



## Sparen mit Ankündigung!

Im Finanzplan 2019 - 2021 wollen die Bürgerlichen mit Steuersenkungen die Sparschrauben weiter zudrehen. Es ist kein Aufatmen für das Staatspersonal in Sicht!

Mit Steuersenkungen den Staat kaputtsparen - zum Leidwesen des Personals! (S.2)

---

Petition: Lasst uns endlich wieder unterrichten! (S.3)

---

Teilrevision des Pensionskassengesetzes AR (S.4)

---

GAV Heimstätten Wil: Interview mit Barbara Gysi und Lisa Keller (S.6)

---

1.Mai Kundegebungen im Kanton St.Gallen und Thurgau (S.8)

---

**Abstimmung am 10. Juni 2018:**  
Ja zur Einmaleinlage in die Pensionskasse SGPK



Monika Simmler, SP Kantonsrätin

## **Aufgaben- und Finanzplan 2019-21: Kein Aufatmen für das Staatspersonal, kaum Aussicht auf Stellenapassungen oder Lohnverbesserungen!**

Kantonsrat St. Gallen

# **Mit Steuersenkungen den Staat lähmen - zum Leidwesen des Personals!**

In der Februar-Session des St. Galler Kantonsrats war es wieder einmal so weit: Das Parlament beriet im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplans die groben finanziellen Leitplanken der kommenden Jahre. Hauptdiskussionspunkte waren dieses Mal eine von der Finanzkommission bzw. SVP beantragte Steuerfuss-Senkung von 5 bzw. 10 Prozentpunkten und die Frage, wie die geplante Aufstockung des Personalaufwands der Kantonspolizei finanziert werden soll. Um das Resultat vorweg zu nehmen: Auch wenn das Schlimmste verhindert werden konnte, gibt es nach einer Session des Kantonsrats für das Staatspersonal einmal mehr nichts zu lachen.

Vor einem Jahr wurde – gegen den Willen der Gewerkschaften und Personalverbände – im Kantonsrat beschlossen, dass der Personalaufwand von nun an jährlich um maximal 0.8% ansteigen darf. Dieser Beschluss schränkt den Spielraum für die allgemeine und individuelle Lohnentwicklung, aber auch für den Stellenausbau massiv ein. Im Rahmen des Regierungsberichts «Polizeiliche Sicherheit im Kanton St. Gallen» wurde jedoch vor rund zwei Jahren eine Aufstockung des Korps der Kantonspolizei beschlossen. Es stellte sich nun die Frage, ob diese 38 Polizeistellen in diese 0.8% einzurechnen sind, was wiederum bedeuten würde, dass der Spielraum für das restliche Personal noch mehr zusammenschrumpft. SP/Grüne und FDP haben deshalb beantragt, die 38 Stellen davon auszunehmen

und sie als zusätzlichen Sockelpersonalaufwand zu behandeln. Der CVP war dies zu grosszügig. Sie wollte zwar immerhin die Pauschale auf 1.0% erhöhen, war dann aber – nachdem dieser Vorschlag vom Tisch war – grossmehrheitlich für die Null-Lösung der SVP, womit sie dieser zum Durchbruch verhalf. Im Ergebnis bedeutet das, die 38 Stellen der Kantonspolizei können entweder nicht verwirklicht werden, oder sie müssen auf Kosten der restlichen Verwaltung verwirklicht werden. Es wird also – wieder einmal – ungemütlicher für das Personal.

Etwas erfreulicher, wenn auch kein Anlass sich zurückzulehnen, war der Verlauf der Steuersenkungsdebatte. Die Regierung hatte im Vorfeld deutlich gemacht, dass eine Steuersenkung im vorgeschlagenen Ausmass zweifellos ein weiteres Sparpaket zur Folge hätte und wichtige Projekte, wie z.B. die Informatikoffensive, auf Eis gelegt werden müssten. Der Antrag konnte sich denn auch nicht durchsetzen. Trotzdem wurde in der Debatte deutlich, dass die bürgerliche Mehrheit mittelfristig Steuerentlastungen durchsetzen will. Ein runder Tisch mit den Fraktionen soll nun erarbeiten, wie diese genau auszusehen haben. Wir bleiben gespannt.

