



## Schiffbruch für Vaterschaftsurlaub

**Kanton Appenzell AR: Gewerbe klemmt fortschrittliche Lösung zur Verträglichkeit von Beruf und Familie ab!**

Kommentar zur Abstimmung:  
Nein zur Bildungsbremse (S.2)

---

Verschärfung der Abgangsentschädigung für Staatspersonal (S.3)

---

Vaterschaftsurlaub erleidet Schiffbruch (S.4)

---

Sozialplan für das Spital Heiden ausgehandelt (S.5)

---

Aktionstag in den Spitälern „Pflege braucht genügend Personal!“ (S.6)

---

Unternehmenssteuerreform USR III Milliarden für alle oder wenige (S.7)

**Abstimmung vom 17. Februar 2017**  
**Nein zu USR III – die Unternehmens-  
Steuerreform: Milliarden für alle  
oder für wenige !**

# Nein zur Bildungsbremse! - Kommentar zum Abstimmungsresultat



Von Peter Osterwalder,  
Gruppe Bildung Thurgau

## Erleichterung über Abstimmungsresultat, trotz aggressiv geführtem Abstimmungskampf!

Der VPOD und mit ihm viele Verbände aus dem Schulbereich sowie das Thurgauer Stimmvolk können auf ein positives Abstimmungswochenende im November zurückschauen. Es geht nicht um die Atomausstiegs-Abstimmung – die haben wir verloren – nein, es geht um die unsinnige Initiative «Gute Thurgauer Schule ohne Lehrplan 21». Die Initianten forderten u.a. eine Rückkehr zu Jahrgangsziele, der Lehrplan sollte Sache des Grossen Rates, statt des Erziehungsdepartements werden. Sie führten eine sehr aggressive, zum Teil bis an die Grenzen des Anstandes gehende Kampagne. Mit Slogans wie „Schützt unsere Kinder vor der Schule“ wurde versucht, das Bild einer Schule zu zeichnen, die die Kinder überfordert, statt fördert, eine Schule, in der die Kinder nicht mehr rechnen und schreiben lernen,

eine Schule, in der die Lehrkräfte unterdrückt werden - es entstand das Bild eines unheilbringenden Schul-Monsters. Die Initianten versuchten vor allem, den Eltern Angst vor dem Schulbesuch ihrer Kinder einzuflöschen. Dass in einer Schulvorlage den Stimmbürger/innen Angst gemacht wird, ist neu. Noch nie wurde in einer Abstimmungsdebatte von Seite der Initianten so viel Unwahres verbreitet, wie mit der Begründung für diese Bildungsbremse-Initiative. Aber man hat die Rechnung ohne das Volk gemacht. Es ist den Thurgauerinnen und Thurgauern hoch anzurechnen, dass sie sich von den Verleumdungen und Drohkulissen des Initiativkomitees nicht beeinflussen liessen und diese «Bildungsbremse-Initiative» so wuchtig verworfen haben, wie ich das nicht erwartet habe. Die Leute vertrauen unserer Schule und vor allem unseren Lehrkräften, die sich Tag für Tag zum Wohle unserer Kinder engagieren. Ich bin froh, dass unsere Erziehungschefin immer an ihrem Kurs festgehalten hat, umso mehr, als auch von ihrer Partei Negativstimmen zu hören waren. Was Frau Herzog in fünf Jahren sehen wird, ist eine engagiert geführte Schule

mit einem anpassungsfähigen Lehrplan, eine Schule, in der die Kinder auch weiterhin die Kulturtechniken lernen, aber auch in die Arbeit mit modernen Medien eingeführt werden, denn das hat Frau Knill immer betont: Am Schulunterricht wird sich auch mit dem Lehrplan 21 nichts Grundlegendes ändern.

