

PROTOKOLL

**der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 17. Mai 2022
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal**

Vorsitz: Nico Gächter, Präsident

Anwesend: 65 Mitglieder

Zeit: 18.15 - 19.45 Uhr

Ort: Pfalz Keller

Protokoll: Pascal Knaus

GESCHÄFTSORDNUNG

1. Begrüssung
2. Wahl Protokollführer und Stimmenzähler
3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 28. September 2021
4. Abnahme des Berichtes über das 105. Verbandsjahr 2021
5. Abnahme von Jahresrechnung und Revisorenbericht 2021
6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2023 und Genehmigung des Voranschlags für das 106. Verbandsjahr 2022
7. Varia

1. Begrüssung

Im Namen des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbandes begrüsst Präsident Nico Gächter die anwesenden Verbandsmitglieder.

Speziell begrüsst der die Ehrenmitglieder:

- Elisabeth Eberle Uhler
- Peter Egger
- Gion Pieder Casaulta
- Benno Lindegger

Folgende Personen werden ebenfalls speziell begrüsst:

- Michel Müglich, Leiter Personalamt
- Andrea Schöb, Präsidentin Personalverbändekonferenz
- Mathias Enderli, Präsident Personalverband der Stadt St. Gallen

Der neue Leiter des Personalamtes, Michel Müglich, stellt sich den Anwesenden kurz vor und erwähnt die derzeitigen Schwerpunktthemen im Personalamt:

- HR-Strategie
- Neues Standortgespräch
- Ablösung SAP HCM
- HR-Geschäftsmodell
- Teilumsetzung Zentralisierung
- Berufsbildung
- Review Lohnsystem

Der Präsident stellt Michel Müglich einige Fragen. Die Anwesenden haben ebenfalls die Möglichkeit ihm Fragen zu stellen.

Es sind 65 Mitglieder anwesend. Das absolute Mehr beträgt somit 33.

Die Traktandenliste wurde rechtzeitig zugestellt. Der Jahresbericht wird erst nach der Versammlung auf der Website publiziert. Die Verbandsrechnung wurde später als erhofft auf die Website hochgeladen. Der Revisorenbericht wurde noch nicht publiziert. Er wird beim entsprechenden Traktandum verlesen. Die Versammlung gilt als ordnungsgemäss einberufen.

Es sind weder Anträge von Mitgliedern eingegangen noch wurden Änderungswünsche zur Traktandenliste angebracht.

2. Wahl Protokollführer und Stimmzähler

Als Stimmzähler vorgeschlagen und gewählt werden:

- Benno Lindegger
- Rudolf Keller

Die Protokollführung wird von Aktuar Pascal Knaus übernommen.

3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 28. September 2021

Das Protokoll ist auf der Website des Verbandes einzusehen. Es wurde von Aktuar Pascal Knaus verfasst. Eine Diskussion oder inhaltliche Änderungen werden nicht gewünscht. Es wird einstimmig genehmigt und verdankt.

4. Abnahme des Berichtes über das 105. Verbandsjahr 2021

4.1 Vorbemerkung

Der Präsident macht folgende Ausführungen, welche aufgrund der Tatsache, dass die letzte Versammlung im September 2021 stattfand, nur einige Monate umfassen.

4.2 Rechnung 2021 Kanton St. Gallen

Für das Jahr 2021 budgetierte die Regierung vor dem Hintergrund der grassierenden Covid-19-Pandemie ein operatives Defizit in Höhe von Fr. 242.8 Mio. Wider Erwarten resultierte ein operativer Ertragsüberschuss von Fr. 160.1 Mio. Die Differenz von rund Fr. 403 Mio. setzt sich namentlich aus einer höheren Gewinnausschüttung der Schweizerischen Nationalbank von Fr. 156.5 Mio., höheren Steuereinnahmen von Fr. 193 Mio. sowie höheren Erträgen aus der Verrechnungssteuer und einem Gewinnanteil der Psychiatrieverbunde und dem Zentrum für Labormedizin zusammen. Zu besseren Ergebnissen haben auch Einsparungen z.B. bei der Prämienverbilligung, beim öffentlichen Verkehr, im Bereich von Wasser und Energie etc. geführt.