# Petition: Lasst uns endlich wieder unterrichten!



## Damit nicht noch mehr Lehrpersonen wegen Burn-Out ausscheiden, braucht es gute Arbeitsbedingungen

An der Verbandskonferenz Bildung, Erziehung und Wissenschaft vom 17.- 18. März in Neuchâtel wurde eine Petition «Lasst uns endlich wieder unterrichten» verabschiedet und die Website [www.lasst-uns-unterrachten.ch](http://www.lasst-uns-unterrachten.ch) mit der Petition aufgeschaltet. Wir wollen bis zum 15. Juni Unterschriften sammeln. Die Website enthält neben dem Petitionsbogen einen Link zu wichtigen Studien über Arbeitsbelastung und Burn-out bei Lehrpersonen. Unterstützt die Petition und sammelt bei Kolleginnen und Kollegen. Dieser Ausgabe liegt ein Petitionsbogen bei.

Lasst uns endlich wieder unterrichten! Schluss mit Arbeitsbedingungen, die unsere Gesundheit gefährden! Wir wollen unseren Schülerinnen und Schülern eine gute Ausbildung bieten!

Der Lehrerberuf wird immer schwieriger und anstrengender. Mehrere Studien haben in den letzten Jahren bestätigt: Viele Lehrpersonen sind am Rande der Erschöpfung oder gesundheitlich angeschlagen, bis hin zum Burn-out.

Das stellt eine klare Gefährdung der Lehrerinnen und Lehrer dar, die sich auch auf die Qualität der Schule und entsprechend auf die Schülerinnen und Schüler auswirkt.

Es gibt zahlreiche und unterschiedliche Gründe dafür - aber in vielen Fällen sind es fehlende Ressourcen in der Schule. So werden in vielen Kantonen und Gemeinden wie auch beim Bund massive Budgetkürzungen zulasten der Bildung durchgeführt; die Stellenschlüssel werden nicht an die wachsenden Schülerzahlen angepasst. Die Klassen sind überfüllt. Das ist nicht akzeptabel. Die Veränderungen und Belastungen des Lehrerberufs sind eng damit verknüpft, dass komplizierte Bedingungen bei den Schülerinnen und Schülern zunehmen und dass immer mehr administrative Aufgaben zu erledigen sind. Beides trägt dazu bei, dass der Schulalltag schwierig und ermüdend ist.

Aber es gibt auch Lösungen. Daher fordern wir Lehrpersonen der unterschiedlichen Stufen - vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II -, dass unsere Arbeitssituation wie unser Auftrag von unseren Arbeitgebern und den politisch Verantwortlichen ernst genommen wird. Sie sind verpflichtet, angemessene Arbeitsbedingungen zu garantieren - so, dass wir unseren Unterrichtsauftrag tatsächlich gut erfüllen und dabei gesund bleiben können!

Die Budgetkürzungen auf Kosten der Bildung müssen stoppen. Gute Bildung für alle Schülerinnen und Schüler muss überall in gleicher Qualität angeboten werden - es darf nicht sein, dass die Bildungschancen der Einzelnen vom Wohnort abhängen.

[www.lasst-uns-unterrachten.ch](http://www.lasst-uns-unterrachten.ch)



Petitionsbögen können von der Webseite [www.lasst-uns-unterrachten.ch](http://www.lasst-uns-unterrachten.ch) heruntergeladen oder auf dem VPOD Sekretariat [info@vpod-ostschweiz.ch](mailto:info@vpod-ostschweiz.ch) bestellt werden.

