



ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2019 / 2020

zur

Mitgliederversammlung vom 17. September 2020

I. Organisation

1. VORSTAND

Präsident

Rücktritt Lindegger Benno, Rechtsanwalt Wildeggstrasse 24, 9000 St.Gallen

Vizepräsident

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

Sekretariat

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

Kassier

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

Aktuar

Knaus Pascal Gde. Jonschwil Poststrasse 12, 9243 Jonschwil

Weitere Mitglieder

Rücktritt Betschart Yvonne BWZT Bahnhofstrasse 29, 9630 Wattwil

Rücktritt 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 2019	960	255	1215
31. Dezember 2019	914	259	1173

II. Rechnungslegung SGKGP 2019

1. Jahresrechnung 2019 mit Budget 2020

SCHLUSSBILANZ	01.01.2019		+/-	31.12.2019
AKTIVEN				
Kasse	Fr. 70.00	Fr. -59.40	Fr. 10.60	
Postkonto	Fr. 661.46	Fr. 797.46	Fr. 1'458.92	
E-Deposito-Konto (Postfinance)	Fr. 28'806.90	Fr. -13'998.00	Fr. 14'808.90	
Bankkonto CA	Fr. 19'354.65	Fr. 3.85	Fr. 19'358.50	
Wertschriften	Fr. -	Fr. -	Fr. -	
Debitoren inkl. Verrechnungssteuer	Fr. 296.36	Fr. 561.04	Fr. 857.40	
T O T A L : AKTIVEN	Fr. 49'189.37	Fr. -12'695.05	Fr. 36'494.32	
PASSIVEN				
Transitorische Passiven	Fr. 3'284.65	Fr. -977.80	Fr. 2'306.85	
Eigenkapital	Fr. 56'669.01		Fr. 45'904.72	
Reinverlust per 31.12.2019			Fr. -11'719.25	
T O T A L : PASSIVEN	Fr. 59'953.66	Fr. -977.80	Fr. 36'492.32	

ERFOLGSRECHNUNG	Budget 2019	Rechnung 2019	Budget 2020
ERTRAG			
Ertrag Mitgliederbeiträge Aktiv + Passiv	Fr. 45'000.00	Fr. 46'316.40	Fr. 50'300.00
Sonstige Zuwendungen	Fr. 4'000.00	Fr. -	Fr. 4'000.00
Zinsertrag	Fr. -	Fr. 3.21	Fr. -
T O T A L : ERTRAG	Fr. 49'000.00	Fr. 46'319.61	Fr. 54'300.00
AUFWAND			
Entschädigungen Vorstand	Fr. 23'000.00	Fr. 23'117.55	Fr. 23'000.00
Zentralverband	Fr. 13'000.00	Fr. 12'952.00	Fr. 13'000.00
Jahresbeitrag Präsidenten-Konferenz	Fr. 1'800.00	Fr. 1'857.00	Fr. 1'800.00
Rechtsschutzversicherung Aktivmitglieder	Fr. 10'000.00	Fr. 7'716.65	Fr. 8'000.00
Mitgliederversammlung	Fr. 6'000.00	Fr. 7'341.80	Fr. 6'000.00
Sitzungen Vorstand	Fr. 1'200.00	Fr. 2'044.56	Fr. 1'200.00
Internet Betrieb und Wartung / SharePoint	Fr. 600.00	Fr. 542.05	Fr. 600.00
Adressdatenbank	Fr. 400.00	Fr. 350.00	Fr. 400.00
Büromaterial	Fr. 1'000.00	Fr. 1'056.10	Fr. 1'000.00
Telefon / Porti / Versand	Fr. 1'000.00	Fr. 855.05	Fr. 1'000.00
Bank- und Postspesen	Fr. 250.00	Fr. 206.10	Fr. 250.00
T O T A L : AUFWAND	Fr. 58'250.00	Fr. 58'038.86	Fr. 56'250.00

Verlust per 31.12.2019 Fr. -9'250.00

Verlust per 31.12.2019 Fr. -11'719.25

Budget 2020: Verlust per 31.12.2020 Fr. -1'950.00

2. Revisorenbericht 2019

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 25.06.2020 die auf den 31.12.2019 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. 11'719.25 ab.

