

PROTOKOLL

**der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 17. September 2020
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal**

Vorsitz: Benno Lindegger, Präsident
Anwesend: 54 Mitglieder
Zeit: 18.15 - 19.20 Uhr
Ort: Pfalz Keller
Protokoll: Pascal Knaus

GESCHÄFTSORDNUNG

1. Begrüssung
2. Wahl Protokollführer und Stimmzähler
3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 7. Mai 2019
4. Abnahme des Berichtes über das 103. Verbandsjahr 2019
5. Abnahme von Jahresrechnung und Revisorenbericht 2019
6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2021 und Genehmigung des Voranschlags für das 104. Verbandsjahr 2020
7. Wahlen Vorstand und Revisoren
8. Varia

1. Begrüssung

Im Namen des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonals begrüsst der Präsident Benno Lindegger die Anwesenden zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2020. Der Anlass findet aufgrund der Corona-Pandemie zeitlich verzögert statt. Der Vorstand freut sich, dass die Mitgliederversammlung trotz Corona im Pfalz Keller stattfinden kann.

Corona hat alle fest im Griff, wie täglich aus den Medien zu erfahren und vor allem im Alltag unmittelbar zu spüren ist. Dennoch ist nicht alles dieser Pandemie unterzuordnen. Es sollte hinreichend sein, wenn das Thema ernst genommen wird, was für die meisten auch selbstverständlich ist.

Mit diesen Vorgaben wurde beschlossen, die ordentliche Mitgliederversammlung heute durchzuführen. Der persönliche Kontakt mit den Mitgliedern soll auch in der Krisenzeit funktionieren. Dabei war sich der Vorstand bewusst, dass die Teilnehmerzahl heute Abend konsequenterweise deutlich kleiner ist als an früheren Veranstaltungen. Ferner gibt es heute einen Wechsel im Präsidium. Alleine dieser Umstand war Anlass genug, um die Versammlung physisch und nicht über das Internet durchzuführen. Damit meint der Präsident nicht seine Verabschiedung, sondern die Wahl des neuen Präsidenten.

Mit dem Thema Wahlen leitet der Präsident zu den Gästen über. Der Link zu den Wahlen scheint etwas konstruiert. Bei näherer Betrachtung hat er jedoch seine Berechtigung.

Zunächst begrüsst er Regierungsrat Marc Mächler, Vorsteher des Finanzdepartementes. Regierungsrat Mächler wird sich jetzt fragen, was er mit dem Thema Wahlen heute am 17. September 2020 zu tun hat. Die Antwort ist die, dass er schon einmal Gast an der Mitgliederversammlung des SGKGP war, nämlich im Frühjahr 2016 bei seiner Wahl in die Regierung. Seine Gegner waren damals Bruno Damann und Herbert Huser, welche sich mit Marc Mächler in einer Podiumsdiskussion duellierten. Und das Wichtigste: Marc Mächler wurde anschliessend erfolgreich in die Regierung gewählt, natürlich auch wegen diesem Auftritt.

Weiter begrüsst er als Gast Reto Antenen. Für ihn hat das Thema Wahlen insoweit Relevanz, als er heute diese im TVO als Politexperte fachmännisch kommentiert. Nicht zu vergessen ist sodann, dass er sich früher selber vielen Wahlen in politische Gremien stellte.

Wahlen Nr. 3 betrifft die einzige Frau unter den auswärtigen Gästen, nämlich Andrea Schöb. Herzlich willkommen Andrea Schöb. Sie ist gewählte Kantonsrätin und wählt in dieser Funktion unter anderem Richter für das Versicherungsgericht, wie beispielsweise letzten Montag; übrigens die neue Richterin ist eine gute Wahl. Andrea Schöb ist als Präsidentin der Personalverbändekonferenz zu Gast. Die Personalverbändekonferenz ist bekanntlich der Dachverband der Personalverbände im Kanton St. Gallen.

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

- Elisabeth Eberle Uhler
- August Holenstein
- Marcel Bischof
- Gion Pieder Casaulta

Entschuldigen lassen sich der Leiter des Personalamtes Primus Schlegel sowie die Ehrenmitglieder Dr. Remi Kaufmann und Peter Egger. Entschuldigen lässt sich ebenfalls Franz Keel vom Vorstand, welcher sich in Corona-Quarantäne befindet.

Vor dem Wechsel zu den eigentlichen Traktanden stellt Benno Lindegger die Präsenz fest. Anwesend sind 54 Mitglieder. Das absolute Mehr beträgt somit 28.

Die Traktandenliste wurde rechtzeitig zugestellt. Der Jahresbericht, die Verbandsrechnung und der Revisorenbericht wurden per E-Mail zugestellt. Sodann wurden diese Dokumente auf der Webseite publiziert. Der Präsident bittet für die Kurzfristigkeit um Verständnis. 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:

- Peter Koller
- Marcel Zellweger

Die Protokollführung wird von Aktuar Pascal Knaus übernommen.

