



ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2020

zur

Mitgliederversammlung vom 28. September 2021

I. Organisation

1. VORSTAND

Präsident

Nico Gächter, Rechtsanwalt

Rosenbergstrasse 42b, 9000
St.Gallen

Vizepräsident

Greter Michael

SJD / Strassenverkehrs-
und Schifffahrtsamt

Frongartenstrasse 5, 9001 St.Gallen

Sekretariat

rtwp rechtsanwälte¬are

Rosenbergstrasse 42b, 9000
St.Gallen

Kassier

Nico Gächter, Rechtsanwalt

Rosenbergstrasse 42b, 9000
St.Gallen

Aktuar

Knaus Pascal

Gde. Jonschwil

Poststrasse 12, 9243 Jonschwil

Weitere Mitglieder

Gubser Jean-Pierre

Pensioniertenvertreter

Webergasse 26, 9000 St.Gallen

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

Benno Lindegger

17.9.2020

3. KOLLEKTIVMITGLIEDER

Personalverband der Stadt St.Gallen

4. MITGLIEDERBEWEGUNG

Bestand	Aktive	Passive	Total
1. Januar 2020	914	259	1'173
31. Dezember 2020	850	251	1'101

II. Rechnungslegung SGKGP 2020

1. Jahresrechnung 2020 mit Budget 2021

SCHLUSSBILANZ	01.01.2020		+/-	31.12.2020		
AKTIVEN						
Kasse	Fr.	10.60	Fr.	-	Fr.	10.60
Postkonto	Fr.	1'458.92	Fr.	7'824.05	Fr.	9'282.97
E-Deposito-Konto (Postfinance)	Fr.	14'808.90	Fr.	-2'702.00	Fr.	12'106.90
Bankkonto CA	Fr.	19'358.50	Fr.	2.35	Fr.	19'360.85
Wertschriften	Fr.	-	Fr.	-	Fr.	-
Debitoren inkl. Verrechnungssteuer	Fr.	857.40	Fr.	4'344.40	Fr.	5'201.80
T O T A L : A K T I V E N	Fr.	36'494.32	Fr.	9'468.80	Fr.	45'963.12
PASSIVEN						
Transitorische Passiven	Fr.	2'306.85	Fr.	11'182.45	Fr.	13'489.30
Eigenkapital	Fr.	34'185.47			Fr.	34'185.47
Reinverlust per 31.12.2019					Fr.	-1'711.65
T O T A L : P A S S I V E N	Fr.	36'492.32	Fr.	11'182.45	Fr.	45'963.12

ERFOLGSRECHNUNG	Budget 2020	Rechnung 2020	Budget 2021
ERTRAG			
Ertrag Mitgliederbeiträge Aktiv + Passiv	Fr. 50'300.00	Fr. 51'146.40	Fr. 50'000.00
Sonstige Zuwendungen	Fr. 4'000.00	Fr. 217.50	Fr. 4'000.00
Zinsertrag	Fr. -		Fr. -
T O T A L : E R T R A G	Fr. 54'300.00	Fr. 51'363.90	Fr. 54'000.00
AUFWAND			
Entschädigungen Vorstand	Fr. 23'000.00	Fr. 22'579.70	Fr. 22'000.00
Zentralverband	Fr. 13'000.00	Fr. 12'733.00	Fr. 12'000.00
Jahresbeitrag Präsidenten-Konferenz	Fr. 1'800.00	Fr. -	Fr. 1'800.00
Rechtsschutzversicherung Aktivmitglieder	Fr. 8'000.00	Fr. 8'000.00	Fr. 8'000.00
Mitgliederversammlung	Fr. 6'000.00	Fr. 7'595.90	Fr. 5'000.00
Sitzungen Vorstand	Fr. 1'200.00	Fr. -	Fr. 700.00
Internet Betrieb und Wartung / SharePoint	Fr. 600.00	Fr. 304.85	Fr. 800.00
Adressdatenbank	Fr. 400.00	Fr. -	Fr. -
Büromaterial	Fr. 1'000.00	Fr. 592.25	Fr. 1'000.00
Telefon / Porti / Versand	Fr. 1'000.00	Fr. 211.40	Fr. 1'000.00
Abschreibungen Mitgliederbeiträge		Fr. 864.00	Fr. 1'500.00
Bank- und Postspesen	Fr. 250.00	Fr. 194.45	Fr. 200.00
T O T A L : A U F W A N D	Fr. 56'250.00	Fr. 53'075.55	Fr. 54'000.00
Verlust Budget 2020	Fr. -1'950.00		
Verlust Rechnung 2020		Fr. -1'711.65	