Gestützt auf das Ergebnis unserer Prüfung beantragen wir:

1. Die am 31. Dezember 2019 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.

Berneck, 8. Juli 2020

Die Revisorinnen:



Cornelia Mettler



Caroline Nussbaumer

III. **BERICHT ÜBER DAS 103. VERBANDSJAHR 2019**

1. **Vorbemerkung**

Die nachfolgende Berichterstattung ist von verschiedenen aussergewöhnlichen Faktoren geprägt: Bekannt und selbstredend sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Für den SGKGP hatte dies u.a. zur Folge, dass die Mitgliederversammlung in den Monat September verschoben wurde. Aufgrund dieser Entwicklung ist das Verbandsjahr 2020 bereits weitgehend vorüber, weshalb der Bericht auch diesen Zeitraum umfasst. Zum andern gibt es beim Präsidium des SGKGP nach 16 Jahren einen Wechsel, Anlass, um in der Sache kurz zurückzublicken.

Zu Corona werden wir täglich medial mehr als genug mit Informationen eingedeckt. Sodann sind die meisten privat und im Beruf mit Corona befasst und / oder daraus belastet. Viele sind deshalb Corona-müde, weshalb hier nur das Notwendige zu Corona abgehandelt wird. Corona zieht sich unerbittlich in die Länge mit den vielen Unsicherheiten für die Gesundheit und die Existenz jedes einzelnen und gleichermassen für die Gesellschaft, und dies alles macht die Situation schwierig. Unlängst stellte der Bundeskanzler Walter Thurnherr zutreffend fest, dass je länger Corona dauere, desto gereizter werde die Stimmung, eine Erkenntnis, die leider für Krisen, wie sie Corona darstellt, nicht fremd ist. Andererseits beinhalten Krisen die Chance auf positive Entwicklungen. Dies lehrt und die Geschichte, selbst wenn der Moment schmerzhaft sein mag.

2. **Rahmenbedingungen**

2.1. **Allgemein**

Die Welt und damit die Wirtschaft wurden von Corona mit voller Wucht getroffen. Der Konsum und damit die Nachfrage sind eingebrochen; die Lieferketten sind unterbrochen, der Personalbestand ist zu hoch und der Export nimmt ab. In der Ostschweiz haben neun von zehn Unternehmen Erschwernisse aus Corona bzw. erwarten solche noch im Jahre 2020. In vielen Bereichen werden Unterstützungsmassnahmen gefordert. So führt fehlender Umsatz zu Liquiditätsgängen usw.. Prognosen sind schwierig, indem die Entwicklung in allen Belangen äusserst temporeich verläuft. Andererseits bildet exakt dieser Umstand die Chance auf schnelle positive Veränderungen, weil Anpassungen einfach nötig und lange Debatten unerwünscht bzw. unbrauchbar sind.

In der Krisenbewältigung unterscheidet sich die öffentliche Hand von der Privatwirtschaft. Die Gründe liegen in der finanziellen Vorsorge, d.h. in den Reserven, die in Kanton und Gemeinden deutlich mehr vorhanden sind als in der Privatwirtschaft.

2.2. **Budgetsituation 2020 und 2021 Kanton St.Gallen**

Das Budget für das Jahr 2020 präsentierte sich – natürlich vor Corona - vollmundig mit einem Ertragsüberschuss von 26,5 Mio. Franken. Der Steuerfuss blieb unverändert bei 115 Prozent. Dennoch propagierte die Regierung zweckpessimistisch, in den kommenden Jahren sei davon auszugehen, dass sich die Haushaltssituation verschlechtere.

