

**Personalverbändekonferenz
des Kantons St. Gallen PVK SG**

Maria Huber, Präsidentin
Zwinglistrasse 3
9001 St. Gallen
071 223 80 43/24d
078 768 90 71
maria.huber@vpod-ostschweiz.ch

Medienkonferenz

**Mittwoch, 18. November, 10 Uhr,
Restaurant Dufour, 9000 St. Gallen**

St.Gallen erspart sich seine Zukunft! Start der Petition!

An der Medienkonferenz nehmen teil:

Maria Huber, Präsidentin PVK SG, vpod Regionalsekretärin	maria.huber@vpod-ostschweiz.ch 078 768 90 71
Benno Lindegger, Präsident SGKGP	benno.lindegger@anwaltschaft.ch 071 223 13 16
Hansruedi Vogel, Hansruedi Vogel, Co-Präsident KLV	3birds@bluewin.ch 079 465 54 89

St.Gallen erspart sich seine Zukunft!

Im September 2015 hat die Regierung der PVK SG eröffnet, dass sie ihr Versprechen für eine generelle Lohnerhöhung von einem Prozent nicht einlösen wird. Die Reaktion der Verbände blieb nicht aus. Mit einem Brief an die Regierung und einer Medienmedienteilung reagiert die PVK SG auf diese Information. Die Regierung begründet den Verzicht auf eine generelle Lohnerhöhung mit der angespannten Finanzlage, einer weiteren Ausfinanzierung der Pensionskasse und das Schaffen von ausgewiesenen Stellen in verschiedenen Bereichen.

Auch sah sich die Regierung nach der Reaktion der PVK SG veranlasst das Personal sich mit einem Brief an das Personal zu wenden. Sie bestreitet darin einen Zusammenhang mit der Ausfinanzierung der Pensionskasse und den neu zu schaffenden Stellen. Einzig die angespannte Lage des Kantons habe den Ausschlag für den Entscheid gegeben.

Die Personalumfrage die im April 2015 durchgeführt wurde, fiel für den Kanton als Arbeitgeber durchaus erfreulich aus. Die Arbeitszufriedenheit ist hoch. Wir bezweifeln aber, dass wenn heute die Umfrage durchgeführt wurde, das Ergebnis gleich positiv ausfallen würde.

Das Personal muss sich weiterhin warm anziehen. Den mit dem Entscheid der Regierung keine generelle Lohnerhöhung zu gewähren, hat sie ein weiteres Moratorium von mind. vier Jahren eingeläutet. Gemäss AFP und Finanzdepartement wird sich die Lage in den nächsten Jahren nicht merklich verbessern. Umso dringender wäre es jetzt die versprochene Lohnerhöhung gefragt.

Die PVK SG hat deshalb beschlossen eine Petition zu starten, die die Regierung und das Parlament auffordert eine generelle Lohnerhöhung von einem Prozent zu gewähren.

Das kantonale Personal hat ohne Murren all die Sparpakete der letzten Jahre mitgetragen. Jetzt ist es an der Zeit zu handeln.

St.Gallen 18.11.2015

Maria Huber, Präsident PVK SG,
Gewerkschaftssekretärin VPOD

St. Gallen erspart sich die Zukunft

Home

Personalverbändekonferenz des
Kantons St. Gallen
PVK SG
Zwinglistrasse 3
9001 St. Gallen
info@erspart-zukunft.ch

SGKGP
KMV
VSGSJA
VKAPOSG
SYNA
VPOD Ostschweiz
SBK
Gerichtsschreiber
KLV
VSAO
SVMTRA
VSRK
LABMED
Avenir Social
VSGR
PHYSIOSWISS
SHV

Petition für die längst fällige generelle Lohnerhöhung

Seit 2011 musste das kantonale Personal auf eine generelle Lohnerhöhung verzichten. Die individuellen Besoldungsanpassungen wurden zwar gewährt, aber nur sehr restriktiv. Im interkantonalen Vergleich stiegen die Löhne im Kanton St. Gallen damit unterdurchschnittlich an. Das Lohnniveau in der Schweiz hat sich während dieser Zeit zudem positiv entwickelt.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsplätze mittelfristig sicherzustellen, sind aber periodische Reallohnanpassungen unabdingbar.

Das St. Galler Personal hat ohne grossen Widerstand drei Sparpakete mitgetragen. Bereits 2014 wurde dem Personal eine generelle Lohnerhöhung auf 2016 in Aussicht gestellt. Die Regierung hat immer wieder betont, dass es für eine Lohnentwicklung für das gesamte Personal wieder an der Zeit ist.

Im Aufgaben- und Finanzplan 2016-2018 sah die Regierung deshalb eine generelle Lohnerhöhung von einem Prozent vor.