Budget 2021: Verlust per 31.12.2021	Fr.	-
--	------------	----------

2. Revisorenbericht 2020

Revisorenbericht

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 24.09.2021 die auf den 31.12.2020 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 CHF 1'711.65 ab.

Gestützt auf das Ergebnis unserer Prüfung beantragen wir:

1. Die am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Jahresrechnung sei zu genehmigen und dem Kassier Entlastung zu erteilen.
2. Dem gesamten Vorstand, vorab unserem Präsidenten Nico Gächter, sei für die vorzügliche Arbeit der beste Dank auszusprechen.

St. Gallen, 24. September 2021

Die Revisorinnen:



Cornelia Mettler



Caroline Nussbaumer

III. BERICHT ÜBER DAS 104. VERBANDSJAHR 2020

1. Vorbemerkung

In den letzten Monaten haben wir alle viel durchgemacht. Sei es, weil wir selber gesundheitlich angeschlagen waren, weil wir Verwandte oder Bekannte verloren haben oder weil uns die Einschränkungen im Alltag und die damit einhergehenden Mehrbelastungen zugesetzt haben.

Wir ziehen den Hut vor all jenen Mitarbeitenden, die trotz der Widrigkeiten ihre Arbeitsleistungen trotzdem oder sogar Mehrleistungen erbracht haben. Damit sind nicht nur die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen gemeint. Auch die Mitarbeitenden in den Departementen außerhalb des Gesundheitsdepartements leisten Aussergewöhnliches. Anfeindungen haben zu genommen, Dienstleistungsempfänger sind zunehmend gereizt.

Auch im laufenden Vereinsjahr waren wir unsicher, wann und in welcher Form die Mitgliederversammlung überhaupt durchgeführt werden kann. Als sich der Vorstand an die Terminfestsetzung wagte, waren der Pfalz Keller und andere geeignete Örtlichkeiten den ganzen Spätsommer und Herbst bis auf den heutigen Abend bereits ausgebucht. Der Nachholbedarf an der Durchführung von Veranstaltungen scheint gross zu sein. Da der Vorstand den Nachholbedarf an gesellschaftlichen anstatt an informativen Anlässen als grösser betrachtet, halten wir heute den formellen Teil bewusst kurz und verlängern dafür den anschliessenden informellen Teil.

Die nachfolgende Berichterstattung schliesst an die Berichterstattung von Benno Lindegger vom vergangenen September an.

2. Rahmenbedingungen

2.1. Rechnung 2020 Kanton St.Gallen

Vor einem Jahr waren die Aussichten ziemlich düster. Die Angst, Covid-19 werde nicht nur zu einer Ausgabenerhöhung, sondern zu einem erheblichen Einnahmerückgang führen, war regelrecht spürbar.

Wider Erwarten weist die Erfolgsrechnung des Kantons St.Gallen auch für das Jahr 2020 einen Ertragsüberschuss aus. Der Ertragsüberschuss fiel 2020 mit CHF 179 Mio. sogar um CHF 60.6 Mio. höher aus als 2019. Dieses Ergebnis fällt um CHF 153 Mio. besser aus als budgetiert. Zu diesem Ergebnis haben massgeblich die Gewinnausschüttungen der Schweizerischen Nationalbank und die Kantonssteuer beigetragen, die CHF 103.4 Mio. resp. CHF 56.3 Mio. über Budget lagen.