3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 7. Mai 2019

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 103. Verbandsjahr 2019

- 4.1 Der Jahresbericht ist ebenfalls auf der Webseite des Verbandes zu finden. Zusätzlich wurde er per E-Mail zugestellt. Usanzgemäss macht der Präsident einige Ergänzungen zum Jahresbericht.

In den Vorjahren beinhalteten die Ausführungen an der Mitgliederversammlung jeweils ein übergreifendes Thema, so letztes Jahr die Sozialpartnerschaft und vorletztes Jahr die Wertschätzung in der Arbeit. Es ist beinahe selbstredend, dass in der heutigen Berichterstattung das Thema Corona vorherrschend ist. Dies im Bewusstsein, dass viele daraus belastet sind und dieses Thema überdrüssig haben. Tatsache ist aber leider, dass Corona nicht einzig für die Gesundheit ein Risiko darstellt, sondern daraus gerade die Arbeitswelt herausgefordert ist. Im Arbeitsprozess muss man sich damit auseinandersetzen und dies voraussichtlich noch für längere Zeit.

Krisen beinhalten auch Chancen und die Geschichte zeigt, dass der Mensch in solchen Situationen nicht nur lernfähig ist, sondern sogar innovativ. Bestätigend hierzu ist eine Aussage des Leiters des Personalamtes, Primus Schlegel. Dieser hat kurze Zeit nach Beginn des Lockdowns im März dieses Jahres erwähnt, dass man in Sachen Homeoffice innert drei Wochen derartige Fortschritte im Kanton erzielt habe wie zuvor während drei Jahren nicht.

Diese Aussage von Primus Schlegel macht deutlich, dass ein Reagieren auf Corona nicht einzig nach dem Prinzip Hoffnung funktioniert. Vielmehr zeigt dies auf, dass sich die Mitarbeitenden der Krise gezielt entgegenstellen. Dazu schaffen sodann die Ausführungen von Regierungsrat Marc Mächler Mut, welche er vor kurzem in den Sozialpartnergesprächen tätigte. So erklärte er, dass der Kanton für die Einbussen aus Corona gerüstet sei mit einem gut ausgebauten Eigenkapital und dass derzeit keine Steuererhöhungen erforderlich seien. Ob diese Feststellungen gleichermassen für die Gemeinden im Kanton St. Gallen zutreffen, muss wegen Nichtwissen offengelassen werden.

- 4.2. Man kann sich fragen, wie sich Corona auf das Personalgeschehen im Kanton und in den Gemeinden auswirkte oder auswirkt.

Ein wichtiges Thema für die Mitarbeitenden ist der Lohn. Der Lohn ist bekanntlich für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ein zentraler Faktor. Dies wurde unlängst im Kanton bestätigt bei der Indikatorenmessung 2019.

Für die Lohnsituation bedeutet Corona, dass generelle Lohnerhöhungen wohl für längere Zeit aufgeschoben sind. Andererseits verfügt der Kanton, wie gerade berichtet, immerhin über die notwendige Substanz, um weiterhin die individuelle und die strukturelle Lohnerhöhung von jeweils 0,4% zu gewähren. Natürlich sind generelle Lohnerhöhungen beim Personal stets erwünscht. Für die langfristige Personalplanung und damit für die Erhaltung der Arbeitsplätze ist es jedoch wichtiger, dass individuelle und strukturelle Lohnerhöhungen möglich sind. Es ist zu hoffen, dass Regierungsrat Mächler diese Grössen im Kantonsrat durchsetzen kann, selbst wenn sich, was zu erwarten ist, Widerstand dagegen formieren sollte.

- 4.3. Corona ist in der Arbeitswelt beinahe ein Synonym für Homeoffice. Der Kanton und die Gemeinden reagierten dazu schnell und zielführend. So wurde Homeoffice bekanntlich in einer derart kurzen Zeit umgesetzt, welche früher als undenkbar erschien.

In der Zwischenzeit sind zum Homeoffice im Personalrecht bereits die ersten Anpassungen erfolgt. Der Kanton schuf per 1. Juli 2020 eine Dienstanweisung, die das orts- und zeitunabhängige Arbeiten regelt. Möglich sind Pensen zuhause von 20-60%. Zu reden geben dürfte die Entschädigungsfrage für das Arbeiten zu Hause. Die jetzige Lösung dürfte nicht alle befriedigen. Hier wird die Zukunft zeigen, was nötig und erlaubt ist. Zu berücksichtigen ist dabei nicht nur das Personalrecht, sondern ebenso die steuerrechtliche Erfassung des Homeoffice.

