2018 Kanton St.Gallen**

Die Erfolgsrechnung des Kantons St.Gallen weist für das Jahr 2018 einen Ertragsüberschuss von CHF 192,1 Mio. aus. Budgetiert war ein ausgeglichenes Ergebnis mit einem Ertragsüberschuss von CHF 0,4 Mio.. Das Ergebnis fällt somit um knapp CHF 192 Mio. besser aus als budgetiert! Nach Ausklammerung der ausserordentlichen Positionen resultiert ein operativer Ertragsüberschuss von CHF 195,9 Mio..

Die Gründe für das bessere Ergebnis sind sowohl in höheren Erträgen (Kantons- und Bundessteuern) als auch in tieferen Ausgaben (Spital- und Psychiatrieverbunde) zu finden.

Die Staatsquote 2018 ist rückläufig. So nimmt der Gesamtaufwand gegenüber dem Vorjahr um knapp CHF 443 Mio. oder 8,1 % ab.

Die Bewertung der Beteiligung am Spitalverbund 4 ist zu korrigieren (Wertberichtigung) um CHF 8,2 Mio. und als ausserordentlicher Aufwand in der Rechnung 2018 abzubilden.

Die Nettoinvestitionen sind tiefer als budgetiert. Sie nahmen gegenüber dem Vorjahr um knapp CHF 93 Mio. ab und liegen damit CHF 89,7 Mio. unter dem Budget. Die Gründe hierfür sind diverse Projektverzögerungen bzw. ein späterer Realisierungsbeginn bei diversen Bauvorhaben, leicht tiefere Investitionsbeiträge, verzögerte oder tiefere Gewährung von Darlehen sowie tiefere Nettoinvestitionen im Strassenbau bei gleichzeitigen Mehreinnahmen aus Bundesbeiträgen.

Das aktuelle Ergebnis und die hohen Ertragsüberschüsse der letzten Jahre sind erfreulich und führten zu einer wesentlichen Stärkung des Eigenkapitals. Diesem kommt insbesondere für die anstehenden finanzpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre eine grosse Bedeutung zu: Ab 2020 werden schrittweise die Umsetzung der Steuerreform (STAF), die damit verknüpften familien- und sozialpolitischen Massnahmen sowie die Anpassungen im Bundesfinanzausgleich wirksam. Zudem führen die weiter stark wachsenden Staatsbeiträge zu grossen finanziellen Belastungen.

#### 2.4. **Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2020-2022**

In der Finanzplanung 2020 bis 2022 werden Defizite von rund CHF 23 Mio. bis CHF 106 Mio. erwartet. Der Hauptgrund für die roten Zahlen liegt beim Wachstum der Staatsbeiträge, bei den Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform sowie bei der Erhöhung der Steuerabzüge für Krankenkassenprämien. Zudem sinkt voraussichtlich der Beitrag aus dem Finanzausgleich des Bundes (NFA).

Der Personalaufwand nimmt bis 2022 um rund CHF 31,5 Mio. zu. Darin eingeschlossen ist die Pauschale von 0,8 % für individuelle und strukturelle Lohnmassnahmen. Letztere Massnahme erfasst vor allem den Ausbau der Kantonspolizei. Eingerechnet sind beim Personal ferner Mittel für generelle Lohnmassnahmen im Umfang von zusätzlichen 0,8 % der Lohnsumme für 2020, d.h. rund CHF 10 Mio.. Weiter werden die Familienzulagen erhöht für die Mitarbeitenden im Kanton. Ab 2022 wirken sich die personellen Mehrkosten für den Betrieb des Regionalgefängnisses Altstätten aus.

**Die Finanzkommission wollte die Mittel für die vorgesehenen Lohnanpassungen von 0,8 % auf 0,4 % kürzen. Die Personalverbände appellierten im Vorfeld an die Mitglieder des Kantonsrats, davon abzusehen. Seit zehn Jahren habe es keine Realloohnerhöhung und seit 8 Jahren keine Teuerungsausgleich mehr gegeben. Der Kantonsrat folgte der Finanzkommission nicht und erhöhte sogar die Mittel für Lohnmassnahmen im Jahre 2020 auf 1,6 %. Regierungsrat Benedikt Würth stellte in diesem Zusammenhang fest, dass der Kanton über ein hinreichendes Eigenkapital für die anstehenden Aufgaben verfüge.**

