

PROTOKOLL

**der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 28. September 2021
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal**

Vorsitz: Nico Gächter, Präsident

Anwesend: 53 Mitglieder

Zeit: 18.15 - 19.20 Uhr

Ort: Pfalz Keller

Protokoll: Pascal Knaus

GESCHÄFTSORDNUNG

1. Begrüssung
2. Wahl Protokollführer und Stimmenzähler
3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 17. September 2020
4. Abnahme des Berichtes über das 104. Verbandsjahr 2020
5. Abnahme von Jahresrechnung und Revisorenbericht 2020
6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2022 und Genehmigung des Voranschlags für das 105. Verbandsjahr 2021
7. Varia

1. Begrüssung

Im Namen des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonalverbandes begrüsst der Präsident Nico Gächter die trotz den herrschenden Umständen und einiger kurzfristiger Abmeldungen recht zahlreich erschienenen Verbandsmitglieder.

Als Gäste begrüsst der Präsident die Ehrenmitglieder, darunter langjährige Präsidenten bzw. langjährige Vorstandsmitglieder:

- Elisabeth Eberle Uhler
- August Holenstein
- Peter Egger
- Gion Pieder Casaulta

Das an der letzten Mitgliederversammlung ernannte Ehrenmitglied Benno Lindegger lässt sich krankheitshalber entschuldigen.

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

Respekt gehört all jenen Mitarbeitenden, die angesichts der Widrigkeiten ihre Arbeitsleistungen trotzdem oder sogar Mehrleistungen erbracht haben und immer noch erbringen. Damit sind nicht nur die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen gemeint. Auch die Mitarbeitenden in den Departementen ausserhalb des Gesundheitsdepartements leisten Aussergewöhnliches. Anfeindungen haben zugenommen und Dienstleistungsempfänger sind zunehmend gereizt.

Dieses Jahr findet die Versammlung hoffentlich das letzte Mal im Herbst statt. Auch im laufenden Vereinsjahr war 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, wird der formelle Teil bewusst kurz gehalten und dafür der anschliessende informelle Teil verlängert.

Nebst den Ehrenmitgliedern sind keine weiteren Gäste anwesend. Andrea Schöb, die Präsidentin der Personalverbändekonferenz lässt sich entschuldigen. Sie muss oder darf an einem Workshop teilnehmen.

Der Präsident hat die Mitglieder bewusst vor den Ehrenmitgliedern begrüsst. Dies ist nicht aus Respektlosigkeit geschehen. Der Personalverband vertritt die Interessen der Mitglieder. Sie stehen im Zentrum und sollen sehen und hören, wofür sich der Verband einsetzt, was bereits erreicht wurde und was noch erreicht werden soll.

Seitens des Vorstands lassen sich Jean-Pierre Gubser, Franz Keel und Patric Vetsch entschuldigen.

Es sind 53 Mitglieder anwesend. Das absolute Mehr beträgt somit 27.

Die Traktandenliste wurde rechtzeitig zugestellt. Der Jahresbericht wird erst nach der Versammlung auf der Webseite publiziert. Die Verbandsrechnung wurde später als erhofft auf die Webseite 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:

- Wolfgang Göldi
- Wilfried Meier

Die Protokollführung wird von Aktuar Pascal Knaus übernommen.

3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 17. September 2020

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

4. Abnahme des Berichtes über das 104. Verbandsjahr 2020

4.1 Allgemeines

Der Präsident geht nachfolgend auf Entscheidungen ein, welche seit der letzten Versammlung bezogen auf die Interessen der Mitglieder gefallen sind, was zurzeit mit anderen Verbänden diskutiert wird und was in Zukunft zu erwarten ist. Der Bericht wird auf der Webseite publiziert. Interessierte können dem Bericht weitere Details entnehmen.

