



ST.GALLER KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

JAHRESBERICHT 2021

zur

Mitgliederversammlung vom 17. Mai 2022

I. Organisation

1. VORSTAND

Präsident

Nico Gächter Rechtsanwalt Rosenbergstrasse 42b, 9000
St.Gallen

Vizepräsident

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

Sekretariat

rtwp rechtsanwälte¬are Rosenbergstrasse 42b, 9000
St.Gallen

Kassier

Nico Gächter 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

REVISORINNEN

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, lic.iur., August		22.3.1993
Kaufmann, Dr. iur., Remi		29.3.2004
Bischof, Marcel		29.3.2004
Egger, Peter		29.3.2004
Casaulta, Gion Pieder		14.3.2005
Lindegger, Peter		17.9.2020

3. KOLLEKTIVMITGLIEDER

Personalverband der Stadt St.Gallen

4. MITGLIEDERBEWEGUNG

Bestand	Aktive	Passive	Total
1. Januar 2021	850	251	1'101
31. Dezember 2021	740	280	1'020

An die ordentliche
Mitgliederversammlung des
SGKGP

St. Gallen, 12 April 2022

Revisionsbericht

Geschätzter Präsident
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Die unterzeichnenden Revisorinnen haben gestützt auf Art. 18 der Statuten auftragsgemäss die Jahresrechnung 2021 des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbands (SGKGP) geprüft.

Die Jahresrechnung wurde durch den Kassier Nico Gächter sauber geführt und gab zu keinerlei Beanstandungen Anlass. Die Verbuchungen wurden korrekt vorgenommen und stimmten mit den Belegen überein.

Die Jahresrechnung 2021 schliesst mit einem Verlust von CHF 2'078.84 ab.

Wir beantragen somit Folgendes:

1. Die Jahresrechnung 2021 des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbands (SGKGP) sei zu genehmigen.
2. Dem gesamten Vorstand des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbands (SGKGP) sei unter Verdankung der geleisteten Arbeit Déchargé zu erteilen.

Die Revisorinnen


Cornelia Mettler


Caroline Nussbaumer

III. BERICHT ÜBER DAS 105. VERBANDSJAHR 2021

1. Vorbemerkung

Die letzte Versammlung haben wir bekanntlich aufgrund der ausserordentlichen Situation im vergangenen September 2021 durchgeführt. Die nachfolgende Berichterstattung umfasst dementsprechend nicht ein volles Jahr, sondern nur einige Monate.

2. Rahmenbedingungen

2.1. Rechnung 2021 Kanton St.Gallen

Sie können sich erinnern: Für das Jahr 2021 budgetierte die Regierung vor dem Hintergrund der grassierenden Covid-19-Pandemie ein operatives Defizit in Höhe von CHF 242.8 Mio. Wider Erwarten resultierte ein operativer Ertragsüberschuss von CHF 160.1 Mio. Die Differenz von rund CHF 403 Mio. setzt sich namentlich aus einer höheren Gewinnausschüttung der Schweizerischen Nationalbank von CHF 156.5 Mio., höheren Steuereinnahmen von CHF 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.

2.2 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 CHF 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, es seien für die Finanzplanung der Jahre 2023 bis 2025 weitere Aufwandüberschüsse zu erwarten. Anfang 2022 rechnete die Regierung für die folgenden Jahre noch mit einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung. Angesichts der aktuellen Situation rund um den Ukrainekonflikt 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.

Zum Personal

3.1. 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, haben wir als Zeichen der Wertschätzung verstanden.

Wenig Verständnis haben wir für die Verlautbarung der Finanzkommission, 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 von Stellen im Bereich der IT-Sicherheit sollte eigentlich 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 die das Funktionieren der Infrastrukturen zu gewährleisten.

Ein Beispiel: Der Presse konnten Sie entnehmen, 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 Bodensee-wasser reicht im Notfall nur einige Stunden. Deshalb müssen CHF 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 uns 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.

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

3.2. Besoldung und Altersrente

Löhne 2022

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

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	allgemein
2020 0,8	0,4	0,4	
2021 0.0	0,4	0,0	
2022 0.0	0,4	0,0	

3.4. 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. Wir als Verband bringen unsere Anträge über die Delegation der PVK anlässlich der Sozialpartnerggespräche vom 12. Juni 2022 ein. Anschliessend wird der Lenkungsausschuss eine allfällige Priorisierung vornehmen.

3.5. Haushaltsgleichgewicht 2022plus

An der letzten Mitgliederversammlung konnten wir für die Vorschläge noch nicht berichten. 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 CHF 1'422'500 (2023), CHF 658'800 (2024), CHF 655'700 (ab 2025), was konkret bedeutet:

- Verzicht auf Treueprämien in besonderen Fällen (Pensionierung / Tod) mit einer Streichung von CHF 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.