Jetzt ist man plötzlich mit Corona konfrontiert, womit – nachvollziehbar - alles anders ist. Zunächst ergeben sich zahlreiche rechnerische Unsicherheiten. Bei

den Steuereinnahmen geht man für 2021 von Mindereinnahmen aus von -15% bei den juristischen Personen und von -2.5% bei den natürlichen Personen. Sodann und vor allem sind die bisherigen Prognosen erheblich nach unten zu revidieren. In Zahlen heisst dies:

Für 2021 wurde vor Corona als Folge von STAF und Finanzausgleich mit einem Defizit von 150 Mio. Franken gerechnet. Zu diesem Betrag kommen nun die Corona-bedingten Ausfälle dazu. **Zu diesen Aussichten hilft, dass der Kanton über eine komfortable Eigenkapitalbasis verfügt.** Für 2021 ist deshalb **kein Sparpaket vorgesehen.** Allerdings ist die vom Kantonsrat beauftragte Steuerfussreduktion „vom Tisch“, was vor dem Hintergrund von Corona praktisch selbstredend ist.

Anders präsentiert sich die Finanzlage in den Gemeinden, die über keine oder wenig Reserven verfügen. Diese werden die Ausfälle aus Corona gegebenenfalls mit Steuerfusserhöhungen decken müssen.

2.3. Rechnung 2019 Kanton St.Gallen

Die Erfolgsrechnung des Kantons St.Gallen weist erfreulicherweise für das Jahr 2019 zum wiederholten Male einen Ertragsüberschuss aus, nämlich 118.4 Mio. Franken. Dieses Ergebnis fällt um knapp 107 Mio. Franken besser aus als budgetiert. Nach Ausklammerung der ausserordentlichen Positionen liegt der operative Ertragsüberschuss sogar bei 239.3 Mio. Franken und rund 213 Mio. über dem Budget. **Diese Situation erlaubt es, wie bereits vorne aufgezeigt, die Kosten der Corona-Krise finanzpolitisch abzusichern.**

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 keinen Teuerungsausgleich gegeben. Der Kantonsrat folgte der Finanzkommission nicht und erhöhte sogar die Mittel für die 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

Im Jahre 2020 ist beim Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr ein Plus von 18.6 Mio. Franken oder 2.5% budgetiert. Diese Zunahme ergibt sich aus der vom Kantonsrat vorgegebenen Pauschale von 0.8% für individuelle Lohnmassnahmen und für den strukturellen Personalbedarf, aus den Mehrkosten für den Korpsausbau bei der Kantonspolizei **und vor allem aus der allgemeinen Lohnerhöhung von 0.8%.**

Für das Jahr 2021 ist im AFP für Lohnmassnahmen wiederum die bekannte Pauschale enthalten von 0.8% (0.4 individuell und 0.4 strukturell). Politisch ist wohl eher der strukturelle Teil umstritten.

Die allgemeine Lohnerhöhung aus dem Jahre 2020 dürfte aufgrund der bekannten Umstände für lange Zeit einmalig bleiben. Selbst die Personalverbände sig-

nalisierten in den Sozialpartnergesprächen vom August 2020 gegenüber der Regierung, dass aktuell keine zusätzliche Lohnerhöhungen gefordert werden.

3.2. **Besoldung und Altersrente**

Löhne 2020

- **Neues Lohnsystem mit individueller Lohnerhöhung von 0.8% und mit genereller Lohnerhöhung von 0.8%.**
- Indexstand 103.2 Punkten bei einem Novemberindex 2019 von 101.7 Punkten (Vorjahr 101.8 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 %		
generell	individuell	strukturell
2020 0,8	0,4	0,4

3.4. **Lohngleichheit in der kantonale Verwaltung**

Im Februar 2019 wurde das private Beratungsunternehmen perinnova compensation GmbH mit der Durchführung einer Lohngleichheitsprüfung in der kantonale Verwaltung beauftragt. Dabei wurden nur jene Löhne untersucht, deren Stelle einer Referenzfunktion des neuen Lohnsystems zugewiesen ist. Mit der Prüfung sollte festgestellt werden, ob im untersuchten Bereich Lohngleichheit oder Lohndiskriminierung vorliegt. Es sollte also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ermittelt werden, der einzig auf das Geschlecht und nicht auf objektive Merkmale zurückzuführen ist.