### 3. **Zum Personal**

#### 3.1. **Allgemein**

Der Gesamtpersonalaufwand nimmt im Jahre 2019 gegenüber dem Vorjahr zu um CHF 16,4 Mio. Mit dem Budget 2019 kommt neben der neuen Personalaufwandsteuerung auch erstmals das Neue Lohnsystem (Nelo) vollständig zur An-

wendung. Die bisherigen Instrumente Stufenanstieg und Beförderungen werden ersetzt durch individuelle Lohnmassnahmen, die sich stärker an Leistungen orientieren sollen. In der Vergangenheit erhöhte sich die Lohnsumme des Kantons jährlich um 0,4% (Stufenanstieg 0,6 % abzüglich kalkulatorische Mutationsgewinne von 0,5 % = Zunahme von 0,1 % zuzüglich 0,3 % Beförderungsquote).

**Mithin wurde der Stufenanstieg im Wesentlichen durch Mutationsgewinne finanziert.**

Im Budget 2019 sind für individuelle Lohnmassnahmen innerhalb und ausserhalb des Sockelpersonalaufwandes 0,4 % der aktuellen Lohnsumme vorgesehen. Weitere Mittel für individuelle Lohnmassnahmen ergeben sich bei einer aktiven Personalkreditbewirtschaftung aus den Mutationsgewinnen (teilweise bis zu 0,5 % zusätzlich). In Zahlen ausgedrückt erhalten im Jahr 2019 38,7% der Mitarbeitenden eine individuelle Lohnentwicklung mit einer durchschnittlichen Erhöhung von 2,54 %. Damit soll das Niveau vor Nelo wieder erreicht sein (so Antwort zur Interpellation 51.19.15).

**Für generelle Lohnmassnahme sind im Budget 2019 keine Mittel enthalten!**

Dies wird u.a. gerechtfertigt, indem die Lohnentwicklung im Kanton trotz Teuerung nach wie vor über dem Teuerungsindex liege. Anders zu beurteilen sei die Situation in den Folgejahren aufgrund der anziehenden Teuerung. Fazit: Das Personal wartet gespannt auf die dazu erforderlichen Beschlussfassungen!

Der strukturelle Personalbedarf wurde bisher separat im Budget berücksichtigt. Neu ist diese Position im Rahmen der Pauschalen zu finanzieren.

### 3.2. Besoldung und Altersrente

Löhne 2019

- **Neues Lohnsystem mit gesamthafter Erhöhung des Personalaufwandes um 0,8 %.**
- Indexstand 102.4 Punkten bei einem Novemberindex 2018 von 101.8 Punkten (Vorjahr 100.9 Punkte).
- man bedenke wie immer, dass die massiven Erhöhungen aus der Krankenversicherung im LIK nicht berücksichtigt sind.

**Die Altersrenten bleiben unverändert.**

### 3.3. individuelle Lohnerhöhungen seit 2011

Generelle Besoldungsanpassung	Stufenanstieg netto	Beförderungsquote
2011 + 0,7	0,1	0,4
2012 0,0	0,1	0,2
2013 0,0	0,1	0,2
2014 0,0	0,1	0,4
2015 0,0	0,1	0,4
2016 0,0	0,1	0,3
2017 0,0	0,1	0,3
2018 0,0		total 0,4

**2019 Neues Lohnsystem mit gesamthafter Erhöhung des Personalaufwandes um 0,8 %**

### 3.4. Neues Lohnsystem (NeLo) ist „gestartet“

Nelo gelangt seit 1. Januar 2019 zur Anwendung. Die Ausläufer von Nelo bekam das Personal allerdings schon im vergangenen Jahr zu spüren mit dem Aussetzen des automatischen Stufenanstiegs. **Bereits diese Massnahme machte klar, dass Nelo (auch) eine Sparübung ist.**