2.2 Budgetsituation 2021 und 2022 Kanton St.Gallen

Das Budget für das Jahr 2021 präsentierte sich angesichts der grassierenden Corona-Pandemie negativ. Im Budget 2021 ist die Regierung von einem operativen Defizit in Höhe von CHF 242.8 Mio. ausgegangen. Für die Finanzplanjahre 2022 bis 2024 erwartete die Regierung wiederum operative Aufwandüberschüsse in Höhe von CHF 160 bis 220 Mio. Mindereinnahmen wurden nicht nur wegen Corona, sondern insbesondere wegen den ab 2021 vollständig wirkenden Effekten der Steuerreform erwartet.

Anfang 2021 liess sich Regierungsrat Mächler in der Presse zitieren, Steuererhöhungen seien nicht auszuschliessen. Im Fokus stehen im Moment keine Einnahmensteigerungen durch Steuererhöhungen, sondern Massnahmen zur Ausgaben senkung im Rahmen des „**Haushaltsgleichgewichts 2022plus**“ (vgl. Ziffer 3.6).

Das Budget 2022 wird anlässlich der Pressekonferenz vom 30. September 2021 präsentiert. Was in anderen Kantonen erwartet wird, trifft hoffentlich auch im Kanton St. Gallen ein. Nämlich ein weit kleinerer Einbruch der Steuereinnahmen. Angesichts der weit besseren Marktentwicklung als befürchtet, dürfen wir wohl davon ausgehen, dass effektiven Mindereinnahmen nicht wie prognostizierten -15% bei den juristischen Personen und -2.5% bei den natürlichen Personen ausmachen.

Die Gemeinden Berg, Muolen sowie Rorschach haben trotz Corona eine Steuer senkung beschlossen. Die anderen Gemeinden können oder wollen diesen Schritt nicht wagen. Immerhin war in der Presse bisher nichts von geplanten Steuererhöhungen zu lesen. Ob sich hieran etwas ändert, werden wir in den nächsten Tagen und Wochen erfahren, wenn die Budgets 2022 präsentiert werden.

Zum Personal

3.1. Allgemein

Die Regierung schlug für das Jahr 2021 0.4 % für individuelle Lohnerhöhungen und 0,4 % für strukturelle Massnahmen vor. Die kantonsrätliche Finanzkommission schlug dagegen nur 0,4 % und 0,0 % vor. Nach Interventionen der Verbände und intensiven Diskussionen wurde der Vorschlag der FIKO zu Handen des Kantonsrats immer auf 0,4% und 0,2% angepasst. Benno Lindegger hat uns vor einem Jahr mit dem Hinweis, politisch sei eher der strukturelle Teil umstritten. Leider hatte er Recht. Im Rat war der Vorschlag der FIKO chancenlos. Der Kantonsrat gab nur 0,4 % für individuelle Lohnerhöhungen im System NeLo frei, Geld für strukturellen Massnahmen wurde nicht bewilligt.

Für das Jahr 2022 ist im AFP für Lohnmassnahmen ein Anteil von 0.6%, davon mindestens 0.4% für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen.

In den Personalverbänden sind wir uns bewusst, dass die Forderung nach zusätzlichen Lohnerhöhungen aktuell utopisch sind und kurz- bis mittelfristig utopisch bleiben. Ohne dem Entscheid der PVK vorzugreifen, werden wir uns darauf beschränken müssen, die im AFP vorgesehenen 0.6% durchzusetzen.

3.2. Besoldung und Altersrente

Löhne 2021

- **Neues Lohnsystem mit individueller Lohnerhöhung von 0.4%, keine genereller Lohnerhöhung und keine strukturellen Massnahmen.**
- Indexstand Oktober 2020 von 101.2 Punkten (Vorjahr 101.8 Punkte).

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
2021	0,0	0,4	0,0

3.4. NeLo

Per Ende Dezember 2021 läuft der Besitzesstand im Sinne von Art. 173 Abs. 2 PersV aus. Betroffen sind alle Arbeitnehmenden mit Jahrgang 1959 und jünger, die bei der Einführung des neuen Lohnsystems oberhalb des Lohnbandes waren. Die von den Lohnsenkungen ca. 80 betroffenen Arbeitnehmenden sind bereits über die Vertragsanpassungen orientiert worden.