Für den der Lohngleichheitsprüfung unterzogenen Bereich der Verwaltung des Kantons St.Gallen mit insgesamt 4'383 Mitarbeitenden (1'931 weiblich und 2'452 männlich) ergibt die Prüfung, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen 2.4% weniger verdienen als Männer. Dieser Wert liegt unter der Toleranzschwelle von 5%. Somit kann gemäss dem Beratungsunternehmen davon ausgegangen werden, dass „keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vorliegt“.

Kommentar des SGKGP: Diese Feststellung des Beratungsunternehmens, basierend auf einer Toleranz von immerhin 5%, lässt im Detail viel Raum für Interpretationen!

3.5. Indikatorenmessung 2019

Die Personalbefragung wurde vom 29. Oktober bis 8. Dezember 2019 durchgeführt. Von 6'067 Mitarbeitern beteiligten sich 3'679 an der Befragung, also 61%. Dies ist der höchste Teilnahmewert seit der ersten Befragung im Jahre 2003.

Die Ergebnisse daraus sind:

- 69% versprechen sich keine Veränderung aus der Befragung!
- Die generelle Arbeitszufriedenheit ist gegenüber 2015 leicht gesunken, erreicht aber mit über 80% einen hohen Wert. Bei den Mitarbeiterinnen bleibt sie mit 4.8 konstant, bei den Mitarbeitern sinkt sie von 4.8 auf 4.6. Der Rückgang der Zufriedenheit zeigt sich unabhängig von einer Führungsfunktion.
- **Bei den ausgewählten Themen zeigen die Antworten zum neuen Lohnsystem NeLo eine eher kritische Einschätzung. So bestehen Zweifel an der angemessenen Berücksichtigung der Leistungen und an der Flexibilität der Vorgesetzten.**

3.6. Lohnfortzahlung bei Assistenzdiensten zur Bewältigung der Corona-Krise

Nach geltendem Recht wird bei Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr die Lohnfortzahlung ab dem zweiten Monat auf 90% bzw. 70% herabgesetzt. Sodann erfolgt nach zwei Monaten eine Ferienkürzung. Diese Restriktionen wurden zu Corona richtigerweise aufgehoben. Die Regierung erliess dazu Nachträge zur Personalverordnung, mit dem Ergebnis, dass **Assistenzdienstleistungen wegen Corona weder eine Lohnkürzung noch eine Ferienkürzung bewirken.**

3.7. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten

Per 1. Juli 2020 wurde die Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eingeführt. Diese Massnahme ist der bereits angesprochene Fortschritt aus der Corona-Krise. So sollen die Erfahrungen zu den neuen Arbeitsformen aus der Corona-Krise zu einer „neue Normalität“ werden:

- Die Dienstanweisung gilt nicht für Mitarbeitende mit festen Arbeitszeiten sowie für Lehrpersonen.
- Dienstort ist der im Arbeitsvertrag festgelegte Ort. Als ortsunabhängiges Arbeiten gilt die Erbringung von Arbeitsleistungen an einem Arbeitsort ausserhalb des Dienstortes. Als zeitunabhängiges Arbeiten gilt die von der wöchentlichen / täglichen Dienstzeit unabhängige Erbringung von Arbeitsleistungen.
- Ein Anspruch auf orts- und zeitunabhängiges Arbeiten besteht nicht.
- Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten setzt eine schriftliche Bewilligung voraus. Tätigkeit, Person und Arbeitsort müssen dazu geeignet sein.
- Der mögliche zeitliche Umfang regelmässiger orts- und zeitunabhängiger Arbeit beträgt 20% bis 60%. Tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitsweg kann angerechnet werden.
- Eine Kostenübernahme für den privaten Arbeitsplatz mit Raum und Infrastruktur erfolgt in der Regel nicht. Ausnahmen gelten für Mitarbeitende

ohne Arbeitsplatz beim Kanton. Die Entschädigung ergibt in diesem Fall CHF 250.00 pro Monat. Sodann trägt der Kanton die Kosten für die von ihm zur Verfügung gestellten Informatikmittel und für deren Einbindung in das Internet.