- 4.4. Homeoffice wird von vielen Mitarbeitenden begrüsst. Dennoch ergeben sich daraus zwangsläufig kritische Themen. Man kann sogar sagen, dass die Herausforderungen von Homeoffice diese gerade akzentuieren. So stellen sich beispielsweise folgende Fragen:
- Verfügen der Kanton und die Gemeinden über die geeigneten Führungsstrukturen und die qualifizierten Führungskräfte, die es für Homeoffice braucht?
 - Wie wird Homeoffice kontrolliert oder überwacht und mit welchen Folgen für die Mitarbeitenden?
 - Homeoffice verlangt verstärkt gute EDV-Kenntnisse und eine deutlich grössere Flexibilität der Mitarbeitenden; wie gehen die älteren Mitarbeitenden mit diesem Erfordernis um, welche im Arbeitsprozess sowieso zusehends unter Druck geraten?

Dazu einige kritische Anmerkungen:

- 4.5. Vorab zur Thematik geeignete Führungsstrukturen und qualifizierte Führungskräfte:
- Die Führung der Mitarbeitenden stellt bei Homeoffice eine neue Herausforderung dar. Der Arbeitgeber fragt sich vor allem, wie er sicherstellen kann, dass der Mitarbeitende zuhause tatsächlich Arbeit verrichtet und der Arbeitnehmer fragt sich, ob er bei der Arbeit zu Hause überwacht wird.
 - Um dieses Dilemma zu lösen, braucht es gute Führungskräfte. Eine eigentliche Überwachung der Mitarbeitenden zu Hause ist abzulehnen. Deshalb überrascht die Blick-Schlagzeile dieser Woche: «Novartis überwacht Mitarbeitende im Homeoffice.» Novartis verwendet dazu eine Software. Da sieht man sich doch gleich versetzt in die Szenen von «Big Brother is watching you» von George Orwell oder von «Modern Times» von Charly Chaplin.
 - Im Wissen um diese Problematik beschwichtigte Novartis umgehend. Es heisst, die Mitarbeitenden müssten der Überwachung mittels Software zustimmen. Das tönt schön und gut. Was passiert mit den Mitarbeitenden, welche die Zustimmung nicht erteilen? Wird diesen Homeoffice verweigert?
- 4.6. Ältere Mitarbeitende stehen generell unter Druck. Auch dazu eine Schlagzeile aus dem Blick von dieser Woche, die ernüchternd ist. Sie lautet: «Die Arbeitgeber wollen niemanden über 50.»

- Homeoffice wird diese Situation der über 50-Jährigen mit Sicherheit nicht verbessern. Im Gegenteil werden die Forderungen aus Homeoffice nach vermehrter Flexibilität die älteren Mitarbeitenden stärker belasten als die jüngeren.
- Diese Zäsur bei der Beschäftigung von 50-Jährigen ist leider auch im Kanton und in den Gemeinden festzustellen. Dies zeigen mehrere Fälle in den vergangenen Monaten. Das Prozedere ist dabei im Kanton und in den Gemeinden dasselbe. Der ältere Mitarbeitende erhält eine Änderungskündigung mit einer Degradierung und einer erheblichen Besoldungseinbusse mit bis zu Fr. 20'000.00 im Jahr. Was ist jetzt ratsam? Der Mitarbeitende hat nämlich zu entscheiden, ob er sich gegen seinen Arbeitgeber zur Wehr setzt mit dem Risiko, seine Arbeitsstelle ganz zu verlieren und mit über 50 Jahren keine neue Arbeitsstelle mehr zu finden oder zu kuschen. Man kann diese Umstände überschreiben mit «Vogel friss oder stirb». Oftmals bewirken solche Umstände die Krankschreibung des Mitarbeitenden. Er kann in der Folge zwei Jahre von der Lohnfortzahlung aus Krankheit zehren. Aber was dann? Und für den Arbeitgeber ist zu bedenken, welche Kosten er damit auslöst.
- Eine solche Entwicklung ist unglücklich und dringend zu unterbinden. In diesem Zusammenhang sind die Führungskräfte gefordert.

4.7. Kanton und Gemeinden haben hier Handlungsbedarf. Für den Kanton wäre ein zentraler Personaldienst mit Entscheidungskompetenzen deutlich zielführender als die heutige Lösung. Dies gilt grundsätzlich und erst recht bei den derzeitigen Herausforderungen im Personalwesen. Die heutige Lösung beinhaltet nämlich, dass jedes Departement über einen eigenen Personaldienst verfügt und - salopp formuliert - daraus sein eigenes Süppchen kocht. Dies ist nicht nur viel kostenintensiver als eine zentrale Lösung. Es führt vor allem dazu, dass das Personalrecht des Kantons über die Departemente unterschiedlich und mithin sogar willkürlich angewendet wird. Dies sollte der Kanton St. Gallen nicht einfach hinnehmen, in der Hoffnung, dass Regierungsrat Mächler diesen Ansatz nach Hause in sein Büro trägt.