4.2 Rechnung 2020

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 179 Mio. Franken sogar um 60.6 Mio. Franken höher aus als 2019. Dieses

Ergebnis fällt um 153 Mio. Franken besser aus als budgetiert. Zu diesem Ergebnis haben massgeblich die Gewinnausschüttungen der Schweizerischen Nationalbank und die Kantonssteuer beigetragen, die 103.4 Mio. Franken resp. 56.3 Mio. Franken über Budget lagen.

4.3 Budget 2021 / 2022

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 242.8 Mio. Franken ausgegangen. Für die Finanzplanjahre 2022 bis 2024 erwartete die Regierung wiederum operative Aufwandüberschüsse in Höhe von 160 bis 220 Mio. Franken. 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, dass Steuererhöhungen nicht auszuschliessen seien. Im Fokus stehen im Moment keine Einnahmensteigerungen durch Steuererhöhungen, sondern Massnahmen zur Ausgabensenkung.

Unter dem Titel „Haushaltsgleichgewicht 2022plus“ hat der Kantonsrat bekanntlich den Abbau des strukturellen Defizits im Umfang von 120 Mio. Franken beschlossen. Dieser Abbau ist etappenweise bis 2024 zu vollziehen.

Innerhalb der Personalverbändekonferenz 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 wären eine Orientierung der Mitglieder des SGKGP vorgesehen gewesen und Regierungsrat Marc Mächler mit kritischen Detailfragen konfrontiert worden. Details zu den in Aussicht gestellten Massnahmen können im Moment leider keine präsentiert werden. Regierungsrat Marc Mächler bliebe heute stumm. Die Vorabinformation zuhanden der Delegierten der Personalverbändekonferenz 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.

Das Budget 2022 wird ebenfalls 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, darf wohl davon ausgegangen werden, dass die effektiven Mindereinnahmen nicht die prognostizierten -15% bei den juristischen Personen und -2.5% bei den natürlichen Personen ausmachen.

Die Gemeinden Berg, Muolen sowie Rorschach haben trotz Corona eine Steuersenkung 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, wird sich in den nächsten Tagen und Wochen zeigen, wenn die Budgets 2022 präsentiert werden.

4.4 Personal

4.4.1 Lohn

Die Regierung schlug für das Jahr 2021 0,4 % für individuelle Lohnerhöhungen und 0,4 % für strukturelle Massnahmen vor. Dieser Vorschlag wurde angesichts der volatilen Stimmungslage aufgrund der Pandemie fast schon dankend entgegengenommen.

Die kantonsrätliche Finanzkommission schlug anfänglich nur 0,4 % für individuelle Lohnerhöhungen und kein Geld für strukturelle Massnahmen vor. Nach Interventionen der Verbände und intensiven Diskussionen wurde der Vorschlag der FIKO zu Handen des Kantonsrats immerhin auf 0,4% und 0,2% angepasst.

Sie erinnern sich an die Worte von Benno Lindegger heute vor 376 Tagen. Seine langjährige Erfahrung stimmte ihn pessimistisch. Er meinte, 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 Aufgaben- und Finanzplan für Lohnmassnahmen ein Anteil von 0,6%, davon mindestens 0,4% für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Die Personalverbände sind sich bewusst, dass die Forderung nach zusätzlichen Lohnerhöhungen aktuell utopisch ist und kurz- bis mittelfristig utopisch bleibt. Ohne dem Entscheid der Personalverbändekonferenz vorzugreifen, gilt es wohl die im Aufgaben- und Finanzplan vorgesehenen 0,6% durchzusetzen.

4.4.2 NELO

Per Ende Dezember 2021 läuft der Besitzesstand im Sinne von Art. 173 Abs. 2 Personalverordnung 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 sogenannter Review folgen. Mit Unterstützung einer externen Beratung sollen einzelne Systemkomponenten überprüft werden. Das Konzept dazu ist noch in Ausarbeitung.

Es soll keine Grundsatzdebatte zu NELO vom Zaun gerissen werden. Konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge können via Personalverbändekonferenz und Sozialpartnerggespräche angebracht werden. Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge nimmt der Präsident entgegen.