## **Leistungseinbussen bei den Pensionskasse sollen mit einer Teilrevision abgemildert werden.**

Der Kantonsrat von Appenzell AR hat am 19. Februar in zweiter Lesung die Teilrevision des Pensionskassengesetzes verabschiedet. Mit der Teilrevision sollen die Leistungseinbussen, die durch eine weitere Senkung des Umwandlungssatzes verursacht werden, abgemildert werden. Die PKAR begründet die Senkung mit der anhaltenden Tiefzinsphase auf dem Kapitalmarkt sowie der steigenden Lebenserwartung. Mit diesen Massnahmen soll die Pensionskasse AR (PKAR) auch in Zukunft ihre finanzielle Stabilität wahren können.

Die Sozialpartner haben einen vollständigen Ausgleich gefordert. Die Regierung und die Verwaltungskommission der PKAR wollten mit dem Ausgleich eine maximale Einbusse von drei Prozent der Rente erreichen. Leider ist der Kantonsrat dem Antrag der Regierung, eine einmalige Einlage von max. 6 Millionen Franken einzuschliessen, nicht gefolgt. Man wollte die Einlage auf einen Betrag von Fr. 15'000 pro Versicherten begrenzen. Der Antrag wurde vom Parlament am 19. Februar gutgeheissen. Dieser Artikel hat nun zur Folge, dass die Einbussen bei den Versicherten unterschiedlich ausfallen werden. Das Ziel, eine maximale Einbusse von drei Prozent einzuhalten, kann damit nicht mehr erreicht werden, was nicht sein kann. Jetzt hoffen wir für die Versicherten, dass die PKAR hier einen Ausgleich schafft. Die Verwaltungskommission - insbesondere die Arbeitnehmervertreter - sind hier gefordert.

## **Angestellte des Spitalverbundes erhalten eine rückwirkende Zahlung.**

Orange-Urteil wird umgesetzt – Angestellte des Spitalverbundes erhalten eine rückwirkende Zahlung. Die Sozialpartner des Spitalverbundes Appenzell Ausserrhoden VPOD, SBK, VSAO und die Personalkommission haben sich mit der Geschäftsleitung über die Umsetzung des Orange-Urteils geeinigt. Worum geht es? Mit der Vorsebständigung des Spitalverbundes Appenzell Ausserrhoden im Oktober 2012 wurde der Spitalverbund auch dem Arbeitsgesetz unterstellt. Mit dieser Unterstellung mussten ab diesem Zeitpunkt die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes angewendet werden. Bereits 2014 haben die Sozialpartner über die Umsetzung des Arbeitsgesetzes mit dem Spitalverbund verhandelt (Fokus 3/2014). Damals ging es um die Zuschläge für die Nachtarbeit und die Entschädigungen für die Bereitschafts- und Pikettendienste. Bereits damals haben die Sozialpartner darauf hingewiesen, dass die Integration der Inkonvenienzen und Zulagen in den Ferienlohn gemäss dem Orange-Urteil von 2005 auch umgesetzt werden muss. Mit dem neuen Personalreglement, gültig seit 01.01.2017, wurde das Anliegen der Sozialpartner aufgenommen.

Im Herbst 2017 wurde der SVAR mit der Forderung aus dem Personal konfrontiert, den Anspruch auf den Anteil des Ferienlohns rückwirkend auf den 01.10.2012 zu zahlen. Bereits im Sommer 2017 hatte der SVAR auf Begehren eines

ehemaligen Mitarbeitenden eine rückwirkende Zahlung ausgerichtet. Diese Zahlung löste eine Lawine aus, im Laufe der folgenden Monate wurden über 340 weitere Anträge gestellt. Für den VPOD das Signal, eine Lösung für alle Angestellten des SVAR einzufordern. In zwei Verhandlungsrunden haben sich die Sozialpartner auf eine einvernehmliche Lösung geeinigt. Das folgende Verhandlungsergebnis wurde an den Personalinformationsveranstaltungen anfangs März vorgestellt.