4.3 Budgetsituation 2022 und 2023 Kanton St. Gallen

Die Regierung budgetierte für das Rechnungsjahr 2022 leicht positiver als im Vorjahr. 2022 wird ein operatives Defizit in Höhe von Fr. 203.2 Mio. erwartet.

In den AFP-Planwerten der Jahre 2023-25 wird gegenüber dem Budget 2022 mit einem durchschnittlichen jährlichen Aufwandwachstum von 1,0 Prozent und einem Ertragswachstum von 1,1 Prozent gerechnet. Die Regierung liess verlauten, dass für die Finanzplanung der Jahre 2023 bis 2025 weitere Aufwandüberschüsse zu erwarten seien. Anfang 2022 rechnete die Regierung für die folgenden Jahre noch mit einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung. Der Ukraine Konflikt sowie die aktuelle Pandemielage in China lassen daran zweifeln, dass diese Erwartungen erfüllt werden. Trotz der Tatsache, dass in der vorgenannten Aufwandüberschussprognose die Reduktion der Aufwände aufgrund der Umsetzung des Haushaltsgleichgewichts 2022plus noch nicht eingerechnet ist, muss konsterniert festgestellt werden, dass sich die Grundlagen der vergleichsweise positiven Prognose in den letzten Wochen verschlechtert haben.

4.4 Personal

4.4.1 Allgemein

Freud und Leid liegen oft nahe beieinander. Die Aussicht, dass in den Jahren 2023-2025 0.6% der aktuellen Lohnausgaben für eine allgemeine Lohnerhöhung bereitgestellt werden sollen, wurde als Zeichen der Wertschätzung verstanden.

Wenig Verständnis konnte der Verlautbarung der Finanzkommission entgegengebracht werden, die Höhe der zusätzlich notwendigen Mittel für eine Stärkung der personellen Ressourcen im Bereich der Digitalisierungs- und IT-Vorhaben sei kontrovers diskutiert worden, und die Ergänzung, man habe sich durchgerungen, je zusätzlich 1 Million Franken in den Jahren 2023 und 2024 zu beantragen. Das entspricht genau der Hälfte der von der Regierung - und auch von der PVK - geforderten Beträge. Leider folgte der Rat der Empfehlung der Finanzkommission des Kantonsrats (FIKO). Der Ausbau der Stellen im Bereich der IT-Sicherheit sollte keine Überwindung kosten. Nicht erst seit Ausbruch des auch in der digitalen Welt geführten Ukraine-Kriegs wären Mehrinvestitionen in die IT-Sicherheit dringend nötig, um das Funktionieren der Infrastrukturen zu gewährleisten.

Ein Beispiel: Der Presse konnte entnommen werden, dass die Stadt St. Gallen im Notfall im Westen der Stadt kein Grundwasser mehr abpumpen kann. Das via die Regionale Wasserversorgung St. Gallen AG (RWSG) bezogene Bodenseeewasser reicht im Notfall nur einige Stunden. Deshalb müssen Fr. 40 Mio. in ein neues Seewasserwerk investiert werden. Der Ausbau oder Ersatz von Infrastruktur ist ebenso nötig, wie die Pflege der Informatik. Die neuste und beste Infrastruktur nützt heutzutage wenig, wenn die IT-Sicherheit nicht gewährleistet ist. Fällt die IT aus, nützt auch ein neues Seewasserwerk wenig.

Bereits im Januar 2022 stellte die Finanzkommission in Aussicht, 2025 keine zusätzliche Mittel für den strukturellen Personalbedarf zur Verfügung stellen zu wollen. Hintergrund dieser Ankündigung ist die Meinung, neue Stellen müssten durch Effizienzgewinn ermöglicht werden können. In der richtigen Annahme, dass sich Effizienzgewinne nicht sofort einstellen, sind im AFP für die Planjahre 2023/2024 immerhin je 0,2 Prozent der Lohnsumme für den strukturellen Personalbedarf vorgesehen. Für individuelle Lohnmassnahmen bleibt nichts übrig.