### Lohnentwicklung 2017 in der Region Ostschweiz

|                             | SG   | Stadt SG | TG          | Stadt Frauenfeld | Spital TG AG | Wäscherei Bodensee | Arbon | AR   |
|-----------------------------|------|----------|-------------|------------------|--------------|--------------------|-------|------|
| Stufenanstieg (individuell) | 0.6% |          | 1.0%        |                  |              |                    | 0.8%  |      |
| Beförderungsquote           | 0.4% | 0.5%     | 0.2%        | 0.65%            | 0.5%         | 1.0%               | 0.0%  | 0.8% |
| Teuerung                    |      |          |             |                  |              |                    | 0.0%  |      |
| Reallohn                    | 0.0% | 0.0%     | 0.0%        |                  | 0.5%         | 0.0%               | 0.0%  |      |
| Strukturelle Anpassungen    |      |          |             |                  | 0.0%         |                    |       | 0.1% |
| Total                       | 1.0% | 0.5%     | 1.2%        | 0.65%            | 1.0%         | 1.0%               | 0.8%  | 0.9% |
| zus. a.o. Leistungsprämie   |      |          | Fr. 500'000 | 0.1%*            | 0.1%         | offen              |       |      |

# Verschärfung der Abgangsentschädigung für das Staatspersonal

## Die Hürden werden so hoch gesetzt, dass eine Abgangsentschädigung praktisch ausgeschlossen wird.

Der Kanton Thurgau als Arbeitgeber will die Praxis der Abgangsentschädigung verschlechtern. Einige wenige Fälle haben den Regierungsrat veranlasst, die bisherige rigide Praxis noch weiter zu verschärfen. Der VPOD hat über den Gewerkschaftsbund Thurgau dazu Stellung bezogen. Neu soll nur noch eine Abgangsentschädigung erhalten, wer mindestens 10 Jahre – bisher fünf Jahre - im Kanton gearbeitet hat und nicht älter als 63 Jahre alt ist. Zudem werden die Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung weiter eingeschränkt.

Aus Sicht des VPOD sind die Verschärfungen bei der Abgangsentschädigung unnötig und setzen ein falsches Zeichen. Die Hürden werden so hoch gesetzt, dass eine Abgangsentschädigung praktisch ausgeschlossen wird.

Die Arbeitsbedingungen beim Kanton haben in den letzten Jahren eine stetige Verschlechterung erfahren. Wir sprechen hier insbesondere von der Sanierung der Pensionskasse, dem Abbau der Leistungen der Pensionskasse und den Massnahmen aus der Leistungsüberprüfung des Kantons (LÜP) sowie den Restrukturierungen der Verwaltung. In diesem Zusammenhang stösst die vorgeschlagene Revision auf grosses Unverständnis - unter anderem auch, weil in den letzten Jahren

nur wenige Personen von dieser Abgangsentschädigung profitieren konnten. Die Auswirkung auf den Haushalt ist marginal, jene auf das Personal jedoch sehr gross.

Es gibt gute Gründe, die Verschärfung der bisherigen Regelung abzulehnen.

Bei Arbeitnehmenden über 50 Jahren ist das Risiko gross, dass sie keine Stelle mehr finden. Die Abgangsentschädigung ab fünf Dienstjahren muss deshalb belassen werden. Im Vergleich zu anderen Kantonen ist diese Praxis immer noch restriktiv. Die Kantone St.Gallen und Appenzell AR kennen keine solche Einschränkung. Dies gilt auch für die vorgeschlagene Massnahme, die Abgangsentschädigung maximal bis zum 63. Altersjahr auszuzahlen. Das ordentliche Pensionierungsalter beim Kanton ist 65. Mit der Senkung des Umwandlungssatzes und mit der geplanten Streichung der Zusatzrente, gibt es keinen sachlichen Grund, die Abgangsentschädigung nur bis 63 zu gewähren.

Der Kanton will sich mit diversen Zusatzregelungen aus der Pflicht schleichen. Wer eine zumutbare (ein sehr dehnbarer und auch Lohn-einbussen beinhaltender Begriff) Anschlusslösung hat, obwohl ihm der Kanton gekündigt hat, soll künftig keine Entschädigung mehr erhalten.