Im 1. Halbjahr 2022 wird ein sog. Review folgen. Mit Unterstützung einer externen Beratung sollen einzelne Systemkomponenten überprüft werden. Das Konzept dazu ist noch in Ausarbeitung.

Es soll keine Grundsatzdebatte vom Zaun gerissen werden. Konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge können wir via PVK oder Sozialpartnerggespräche einfließen lassen.

3.5. Haushaltsgleichgewicht 2022plus

Der Kantonsrat hat den Abbau des strukturellen Defizits im Umfang von CHF 120 Mio. beschlossen. Dieser Abbau ist etappenweise bis 2024 zu vollziehen.

Innerhalb der PVK wurde an der Sitzung vom 24. April 2021 diskutiert, in welchen Bereichen was für Sparmassnahmen drohen und wie darauf reagiert werden könnte. Zwischenzeitlich hat die Regierung den erteilten Auftrag erfüllt, die Delegierten der Personalverbändekonferenz wurden am 14. September 2021 im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Gespräche über die ausgearbeiteten Massnahmen mit Auswirkung auf das Personal orientiert.

An dieser Stelle wäre eine Orientierung der Mitglieder des SGKGP vorgesehen gewesen. Details zu den in Aussicht gestellten Massnahmen können im Moment leider keine präsentiert werden. Die Vorabinformation erfolgte unter der Voraussetzung, dass der Inhalt derselben bis zur offiziellen Präsentation der Sparmassnahmen am 30. September 2021 vertraulich behandelt wird. Zu den Details des Sparmassnahmenpakets muss deshalb auf die Orientierung der Regierung verwiesen werden.

3.6. HR- Strategie / HR-Geschäftsmodell

Der Kanton verfolgt im Personalbereich zwei grössere Projekte. Es wird eine HR-Strategie entwickelt und das HR-Geschäftsmodell erneuert.

Die Entwicklung einer **HR-Strategie** als künftige Grundlage der Regierung für alle personalpolitischen Massnahmen wird als Kulturprozess verstanden. Im Strategiepapier sollen die übergeordnete Rahmenbedingungen, Leitlinien, Stossrichtungen und Massnahmen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zwischen Kanton und Mitarbeitenden festgelegt werden. Auch die PVK ist in den Prozess eingebunden. Es wird mit zwei Fokusgruppen gearbeitet, eine Gruppe bringt die top-down, die andere bringt die bottom-up Sichtweise ein. Die erste Gruppe arbeitet sich also von der Allgemeinbetrachtung zur Einzelbetrachtung durch, die zweite Gruppe arbeitet systematisch umgekehrt. Die Zusammensetzung der Fokusgruppen berücksichtigt nicht nur alle Hierarchiestufen, sondern auch Diversity-Aspekte.

Im Rahmen der Erneuerung des **HR-Geschäftsmodells** werden in einer ersten Phase die bestehenden Prozesse und Strukturen des Personalmanagements überprüft, die Entscheidungsgrundlagen für die Ausgestaltung des künftigen HR-Geschäftsmodells werden erarbeitet. Bis Mitte 2022 wird die Regierung in der zweiten Phase den Variantenentscheid zum künftigen HR-Geschäftsmodell fällen. Ab 2023 soll das neue HR-Modell umgesetzt werden.

Die Personalverbände haben schon länger die Schaffung eines zentralen Personalamts mit tatsächlichen Kompetenzen gewünscht. Im Rahmen der Überprüfung der Strukturen und Prozesse sollen explizit die Stärken und Schwächen des heute dezentral und heterogen organisierten Personalwesens ermittelt werden. Alsdann werden die bisher erbrachten HR-Leistungen unter diversen Aspekten wie Qualität/Professionalität, Wirtschaftlichkeit, Wirksamkeit, etc. bewertet. Anschliessend wird Optimierungspotential aus Sicht der HR-Leistungsbezüger dargestellt.

Das Mandat für die externe Projektleitung wurde ausgeschrieben, den Zuschlag erhielt die Emiricon AG mit Sitz in Bern. Erste Workshops haben bereits vergangenen Juni stattgefunden.