4.8. Kritisch begutachtet werden zwei Projekte, deren Ergebnisse vor kurzer Zeit publiziert wurden. Es sind dies die Lohngleichheitsüberprüfung von Perinnova und die Indikatorenmessung 2019:

- Die Lohngleichheitsprüfung von Perinnova kommt zum Schluss, dass die Frauen im Kanton St. Gallen 2.4% weniger verdienen als die Männer. Dann folgt sozusagen eine Entwarnung zu diesem Resultat, indem es unter der Toleranzgrenze von 5% liege, und somit für die Frauen keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vorliege.
- Fazit: Tönt gut, darf aber nicht als Gradmesser dienen. So sollte doch die Erkenntnis, dass die Frauen grundlos 2.4% weniger verdienen als die Männer umgehend einen Handlungsbedarf auslösen. Alles andere ist Zahlenklauberei.
- Vergleichbares gilt zur Indikatorenmessung 2019: 69% jener, die sich an der Befragung beteiligten, erwarten aus ihren Antworten keine Verände-

rung. Wie kann unter diesen Vorzeichen eine Befragung überhaupt repräsentativ sein?

- Und weiter zur Indikatorenmessung 2019: NeLo wird von den Mitarbeitenden nach wie vor kritisch eingeschätzt. Es bestehen Zweifel an der angemessenen Berücksichtigung der Leistungen und an der Flexibilität der Vorgesetzten. Heisst für den Arbeitgeber wiederum: Es herrscht dringender Handlungsbedarf, will das System NeLo irgendwann glaubwürdig sein.

4.9. Soviel zur Gegenwart. Was gilt rückblickend. Der Präsident macht nach 16 Jahren eine kurze Zeitreise. Ihr Titel lautet etwas provokativ: Schleichender Leistungsabbau. Trifft dies zu?

- 2004 startete die Arbeit mit einem äusserst nachhaltigen Sparpaket namens Massnahmenpaket. Die letzten Auswüchse daraus wurden erst vor kurzem erledigt, nämlich mit der Ausgliederung des Reinigungspersonals. Emotional prägend aus jenem Sparpaket sind die Reduzierung der Treueprämien und die Streichung des Kinderfesthalbtages.
- 2005, also vor immerhin 15 Jahren, wurden unter dem Lead von Regierungsrat Peter Schönenberger jene Projekte aufgelegt, die zwischenzeitlich schon lange umgesetzt, aber selbst heute noch nicht ausgestanden sind, nämlich die Revision des Personalrechts mit Besoldungssystem und die Revision der Pensionskasse. Das erklärte Ziel dieser Revisionen lautete: Das Personalrecht des Kantons und in der Folge der Gemeinden soll sich weitgehend jenem der Privatwirtschaft angleichen, d.h. OR-Standard mit einigen Supplements. Der Regierungsbeschluss zur Revision des Personalrechts enthielt unmissverständliche Aussagen zulasten des Personals. Ziemlich harte Kost für damalige Personalvertreter. Bemerkenswert ist, dass es die parteipolitische Zusammensetzung des Kantonsrates damals erlaubt hätte, Gegensteuer zu geben. Peter Schönenberger duldet jedoch neben der seinen keine andere Meinung; deshalb passierte nichts zugunsten des Personals.
- Ab 2011 folgten dann die Sparpakete sozusagen im Jahrestakt: Entweder explizit mit der Überschrift Sparpaket, Entlastungsmassnahmen oder Verzichtplanung oder irgendwie im Budget unauffällig verpackt.
- Das Personal liess sich nicht alles gefallen. Es zeigte sich oftmals wehrsam mit direkten Auftritten gegenüber dem Kantonsrat und mit zwei grossen Veranstaltungen in der Marktgasse mit jeweils mehreren tausend Teilnehmenden in den Jahren 2012 und 2017, jene im Jahr 2012 unter dem kämpferischen Slogan «Sparschweineerei». Der Druck für den Kantonsrat wurde in der Folge jeweils auch medial derart gross, dass er von seinen Sparideen abkam. Dies betrifft den Lohnabbau für 2012 von generell 1.5% sowie die Einmaleinlage in die Pensionskasse von letztlich 128 Mio. Franken. Zu diesen 128 Mio. Franken wollte sich der Kantonsrat plötzlich nicht mehr an seine Zusagen erinnern, die sogar 202,5 Mio. Franken betragen. Ein ganz unehrenhaftes Verhalten für eine Legislative.
- Richtiggehend freigiebig gegenüber dem Personal zeigte sich der Kantonsrat in diesen 16 Jahren ein einziges Mal. Im Jahr 2009 mit Regie-

rungsrat Martin Gehrer als Finanzchef. Damals gab es für das Personal eine generelle Lohnerhöhung von sage und schreibe 3 %. Im Jahresbericht des SGKGP schrieb der Präsident damals:

«Die Regierung und letztlich der Kantonsrat haben für das Jahr 2009 erfreulicherweise die Lohnsumme um insgesamt 4.4 % erhöht. Darin eingeschlossen sind eine generelle Lohnerhöhung von 3 % sowie der Stufenanstieg von 1 % und die Beförderungsquote von 0.4 %. Mit der generellen Erhöhung um 3 % werden die Besoldungsansätze einem Indexstand von 106.0 Punkten (Basis Dezember 2005 = 100.0) angeglichen. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise betrug im November 2008 103.9 Punkte; die Indexentwicklung wird damit um 2.1 % überschritten.»