Mit der Abgangsentschädigung werden die finanziellen Folgen eines unverschuldeten Stellenverlustes gemildert. Es ist nicht nachvollziehbar, dass hier Unterscheidungen gemacht werden sollen, die

überdies durchaus willkürlich sein könnten. Bei einer unverschuldeten Kündigung hat der Arbeitgeber seiner Pflicht Folge zu leisten und diese nicht noch zu seinen Gunsten einzuschränken.

Zur Pflicht eines jeden Arbeitgebers gehört auch, dass er die Arbeitnehmenden mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit einer Abgangsentschädigung informiert, insbesondere, dass diese bis Ende des Arbeitsverhältnisses gestellt werden muss. Er tut also gut daran, seine Mitarbeitenden offen und transparent zu informieren.

Der VPOD unterstützt unter anderem die Forderung von Personal Thurgau, die ein verankertes Jobcoaching bei einem Stellenabbau für das Personal in der Verwaltung und der Volksschule fordert. Hier besteht ein Nachholbedarf. Der Kanton Thurgau sieht sich als Unternehmen und als Unternehmer muss er seine soziale Verantwortung wahrnehmen.

# Vaterschaftsurlaub erleidet Schiffbruch

## Gewerbe klemmt fortschrittliche Lösung zur Verträglichkeit von Beruf und Familie ab!

Der Kanton Appenzell AR wollte als Arbeitgeber eine Vorreiterrolle in der Ostschweiz spielen. Mit den Sozialpartnern hatte er ausgehandelt, dass mit der Revision des Personalgesetzes ein Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen eingeführt werden soll. Die Regierung, insbesondere Finanzchef Köbi Frei war überzeugt von diesem Vorschlag.

Wer gute Fachkräfte will, braucht attraktive Arbeitsbedingungen. Dazu gehört heute ein Vaterschaftsurlaub, der von immer mehr Vätern auch gefordert wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss für die Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit sein. Damit diese Forderung auch umgesetzt werden kann, braucht es die entsprechenden Rahmenbedingungen.

In der ersten Lesung im März 2016 hatte sich der Kantonsrat ganz knapp für die Vorlage ausgesprochen. Widerstand gab es hauptsächlich aus den Reihen der SVP, der FDP und dem Gewerbe. Die SVP wollte an der bisherigen Regelung von zwei Tagen nichts ändern, die FDP schwankte zwischen drei und fünf Tagen und nur die CVP/EVP und SP standen hinter dem Vorschlag der Regierung.

Im September folgte dann die Ernüchterung. Bei der zweiten Lesung reichte die FDP-Fraktion einen Antrag ein, den Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen auf fünf Tage zu halbieren. Sie wollten nicht, dass der Kanton vorprescht und die klei-

neren und mittleren Unternehmen konkurriert und somit als vorbildlicher Arbeitgeber dasteht! Leider konnten sich die fortschrittlichen Kräfte von der SP, CVP/EVP nicht durchsetzen. Die Argumente vom Regierungsrat Köbi Frei verhallten bei den Gegnern des Vaterschaftsurlaubs ungehört. Der Antrag wurde mit 35 zu 23 Stimmen mit vier Enthaltungen angenommen. Der Ausserrhoder Kantonsrat hat eine grosse Chance verpasst und das Gewerbe hat wieder einmal gezeigt, wie kurzfristig seine Denkweise ist.

## Neues Personalreglement für den Spitalverbund AR ausgehandelt

Ab dem 1. Januar tritt das neue Personalreglement für den Spitalverbund AR in Kraft. Das Personalreglement wird zeitgleich mit dem revidierten Personalgesetz und Personalverordnung des Kantons auf den 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt. Das neue Personalreglement integriert die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und trägt den Bedürfnissen des Spitalverbundes Rechnung. Umgesetzt wird auch das Orange-Urteil, das festlegt, dass im Ferienlohn die regelmässig wiederkehrenden Lohnbestandteile wie Inkonvenienzen und Zulagen mitberücksichtigt werden.