In der Budgetdebatte im Herbst 2022 werden sich die Personalverbände mit aller Kraft wieder einbringen und zumindest den Erhalt des Status quo, d.h. 0.4% für strukturelle, aber auch Mittel für individuelle Lohnmassnahmen fordern.

4.4.2 Besoldung und Altersrenten

Löhne 2022

- Neues Lohnsystem mit individueller Lohnerhöhung von 0.4%, keine generelle Lohnerhöhung und keine strukturellen Massnahmen.
- Indexstand Oktober 2021 von 101.6 Punkten (Vorjahr 101.2 Punkte).

Die Altersrenten bleiben unverändert.

4.4.3 Individuelle Lohnerhöhungen seit 2011

Jahr	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 %.		

Jahr	generell	individuell	strukturell	allgemein
2020	0,8	0,4	0,4	
2021	0,0	0,4	0,0	
2022	0,0	0,4	0,0	

4.4.4 NeLo

Die Generalsekretäre-Konferenz (GSK) hat die Inhalte des Projektauftrags für den Review sowie die personellen Besetzungen der vorgesehenen Teilprojekte an der Sitzung vom 26. Januar 2022 beraten. Der Projektauftrag «Review Lohnsystem» der Regierung erging am 1. März 2022.

Seit Einführung des neuen Lohnsystems (NeLo) am 1. Januar 2019 hat die Referenzfunktionskommission (RFK) einige Anpassungsanträge zurückgestellt. Als Begründung wurde angeführt, die beantragten Neuzuteilungen einer Funktion hätten sich nicht auf individuelle Veränderungen der Tätigkeiten zurückführen lassen. Diese hätten Korrekturen von ganzen Funktionsgruppen bewirkt. Nun sollen mit dem anstehenden Review Lohnsystem auch die zurückgestellten Anträge wieder aufgegriffen werden.

Das Projektteam erhebt aus den Departementen die zu prüfenden Anträge. Die Anträge des Verbandes werden über die Delegation der PVK anlässlich der Sozialpartnergespräche vom 12. Juni 2022 eingebracht. Anschliessend wird der Lenkungsausschuss eine allfällige Priorisierung vornehmen.

4.4.5 Haushaltsgleichgewicht 2022plus

An der letzten Mitgliederversammlung konnte noch nicht über die Vorschläge berichtet werden. Der Kantonsrat hat bekanntlich am 30. November 2021 die

prioritären A-Massnahmen grossmehrheitlich bestätigt. Mit Bezug auf personelle Massnahmen betrifft dies „Massnahmen in der Querschnittsaufgabe Personal“ im Umfang von Fr. 1'422'500 (2023), Fr. 658'800 (2024), Fr. 655'700 (ab 2025), was konkret bedeutet:

- Verzicht auf Treueprämien in besonderen Fällen (Pensionierung / Tod) mit einer Streichung von Fr. 130'000 pro Jahr ab 2023,
- Pauschalkürzung Spesenentschädigungen aufgrund von vermehrtem Homeoffice,
- Verzicht auf den strukturellen Personalaufwand im Jahr 2022.

Beschlossen wurden nicht nur Ausgabenkürzungen. Beim Strassenverkehrsamt werden zum Beispiel neue Stellen geschaffen. An die Post AG im Bereich Fahrzeugzulassungen ausgelagerte Arbeiten werden wieder eingelagert. Insgesamt werden beim Strassenverkehrsamt über 600 Stellenprozente neu geschaffen.

4.4.6 Erneuerung HR-Geschäftsmodell

Im Rahmen der Überprüfung der bestehenden Prozesse und Strukturen des Personalmanagements wurde erkannt, dass der Digitalisierungsgrad relativ tief ist, die Administrationsprozesse als relativ kompliziert und der HR-Dienstleistungskatalog (z.B. Arbeitgeber-Marketing, Recruiting, Nachfolgeplanungen, Talent-Management, betriebliches Gesundheitsmanagement usw.) als unvollständig wahrgenommen werden. Als erste Ziele wurden die Stärkung der Standardisierung von Administrativprozessen und Stärkung der dezentralen HR-Beratung (mehr Self-Service für Mitarbeitende und Führungskräfte, Zurverfügungstellung von Tools für administrative Tätigkeiten) gesetzt.