Die Einführung eines neues Lohnsystems ist erfahrungsgemäss mit Aufwand und Unwegsamkeiten verbunden. Dem Personal sind diese Umstände bewusst, und es zeigt sich geduldig. **Dennoch ist die Umsetzung von Nelo für viele Mitarbeitende unbefriedigend, sei es im Ablauf oder gar im Ergebnis. Die anfängliche Unzufriedenheit daraus ist zwischenzeitlich einer Ernüchterung gewichen.** Man nimmt das Vorgehen des Arbeitgebers zu den bekannten Problemen von Nelo als Aussitzen und nicht als Lösungsfindung wahr. Der Ball wird bewusst flach gehalten, so bspw. mit Massnahmen wie der Schaffung der Referenzfunktionskommission, welche beim einzelnen Mitarbeitenden kaum bekannt ist. Sodann ist nicht nachvollziehbar, wie dieses Gremium mit 11 Mitgliedern in komplexen Fragestellungen schnell (nur schon Terminfindung im Gremium) zu einfach verständlichen Resultaten führen kann.

Nelo wird spätestens am 1. Januar 2022 wiederum höhere Wellen schlagen. Dannzumal haben rund 100 Mitarbeitende, soweit sie bis dahin den Kanton nicht verlassen haben, konkrete Lohnreduktionen bis zu mehreren tausend Franken hinzunehmen. Die Hoffnung, dass hier noch eine Korrektur auf der Basis eines Besitzstandes erfolgt, ist gleich null. Vielmehr gilt auch hier die Erwartung von Seiten des Arbeitgebers, „Zeit heilt Wunden“.

Zu Nelo veranstaltete der SGKGP bereits frühzeitig einen Informationsanlass, nämlich an seiner MV vom 5. Juni 2018. Dazu lud er die beiden Kantonsräte Christof Hartmann (SVP) und Peter Hartmann (SP) zu einem Streitgespräch ein, das sich äusserst lebhaft unter Einbezug der Mitglieder im Publikum gestaltete. Leicht ernüchternd war in der Folge für den SGKGP, dass dieser „Nelo-Anlass“ offensichtlich einzig von den daran teilnehmenden Mitgliedern (also gut 100) zur Kenntnis genommen wurde. Im Gegensatz dazu erreichten die vom VPOD im August 2018 lancierten Veranstaltungen zu Nelo ein deutlich grösseres Echo beim Personal und in der Presse, obwohl sich deren Inhalt von der MV des SGKGP kaum unterschied. „Gut gebrüllt“ macht sich also bezahlt.

Noch ein P.S. zur MV des SGKGP vom 5. Juni 2018. Christof Hartmann zeigte sich damals als unser Gast trotz seiner Parteizugehörigkeit in Personalfragen sehr moderat und äusserst verständig für die Anliegen der Mitarbeitenden. Demgegenüber traf er zu den kürzlich diskutierten Lohnerhöhungen im Rahmen des AFP 2020-2022 als Präsident der Finanzkommission den Stichentscheid gegen das Personal. Man bemerke, es spielt die (Partei)Politik.

### 3.5. IV. Nachtrag zur Personalverordnung

Der IV. Nachtrag zur Personalverordnung trat per 1. Januar 2019 in Kraft. Er hat seinen Ursprung einerseits im „Fall Wüst“ und andererseits in einer Umfrage bei den Departementen aus dem Jahre 2017. Die Ergebnisse daraus wurden von einer interdepartementalen Begleitgruppe, worin ebenfalls Vertreter der Personalverbände mitwirkten, bearbeitet.

Die wichtigsten Änderungen betreffen die **Arbeitszeitmodelle** mit der Aufhebung der Blockzeiten und mit der Anpassung der jeweiligen Bandbreitenmodelle, erstmals ab 2020. Relevant für den Mitarbeitenden ist die **Neuregelung der Überzeit**. Anders als die Gleitzeit muss die Überzeit neu von der vorgesetzten Person vorgängig schriftlich angeordnet werden. Überzeit kann grundsätzlich nur noch mit Freizeit kompensiert werden, in der Regel innerhalb von drei Jahren.

Neu geregelt ist ferner die **Benützung von Verkehrsmitteln bei Dienstreisen**. Es gilt die Kaskadenordnung: zuerst der ÖV und danach das Geschäftsfahrzeug (inkl. Carsharing-Fahrzeuge wie Mobility). Das private Fahrzeug kann nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person benutzt werden, wenn die anderen Möglichkeiten nicht zweckmässig oder zumutbar sind. Erfreulich ist, dass zur Benützung der privaten Fahrzeuge auf eine Herabsetzung der Kilometerentschädigung verzichtet wurde.