Ketzerische Frage: Was würden die 3 % Lohnerhöhung beim heutigen Lohn ausmachen?

- 4.10 16 Jahre Personalarbeit im Kanton brauchen ein Fazit für die zukünftige Ausrichtung der Personalverbände: Dieses lautet zunächst, dass die Existenz von schlagkräftigen Personalverbänden für die Rechte des Personals entscheidend ist. Und dazu gilt, dass Personalverbände nur dann über eine hinreichende Legitimität in ihrer Arbeit verfügen, wenn sie möglichst viele Arbeitnehmende vertreten. Dieses Erfordernis stellt leider die Achillesferse vieler Verbände dar. Und offensichtlich gelingt es nicht, diese Tatsache den Mitgliedern und Nichtmitgliedern bewusst zu machen. Die Verbände selber sollten beachten, dass es nicht den einzigen richtigen Verband gibt. Konkurrenzdenken sollte möglichst auf der Seite bleiben. Es zählt das Mitwirken irgendwo in einer Personalvertretung. So finden nämlich die Personalverbände in ihrer Dachorganisation, der Personalverbändekonferenz, zusammen. Und diese verfügt heute trotz ihrer heterogenen Zusammensetzung über einen sehr guten internen Zusammenhalt. Dies war in der Vergangenheit nicht immer so.
- Für eine zielführende Personalarbeit ist eine kompetente Personalvertretung nur die halbe Miete. Ebenso braucht es eine Gegenseite, die fair und mit Respekt mitwirkt. Gemeint ist die Regierung. In den vergangenen Jahren war dies nicht immer spürbar. Allerdings war es manchmal schwierig zu durchschauen, ob nun die Regierung oder der Kantonsrat den Bremsklotz bildet. So haben bekannterweise die Regierungsmitglieder grossen Einfluss in ihren Parteien und wissen diesen zu nutzen. Gewünscht wäre deshalb bei Geschäften mit Bezug zum Personal mehr Offensive der Regierung im Sinne von einem klaren Bekenntnis zum Personal. Letztlich sei die Regierung daran erinnert, dass sie Arbeitgeber ist und nicht der Kantonsrat. Mithin hat die Regierung dafür zu sorgen, dass das Personal die ihm gebührende Wertschätzung erfährt.
 - Diese Hinweise in Anwesenheit von Regierungsrat Marc Mächler wurden nicht angebracht, weil er sie nötig hat. Im Gegenteil - und dies ist nicht als Lobhudelei zu verstehen - ist das erste Sozialpartnergespräch mit ihm im August dieses Jahres sehr positiv verlaufen. Wer weiss, vielleicht ist der Wechsel des Finanzdepartementes von der CVP zur FDP sogar ein Fortschritt für das Personal.

- 4.11 Am Ende des Berichts bedankt sich der Präsident für einmal nicht nur für das vergangene Jahr, sondern für 16 Jahre Zusammenarbeit bei den Vorstandsmitgliedern und beim Verbandsekretariat. Den Mitgliedern dankt er für 16 Jahre Vertrauen in seine Arbeit. Er erwähnt, dass er die Arbeit immer geschätzt habe und sie vermissen werde.

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

5. Abnahme von Jahresrechnung und Revisorenbericht 2019

Die Jahresrechnung und der Revisorenbericht 2019 wurden zusammen mit dem Budget 2020 auf der Verbandswebseite aufgeschaltet. Statt einem budgetierten Verlust von Fr. 9'250.00 resultiert ein Verlust von Fr. 11'719.25.

Die Zahlen sind alles andere als berauschend. Dies war aber so praktisch vorgegeben, indem die Mitgliederbeiträge erst auf dieses Jahr erhöht wurden.

Der Verlust ist höher ausgefallen als budgetiert. Die Ursache liegt darin, dass die Zusammenarbeit mit dem Versicherungsbroker wenig zufriedenstellend verläuft, vor allem zu den sogenannten Kickbacks. Schon in den Vorjahren gab es mit ihm immer wieder Anstände. Deshalb war im Jahr 2019 unter der Position «sonstige Zuwendungen» kein Eingang zu verzeichnen. Vorgesehen waren Fr. 4'000.00.

Im Übrigen konnte das Budget mit geringfügigen Abweichungen eingehalten werden. Erfreulich ist, dass die Mitgliederbeiträge über dem Voranschlag lagen.

Eine Diskussion zur Jahresrechnung 2019 wird nicht gewünscht.

Die Revision wurde durch Cornelia Mettler und Caroline Nussbaumer durchgeführt. Die Damen haben die Rechnung geprüft und das Resultat für richtig befunden. Ein Verlesen des Revisorenberichtes wird nicht verlangt.

In der abschliessenden Abstimmung werden die Jahresrechnung 2019 und der Revisorenbericht einstimmig genehmigt. Dem Vorstand wird Décharge erteilt.