3.8. Verschiedenes

- Der Beitrag für Personalanlässe wird pro Person von CHF 100.00 auf CHF 150.00 erhöht. Am halben Tag für den Anlass wird festgehalten.
- Zum Vorprojekt New York ist der Schlussbericht in der Finalisierungsphase. Die Departemente stellten dabei Grundsatzfragen zur Organisationsentwicklung. **Man ist gespannt auf das Resultat.**
- Der Kanton prüft die Einführung einer Krankentaggeldversicherung. Die Personalverbände unterstützen diese Lösung, soweit sie keine Verschlechterung gegenüber dem Personal beinhaltet.
- Die Mutationsgewinne geben immer wieder Anlass zu Kritik. Im Vordergrund steht der Einwand, wonach bei Stellenvakanzen mit der Neubesetzung bewusst lange zugewartet werde. In der Folge hätten die anderen Mitarbeitenden eine Stellvertretung zu organisieren mit entsprechendem Mehraufwand für sich. Die Regierung macht demgegenüber positive Effekte aus, wenn die Mutationsgewinne aktiv bewirtschaftet werden. So liessen sich Stellenprozente kurzfristig anpassen oder Aushilfen anstellen.
- **Die Personalverbände wünschen sich ein zentrales Personalamt mit tatsächlichen Kompetenzen.** Die jetzige dezentrale Lösung mit der Personalverantwortung bei jedem Departement befriedigt nicht. Das Personalrecht wird daraus vielfach situativ und mithin willkürlich angewandt.
- Die Meldestelle für Missstände wurde per 1. Juni 2020 neu besetzt. Anstelle der Regierungsrätin Kathrin Hilber, welche in den letzten Monaten harscher Kritik ausgesetzt war, wird die Meldestelle neu betreut von Annette Joos-Baumberger, Herisau, Juristin und Mediatorin.

3.9. Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnergespräche erhielten mit dem Wechsel des Vorstehers des Finanzdepartementes zu Regierungsrat Marc Mächler ein neues Gesicht. Aus dem ersten Treffen vom August 2020 ist positiv zu vermerken, dass die Diskussionen sachgerecht, mit gegenseitigem Respekt für die jeweilige Interessenlage und fair geführt wurden.

Wenige massgebende Veränderungen ergaben die Wahlen vom Frühjahr 2020 in der politischen Zusammensetzung des Kantonsrates. Das Personal muss zur Kenntnis nehmen, dass es „im Ernstfall“ im Kantonsrat kaum über eine durchsetzungsfähige Lobby verfügt.

4. Die Pensionskasse

- ### 4.1.
- Aktuelle und wertvolle Informationen finden sich wie immer auf der Homepage der St.Galler Pensionskasse auf sgpk.ch.

4.2. Die Pensionskasse hat ein erfolgreiches 2019 hinter sich. Die Rendite betrug 11%, womit der Deckungsgrad Ende 2019 deutlich über 100% lag. Dieses Ergebnis erlaubte für die Sparguthaben der aktiv Versicherten für das Geschäftsjahr 2019 eine Verzinsung von 2.25%.

4.3. Am 30. Juni 2020 endete die Amtsdauer des Stiftungsrates. Rücktritte verlangten Neuwahlen. Dabei konnten die Arbeitnehmer aus zahlreichen ausgewiesenen Fachleuten auswählen. Erfreulich ist, dass in der Folge der Stiftungsrat auf Seiten der Arbeitnehmenden wiederum fachlich kompetent besetzt ist mit Mitgliedern, die sich ebenfalls ihrer Verantwortung für die Arbeitnehmenden bewusst sind. Weniger erfreulich war im Rahmen des Wahlprozesses, dass selbst bei solchen vor allem sachbezogenen Geschäften Nebengeräusche entstehen.