4.4.3 HR-Strategie / HR-Geschäftsmodell

Mitarbeitende sind motiviert, wenn ein gutes Arbeitsklima herrscht, die individuelle Tätigkeit interessant ist und die Arbeitsleistung angemessen entschädigt wird. Die meisten Mitarbeitenden setzen sich mit der Personalpolitik des Kantons und der Gemeinden nicht auseinander. Die Wenigsten haben sich mit den Fragen befasst, wie das Personalwesen organisiert ist und wie die Zuständigkeiten geregelt sind. Das soll verbessert werden.

An der nächsten Mitgliederversammlung wird der neue Leiter des Personalamts, Michel Möglich, teilnehmen. Er hat die Leitung des kantonalen Personalamts von Primus Schlegel per 1. September 2021 übernommen. Im Moment ist er dabei, die Mitarbeitenden kennen zu lernen und sich in die laufenden Projekte einzuarbeiten. Zu den aufwändigsten und aus Sicht der Mitarbeitenden im Ergebnis spürbarsten Projekten gehören die Erneuerung des HR-Geschäftsmodells des Kantons sowie die Entwicklung der HR-Strategie. Soweit es der Projektstand zulässt, wird und Michel Möglich an der nächsten Versammlung hierzu Red und Antwort stehen.

In einer ersten Phase werden die bestehenden Prozesse und Strukturen des Personalmanagements überprüft und die Entscheidungsgrundlagen für die Ausgestaltung des künftigen HR-Geschäftsmodells erarbeitet. In einer zweiten Phase will die Regierung bis Mitte 2022 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 kann das Optimierungspotential aus Sicht der HR-Leistungsbezüger dargestellt werden. Schliesslich interessiert nicht nur, was besser gemacht werden könnte. Das ermittelte Optimierungspotential soll auch genutzt werden.

Die Entwicklung einer HR-Strategie als künftige Grundlage der Regierung für alle personalpolitischen Massnahmen wird als Kulturprozess verstanden. Im Strategiepapier sollen die übergeordneten Rahmenbedingungen, Leitlinien, Stossrichtungen und Massnahmen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zwischen Kanton und Mitarbeitenden festgelegt werden. Auch die Personalverbändekonferenz ist in den Prozess eingebunden. Es wird mit zwei Fokusgruppen gearbeitet, die eine top-down und eine bottom-up Sichtweise einbringen. Die eine Gruppe arbeitet sich von der Allgemeinbetrachtung zur Einzelbetrachtung durch, die zweite Gruppe arbeitet systemisch umgekehrt. Die Zu-

sammensetzung der Fokusgruppen berücksichtigt nicht nur alle Hierarchiestufen, sondern auch Diversity-Aspekte.

4.4.4 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 Prozent beträgt, wird sich zeigen.

4.4.5 Zusammenlegung Ombudsstelle / Meldestelle für Missstände

Anfang 2020 wurde in der 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 in diesem Sinne entschieden, dass auf die Zusammenlegung der Ombudsstelle mit der Meldestelle für Missstände verzichtet wird.

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 Mitarbeitenden 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.

4.4.6 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 sich die Delegierten dank Vorabinformationen - wenigstens im kleinen Kreis - Gedanken zu Stellungnahmen oder zu treffenden Massnahmen machen können, bevor die Regierung die Öffentlichkeit orientiert. Die Delegierten schätzen das Vertrauen und nutzen den Informationsvorsprung.

4.4.7 Verschiedenes

- Nachtrag Personalverordnung (Änderungen ab 1. August 2021)
Auf kantonaler Ebene wurde der Betreuungsurlaub eingeführt. Das heisst für die Betreuung eines 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 zehn 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.

Die Erhöhung ist notwendig, weil das hinterlegte Fondskapital bald aufgebraucht ist. Es 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 Fr. 25.00 pro Mittagessen haben, sondern Anspruch auf die effektiven Kosten, maximal Fr. 25.00. Die effektiven Ausgaben müssen also belegt werden können.