6. Festsetzung des Jahresbeitrages 2021 und Genehmigung des Voranschlags für das 104. Verbandsjahr 2020

- 6.1. Beim Voranschlag 2020 sollten sich auf der Einnahmenseite die jetzt erhöhten Mitgliederbeiträge bemerkbar machen. Allerdings ist dazu festzustellen, dass der Aderlass bei den Mitgliedern ebenfalls nachhallen wird.

Die Einnahmenseite umfasst als weitere Position die bereits vorhin diskutierten Kickbacks des Versicherungsbrokers. Es wurde daraus optimistisch ein

Betrag von Fr. 4'000.00 im Budget eingesetzt. Möglich ist, dass es sogar mehr gibt, wenn nämlich die Kickbacks aus dem Jahr 2019 noch in diesem Jahr eingehen. Möglich ist allerdings auch, dass im Jahr 2020 wieder eine Null stehen bleibt. Allenfalls kann der Wechsel im Präsidium Positives bewirken.

Die Aufwandseite für das Jahr 2020 bleibt gegenüber den Vorjahren weitgehend unverändert. Dies lässt sich heute in etwa abschätzen, nachdem das Jahr schon zu $\frac{3}{4}$ vorüber ist.

Der Präsident lässt über Budget abstimmen. Eine Diskussion dazu wird nicht gewünscht.

Das Budget 2020 wird einstimmig genehmigt.

- 6.2. Wir bereits erwähnt, kam der SGKGP nicht darum herum, die Mitgliederbeiträge auf das Jahr 2020 zu erhöhen. Aktivmitglieder bezahlen neu Fr. 50.00 und Passivmitglieder Fr 25.00. Dies ist unter Einbezug des Rechtsschutzes immer noch eine sehr günstige Lösung. Auch im Vergleich zu anderen Personalverbänden im Kanton und zu den Gewerkschaftsbeiträgen. Die teureren Verbände liefern keinesfalls bessere Arbeit als der SGKGP.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, die Mitgliederbeiträge für das Jahr 2021 auf dem jetzigen Niveau zu belassen, also Fr. 50.00 für Aktivmitglieder und Fr. 25.00 für Passivmitglieder. Der SGKGP beschliesst seine Mitgliederbeiträge wegen seiner Rechnungslegung bekanntlich bereits im Vorjahr.

Der Präsident lässt über den Jahresbeitrag abstimmen. Eine Diskussion dazu wird nicht gewünscht.

Die Jahresbeiträge 2021 werden gemäss Antrag des Vorstandes einstimmig genehmigt:

- Fr. 50.00 für die Aktiven
- Fr. 25.00 für die Pensionierten

7. Wahlen Vorstand und Revisoren

- 7.1 Das Jahr 2020 ist ein ordentliches Wahljahr, dieses Mal verbunden mit Rücktritten aus dem Vorstand und mit einer Ersatzwahl.

Die Rücktritte betreffen:

- Kassier Gianni Steiger
- Yvonne Betschart
- Bruno Hüttenmoser
- Präsident Benno Lindegger

Gianni Steiger gehörte dem Vorstand seit 2004, also über 16 Jahre, an. Er war verantwortlich für das Kassieramt. Nicht immer eine dankbare Aufgabe, aber eine wichtige. Dies kann Regierungsrat Marc Mächler als Finanzchef des Kan-

tons St. Gallen sicherlich bestätigen. Gianni Steiger wird seine langjährige und wertvolle Mitarbeit im Vorstand des SGKGP bestens verdankt.

Yvonne Betschart ist seit dem Jahr 2008 und der Fusion mit dem St. Gallischen Gemeindepersonalverband im Vorstand. Sie vertrat die Schulgemeinden, ferner das Toggenburg und sie vertrat schliesslich und vor allem die Frauen. Mit dem Austritt von Yvonne Betschart verfügt der Vorstand über keine Frau mehr. Yvonne Betschart betreute sodann die Verbandswebseite. Das grosse Engagement von Yvonne Betschart während zwölf Jahren wird bestens verdankt.

Bruno Hüttenmoser nahm im Vorstand die Interessen der Mitarbeitenden der Strassenverwaltung wahr. Er kam im Jahr 2010 nach der Fusion mit dem Personalverband der Kantonalen Strassenverwaltung in den Vorstand. Er blickt somit auf zehn Jahre Vorstandsarbeit zurück. Das Mitwirken von Bruno Hüttenmoser wird bestens verdankt.

Schliesslich bleibt der Rücktritt des Präsidenten. Die Beweggründe gehen aus dem Jahresbericht hervor.

Rücktritte aus einem Gremium verlangen in der Regel Ersatz. Wenn diese Vorgabe heute nicht vollständig umgesetzt wird, so hat dies seine guten Gründe. Einerseits beginnt heute ein neues Präsidium und sollte der Präsident seinen Vorstand nach seinen Vorstellungen besetzen können. Andererseits gibt es sachliche Argumente für das Zuwarten mit den Ersatzwahlen. Das Kassieramt wird zukünftig im Sekretariat des neuen Präsidenten geführt. Dies schafft wertvolle Synergien, was sogar für den SGKGP den Personalabbau beim Kassier vertretbar macht.