5. **Gemeinden**

5.1. Die Gemeinden orientieren sich in den Personalangelegenheiten in der Regel und sachlich bedingt am Kanton. Offen ist, wie weit die Gemeinden der Corona-Krise analog zum Kanton entgegen können. So ist bspw. vorstellbar, dass eine Gemeinde mit wenigen Mitarbeitern nicht gleichermassen Homeoffice anbieten kann wie der Kanton mit seiner zahlenmässig grossen Zentralverwaltung. Nicht absehbar ist sodann, wie die Corona-Krise die einzelnen Gemeinden finanziell treffen wird und ob in der Folge Sparmassnahmen beim Personal geprüft werden, was leider oftmals als Ausweg zu Steuererhöhungen genutzt wird.

5.2. In den Gemeinde stehen Ende September 2020 Wahlen in die Exekutive und gegebenenfalls in die Stadtparlamente an. Zu hoffen ist, dass nicht nur in den Städten, sondern ebenfalls auf dem Land Volksvertreter gewählt werden, die die Leistungen der Mitarbeitenden in den Gemeinden zu schätzen wissen und Beschlüsse zu deren Gunsten fassen.

6. **Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand**

6.1. Der Vorstand erledigte seine Arbeiten im Verbandsjahr 2019 / 2020 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.

In auffälliger Weise häuften sich die Anfragen einzelner Mitglieder aus ihrem Arbeitsverhältnis. Offensichtlich führt Corona dazu, dass die Mitarbeitenden vermehrt zu spüren bekommen, dass sie den Arbeitsplatz beim Kanton zu schätzen hätten. Dieses Verständnis von Vorgesetzten mutet merkwürdig an. Dies gilt umso mehr, wenn über 50-Jährige mit dieser „Vogel-friss-oder-stirb“ Mentalität konfrontiert werden. Der Verband hatte sich in den vergangenen Monaten wiederholt für Mitglieder, die aus solchen Situation betroffen waren, einzusetzen.

6.2. Im Jahr 2020 steht der Wechsel im Verbandspräsidium an. Dieser hätte bereits an der für den Mai angekündigten Versammlung erfolgen sollen. Jetzt findet der Wechsel am 17. September 2020 statt nach dem Motto „besser spät als nie“.

Der Verband freut sich, dass sich mit Nico Gächter, Rechtsanwalt in St.Gallen, ein im Verbands- und im Personalrecht erfahrener Nachfolger für das Präsidium

zur Verfügung stellt. Nico Gächter ist auch mit der politischen Landschaft im Kanton und in den Gemeinden gut vertraut.

- 6.3. Unverändert setzt sich leider der Mitgliederschwund im SGKGP fort. Die Austritte sind so sicher wie das Amen in der Kirche; kaum sind die Rechnungen für die Mitgliederbeiträge versandt, treffen die Austritte im Stundentakt beim Sekretariat ein. **Diese Entwicklung, insbesondere als Ausdruck der Wahrnehmung und der Wertschätzung der Personalverbandstätigkeit durch die Mitglieder, ist frustrierend.** Vergessen geht ebenfalls, dass die Sozialpartnerschaft im Interesse jedes einzelnen einzig erfolgreich gelebt werden kann, wenn die Personalverbände eine grosse Verankerung im Personal besitzen.
- 6.4. Zur Mitgliedschaft beim SGKGP fällt ferner jedes Jahr auf, dass Mitglieder ihre Pensionierung nicht dem Sekretariat melden. Wenn doch, so würden sie vom reduzierten Beitrag für Passivmitglieder profitieren. Dem Sekretariat wird vom Kanton leider nicht gemeldet, wenn ein Mitglied pensioniert wird, und eine selbständige Kontrolle kann das Sekretariat nicht führen. So erfolgt die Pensionierung im Kanton nicht einheitlich.

Die Krux der Geschichte ist, dass aus diesem Sachverhalt Mitglieder oftmals verärgert reagieren und daraus ihre Mitgliedschaft kündigen. Ausser acht bleibt dabei leider, welche Verdienste die Personalverbände in den vergangenen Jahren gerade für die Pensionierten erzielten.