Dass die Regierung ihr Versprechen nun nicht einlösen und auf eine Lohnerhöhung verzichten will, ist für die kantonalen Angestellten nicht nachvollziehbar und

07:52
18.11.2015

Petition für die längst fällige generelle Lohnerhöhung

Seit 2011 musste das kantonale Personal auf eine generelle Lohnerhöhung verzichten. Die individuellen Besoldungsanpassungen wurden zwar gewährt, aber nur sehr restriktiv. Im interkantonalen Vergleich stiegen die Löhne im Kanton St. Gallen damit unterdurchschnittlich an. Das Lohnniveau in der Schweiz hat sich während dieser Zeit zudem positiv entwickelt.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsplätze mittelfristig sicherzustellen, sind aber periodische Reallohnanpassungen unabdingbar.

Das St. Galler Personal hat ohne grossen Widerstand drei Sparpakete mitgetragen. Bereits 2014 wurde dem Personal eine generelle Lohnerhöhung auf 2016 in Aussicht gestellt. Die Regierung hat immer wieder betont, dass es für eine Lohnentwicklung für das gesamte Personal wieder an der Zeit ist.

Im Aufgaben- und Finanzplan 2016-2018 sah die Regierung deshalb eine generelle Lohnerhöhung von einem Prozent vor.

Dass die Regierung ihr Versprechen nun nicht einlösen und auf eine Lohnerhöhung verzichten will, ist für die kantonalen Angestellten nicht nachvollziehbar und inakzeptabel.

Das Personal fordert die Regierung und den Kantonsrat auf, ihr Versprechen, ein Prozent generelle Lohnerhöhung für 2016, mit dem Budget 2016 einzulösen.

Die Angestellten des Kantons St.Gallen leisten wertvolle Arbeit. Sie garantieren die Sicherheit und ein funktionieren des Gesundheitswesens. Sie sorgen für die Bildung und Erziehung unserer Kinder. Sie gewährleisten, dass unser Staat funktioniert, im Interesse aller.

Es ist inakzeptabel, dass die Arbeitnehmenden des Kantons weitere vier Jahre auf eine generelle Lohnerhöhung warten müssen, wie das Regierungsrat Martin Gehrer in Aussicht gestellt hat.

Angestellte, die für ihren Arbeitgeber täglich Höchstleistungen mit bester Qualität erbringen müssen, haben einen berechtigten Anspruch auf eine faire Entlohnung und eine regelmässige Lohnentwicklung.

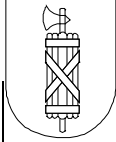
Nachdem seit 2011 keine generelle Lohnentwicklung erfolgte, verlangen nun die kantonalen Angestellten, dass die Regierung ihr Versprechen, das sie im Februar 2015 im Aufgaben- und Finanzplan 2016-2018 machte, einlöst und dem Kantonsrat eine generelle Lohnerhöhung von 1% vorschlägt.

Mit einer generellen Lohnerhöhung setzt die Regierung ein wichtiges Zeichen für die Wertschätzung der Arbeit seines Personals.

Speziell für ältere Arbeitnehmende, die nur eingeschränkt von den individuellen Lohnerhöhungen profitieren können, sind periodische Realloohnerhöhungen nötig, damit auch sie eine positive Lohnentwicklung erfahren und eine Lohnperspektive haben. Diese wirkt sich auch positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Hansruedi Vogel, Co Präsident KLV

St.Galler Kantons- und Gemeindepersonal



Präsident:
Benno Lindegger
Rechtsanwalt
Wildeggstrasse 24
9000 St.Gallen
Tel. 071 223 13 16
Fax 071 223 13 15
benno.lindegger@
anwaltschaft.ch

Sekretariat:

Kanzlei Lindegger
Wildeggstrasse 24
9000 St. Gallen
Tel. 071 223 13 16
info@sgkpg.ch

Kassier:
Gianni Steiger
Kantonsforstamt
Davidstrasse 35
9001 St.Gallen
Tel. 071 229 35 01
Fax 071 229 48 00
hans.steiger@
sg.ch
PC-Nr. 90-5937-5

St.Gallen erspart sich seine Zukunft: Zahlen und Hintergründe in selbstredender Darstellung:

Was das Personal an die Finanzen seines Arbeitgebers, der Kanton St.Gallen, seit 2011 beitragen musste und beigetragen hat oder anders was es ertragen musste und muss:

Was das Personal an die Finanzen seines Arbeitgebers, der Kanton St.Gallen, seit 2011 beitragen musste und beigetragen hat:

I. In Paketform:

- Sparpaket I im Jahre 2011: Einsparungen 140 Mio. = 30 Mio. beim Personal
- Sparpaket II im Juni 2012: Einsparungen 210 Mio. = zahlreiche Massnahmen beim Personal
- Entlastungsprogramm 2013 im Mai 2013: Einsparungen 165 Mio. = zahlreiche Massnahmen beim Personal

II. In konkreten Zahlen:

1. Die Beiträge des Personals lassen sich differenzieren in solche mit Bezug auf den allgemeinen Haushalt und solche mit Bezug auf die Pensionskasse.