3.7. Lohngleichheitsanalyse GIG

Bis Ende Juni 2021 musste der Kanton gestützt auf die Verpflichtung des per 1. Juli 2020 geänderten Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) eine weitere Analyse durchführen. Im Gegensatz zur Analyse 2019 wurden dieses Jahr auch die Lehrpersonen miteinbezogen. Auch die Schulgemeinden wurden zur Durchführung der Analyse verpflichtet.

Gemäss Planung sollte die Analyse der Regierung im September 2021 vorgelegt und anschliessend publiziert werden. Dies ist bis heute noch nicht erfolgt.

Ob die Abweichung, wie von der Regierung erwartet, tatsächlich weniger als 5% beträgt, wird sich zeigen.

3.8. Zusammenlegung Ombudsstelle / Meldestelle für Missstände

Anfang 2020 wurde die in Presse darüber berichtet, dass die ehemalige Leiterin der Meldestelle für Missstände die Zusammenlegung mit der Ombudsstelle anregte. Zwischenzeitlich haben sich die Mitglieder der Meldestelle für Missstände und der Ombudsstelle zusammen mit dem Personalamt gegen die Zusammenlegung der beiden Stellen ausgesprochen. Die Regierung hat diesem Sinne

entschieden, auf die Zusammenlegung der Ombudsstelle mit der Meldestelle für Missstände wird verzichtet.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, der Meldestelle für Missstände (MFM) interne Mängel zu melden. Unter Missständen in diesem Sinne sind nicht Arbeitskonflikte gemeint. Bei Arbeitskonflikten können Mitarbeitende die Ombudsstelle miteinbeziehen. Die Funktionen der Stellen sind abgegrenzt, organisatorisch sind die beiden Stellen verschieden aufgestellt. Die Ombudsstelle ist mit verwaltungsinternen Mitarbeitenden besetzt (Vertreter des Personalamts / von Personalverbänden bezeichnete Mitarbeiter), die Betreuung der Meldestelle für Missstände obliegt zwei ausserhalb der Verwaltungen stehenden Personen.

Die grosse Mehrzahl der Fälle, mit denen sich die Meldestelle für Missstände befasste, sind keine „Whistleblowing-Fälle“, sondern Arbeitskonflikte. Unklar ist, ob für Hilfesuchende die unterschiedlichen Funktionen und Angebote der beiden Stellen nicht einfach erkennbar sind, oder ob die personelle Zusammensetzung der beiden Stellen dafür ausschlaggebend war.

Die beiden Stellen wurden eingeladen, untereinander die Koordination zu verstärken und in der Kommunikation die Aufgaben und Kompetenzen der Stellen besser abzugrenzen. Im Rahmen einer Beobachtungsphase sollen die Gründe der Mitarbeiter erkannt werden, warum sie sich in Arbeitskonfliktsituation an welche Stelle wenden. Daraus können Schlüsse gezogen werden, ob die Organisation oder die personelle Besetzung überdacht werden muss.

3.9. Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnergespräche wurden auf einer sehr guten Vertrauensbasis geführt. Die Delegierten der Personalverbändekonferenz werden rechtzeitig konsultiert. Die Gespräche finden auf Augenhöhe und respektvoll statt. Das will nicht heissen, dass die Delegierten zu nickenden Informationsempfängern mutiert sind. Ausfluss des erarbeiteten Vertrauensverhältnisses ist z.B., dass wir uns Dank Vorabinformationen - wenigstens im kleinen Kreis - Gedanken zu Stellungnahmen oder zu treffenden Massnahmen machen können, bevor die Regierung die Öffentlichkeit orientiert. Wir schätzen nicht nur das in uns gesetzte Vertraue. Wir nutzen den Informationsvorspruch auch.

3.10. Verschiedenes

- Personalverordnung (Änderungen ab 1. August 2021)

Auf kantonaler Ebene wurde der Betreuungsurlaub eingeführt. Das heisst für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes können Mitarbeitende einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten beziehen, sofern Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16n bis 16s des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz besteht.

Neu dürfen Mitarbeitende für die notwendige Betreuung eines Familienmitgliedes sowie der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (nicht nur Mitglied eines Haushaltes) mit gesundheitlicher Beeinträchtigung höchstens die ersten drei Tage je Ereignis und höchstens 10 Tage je Kalenderjahr bezahlten Urlaub nehmen (Art. 66).