7. Personalverbandsarbeit 2004 bis 2020

Die Jahre 2004 bis 2020 waren belastet mit Sparmassnahmen zulasten des Personals sowie mit Gesetzesrevisionen in wichtigen Bereichen des Personals. Die Gesetzesrevisionen erfolgten dabei vielfach nicht zugunsten des Personals.

Sparpakete wurden beinahe im Jahresrythmus geschnürt, und wenn ein Jahr zufällig ohne konkrete Sparmassnahmen war, so hatte das Personal Leistungsabstriche andernorts hinzunehmen. Erfolge für das Personal waren hart zu erarbeiten, allen voran die Auftritte des Personals gegenüber dem Kantonsrat und in der Marktgasse vor tausenden von Mitgliedern. Im Einzelnen:

- Ein erstes und äusserst nachhaltiges Sparprogramm (Massnahmenpaket) wurde im Jahre 2004 beschlossen. In Erinnerung dürften die unseligen Diskussionen um die Treueprämien geblieben sein, selbst wenn man sich 16 Jahre danach an die neue restriktive Regelung gewöhnt hat. Bemerkenswert zum Abbau bei der Treueprämie ist, wie jede Seite mit praktisch denselben Argumenten für bzw. gegen die Treueprämie warb – ein Phänomen, dass sich in der Politik allerdings täglich wiederholt.
- Zu reden gaben nicht nur die grossen Sparpakete. Vielmehr mussten plötzlich auch die kleinen Errungenschaften geopfert werden. Dazu zählt u.a. die Streichung des freien Tages am St.Galler Kinderfest, das bekanntlich nur alle drei Jahre stattfindet. Regierung und Kantonsrat waren sich bei dieser Aktion offensichtlich der Strahlkraft des St.Galler Kinderfestes nicht bewusst, was allerdings nicht verwundert, wenn man die aktuelle Spardiskussionen dazu in der Stadt St.Gallen verfolgt!

- Ab 2005 wurden beim Kanton die Projekte Revision Personalrecht mit Besoldungssystem und Revision Pensionskasse aufgelegt. Beim Personalrecht wurden von Regierungsrat Schönenberger Vorgaben gesetzt, wonach die Besoldung leistungsabhängig werden sollte und wonach die Anstellungsbedingungen neu dem Obligationenrecht folgen sollten. Im Ergebnis war eine solche Lösung deutlich ungünstiger für die Mitarbeitenden. Sie verloren u.a. ihr Kündigungsprivileg, die Beamten durch den Beamtenstatus selber und die übrigen Mitarbeitenden, indem sie gegen eine Kündigung nicht Rechtsmittel einlegen konnten, welche die Anstellung verlängerten. Systemwechsel sollten gleichermassen bei der Pensionskasse vorgenommen werden, wiederum zum Nachteil der Mitarbeitenden.

Das neue Personalrecht wurde am 1. Juni 2012 eingeführt, und die Pensionskasse des Kantons wurde am 1. Januar 2014 verselbständigt. Beide Änderungen brachten für das Personal keine Verbesserungen, sondern führten zu einem Leistungsabbau. Sodann hatte das Personal die Neuausrichtungen aus diesen Projekten finanziell mitzutragen.

Dennoch gibt es Positives: Zu erwähnen ist bspw. die Einführung einer Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten, welche sehr gute Arbeit leistet. Und bei der Pensionskasse bewirkt deren Verselbständigung, dass Begehlichkeiten der Regierung, wie sie von früher bekannt sind, nicht mehr entstehen können.

- Weitere Sparpakete mit der Zahlenfolge „I“ und „II“ wurden in den Jahren 2011 und 2012 beschlossen sowie mit dem Entlastungsprogramm 2013. Einsparungen waren jedes Jahr in der Grösse von 140 bis 210 Mio. Franken vorzunehmen. Bei diesen Sparübungen blieb das Personal nicht verschont, sei es durch faktische Direktzahlungen oder durch indirekte Sparmassnahmen, wie bspw. mit dem Personalstopp im Jahr 2013.
- In Sachen Lohn gab es 2009 einen kurzen aber prägenden Lichtblick; Regierungsrat Gehrre brachte eine grosse generelle Lohnerhöhung im Kantonsrat durch. Allerdings hinterliess diese beim Kantonsrat einen derart nachhaltigen Eindruck, dass dem Personal bis 2020 keine generelle Lohnerhöhung mehr zugesprochen wurde – also gefühlt eine „personalsituative“ Ewigkeit.