Noch aufgeschoben ist die umfassende Ausarbeitung von **neuen Arbeitsmodellen**. Einen Ansatz dazu findet sich in Art. 8 PersV, indem neu nicht nur Telearbeit möglich ist, sondern mit der vorgesetzten Person andere Arbeitsvarianten vereinbart werden können. Hierzu werden die Erkenntnisse aus dem im Februar 2019 gestarteten **Vorprojekt New Work** interessant sein. Dieses beinhaltet die Förderung neuer Arbeitsmodelle, um den Veränderungsprozess in die Arbeitswelt 4.0 zu bewältigen (vgl. auch Pfalzbrief 04/2018). Dabei sollen die Hierarchien flacher werden. Sodann kommt der Gesundheit der Mitarbeitenden eine massgebende Bedeutung zu.

#### 4. Die Pensionskasse

- 4.1. Aktuelle und wertvolle Informationen finden sich wie immer auf der Homepage der St.Galler Pensionskasse auf [sgpk.ch](http://sgpk.ch).
- 4.2. Positiv zu veranschlagen ist im Jahre 2018, dass per Februar der Lohnabzug von 1 % zur Ausfinanzierung der Verselbständigung der sgkp endet. Ebenso ist erfreulich, dass das Stimmvolk am 10. Juni 2018 der Einmaleinlage von CHF 128 Mio. zustimmte. Gewisse Politiker nutzen allerdings dieses Resultat, um Verbesserungen beim Personal vor allem generelle Lohnerhöhungen zu bekämpfen. Dies ist mehr als unschön und war vom Stimmbürger wohl kaum beabsichtigt. Zudem und vor allem seien diese Politiker daran erinnert, dass es sie, d.h. Regierung und Kantonsrat waren, die eine Situation schufen, die diese Einmalzahlung erforderlich machte!
- 4.3. Die Situation der sgpk bleibt selbst nach der Zustimmung des Volkes zur Einmaleinlage mehr als angespannt, und der Versicherte bekommt diese Umstände immer wieder deutlich zu spüren. So betrug die Durchschnittsrendite der sgpk von 2014 bis 2017 beachtliche 5,4 %. Im Jahr 2018 wurde demgegenüber ein negatives Resultat von -2,4 % realisiert. In der Folge reduzierte sich der Deckungsgrad auf (provisorisch berechnete) 94 % und Sanierungsmassnahmen sind angesagt. Konkret heisst dies, das Vorsorgekapital im Jahr 2018 wird nur mit 1 % verzinst. Die Aktiven leisten damit weiterhin einen indirekten Sanierungsbeitrag.

Per 1. Januar 2019 wurde der Umwandlungssatz infolge Senkung des technischen Zinssatzes angepasst. Um das Leistungsziel weiterhin zu erreichen, wurden die Sparbeiträge erhöht.

- 4.4. In der Umsetzung der Sanierungsmassnahmen in Ziff. 4.3. hiervor heisst dies, dass die Arbeitnehmerbeiträge auf den 1. Januar 2019 um rund 1 % des versicherten Lohnes steigen. Der Mitarbeitende hat also weiterhin Leistungen zu erbringen, damit die sgpk überleben kann, einmal mehr der klare Beweis, dass die Ausfinanzierung seinerzeit völlig ungenügend war.

Nicht ganz zu unterschätzen ist aus dieser Konstellation die Tatsache, dass die Aktiven mit ihren Beiträgen letztlich die Pensionierten stützen. Dies kann langfristig das System der Altersvorsorge mehr als nur belasten.