### Das neue Personalreglement enthält folgende Anhänge:

*Anhang A*, Reglement: Arbeitszeit, Zeitzuschlag und Inkonvenienzentschädigung

*Anhang B*, Reglement: Besoldung Kaderärztinnen und Kaderärzte

*Anhang C*, Besoldung Spezialistinnen und Spezialisten

*Anhang D*, Reglement: Spesen und Zulagen

Das Personal des Spitalverbundes wurde im Verlaufe des Dezembers über die Neuerungen und Änderungen informiert.

# Sozialplan für das Spital Heiden ausgehandelt

## Kündigungen werden so sozialverträglich wie möglich abgedeckt – die Details!

Ende August wurden die Verhandlungen zu einem Sozialplan für das Spital Heiden aufgenommen. Die Vorgaben waren klar: Bis Ende November mussten sich die Sozialpartner auf einen Sozialplan geeinigt haben. So musste innerhalb von drei Monaten ein von beiden Seiten (Arbeitnehmenden- und Arbeitgeber) akzeptiertes Ergebnis vorliegen.

Der Auftrag für die Vertretung der Arbeitnehmenden war klar: Für das betroffene Personal musste ein gutes Resultat ausgehandelt werden. Nach fünf intensiven Verhandlungen einigten sich die Parteien auf folgende Punkte.

Alle Mitarbeitenden, die eine Kündigung oder eine Änderungskündigung erhalten, haben Anspruch auf eine Grundentschädigung von Fr. 1000. Dazu erhalten sie eine zusätzliche Entschädigung abhängig von Alter (hinterlegt mit einem festgelegten Faktor) und Dienstjahren. Personen ab dem 60. Altersjahr können zwischen einer Einmalentschädigung oder einer Rente entscheiden. Die Höhe der Rente beläuft sich auf 70 Prozent des bisherigen Bruttolohns und wird maximal 18 Monate ausbezahlt. Es gelten folgende Bedingungen: Die monatliche Rente ist limitiert auf Fr. 6000. Für Löhne unter Fr. 5000 sind es 90 Prozent des bisherigen Bruttolohns. Die Rente wird maximal bis zum Erreichen des AHV-Alters ausgerichtet.

Die Forderungen aus Ausbildungs-, Weiter- und Fortbildungsvereinba-

rungen werden erlassen. Ergänzend zum internen Beratungsservice durch das Personalmanagement kann ein Outplacement in Anspruch genommen werden.

Mitarbeitende, die sich trotz Kündigung bereit erklären, weiterzuarbeiten, erhalten eine Durchhalteprämie in der Höhe von zehn Prozent des Bruttolohnes während des vereinbarten Zeitraumes.

Der Sozialplan sieht in einer subsidiären Generalklausel vor, dass in einem ausserordentlichen Einzelfall ein paritätisches Ad hoc-Gremium im Sinn des Sozialplans eine adäquate Massnahme bestimmen kann.

Die Vertretung der Arbeitnehmenden: Maria Huber, Regionalsekretärin VPOD, Edith Wohlfender, Geschäftsleiterin SBK, Lic.iur. Eric Vultier, VSAO, haben dem Sozialplan zugestimmt und diesen unterzeichnet. Der Verwaltungsrat des Spitalverbundes ist dem Antrag der Arbeitgebervertretung Köbi Frei, Regierungsrat AR, André Steiner CEO ad interim, Lic.iur. HSG Daniela Ittensohn, SVAR, dem Sozialplan zuzustimmen, gefolgt. Der Regierungsrat AR hat an seiner Sitzung vom 13. Dezember den Sozialplan zur Umsetzung erlassen. Nun wird dieser im Rahmen des Kooperationsvertrags mit der Klink am Rosenberg angewendet.

Die Mitarbeitenden des Spitals Heiden wurden Ende November über den Umsetzungsbeginn April 2017 informiert. Auf diesen Zeitpunkt werden auch die ersten Kündigungen ausgesprochen. Mit diesem Sozialplan haben wir ein Instrument, die Kündigungen so sozialverträglich wie möglich abzufedern.

