Aktuelles aus dem PVSG Mai bis August 2022

geschrieben von Annina Fricker | November 28, 2022

Sitzung Verwaltungskommission vom 6. Mai und 3. Juni 2022

Die beiden Sitzungen vom 6. Mai und 3. Juni 2022 standen ganz im Licht vom Geschäftsabschluss 2021 und versicherungstechnischen Gutachten, die gemeinsam mit der Revisionsstelle und dem Experten beleuchtet wurden.

Revision Lohnzulagen

Während die Vorlage an sich im Parlament ohne grosse Probleme durchkommen sollte (Behandlung verschoben auf den 14. Juni 2022), bereitet uns die Ortszulage Sorgen. Diese könnte allenfalls aus der Vorlage gestrichen und abgeschafft werden. Entsprechend hat die VK ein Schreiben zuhanden der Fraktionen aufgesetzt und verschickt. Vorgebracht wurde insbesondere, dass eine Abschaffung der Ortszulage insbesondere die Tief- und Stundenlöhner treffen würde, obwohl die Stadt ein Interesse daran hat, dass genau dieses Personal möglichst schnell vor Ort ist (z.B. VBSG/technische Berufe mit Schichtbetrieb etc.). Hinzu kommt, dass die Abschaffung der Ortszulage zwar zu Einsparungen, jedoch auch zu Wegzug und damit zu tieferen Steuereinnahmen führen könnte. Gleichsam wird es – mangels Anreize – schwieriger, neues Personal zu finden, d.h., man müsste wiederum die Löhne erhöhen.

Vernehmlassung

Um die Abschaffung der Wohnsitzzulage so sozialverträglich wie möglich zu gestalten, verfolgt der Stadtrat folgendes Umsetzungsvorgehen:

- Per 1. Januar 2023 erhalten neue Mitarbeitende keine

Wohnsitzzulage mehr (siehe Kap. 5.3: Aufhebung von Art. 48 PR);

- Für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, bleibt der Besitzstand während der nächsten 15 Jahre gewahrt (siehe neuen Art. 88 PR). Die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen erfolgt über Fluktuation oder Wegzug aus der Stadt. Der Anspruch auf die Zulage erlischt, sobald ein Wohnortwechsel nach ausserhalb der Stadt St. Gallen erfolgt. Dadurch reduziert sich die Gesamtsumme kontinuierlich (siehe Tabelle unten).
- Nach Ablauf der 15-jährigen Übergangsfrist wird die Wohnsitzzulage für sämtliche Mitarbeitende abgeschafft. Der Übergang muss so vorbereitet werden, dass zum Zeitpunkt der Abschaffung die Härtefallregelungen (Lohnzuschlag) vollzogen werden können. Mittels sog. «struktureller Lohnmassnahmen» sollen die Löhne allfällig im Gehaltsband unterdurchschnittlich eingereihter Mitarbeitenden korrigiert oder nötige Anpassungen einer Lohnklasse aufgrund einer gezielten marktkonformen Einreihung ermöglicht werden. Das geltende Personalreglement ermöglicht solche Massnahmen (siehe Art. 39 und Art. 42 PR);
- Die Finanzierung allfälliger struktureller Lohnmassnahmen erfolgt über einen zu budgetierenden Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen;
- Die Ermittlung des Handlungs- und Finanzbedarfs für strukturelle Lohnmassnahmen basiert auf einer im Jahr 2023 geplanten Analyse der Verwaltungslöhne

Homeoffice wie weiter?

Das Verständnis der Stadt sei eher grosszügig, aber schlussendlich im Einzelfall abhängig vom Goodwill der Vorgesetzten, da Homeoffice durch diese bewilligt werden müsse. Auch sei es nicht allen Mitarbeitern möglich, ihre

Tätigkeit von zu Hause auszuüben. Entsprechend hat man über eine Umformulierung des Artikels in den Ausführungsbestimmungen zum PR gesprochen. Eine solche komme für den SR jedoch nicht in Frage (da eben für viele Mitarbeitenden Homeoffice nicht in Frage käme). Hilfreich wäre evtl. eine Leitlinie für Vorgesetzte als Arbeits-/Auslegungshilfe, die eine einheitliche Anwendung des Personalreglements sicherstellen würde. Es laufe im Moment ein Projekt in der Stadtverwaltung, welches sämtliche offiziellen und inoffiziellen Leitlinien zusammenfassen soll. Nach wie vor regeln die Dienststellen die Details betreffend Homeoffice in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine einheitliche Handhabung des PR durch sämtliche Dienststellenleiter ist schwierig durchzusetzen. Da die Gewährung von Homeoffice jedoch im Moment im Grossen und Ganzen funktioniere, wird diesbezüglich auf weitere Massnahmen verzichtet.

Lohngleichheit

Beim Thema Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit ist man zu keinem Fazit gekommen. Zentrale Botschaft war, dass man bei Ungleichbehandlung die Möglichkeit habe, die Personaldienste einzubeziehen und so die Situation zu überprüfen. Nach wie vor sei das MAG-Gespräch sehr wichtig.

Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld

Zum Thema Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld werde sich Frau X. des Art. 15 annehmen. Es geht darum, dass bei einer Kündigung keine Lücke zwischen Lohnfortzahlung und Krankentaggeld entstehen kann.

Glaubwürdigkeit des Sparprogramms

Beim weiteren Thema Glaubwürdigkeit des Sparprogramms hat SR erklärt, wie das strukturelle Defizit hergeleitet wird, und dargelegt, dass die Finanzen der Stadt nicht so rosig aussehen, wie dies in den Medien dargestellt worden sei.

Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern

Auch zur Sprache kam das Thema erhöhtes Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern, dies primär aufgrund vieler zusätzlicher Aufgaben. Dazu gebe es aber keine Statistik. Frau X. werde versuchen, entsprechende Zahlen zu beschaffen. Nebst Weiterbildung sei der Umgang mit E-Mails etc. (der «ständigen Präsenz») von zentraler Bedeutung.

Zudem kam die Vorlage «Vereinbarkeit Beruf und Familie» zur Sprache. Gemäss Frau X. hätte diese Ende Oktober ins Parlament kommen sollen. Man setze alles daran, dass sie noch vor den Sommerferien in die Vernehmlassung gehe.

Erhaltung Kaufkraft/Teuerungsausgleich: Frau X. organisiere bis zur nächsten Sitzung mit der Stadtpräsidentin die Index-Basis. Wichtig sei dies deshalb, da der SR den Teuerungsausgleich ohne das Parlament beschliessen könne, eine Reallohnerhöhung müsse hingegen vors Parlament.

Neue Publikationen für die Website

- Mitgliederversammlung
- VK-Sitzungen
- Sitzung mit Stadtratspräsidentin
- Künftige Anlässe
- Informationen aus den Fraktionen

Kosten «Rechtsschutz für alle»

Für die PVSG-Mitglieder bleibt die Vollkostenversicherung bestehen, es folgt eine Prämienanpassung per 1. Januar 2023 neu Fr. 17.50 (bisher Fr. 15.40). Diese Kosten bezahlt der PVSG (u. a. mit den Mitgliederbeiträgen). Für das Jahr 2023 werden die bisherigen Mitgliederbeiträge trotzdem beibehalten. Eine Erhöhung auf 2024 (evtl. aus zusätzlichen Gründen) wird vorbehalten.

Annina Fricker,
Vorstandsmitglied