In diesem Zusammenhang erinnert man sich an die unterschiedlichen Charaktere der Finanzchefs, Regierungsrat Schönenberger, Regierungsrat Gehrre, Regierungsrat Würth und neu Regierungsrat Mächler. Die Unterschiede mögen vordergründig gross sein; im Ergebnis wirkten sich diese mehrheitlich bescheiden aus, indem das Parlament im Bedarfsfall korrigierend intervenierte – allerdings oftmals zum Nachteil des Personals.

- Das Personal bewies gegenüber den Sparmassnahmen von Regierung und Kantonsrat wiederholt erfolgreich Mut. Dem Kantonsrat mit dem damaligen Präsidenten Walter Locher wurde im Jahre 2010 u.a. eine rote Karte überreicht. Am 15. November 2012 ging das Personal mit mehreren tausend Mitgliedern in der Stadt St.Gallen bei der Marktgasse auf die Strasse. Der Protest gegen die „Sparschweinerei“ des Kantonsrates zeigte Wirkung, und dieser verzichtete auf den Lohnabbau von 1.5%. Gleiches passierte am 20. April 2017. Damals forderte das Personal vom Kantonsrat, dass er sich an seine Zusage bei der Verselbständigung der Pensionskassen hält und die verspro-

chene Einmaleinlage bezahlt. Anstatt 202.5 Mio. Franken resultierten aus dieser Aktion immerhin 128 Mio. Franken.

- In der Neuzeit waren die Personalverbände beschäftigt oder etwas prononcierter belästigt mit Nelo. Nelo wurde am 1. Januar 2019 eingeführt. Es dürfte noch längere Zeit dauern, bis Nelo von allen verstanden und akzeptiert wird.

Fazit aus 16 Jahren Personalverbandsarbeit ist, dass das Personal in dieser Zeit sich wiederholt erfolgreich gegen Sparübungen zu seinen Lasten zur Wehr setzte. Über alles fand trotzdem ein schleichender Leistungsabbau gegenüber dem Personal statt. Dessen Anstellungsbedingungen näherten sich in der Folge jenen in der Privatwirtschaft an, was von der Politik seit vielen Jahren beabsichtigt war. Dennoch kann der Mitarbeitende im Kanton und in den Gemeinden mit einer gewissen Genugtuung feststellen, dass über die Personalverbände eine Sozialpartnerschaft existiert, in der seine Rechte vertreten werden, nicht immer abschliessend erfolgreich jedoch nachhaltig nach dem Motto „steter der Tropfen höhlt den Stein“.

8. **Ausblick**

Kanton und Gemeinden werden sich noch lange mit den Konsequenzen aus der Corona-Krise befassen müssen. Andererseits bietet dieser Umstand bekanntlich Chancen, für den einzelnen Mitarbeitenden und ebenso für die jeweilige Behörde. Fortschritte sind bereits heute in verschiedenen Bereichen erkennbar. Dies gilt insbesondere für das Homeoffice. Diese Art von orts- und zeitunabhängigem Arbeiten entlastet die Infrastrukturen und mithin die Umwelt. Sodann erlaubt es dem Mitarbeitenden seine Arbeit flexibel zu gestalten und gegebenenfalls auf einen aufwändigen Arbeitsweg zu verzichten. **Erforderlich sind jedoch geeignete Führungsstrukturen und qualifizierte Führungskräfte. Von diesen stehen leider im Kanton und in den Gemeinden nicht unbegrenzt viele zur Verfügung. Es braucht also Nachbesserung!**

St.Gallen, 8. September 2020

Für den SGKGP



Benno Lindegger, Präsident