3.6. 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, Zuverfügungstellung von Tools für administrative Tätigkeiten) gesetzt.

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

3.7. 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 – wie es im Bericht so „schön“ heisst – keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vor.

Die Regierung sieht keinen Handlungsbedarf. Wir behalten die Entwicklung im Auge.

3.8. Sozialpartnerschaft

Anlässlich des Gesprächs vom 12. Januar 2022 wurde die Delegierten der PVK über die "Ergebnisse Lohngleichheitsanalyse" vorab informiert und über das weitere Vorgehen orientiert. Weiter erfolgte eine Orientierung über den Fahrplan das Vorgehen vom „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 werden wir sicherlich Gebrauch machen.

3.9. Verschiedenes

- Personalverordnung (Themen von Vernehmlassungen)

o Art. 24 und 41 Ausdehnung der Dienstzeit / Gleitzeit

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 Dienstzeit, sondern die Gleizeit 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 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 haben wir das Finanzdepartement ersucht, die Kilometerentschädigung von aktuell CHF 0.70/km zugunsten derjenigen Mitarbeitenden angemessen zu erhöhen, welche ihr Privatfahrzeug zur Verrichtung ihrer beruflichen Tätigkeit zur Verfügung stellen (müssen). Mitarbeiter, 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 CHF 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**

Wir überprüfen zurzeit die Pikettregelungen in den einzelnen Departementen und Abteilungen. Das Hauptaugenmerk legen wir auf die Frage, ob die unterschiedliche Regelung sachlich begründet sind oder nicht. Alsdann werden wir Anträge zur Anpassungen der Pikettregelungen stellen.

3.10 Fazit

Das Ergebnis 2021 ist erfreulich. Diverse ParlamentarierInnen forderten deshalb bereits im Verlaufe des vergangenen Jahres Steuersenkungen. Wir stellen nicht nur fest, dass die Personalausgaben gekürzt, oder zumindest nicht erhöht werden. Uns ist auch nicht entgangen, dass z.B. an der Abstimmung des Kantons-

rats 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 von 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. 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.

5. Gemeinden

- 5.1. Seit der letzten Versammlung fand keine Schlichtungsverhandlung der Schlichtungsstelle in Personalsachen der St.Galler Gemeinden statt. Pendent ist ein einziges Gesuch.
- 5.2. 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 weite 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 vorgelegten 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.

6. Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand

- 6.1.** Im Vereinsjahr 2021 mussten wir ganze 81 Austritte entgegennehmen. 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 hat nur eine Handvoll Mitglieder den Verband verlassen.

Zwecks Akquirierung von Neumitgliedern haben wir ein kurzes Infoblatt und einen Flyer mit Beispielen von Vergünstigungen gestaltet. Ziel ist es, Interessen aufzuzeigen, welche Leistungen Mitglieder von uns und unseren Partnern erhalten. Die Information zum Verband haben wir bewusst kurz gehalten. Der mehrfarbige Flyer soll dazu animieren, auch die Homepage des Zentralverbands zu besuchen und die Angebote zu sichten.

Wachstum hilft jedem einzelnene Mitarbeitenden, jedem einzelnen Mitglied. Je mehr Mitglieder wir haben, desto mehr Gewicht haben wir. 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 uns genügend Gehör zu verschaffen, brauchen wir eine breite und grosse Mitgliederbasis.

Wir sind im Dialog mit der Geschäftsstelle der Vereinigung St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten und klären, wie wir uns als Personalverband in den Gemeinden besser positionieren können.

Nicht nur die Parlamentarier, auch Mitarbeitende müssen von der Wichtigkeit unserer Verbandstätigkeit überzeugt werden. Was der Verband in den letzten Jahren erreicht und wie wir z.B. auf die Gestaltung von Verordnungen und Abstimmungen Einfluss nehmen und nehmen können, ist Vielen gar nicht bewusst. In einem weiteren Schritt werden wir unsere Mitglieder mit Unterlagen bedienen und diese animieren, Arbeitskolleginnen zum Verbandsbeitritt zu überzeugen.

7. Ausblick

Wir

- sammeln Anträge zum Review Lohnsystem (NeLo) für das sozialpartnerschaftliche Gespräch am 12. Juni 2022,
- sind bestrebt, die Mitgliederstruktur möglichst rasch zu erweitern,
- bereiten uns auf die kantonsrätliche Budgetdebatte 2020 vor

und wollen gestärkt die Herausforderungen annehmen, welche die unmittelbare Zukunft mit sich bringt. 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.

Die Verbandsarbeit ist vielschichtig und interessant. Wir bedanken uns bei Ihnen für Ihre Unterstützung.

St.Gallen, 17. Mai 2022

Für den SGKGP

Nico Gächter, Präsident