Aktionstag 3. November 2016

# Nationaler Aktionstag: Gute Pflege statt Profite!

**Genug gespart – An drei Standorten wurde auf die unter Druck geratenen Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich aufmerksam gemacht!**



Das engagierte Personal setzt sich an den Spitalstandorten St.Gallen, Psychiatriezentrum und der Klinik Wil engagiert für den Erhalt guter Arbeitsbedingungen ein.

Mit Erfolg hat sich die Region Ostschweiz am schweizerischen Aktionstag «Gute Pflege statt Profite» beteiligt. An drei Spitalstandorten, Kantonsspital St.Gallen KSSG, Psychiatrische Klinik Wil, Psychiatrisches Zentrum Appenzell Ausserrhoden PZA, Herisau, war der VPOD mit einem Stand präsent. Mit dem Aktionstag hat der VPOD auf die immer mehr unter Druck geratenen Arbeitsbedingungen hingewiesen.

Die neue Spitalfinanzierung (Swiss DRG) und permanente kantonale Sparprogramme setzen die Arbeitsbedingungen und Löhne in den Spitälern immer mehr unter Druck. Dies zeigt etwa die angekündigte partielle Schliessung des Spitals Heiden. Um die Finanzen ins Lot zu bringen werden Teile des Angebots an die Klinik Am Rosenberg in Heiden ausgelagert. Damit werden viele Mitarbeitende ihre Stelle verlieren. Gründe sind unter anderem die gemeinwirtschaftlichen Leistungen des Kantons AR, die im Vergleich mit den umliegenden Kantonen und der ganzen Schweiz sehr tief sind.

Massnahmen wie diese zwingen die Spitäler landesweit zu kontinuierlichen Sparprogrammen, welche auf dem Buckel des Personals ausgetragen werden. Die Folgen sind verheerend und treten immer deutlicher zutage:

- Personalschlüssel werden eingefroren oder reduziert, abwesende KollegInnen (Krankheit/Unfall, Mutterschaft) nicht ersetzt. Die prekären Arbeitsverhältnisse nehmen zu.
- Angriffe auf Gesamtarbeitsverträge (GAV)
- Einfrieren der Löhne und Senkung der Stufenanstiege

Dies gefährdet nicht nur die Gesundheit der Angestellten, sondern auch die Qualität der Pflege.





# Unternehmenssteuerreform USR III Milliarden für alle oder wenige!

Mit der USR III soll die ermässigte Besteuerung von Holding-, Domicil- und gemischten Gesellschaften abgeschafft werden. Diese steht nicht mehr im Einklang mit internationalen Standards. Gegen die Reform wurde das Referendum ergriffen. Die Gegnerinnen und Gegner erwarten hohe steuerliche Einnahmefälle. Sie befürchten, dass die Bevölkerung diese Ausfälle kompensieren muss.



## Hier wird's eng mit der USR III

Bei der Unternehmenssteuerreform II (USR II) sagte der Bund Steuerausfälle von 850 Millionen voraus. Geworden sind es mehrere Milliarden. Bei der USR III sind bereits heute mehr als 4 Milliarden Minus prognostiziert. Wie hoch die Ausfälle effektiv werden, weiss niemand.

Klar ist: Die USR III und die damit verbundenen Abbaupakete bekommen wir alle zu spüren. Denn die massiven Steuerausfälle führen unweigerlich zu Steuererhöhungen bei Privatpersonen sowie zum Abbau im Gesundheitswesen, bei der Bildung, der Infrastruktur, der Verwaltung und der Forschung.



Gut ausgebildetes und motiviertes Fachpersonal in **Spitälern** sowie **Alters- und Pflegeheimen** ist unverzichtbar. Abbauprogramme im Gesundheitsbereich führen dazu, dass das Personal mehr Aufgaben in weniger Zeit erfüllen muss. Dies zum gleichen Lohn. Nebst den Angestellten trifft der Abbau vor allem auch PatientInnen und HeimbewohnerInnen.