Der Wunsch der Personalverbände zur Schaffung eines zentralen Personalamts mit tatsächlichen Kompetenzen bleibt auf der Agenda.

4.4.7 Lohngleichheitsanalyse GIG

Auf Basis des Referenzmonats Oktober 2020 wurden die Löhne von 6213 Mitarbeitenden berücksichtigt, davon 2711 (43,6 %) Frauen und 3502 (56,4 %) Männer. Insgesamt ist die Lohngleichheit gewährleistet. Im Durchschnitt verdienen Frauen 13,5 Prozent weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 3,1 Prozent weniger. Diese Differenz kann nicht durch Unterschiede der persönlichen Qualifikationsmerkmale oder durch arbeitsplatzbezogene Merkmale erklärt werden. Weil der Wert jedoch innerhalb der Toleranzgrenze von 5 % liegt, liegt keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vor.

Die Regierung sieht keinen Handlungsbedarf. Der Verband behält Entwicklung im Auge.

4.4.8 Sozialpartnerschaft

Anlässlich des Gesprächs vom 12. Januar 2022 wurden die Delegierten der PVK über die "Ergebnisse Lohngleichheitsanalyse" vorab informiert und über

das weitere Vorgehen orientiert. Weiter erfolgte eine Orientierung über den Fahrplan „Review Lohnsystem“. Dankbar entgegengenommen wurde auch die Übersicht zu den strategischen HR-Projekten. Hauptpunkt der Diskussion war die Ausrichtung des Wording für den Aufgaben- und Finanzplan (AFP) in Bezug auf den Personalbedarf.

Im Juni 2022 wird der Präsident des SGKGP als Delegationsmitglied der Personalverbändekonferenz (PVK) am Gespräch mit der Regierung zum Thema „NeLo Review“ teilnehmen. Nicht nur die Departemente, auch die Personalverbände sind eingeladen, Anträge zu stellen. Von diesem Angebot wird der Verband sicherlich Gebrauch machen.

4.4.9 Verschiedenes

- Personalverordnung (Themen von Vernehmlassungen)
Art. 24 und 41 Ausdehnung der Dienstzeit

Die im Rahmen der Covid-19-Epidemie verordnete Ausdehnung der wöchentlichen Dienstzeit wird in der Personalverordnung verankert.

Über die Pandemiezeit hinaus gilt die wöchentliche Dienstzeit somit auch samstags, die tägliche Dienstzeit umfasst den Zeitraum zwischen 05.00 Uhr und 21.00 Uhr. Die Arbeitstätigkeit wird - mit Ausnahme von Piketteinsätzen, Sonderregelungen - innerhalb der Dienstzeit geleistet.

In der Personalverordnung wird Art. 41 Abs. 2 und nicht Art. 24 geändert. Das heisst, konkret wird nicht die Dienstzeit, sondern die Gleitzeit ausgedehnt. Diese Präzisierung ist massgebend für den Anspruch auf Nachtzeitausgleich und Inkonvenienzentschädigungen. Mit dem neuen Absatz 3 zu Art. 24 wird klargestellt, dass für den Anspruch auf Nachtzeitausgleich und Inkonvenienzentschädigungen die Dauer der Dienstzeit massgebend ist.

Wer den Nachtzeitausgleich oder Inkonvenienzentschädigungen beanspruchen will, muss weiterhin die Voraussetzungen nach Art. 39 PersV (Nachtzeitausgleich) oder Art. 86 ff. PersV (Inkonvenienzentschädigungen) erfüllen.