4.5 Pensionskasse

Die Pensionskasse hat im Vergleich mit anderen Pensionskassen ein erfolgreicherer 2020 hinter sich. Die Rendite betrug nach Kosten 4,37 %. Im Vergleich dazu schlossen z.B. die Pensionskassen der grossen Finanzinstitute UBS AG und Crédit Suisse mit 3,84 % resp. 4,09 % deutlich schlechter ab.

Per Ende 2020 betrug der Deckungsgrad 103,28%. Aufgrund dieses Ergebnisses verzinste die Pensionskasse 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.

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 von 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 Webseite der Pensionskasse (www.sgkp.ch) tun. Angehende Rentnerinnen und Rentner können sich an kostenlosen Informationsveranstaltungen orientieren. Die nächsten Veranstaltungen finden am 27. Oktober 2021 in Heerbrugg und am 3. November 2021 in St. Gallen statt.

4.6 Gemeinden

Rückblickend kann festgestellt werden, dass sich mehrheitlich Gemeindeangestellte mit personalrechtlichen Fragen an den Verband wenden. Nicht bekannt ist, warum dies so ist.

Der Präsident durfte seit seinem Amtsantritt als Arbeitnehmersvertreter 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.

Unabhängig von der politischen Zusammensetzung der Exekutiven und Gemeindeparlamente soll der Dialog mit den Gemeindepräsidenten gefördert werden. Insbesondere sollen sie für die Anliegen der Angestellten sensibilisiert werden.

4.7 Verbandstätigkeit und Mitgliederbestand

Der Vorstand erledigte seine Arbeiten aufgrund der Corona-Situation im Verbandsjahr 2020 / 2021 bezogen auf die Anzahl der vorstandsinternen Sitzun-

gen zurückhaltend. In den übergeordneten Gremien und Arbeitsgruppen nahm der Präsident aktiv teil.

Auch im Vereinsjahr 2020 und im laufenden Jahr mussten bereits einige Verbandsaustritte entgegengenommen werden. 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 der Kanton und der Grossteil der Gemeinden nicht nur Austritte aus dem Erwerbsleben nicht mitteilen. Auch Neueintritte werden nicht mitgeteilt. Einige wenige Gemeinden motivieren neue Angestellte zum Verbandsbeitritt oder melden diese gleich selber an.

Dem Mitgliederschwund soll entgegengewirkt werden. Die Mitglieder sollen künftig aktuell per E-Mail über die Tätigkeit des Vorstands und der Personalverbändekonferenz informiert werden. Mitglieder sollen mitverfolgen können, woran gearbeitet wird und was die Arbeit bewirkt. Die Mitglieder sind gleichzeitig gefordert. Sie sollen mitteilen, wo der Schuh drückt. Je breiter Anliegen abgestützt sind oder je konkreter Anliegen vorgebracht werden können, desto grösser sind die Erfolgchancen. Konkret soll auch der Dialog mit den Mitgliedern verstärkt werden.

Eine aktivere Kommunikation erscheint notwendig. Nicht allen Mitgliedern und schon gar nicht potentiellen Neumitgliedern ist bewusst, was bereits erreicht wurde. 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 und Arbeitskollegen auf die Tätigkeit des Verbandes und die Angebote hinzuweisen und sie zu einem Verbandsbeitritt einzuladen und zu motivieren.

4.8 Ausblick

Aus den Rückmeldungen 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 darf nicht vernachlässigt werden. Umso wichtiger ist es, den Mitgliederstamm über alle Gesinnungs- und Parteigrenzen hinaus zu stärken. Wenn es gelingt, den Mitarbeitenden - d.h. den aktuellen und hoffentlich künftigen Mitgliedern - die Leistungen und Errungenschaften näher zu bringen, steigen hoffentlich auch die Chancen, das bürgerliche Lager mehr für die Anliegen der Mitarbeitenden zu sensibilisieren.