Wohin das Steuerdumping im **Bildungswesen** führt, hat sich im Kanton Luzern gezeigt. Wegen Abbaumassnahmen wurde den SchülerInnen eine Woche Zwangsferien verordnet. Im Aargau wollte die Regierung das Berufswahljahr abschaffen und SchulabgängerInnen direkt in die Arbeitslosigkeit schicken. Zudem müssen immer weniger Lehrpersonen immer grössere Klassen betreuen. Dies geht zu Lasten der Qualität. Fatal: Eine gut ausgebildete Jugend ist unsere Zukunft.



Die Schweiz hat bisher weltweit eines der besten **öffentlichen Verkehrssysteme**. Wenn hier gespart wird, drohen Fahrplanausdünnung, Kürzung von Angeboten, Abbau beim Unterhalt und Verlotterung der **Infrastruktur**, gleichzeitig steigen die Preise von Autos und Tickets.



Auch bei den **Gemeinden- und Städtebudgets** müsste gespart und Leistungen massiv abgebaut werden. Das betrifft Polizei und Feuerwehr genauso wie die gesamte restliche Verwaltung. Aus diesem Grund lehnen fast alle grösseren Schweizer Städte die Vorlage ab und sagen NEIN zur USR III.

**Milliarden Steuerausfälle führen  
zum Abbau im öffentlichen Dienst.**

[hier-wirds-eng.ch](http://hier-wirds-eng.ch)

**USR III  
NEIN**

Dezember 2016  
erscheint 4x jährlich

An dieser Ausgaben haben  
mitgearbeitet:  
Maria Huber  
Peter Osterwalder

Gestaltung: [www.allerart.ch](http://www.allerart.ch)  
Druck: Typotron St.Gallen

vpod Sekretariat  
Zwinglistrasse 3  
9001 St.Gallen  
Tel: 071 223 80 43  
[www.vpod-ostschweiz.ch](http://www.vpod-ostschweiz.ch)

AZB 9000 St.Gallen

Retouren: vpod-Sekretariat, Zwinglistrasse 3, 9001 St.Gallen

## Delegiertenversammlung der VPOD Region Ostschweiz

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 21. September 2016 wurde das Budget der Region 2017 genehmigt. Der Vorstand der Region ist noch auf der Suche nach neuen Vorstandsmitglieder. Die Sitze von Fabiola Huber, Soziales St.Gallen und Regula Hohl, Gesundheit Thurgau sind immer noch vakant. Die Stelle der administrativen Mitarbeiterin konnte ab 2. Mai 2016 mit Patrizia Amaechi besetzt werden.

## Aus dem Vorstand der Region

Der Vorstand der Region hat an der Klausurtagung im November nach reiflicher Überlegung beschlossen, 2017 kein Sommerfest durchzuführen. Ob und in welcher Form 2018 wieder ein Fest stattfinden wird, wird der Vorstand im Verlaufe des nächsten Jahres entscheiden.

Das vpod Sekretariat bleibt vom  
24.12. 2016 - 8.1.2017 geschlossen

# Agenda 2017

## Januar

11. Januar: Vorstand Region

## Februar

9. Februar: Gruppe Gesundheit

## März

15. März: Vorstand Region

## April

26. April: Delegiertenversammlung Region

## Mai

10. Mai: Klausurtagung Vorstand Region

15. Mai: HV der Gruppe Bildung

## Juni

13. Juni: Gruppe Gesundheit

14. Juni: Vorstand Region

Gruppenversammlung Gruppe VBSG

## August

16. August: Vorstand Region

## September

Anfangs September: Ausflug der  
Gruppe Pensionierte Thurgau

21. September: Delegierten-  
versammlung Region

28. September: Gruppe Gesundheit

## November

Gruppenversammlung Gruppe VBSG

15. November: Klausurtagung Vorstand  
Region

## Dezember

12. Dezember: Gruppe Gesundheit

13. Dezember: Vorstand Region

**Frohe  
Festtage  
wünscht  
Euch euer  
vpod**