Unter dem Strich bedeutet dies:

- Primär im Homeoffice können die Arbeitszeiten weiterhin sehr flexibel gehandhabt werden,
 - Am Anspruch auf Nachtzeitausgleich oder Inkonvenienzentschädigungen ändert diese Flexibilisierung nichts.
- Art. 114, Verzicht auf Treueprämie in besonderen Fällen

Gestützt auf Art. 114 Abs. 3 erhalten Mitarbeitende eine anteilmässige Auszahlung der Treueprämie, wenn sie nach mehr als zehn Jahren aus dem Arbeitsverhältnis wegen a) Alter oder Invalidität, b) Tod, c) unverschuldeter Arbeitgeberkündigung oder d) unverschuldeter Nichtwiederwahl

ausscheiden. Im Rahmen des Haushaltsgleichgewichtes 2022plus wurde Abs. 3 von Art. 114 mit Wirkung ab 1. Januar 2023 gestrichen.

- Erhöhung Kilometerentschädigung

Angesichts der hohen Treibstoffpreise wurde das Finanzdepartement ersucht, die Kilometerentschädigung von aktuell Fr. 0.70/km zugunsten derjenigen Mitarbeitenden angemessen zu erhöhen, welche ihr Privatfahrzeug zur Verrichtung ihrer beruflichen Tätigkeit zur Verfügung stellen (müssen). Mitarbeitende, zu deren Aufgabenbereich Betriebskontrollen gehören, sind beruflich teilweise über 10'000km/Jahr unterwegs. Das Begehren wurde mit der Begründung (vorerst) abgelehnt, im Jahre 2021 und in den Jahren davor habe der Spritpreis über dem Referenzpreis von Fr. 1.67/Liter gelegen. Da in den vorangegangenen Jahren die Entschädigung aufgrund vergleichsweise tiefen Spritpreisen nicht reduziert wurde, wird diese im Moment auch nicht erhöht.

- Pikettregelungen

Zurzeit werden die Pikettregelungen in den einzelnen Departementen und Abteilungen überprüft. Das Hauptaugenmerk wird auf die Frage gelegt, ob die unterschiedlichen Regelungen sachlich begründet sind oder nicht. Als dann werden Anträge zur Anpassung der Pikettregelungen gestellt.

4.4.10 Fazit

Das Ergebnis 2021 ist erfreulich. Diverse ParlamentarierInnen forderten deshalb bereits im Verlaufe des vergangenen Jahres Steuersenkungen. Es wurde festgestellt, dass die Personalausgaben gekürzt, oder zumindest nicht erhöht wurden. Es ist dem Verband auch nicht entgangen, dass z.B. an der Abstimmung des Kantonsrats zum Budget 2022 am 29. November 2021 ganze 13 1/3 % der Parlamentarierinnen und Parlamentarier ihre Stimme nicht abgegeben haben.

Es scheint also nicht nur Kantonsrätinnen und -räte zu geben, die den Kantonsmitarbeitenden wenig Wertschätzung entgegenbringen. Es gibt auch solche, die dem Auftrag der Wählerinnen und Wähler nicht gerecht werden. Als Steuerzahler und Wähler dürfte man von den Gewählten erwarten, dass diese insbesondere an wichtigen parlamentarischen Abstimmungen teilnehmen.

Im Parlament sitzt eine Vielzahl von Unternehmern, die nicht müde werden zu betonen, wie sehr ihnen das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden am Herzen liegt. Wenn ihnen bewusst ist, dass der Erfolg des eigenen Unternehmens von der Motivation der Mitarbeitenden abhängt, wäre es begrüssenswert, wenn diese Erkenntnis während Debatten oder Abstimmungen mit Auswirkung auf die kantonalen Angestellten erhalten bliebe. Die Arbeitsmoral und Effizienz der kantonalen Mitarbeitenden ist zu einem massgeblichen Teil auch von der Lohnentwicklung abhängig.

4.5 Pensionskasse

Per Ende 2021 betrug der provisorische Deckungsgrad 108.91 %. Die Sparguthaben der aktiv Versicherten wurden auch im Jahr 2021 mit 2 % verzinst.

Die Rendite konnte 2021 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert werden. Diese betrug im abgeschlossenen Jahr 7.9 % (noch nicht testiert).