Der Weg zum Ziel führt aber auch über die Webseite des Verbandes. Leider gab es technische Probleme. Es laufen mit dem Zentralverband Abklärungen. Das Ziel wäre, mit geringem Kostenaufwand eine neue Webseite aufzusetzen, die auch technisch auf dem neusten Stand ist.

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

- 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 2020

Die Jahresrechnung und das Budget 2020 wurden auf der Verbandsw Webseite aufgeschaltet. Die Revision der Rechnung hat stattgefunden, der Revisionsbericht wird anschliessend präsentiert.

Die Rechnung 2020 präsentiert sich erfreulicher als die Rechnung des Vorjahres. Statt eines budgetierten Verlustes von Fr. 1'950.00 resultiert ein Verlust von Fr. 1'711.65.

Zum besseren Ergebnis haben nicht nur die Mehreinnahmen aufgrund der Beitragserhöhung gesorgt, sondern auch die tieferen Ausgaben. Coronabedingt erfolgten die meisten Besprechungen telefonisch.

Der budgetierte Verlust wurde leicht unterschritten. Mit dem Versicherungsbroker konnte noch keine Einigung erzielt werden. Der budgetierte Eingang der Kickbacks im Umfang von Fr. 4'000.00 wurde noch nicht realisiert.

Die Revisorinnen erledigten ihre Arbeit gewissenhaft. Als Folge eines Hinweises seitens Revision ist eine kleine Korrektur in der auf der Webseite publizierten Rechnung erfolgt. In der Rechnung 2020 fehlt der Beitrag an die Personalverbändekonferenz. Der Beitrag 2020 zugunsten der Personalverbändekonferenz wurde bereits im Vorjahr verbucht.

Eine Diskussion zur Jahresrechnung 2020 wird nicht gewünscht.

Die Revision der Rechnung erfolgte wiederum durch Cornelia Mettler und Caroline Nussbaumer. Der Revisorenbericht wird verlesen. In der anschliessenden Abstimmung werden die Jahresrechnung 2020 und der Revisorenbericht einstimmig genehmigt. Dem Vorstand wird Décharge erteilt.

6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2022 und Genehmigung des Vorschlags für das 105. Verbandsjahr 2021

- 6.1 Das Budget 2021 basiert auf der Annahme, dass der Versicherungsbroker

die offenen Kickbacks wie vorgesehen im Laufe des Jahres 2021 zahlt. Erfolgt die Zahlung, ist das Budget ausgeglichen.

Die Aufwandseite für das Jahr 2021 ist im Total tiefer als im Vorjahr. Die erwarteten Kosten wurden nicht auf die gleichen Positionen aufgeteilt.

Eine Diskussion zum Budget 2021 wird nicht gewünscht. Es wird einstimmig genehmigt.

- 6.2 Der Vorstand schlägt vor, die Mitgliederbeiträge 2022 wie für das laufende Jahr auf Fr. 50.00 für die Aktivmitglieder und Fr. 25.00 für die Passivmitglieder festzusetzen.

Auch wenn Bemühungen bei der Gewinnung von Neumitgliedern fruchten sollten, wird die Nettozunahme an Mitgliederbeiträgen noch nicht so schnell erreicht werden können. Die Beiträge sollen deshalb auf dem bisherigen Niveau belassen werden.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, die Mitgliederbeiträge für das Jahr 2022 auf dem jetzigen Niveau zu belassen, also Fr. 50.00 für Aktivmitglieder und Fr. 25.00 für Passivmitglieder.

Über die Mitgliederbeiträge wird keine Diskussion gewünscht. Sie werden für das Jahr 2022 wie folgt einstimmig genehmigt:

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

7. Varia

Wird nicht benutzt.

Nach dem statutarischen Teil lädt der Verband zu Bratwurst mit Brot oder einer vegetarischen Alternative sowie zu einem reichhaltigen Dessertbuffet (Catering Restaurant Bierfalken) ein.

Für das Protokoll:

Pascal Knaus

24. Oktober 2021