## 5. Gemeinden

- 5.1. Die Gemeinden orientieren sich in den Personalangelegenheiten sachgerecht am Kanton. Zahlreiche Gemeinden haben dessen Regelung integral mit den dazugehörigen kantonlen Rechtsgrundlagen übernommen. Andere Gemeinden bevorzugen eigene Lösungen, die aber stark an jener des Kantons angelehnt sind.
- 5.2. Streitbare Personalsituationen gibt es in den Gemeinden glücklicherweise nach wie vor wenige. Dies zeigt sich an der geringen Anzahl von Fällen, mit denen die Schlichtungsstelle der Gemeinden befasst ist. Wird dennoch ein Fall vor der Schlichtungsstelle streitig, so lässt sich in Regel jeweils unter Führung der Schlichtungsstelle eine einvernehmliche Regelung erreichen. Nur ganz wenige enden unvermittelt. Diese Ergebnis liegt nicht nur im Interesse der Parteien, sondern ebenso in jenem der nachgelagerten kantonalen Gerichtsinstanzen, d.h. VRK und Verwaltungsgericht.
- 5.3. Die Parteien profitieren im Rahmen der Schlichtungsverhandlungen ganz konkret von der Arbeit der Personalverbände. So ist die paritätische Schlichtungsstelle mit Arbeitnehmervertretern besetzt aus den Reihen der Personalverbände. Wenig motivierend ist in diesem Zusammenhang, dass die Unterstützung des SGKGP aus den Reihen der Gemeinden massiv nachgelassen hat durch zahlreiche Verbandsaustritte. Dabei mag mitwirken, dass vor dem Zusammenschluss des SGKGP mit dem Gemeindepersonal teilweise die Gemeinden als Arbeitgeber den Verbandsbeitrag leisteten. Davon sind zwischenzeitlich praktisch alle Gemeinden abgekommen, indem offensichtlich die Sozialpartnerschaft als unnötig oder gar lästig empfunden wird. Anders lässt sich diese Entwicklung nicht begründen. **Dies ist äusserst bedauerlich und letztlich absolut unverständlich. Dies gilt umso mehr für Gemeinden, die mit Personalstreitigkeiten wiederholt vor der Schlichtungsstelle „landen“ und dabei selber ganz konkret von den Verbandsarbeiten des SGKGP profitieren.**

Trotz dieser Umstände haben die Mitarbeitenden der Gemeinden zu bedenken, dass sie für ihr Arbeitsverhältnis eigenverantwortlich sind. Wem dabei ein Jahresbeitrag für die Mitgliedschaft im SGKGP von CHF 44.00 inkl. Rechtsschutz zu teuer ist, braucht sich über einen fortwährenden Leistungsabbau in seiner Anstellung nicht zu wundern.

## 6. Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand

6.1. Der Vorstand erledigte seine Arbeiten im Verbandsjahr 2018 praxisgemäss in verschiedenen internen Sitzungen sowie in den übergeordneten Gremien und Arbeitsgruppen. Wie stets war die Belastung aus der Tätigkeit in der Personalverbändekonferenz als Dachverband intensiv.

6.2. Gleichermassen wie sich die Arbeitsabläufe im SGKGP im positiven Sinn eingespült haben, setzt sich die Austrittmentalität der Mitglieder des SGKGP im Negativen fort. **Bemerkenswert ist dabei, dass die Mitglieder ihrer Mitgliedschaft im SGKGP jedesmal dann überdrüssig werden, wenn die Rechnungen zum Mitgliederbeitrag verschickt werden.** Vorher bleibt der SGKGP aussen vor. Ausgeblendet ist, dass der Verband den Rechtsschutz für seine Mitglieder bereits anfangs Jahr abgelten muss. Man bedenke, dass der Rechtsschutz nicht bezahlt ist und das Mitglied diesen plötzlich beanspruchen will.

Die Kündigungsbegründungen sind oftmals abgedroschen. **Im Vordergrund steht der Austritt bei der Pensionierung**, indem der Verband jetzt nicht mehr gebraucht werde. Vergessen geht damit, dass gerade die Pensionierten von der Personalverbandsarbeit enorm profitierten und profitieren. So hatten sie aus der Verselbständigung der Versicherungskasse aufgrund der Interventionen der Personalverbände keinerlei Abstriche hinzunehmen, heisst für sie gilt die Besitzstandswahrung. Auch waren es die Personalverbände, die mit ihrem grossen Engagement, u.a. zweimalige Demonstration vor mehreren tausend Personen, die Einmaleinzahlung in die sgpk durchsetzten und damit neben den Aktiven gleichermassen die Pensionierten vor teuren Sanierungsmassnahmen bewahrten.