1.1. allgemeiner Haushalt

- weitgehender **Personalstopp** ab 2013 bzw. 2013 Nettoabbau von 5 Vollzeitstellen; soweit zusätzliches Personal eingestellt wird, ist dieses mit Mehrerträgen finanziert, bspw. Steuerkommissäre und Motorfahrzeugkontrolle
- Entlastungsprogramm 2013 mit beschlossenen Einsparungen von 6,9 Mio. = effektiv **1% Lohnkürzung** für die Jahre 2013 bis 2016
- E66 aus Entlastungsprogramm 2013: Ab 2015 fordert diese Massnahme eine Effizienz- und Produktivitätssteigerung von **10 Mio. pro Jahr**. Der Sparbetrag daraus wird nach einem Schlüssel auf alle Departemente verteilt. Diese sind in der Umsetzung frei und können auch beim Personalaufwand sparen durch die **Reduktion von Stellenprozenten**.
- individuelle Massnahmen bspw. bei der Bildung gemäss Sparpaket II:
 - bei der **Berufsbildung Einsparungen von 16,8 Mio. pro Jahr** mit folgenden Massnahmen: Integration der Klassenlehreraufgaben in den Berufsauftrag und damit verbunden Streichung der entsprechenden Entschädigung; Kürzung der Förderbeiträge für schwächere Lernende bei gleichzeitiger Optimierung der Klassengrössen nach oben mittels Konzentration der Schulorte.
 - bei den Mittelschulen: **Einsparungen von 38 Vollzeitstellen**; Lektionenkürzungen mit Einsparungen von weiteren **30 Vollzeitstellen**.

1.2. Pensionskasse

- seit 1. Januar 2013 erhöhte Beiträge um **1,34% Lohnprozente** aufgrund der gestiegenen Alterserwartung = Demografievorlage
- seit 2014 für knapp 5 Jahre erhöhte Beiträge von **1% Lohnprozent** als Beitrag zur Ausfinanzierung der Pensionskasse bei deren Verselbständigung per 1. Januar 2014; der Anteil der Versicherten beziffert sich auf 71,8 Mio.; möglich waren maximal 75,0 Mio., womit das Maximum weitgehend ausgereizt ist;
- **Ausblick ab 2016: weitere Sanierungsmassnahmen** von total 540 Mio.. wobei 190 Mio. alleine auf die voraussehbare Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5% auf 3,0% entfallen; eine Beteiligung der Versicherten ist zu befürchten!!!

2. Zum immerwährenden Vorhalt, dass die individuellen Lohnerhöhungen eine hinreichende Lohnentwicklung darstellten:

2.1. Grundsätzliches:

- rund ein Drittel des Personals erlangt aus den individuellen Lohnerhöhungen (Stufenanstieg und Beförderungsquote) jährlich eine Lohnentwicklung; zwei Drittel gehen leer aus;
- Mitarbeitende haben somit im Normalfall alle drei Jahre die Möglichkeit auf eine individuelle Lohnentwicklung.

2.2. 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	0,4

3. Vergleichszahlen seit 2011

3.1. gesamtschweizerische Entwicklung der Nominallöhne und der Reallöhne gegenüber dem Vorjahr

Nominal		Real	Teuerung
-	2011: + 1,0	+ 0,7	+ 0,2
-	2012: + 0,8	+ 1,5	- 0,7
-	2013: + 0,7	+ 1,0	- 0,2
-	2014: + 0,8	+ 0,8	0,0

3.2. Interkantonaler Vergleich in der Ostschweiz:

Der Kanton St.Gallen hat eine unterdurchschnittliche Lohnentwicklung oder besser, seit 2011 ist er deutlich am Schwanz der Kantone!

4. Erfolge des Personals

- generelle Lohnkürzung 2012 von 1,5%, wogegen sich die Personalverbände erfolgreich u.a. in der Öffentlichkeit zur Wehr setzten.

5. Fazit:

3 Sparpakete, fünf Nullrunden und andauernde Sanierungsmassnahmen in der Pensionskasse: Das Personal meint:

Es geht nicht um den Frankenwert der für das Jahr versprochenen 1% Lohn.

Es geht erst recht nicht um eine Lohndiskussion im Allgemeinen.

Es geht um Wertschätzung.

Es geht um Anerkennung.

Es geht um Anstand.