Die Schulgemeinden werden für Yvonne Betschart eine Ersatzperson vorschlagen. Dies sollte indessen bis zur Versammlung 2021 bereinigt sein.

Zur Vakanz von Bruno Hüttenmoser ist zu erwähnen, dass der SGKGP zwei Vorstandsmitglieder aus dem Strassenpersonal hat, nämlich neben Bruno Hüttenmoser auch Patric Vetsch. Die Interessen des Strassenpersonals sind somit nach dem Rücktritt von Bruno Hüttenmoser weiterhin im SGKGP vertreten.

Im Unterschied zu diesen Rücktritten kann beim Präsidenten eine Ersatzwahl nicht aufgeschoben oder gar auf diese verzichtet werden. Der Vorstand ist sehr erfreut, Rechtsanwalt Nico Gächter zur Wahl als neuen Präsidenten vorschlagen zu können. Für die Suche nach einem neuen Präsidenten wurden frühzeitig eine Findungskommission gebildet und das Anforderungsprofil an die neue Präsidentin / an den neuen Präsidenten definiert. In der Folge konnten mit verschiedenen Kandidatinnen und Kandidaten Gespräche geführt werden. In der sogenannten Endausmarchung setzte sich Nico Gächter klar gegen einen anderen Kandidaten durch und erklärte sich bereit, das Präsidium zu übernehmen. Das bedeutete für den Vorstand eine grosse Erleichterung, weil das Auffinden einer geeigneten Präsidentin / eines geeigneten Präsidenten für den SGKGP kein leichtes Unterfangen ist.

Der Präsident übergibt Nico Gächter das Wort um sich vorzustellen. Die anwesenden Mitglieder haben keine Fragen an Nico Gächter.

Die Revisorinnen stellen sich zur Wiederwahl. Cornelia Mettler und Caroline Nussbaumer werden einstimmig wiedergewählt.

Anschliessend erfolgt die Wiederwahl der verbleibenden Vorstandsmitglieder. Die anwesenden Verbandsmitglieder sind mit der Wahl in corpore einverstanden. Michael Greter, Jean-Pierre Gubser, Franz Keel, Christian Maier, Patric Vetsch und Pascal Knaus werden einstimmig wiedergewählt.

Abschliessend erfolgt die Wahl des neuen Präsidenten. Gegen den Wahlvorschlag von Nico Gächter gibt es keine Einwände und es melden sich auch keine Gegenkandidaten. Nico Gächter wird einstimmig zum neuen Präsidenten des SGKGP gewählt.

- 7.2 Andrea Schöb, Präsidentin der Personalverbändekonferenz, meldet sich zu Wort. Sie wohnt in Buchen am Bodensee. Sie sieht oft Schwäne stolzieren und im Wasser plätschern. Nähert sich ein Kind einem Schwan, wird er wütend. Den scheidenden Präsidenten beschreibt sie als ruhig, stolz und freundlich. Immer sachlich und fachlich korrekt, konnte er aber auch einschreiten, wenn es erforderlich war. Sie hat die Arbeit mit ihm in der Personalverbändekonferenz sehr geschätzt. Sie überreicht ihm einen feinen Tropfen.

- 7.3 Jean-Pierre Gubser, welcher von den aktuellen Vorstandsmitgliedern auf die längste Zusammenarbeit mit dem scheidenden Präsidenten zurückblicken kann, hält die Laudatio für Benno Lindegger:

Der Staatspersonalverband St. Gallen wurde im Oktober 1917 als „Zweckgemeinschaft“ der Arbeiter, Angestellten und Beamten des Kantons gegründet. Er wuchs aus bescheidenen Anfängen zur grössten Arbeitnehmerorganisation der Kantonsverwaltung.

Die Amtszeit von Benno Lindegger dauerte von 2004 bis 2020. Es handelt sich um eine sehr lange Amtszeit und deshalb kann man auch von einer Ära sprechen. Ein Rückblick in kompakter Form soll die Meilensteine, Höhenpunkte, Tiefpunkte und Hürden, wie sie in der Sozialpartnerschaft üblich sind, aufzeigen. Die wichtigsten Partner sind der Vorsteher des Finanzdepartements, die Regierung und der Kantonsrat.

2004 wurde Benno Lindegger zum Präsidenten des Staatspersonalverbandes gewählt.

2008 erfolgte die Fusion mit dem St. Gallischen Gemeindepersonalverband. Der Verband wurde in St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal umbenannt und es entstanden neue Statuten. Der Personalverband der Strassenverwaltung fusionierte in der Folge ebenfalls mit dem SGKGP.