- **Versicherungen**

Per 1. Januar 2021 werden die Beitragssätze für Berufsunfallversicherung von 0.1% auf 0.16% und diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung von 0.7 auf 0.85% erhöht. Hiervon sind nur die kantonalen Angestellten betroffen.

Da das hinterlegte Fondskapital bald aufgebraucht ist, ist die Erhöhung nötig. Uns wurde zugesichert, dass die Beitragssätze wieder gesenkt werden, sobald dies der Fondbestand zulässt.

- **Spesen Mittagessen**

Das Personalamt stellt klar, dass die Spesenanspruchsberechtigten nicht Anspruch auf pauschal CHF 25.00 pro Mittagessen haben, sondern Anspruch auf die effektiven Kosten, maximal CHF 25.00. Die effektiven Ausgaben müssen also belegt werden können.

4. Die Pensionskasse

- 4.1.** Die Pensionskasse hat im Vergleich mit anderen Pensionskassen ein erfolgreicheres 2020 hinter sich. Die Rendite betrug nach Kosten 4.37%. Im Vergleich dazu schlossen z.B. die Pensionskassen der grossen Finanzinstitute UBS AG und Credit Suisse mit 3.84% resp. 4.09% deutlich schlechter ab.

Per Ende 2020 betrug der Deckungsgrad 103.28%. Aufgrund dieses Ergebnisses verzinst die Pensionskasse für die Sparguthaben der aktiv Versicherten 2020 mit 2%. Der technische Zinssatz wurde ebenfalls auf 2% gesenkt.

Die Senkung der Verzinsung und des Umwandlungssatzes sind enttäuschend, aber marktgerecht. Immerhin hat sich der Deckungsbeitrag bei mehr als 103% positiv stabilisiert. Per August 2021 beträgt der Deckungsbeitrag Dank der positiven Entwicklung des Finanzmarkts über 108%.

Für das Geschäftsjahr 2021 budgetierte die Pensionskasse vorsichtig und legte den Zinssatz provisorisch auf 1% fest. Die Anpassung des effektiven Zinssatzes nach oben darf erwartet werden.

- 4.2** Die aktiv Versicherten wurden bereits direkt von der Pensionskasse schriftlich daran erinnert, dass ihnen drei verschiedene Sparpläne zur Wahl stehen. Die Versicherten sind nicht nur eingeladen, vom diesem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Die Pensionskasse hat per 1. Januar 2021 auch Ihr Dienstleistungsangebot ausgebaut. Versicherte können sich von der SGPK individuell beraten lassen

Wer seine zu erwartenden Rentenansprüche berechnen lassen will, kann dies mit dem Rentenrechner auf der Homepage der Pensionskasse (www.sgkp.ch) tun. Angehende Rentnerinnen und Rentner können sich an kostenlosen Informationsveranstaltungen orientieren. Die nächsten Veranstaltungen finden am 27. Oktober in Heerbrugg und am 3. November in St. Gallen statt.

5. Gemeinden

- 5.1.** Als kleinen Rückblick kann festgestellt werden, dass sich mehrheitlich Gemeindeangestellte mit personalrechtlichen Fragen an uns wenden. Nicht bekannt ist, warum dies so ist.

- 5.2.** Seit meinem Amtsantritt durfte ich als Arbeitnehmervertreter an zwei Schlichtungsverhandlungen der Schlichtungsstelle in Personalsachen der St.Galler Gemeinden teilnehmen. Zugunsten beider Arbeitnehmenden konnte ihm Rahmen eines Vergleichs eine gute Lösung getroffen werden.

Weitere, provisorisch angesetzte Verhandlungstermine mussten mangels Eingang von Schlichtungsbegehren nicht genutzt werden.

- 5.3.** Unabhängig von der politischen Zusammensetzung der Exekutiven und Gemeindeparlamente möchten wir auch den Dialog mit den Gemeindepräsidenten fördern und diese für die Anliegen der Angestellten sensibilisieren.

6. Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand

- 6.1.** Der Vorstand erledigte seine Arbeiten aufgrund der Corona-Situation im Verbandsjahr 2020 / 2021 bezogen auf die Anzahl der vorstandsinternen Sitzungen zurückhaltend. In den übergeordneten Gremien und Arbeitsgruppen nahm der Präsident aktiv teil.

- 6.2.** Auch im Vereinsjahr 2020 und im laufenden Jahr mussten wir bereits einige Verbandsaustritte entgegennehmen. Angestellte werden pensioniert, wechseln die Arbeitsstelle oder haben andere Gründe für den Verbandsaustritt. Weiterhin scheint der Erhalt der Mitgliederrechnung einige Mitglieder nicht an die geleistete Verbandstätigkeit oder z.B. den Versicherungsschutz zu erinnern. Anlässlich der letzten Versammlung hat Benno Lindegger berechtigterweise seinem und dem Frust des Sekretariats Luft verschafft.

Neumitglieder sind schwer zu akquirieren, da uns der Kanton und der Grossteil der Gemeinden nicht nur Informationen Austritte aus dem Erwerbsleben vorenthält. Wir werden auch über Neueintritte nicht informiert. Einige wenige Gemeinden unterstützen uns und motivieren neue Angestellte zum Verbandsbeitritt oder melden diese gleich selber an.

Dem Mitgliederschwund möchten wir entgegenwirken. Wir wollen die Mitglieder künftig aktuell per E-Mail über die Tätigkeit des Vorstands und der Personalverbändekonferenz informieren. Mitglieder sollen mitverfolgen können, woran wir arbeiten und was unsere Arbeit mitbewirkt. Die Mitglieder sind gleichzeitig gefordert. Sie sollen uns mitteilen, wo der Schuh drückt. Je breiter Anliegen abgestützt sind oder je konkreter wir unsere Anliegen vorbringen können, desto grösser sind die Erfolgchancen. Konkret wollen wir auch den Dialog mit unseren Mitgliedern verstärken.

Eine aktivere Kommunikation erscheint notwendig. Nicht allen Mitgliedern und schon gar nicht potentiellen Neumitgliedern ist bewusst, was wir bereits zustande gebracht haben. Benno Lindegger führte an der letztjährigen Mitgliederversammlung rückblickend einige zentrale Errungenschaften auf, die der SGKGP zusammen mit den anderen Personalverbänden in den vergangenen Jahren erreichte.

Auch die Mitglieder sind hiermit aufgerufen, Arbeitskolleginnen auf unsere Tätigkeit und unsere Angebote hinzuweisen und die Arbeitskolleginnen zu einem Verbandsbeitritt einzuladen und zu motivieren.

8. Ausblick

Aus den Rückmeldung aus dem Kreis der Mitglieder des SGKGP und aus den Voten im Rahmen der Kommunikation mit anderen Verbänden ist zu schliessen, dass die Freiheiten und/oder Einschränkungen von Homeoffice mittlerweile breit akzeptiert werden.

Die für die Mitarbeitenden enttäuschende Abstimmung im Kantonsrat betreffend Lohnerhöhung vom Frühling 2021 hat vielleicht auch gezeigt, dass es nicht reicht, die Ratslinken zu unterstützen. Die Überzeugungsarbeit im bürgerlichen Lager dürfen wir nicht vernachlässigen. Umso wichtiger ist es, den Mitgliederstamm über alle Gesinnungs- und Parteigrenzen hinaus zu stärken. Schaffen wir es, den Mitarbeitenden – d.h. den aktuellen und hoffentlich künftigen Mitgliedern – unsere Leistungen und Errungenschaften näher zu bringen, steigen hoffentlich auch die Chancen, das bürgerliche Lager mehr für die Anliegen der Mitarbeitende zu sensibilisieren.

Im Hinblick auf das folgende Vereinsjahr halten wir uns an Konfuzius, der meinte: „Es ist besser, ein kleines Licht anzuzünden, als die Dunkelheit zu verfluchen“. Die Mitgliederversammlung 2022 findet am Dienstag, 17. Mai 2022, statt.

St.Gallen, 28. September 2021

Für den SGKGP

Nico Gächter, Präsident