Konkrete Vergleichszahlen von grösseren Pensionskassen sind leider noch nicht publiziert. Zwar führten Pandemie-Unsicherheiten an den Finanzmärkten zu teils starken Schwankungen, doch sollen die Jahresendergebnisse der Pensionskassen laut Handelszeitung nicht nur positiv, sondern überraschend gut ausfallen.

4.6 Gemeinden

4.6.1 Seit der letzten Versammlung fand keine Schlichtungsverhandlung der Schlichtungsstelle in Personalsachen der St. Galler Gemeinden statt. Pendent ist ein einziges Gesuch.

4.6.2 Das Amt für Gemeinden und Bürgerrecht konnte bisher noch keine Zahlen zu den Gemeindefinanzen 2021 liefern, da noch gar nicht alle Rechnungen von einzelnen Gemeinden abgenommen wurden.

Im vergangenen März veröffentlichte das St. Galler Tagblatt einen Artikel zu den Gemeindebudgets 2022. Keine der 19 erwähnten Gemeinden will den Steuerfuss erhöhen. Etwa die Hälfte dieser Gemeinden schlägt die Beibehaltung, die zweite Hälfte will den Steuerfuss sogar senken. Auch aus den tendenziell eher strukturschwächeren Gemeinden, z.B. aus dem Toggenburg, hört man von beschlossenen Steuersenkungen oder zur Abstimmung vorgelegte Steuersenkungen.

Aus dem Sturm der hoffentlich überwundenen Covid-19-Pandemie scheinen nicht nur der Kanton, sondern auch die Gemeinden - wenigstens was die finanzielle Seite betrifft - seetüchtig herausgekommen zu sein.

4.7 Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand

Im Vereinsjahr 2021 mussten ganze 81 Austritte entgegengenommen werden. Es ist nicht nur eine grössere Anzahl Mitglieder verstorben. Hinzu kommt eine stattliche Anzahl Mitglieder, welche sich beruflich neu orientierten oder verbandsmüde sind. In der Presse war zu lesen, dass „Corona“ die Lust auf Vereins- oder Verbandszugehörigkeit stark dämpfte und auf breiter Ebene ein regelrechter Exodus zu spüren war.

Ein Lichtblick ist die Tatsache, dass der Erhalt der Mitgliederrechnung 2022 keine Austrittswelle auslöste. Hinterbliebene meldeten nachträglich Todesfälle, Neopensionäre wollen sich von jeglichen Fesseln befreien. Ohne Angaben von Gründen haben nur wenige Mitglieder den Verband verlassen.

Zwecks Akquirierung von Neumitgliedern wurden ein kurzes Infoblatt und ein Flyer mit Beispielen von Vergünstigungen gestaltet. Ziel ist es, Interessenten aufzuzeigen, welche Leistungen Mitglieder vom Verband und den Partnern erhalten. Die Informationen zum Verband sind bewusst kurz gehalten. Der mehrfarbige Flyer soll dazu animieren, auch die Website des Zentralverbands zu besuchen und die Angebote zu sichten.

Wachstum hilft jedem einzelnen Mitarbeitenden, jedem einzelnen Mitglied. Mit mehr Mitgliedern hat der Verband mehr Gewicht. Gerade in Diskussionen mit Parlamentariern, die wiedergewählt werden möchten, ist die Stimmkraft aller Mitglieder und deren Angehörigen ein wichtiges Argument. Das ist umso wichtiger, als Parlamentarier teilweise das Gefühl zu haben scheinen, in der Verwaltung sei die Arbeitslast tief resp. Mitarbeitende seien teilweise gar nicht ausgelastet. Nach wie vor braucht es viel Überzeugungskraft. Um genügend Gehör zu verschaffen, braucht es eine breite und grosse Mitgliederbasis.

Es laufen Gespräche mit der Geschäftsstelle der Vereinigung St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten um zu klären, wie sich der Verband in den Gemeinden besser positionieren kann.

Nicht nur die Parlamentarier, sondern auch Mitarbeitende müssen von der Wichtigkeit der Verbandstätigkeit überzeugt werden. Was der Verband in den letzten Jahren erreicht und wie z.B. auf die Gestaltung von Verordnungen und Abstimmungen Einfluss genommen werden kann, ist Vielen gar nicht bewusst. In einem weiteren Schritt werden die Mitglieder mit Unterlagen bedient und animiert, Arbeitskolleginnen zum Verbandsbeitritt zu überzeugen.