Ein weiteres – vor allem bei den Aktiven – beliebtes Kündigungsargument ist der **Vorwurf an den Verband, dass man nichts unternahme und schon gar nichts erreiche**. Solche Rundumschläge sind frustrierend, indem diese Mitglieder sämtliche Verbesserungen in ihren Anstellungsbedingungen offensichtlich als gottgegeben hinnehmen. Sie verkennen damit, dass der Arbeitgeber nur selten Gott spielt und dass Errungenschaften in der Personallandschaft nur mit Hartnäckigkeit und mit Sachverstand zu erreichen sind. **Ohne die Personalverbände gäbe es keine Sozialpartnerschaft und gäbe es kaum Fortschritte in den Arbeitsbedingungen.** Dieser Umstand müsste eigentlich jedem Mitarbeitenden, der einigermaßen politisch interessiert ist, klar sein. Diese Erkenntnis gilt nicht erst für die jetzige Zusammensetzung des Kantonsparlaments; sie gilt seit jeher. Zu erinnern ist aktuell nochmals an die für jedermann erkennbaren Erfolge im Jahre 2018 bei der Pensionskasse und bei der Lohnerhöhung für das Jahr 2020. Ferner konnten sich die Verbände in zahlreichen kleineren Geschäften positionieren wie bspw. der IV. Nachtrag zur Personalverordnung bestätigt.

Die unterschiedlichen Kündigungsvorbehalte zur Verbandsmitgliedschaft erscheinen letztlich als Alibi für all jene, die dem Solidaritätsgedanken abgeschworen haben. **So genügt es, wenn der Arbeitskollege im Nachbarbüro Mitglied in einem Personalverband ist.** Diese Rechnung ist allerdings ohne den Wirt gemacht. So werden die Personalverbände mit stetigem Mitgliederschwund ihre Legitimation in der Sozialpartnerschaft zusehends verlieren. Dieser Entwicklung ist Einhalt zu gebieten, indem die Mitglieder des SGKGP ihre nicht in einem Personalverband engagierten Bürokolleginnen und -kollegen auf

diese Umstände deutlich hinweisen und ihr solidaritätsfremdes Verhalten gegebenenfalls kritisieren.

- 6.3. Der Mitgliederschwund setzt nicht nur negative Zeichen gegenüber der Regierung als Sozialpartner. Zugleich bewirkt dieser Umstand ein „Loch“ in der Verbandskasse. Der SGKGP reduzierte vor einigen Jahren aufgrund seiner hinreichenden Eigenkapitalbasis die Mitgliederbeiträge in der Erwartung eines Werbeeffektes. Dieser Prozess funktionierte leider nicht wie gewünscht. Zwischenzeitlich ist der SGKGP bei einem Verlust für das Jahr 2018 von über CHF 10'000.00 angelangt. Diese Situation ist nicht mehr länger hinnehmbar und die Mitgliederbeiträge auf das Jahr 2020 sind so anzupassen, dass im Minimum eine „schwarze Null“ realisiert wird.

## 7. **Ausblick**

Nach den Wehklagen zur schwindenden Mitgliedschaft in Ziff. 6.2. stellt die Mitgliederwerbung eine zentrale Aufgabe des SGKGP im Jahr 2019 dar. Zu prüfen ist, wie die Verbandstätigkeit den Mitgliedern näher gebracht und mit welchen Anreizen die Mitgliedschaft gefördert werden kann.

Bei den kantonalen Sachgeschäften stehen nach wie vor die Arbeiten zu Nelo und zur Versicherungskasse im Vordergrund. So sind diese beiden Geschäfte eng zu begleiten, um nachteilige Entscheidungen dazu von vorneherein zu unterbinden. Dies gilt im Auftritt der Personalverbände gegenüber dem Kantonsrat und gleichermassen gegenüber der Regierung. Gefordert sind die Personalverbände sodann in den weiteren Nachträgen zur Personalverordnung. Selbst wenn diese aktuell vor allem für das Gesundheitspersonal prägend sind, haben sich vor dem Hintergrund des Solidaritätsgedankens sämtliche Personalverbände für arbeitnehmerfreundliche Lösungen zu engagieren. Insbesondere ist mit einem solchen Verständnis ausgeschlossen, dass verschiedene Personalbereiche gegeneinander ausgespielt werden. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber zur Kenntnis nimmt, dass die Personalverbände eine Einheit bilden und dabei möglichst viele Mitarbeitende hinter sich wissen.

St.Gallen, 1. Mai 2019

Für den SGKGP

Benno Lindegger, Präsident