Im Streit um die Erfolgshonorare für die Vermögensverwaltung der Pensionskasse entschied das Bundesgericht 2010 zugunsten der Versicherten, dass

die angefochtenen Erfolgshonorare übermässig waren. Die Beschwerde der Personalverbände war 2002 eingereicht worden.

2012 wurde das neue Personalrecht eingeführt. Eine Schlichtungsstelle für Personalfragen wurde geschaffen. Die Rechtsberatung ist eine wichtige Dienstleistung für die Mitglieder des SGKGP.

Im November 2012 fand in der Marktgasse St. Gallen eine Demonstration mit 4'000 Mitarbeitenden wegen einer geplanten Lohnkürzung statt.

2013 wurde die Pensionskasse verselbständigt und ausfinanziert. Seit 2014 ist die Pensionskasse eine Stiftung und die Personalverbände sorgen für die Vertretung der Mitglieder im Stiftungsrat.

2017 konnte der SGKGP das 100-jährige Jubiläum feiern.

2017 wurde eine Finanzspritze vom Kanton für die Pensionskasse in der Grössenordnung von 200 Mio. Franken nötig. Die Personalverbände mussten sich für die Abstimmung einsetzen und erneut demonstrieren.

2019 wurde das neue Lohnsystem NeLo eingeführt. Die Personalverbände konnten bei den Vorarbeiten mit unterschiedlichem Erfolg mitwirken.

Zahlreiche Sparmassnahmen und -pakete mussten umgesetzt werden. Eine lange Periode von zehn Jahren ohne Realloohnerhöhung war die Folge. Die Personalverbände konnten sich leider nicht durchsetzen, was vermutlich auch Auswirkungen auf die Mitgliederzahlen hatte.

In die Präsidentenzeit von Benno Lindegger fielen grosse personalrechtliche und technologische Veränderungen. Auch die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen änderten sich. Im letzten Amtsjahr kam auch noch die Corona-Pandemie dazu. Allen Widrigkeiten zum Trotz setzte und setzt sich der Verband für berufliche, wirtschaftliche, soziale und rechtliche Interessen der Mitglieder ein:

- Arbeitsbedingungen
- Löhne und Sozialabgaben
- Pensionskassenordnung
- Arbeits- und Ferienzeit
- Chancengleichheit und gleiche Entlohnung für Frau und Mann
- Dienstrecht
- Vergünstigungen
- Ausbau des Mitsprache- und Mitwirkungsrechts

Nebst diesen grossen Geschäften stand er im Alltag den Mitgliedern für den Rechtsschutz und Beratungen zur Verfügung.

Benno Lindegger zeichnet sich durch speditive Arbeitsweise, grosses Engagement und fachliche Kompetenz aus. Er ist stets korrekt, anständig, humorvoll, realistisch und immer „just in time“. Er besitzt ein grosses Einfühlungsvermögen in die Verwaltung, obwohl er aussenstehend ist.

Der Verband St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal ist die grösste Arbeitnehmerorganisation. Der Vorstand besteht aus Vertretern aller Departemente sowie von Gemeinden und Schulgemeinden. Dies ist für eine gute Sozialpartnerschaft unabdingbar. Benno Lindegger hat den Vorstand und den Verband kompetent und effizient geführt und die Anliegen in die Personalverbändekonferenz eingebracht.

Zu den Mitgliederversammlungen hat er jeweils interessante Gäste aus verschiedensten Bereichen eingeladen und ihnen gekonnt auf den Zahn gefühlt.

Benno Lindegger hat das Rampenlicht nicht gesucht. Bei Medienanfragen gab er kompetent Auskunft. In der Politik war er als Vertreter des SGKGP geachtet.

Die Stellung des SGKGP in der Personalverbändekonferenz ist stark. Benno Lindegger hat sehr aktiv mitgearbeitet und führte sie während 1 ½ Jahren, als Heidi Hanselmann in die Regierung gewählt wurde.

Benno Lindegger kann einen eindrücklichen Leistungsausweis vorweisen und es gebührt ihm für sein jahrelanges Engagement ein grosser Dank.

Mit der Präsidentschaft von Benno Lindegger endet auch das Engagement von seiner Frau Josette für das Verbandssekretariat. Vizepräsident Michael Greter verdankt den jahrelangen Einsatz von Josette Lindegger. Beiden überreicht er einen Gutschein für ein Wochenende und Josette einen Blumenstrauß und Benno eine Flasche Wein.

- 7.4 Der Vorstand beantragt für Benno Lindegger die Ehrenmitgliedschaft. Diese wird von den anwesenden Verbandsmitgliedern mit einem grossen Applaus bestätigt. Vizepräsident Michael Greter überreicht ihm eine Urkunde.

8. Varia

Wird nicht benutzt.

Nach dem statutarischen Teil erfolgt der Talk mit Reto Antenen. Anschliessend lädt der Verband zum Apéro riche - Catering durch das Restaurant Bierfalken St. Gallen ein.

Für das Protokoll:

Pascal Knaus

27. November 2020