4.8 Ausblick

Es werden Anträge zum Review Lohnsystem (NeLo) für das sozialpartnerschaftliche Gespräch am 12. Juni 2022 gesammelt. Weiter ist der Verband bestrebt, neue Mitglieder zu gewinnen. Es laufen Vorbereitungen für die kantonsrätliche Budgetdebatte 2022. Die Herausforderungen, welche die unmittelbare Zukunft mit sich bringt, sollen gestärkt angenommen werden. Das Interesse der Mitarbeitenden an einem Personalverband mit breiter und grosser Basis sollte in den vergangenen Monaten eher gewachsen, statt gesunken sein. Arbeiten Mitarbeitende weiterhin wenigstens teilweise im Homeoffice, tauchen früher oder später vermehrt Fragen betreffend Wahrung von Karrierechancen, der IT-Sicherheit oder zum Beispiel Fragen rund um die Arbeitseffizienz auf. Wer im Homeoffice arbeitet, soll produktiver sein, gleichzeitig sollen die Kompetenzen bzgl. Teamfähigkeit abnehmen. Diskutabel ist der Ansatz, im Homeoffice arbeitende Angestellte aufgrund höherer Effizienz weniger Stunden arbeiten zu lassen oder für die gleiche Arbeitszeit höher zu entschädigen. Allenfalls braucht es besondere Massnahmen, die Teamfähigkeit zu erhalten oder zu fördern.

4.9 Vizepräsident Michael Greter lässt über den Jahresbericht abstimmen. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt und mit einem Applaus verdankt.

5. Abnahme von Jahresrechnung und Revisorenbericht 2021

Die Jahresrechnung schliesst mit einem Verlust von Fr. 2'078.84. Die Courtagen sind wesentlich tiefer ausgefallen als budgetiert. Es mussten Mitgliederbeiträge von Fr. 3'704.80 abgeschrieben werden.

Ein Mitglied fragt, was der Nutzen des Beitrags an den Zentralverband ist. Der Präsident erwähnt, dass die Rechtsschutzversicherung nur über den Zentralverband abgeschlossen werden kann. Die Weiterführung der Rechtsschutzversicherung ist allerdings unsicher, weil die Mitgliederzahlen laufend abnehmen und somit das Volumen sinkt. Die Versicherung kostet Fr. 9.00 pro Mitglied.

Eine weitere Diskussion zur Jahresrechnung 2021 wird nicht gewünscht.

Die Revision der Rechnung erfolgte wiederum durch Cornelia Mettler und Caroline Nussbaumer. Die Jahresrechnung 2021 und der Revisorenbericht werden einstimmig genehmigt. Dem Vorstand wird Décharge erteilt.

6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2023 und Genehmigung des Voranschlags für das 106. Verbandsjahr 2022

Die Jahresbeiträge wurden aufgrund der tieferen Mitgliederzahl mit Fr. 46'300.00 budgetiert. Die Entschädigung an den Vorstand wurde um Fr. 3'000.00 reduziert. Der Beitrag an den Zentralverband und die Aufwendungen für die Rechtsschutzversicherung wurden entsprechend dem Ergebnis 2021 tiefer angesetzt. Insgesamt wird für das Jahr 2022 ein Verlust von Fr. 2'950.00 budgetiert.

Der Vorstand schlägt vor, die Jahresbeiträge für das Jahr 2023 wie folgt festzusetzen:

- Fr. 50.00 für die Aktivmitglieder
- Fr. 25.00 für die Passivmitglieder

Über den Voranschlag 2022 und die Jahresbeiträge 2023 wird keine Diskussion gewünscht. Sie werden einstimmig genehmigt.

7. Varia

Wird nicht benutzt.

Nach dem statutarischen Teil lädt der Verband zu einem Apéro riche (Catering Restaurant Bierfalken) ein.

Für das Protokoll:

Pascal Knaus