### **Anspruchsberechtigung:**

- Anspruch haben alle Mitarbeitenden, die im Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2016 beim SVAR gearbeitet haben. Die Dauer des Anstellungsverhältnisses in diesem Zeitraum bestimmt die Höhe der Zahlung.
- Maximal werden vier Jahre angerechnet.
- Die Auszahlung erfolgt gestaffelt innerhalb von vier Jahren jeweils mit dem Dezemberlohn. Die erste Zahlung wird im Dezember 2018, die letzte 2021 ausgerichtet. Entwickelt sich die finanzielle Lage des SVAR positiv, können die Zahlungen auch in einem kürzeren Zeitraum getätigt werden.
- Beim Austritt aus dem SVAR oder der Pensionierung wird der gesamte Betrag mit dem letzten Lohn ausbezahlt.
- Der VPOD, SBK und VSAO haben sich darauf geeinigt, weder Einzel- noch Verbandsklagen für weitergehende Forderungen zu unterstützen. Selbstverständlich steht der VPOD aber für Fragen seiner Mitglieder mit Rat und Tat zur Seite.

## **Psychiatrische Klinik Aadorf – es geht weiter und es wird weiter verhandelt.**

Am 16. Januar 2018 informierte die Leitung der psychiatrischen Klinik Aadorf und der Vertreter der Di Gallo Gruppe die Belegschaft, dass das Unternehmen mit neuen Eigentümern weitergeführt wird. Diese sind Dr. med. Stephan Trier, aktueller Klinikdirektor, und Michael Haueter, Investor aus Frauenfeld. Die Klinik wird in der bisherigen Form beibehalten, die Arbeitsplätze der über 100 Angestellten sind gesichert. Der Patientenstopp, der wegen der drohenden Betriebsschliessung verfügt wurde, ist aufgehoben worden. Die drohende Schliessung hatte diverse Abgänge in allen Bereichen zur Folge, sodass die Klinik diese nun neu besetzen muss. Es wird noch einige Zeit vergehen, bis der Betrieb wieder wie vor der Hiobsbotschaft vom November 2017 läuft. Damals hatte die ehemalige Eigentümerin, die Di Gallo Gruppe, eine drohende Schliessung per Februar 2018 in Aussicht gestellt. Die Klinik müsse dringend renoviert werden, was jedoch angesichts der unsicheren finanziellen Situation nicht machbar sei.

Die Belegschaft hat daraufhin die Gewerkschaft VPOD eingeschaltet und ihr das Mandat zur Aufnahme von Gesprächen und Verhandlungen erteilt. Der VPOD als Interessensvertreter der Belegschaft soll alles daransetzen, die bestmögliche Lösung für die Angestellten der Klinik Aadorf unter neuer Führung zu erreichen.

Erste Gespräche mit den neuen Besitzern finden Ende März 2018 statt. Ein wichtiges Anliegen der Belegschaft ist die Einsetzung einer Personalkommission. Die Erfahrungen in den letzten Monaten hat gezeigt, wie wichtig ein solches Gremium gewesen wäre. Das Personal musste sich selber organisieren, um sich der anbahnenden Probleme annehmen zu können. Der VPOD soll sich dafür einsetzen, dass die Anliegen des Personals gehört werden. Man ist mit dem VPOD überzeugt, dass eine Personalkommission die Mitwirkungsrechte garantiert. In einem ersten Schritt müssen nun die neuen Besitzer davon überzeugt werden. Es gilt, auf dem Verhandlungsweg, eine gute Lösung für das Personal zu erreichen.

## **Einmaleinlage in die Pensionskasse SGPK: Am 10. Juni 2018 stimmt das St.Galler Stimmvolk über die Einmaleinlage in die St.Galler Pensionskasse ab.**

### **Worum geht es:**

Die Zahlung geht auf eine Zusage der Regierung von 2014 zurück. Diese hatte damals bei der Verselbständigung der Kassen des Staatspersonals und der Volksschullehrpersonen vor dem Kantonsrat versprochen, weitere 202 Millionen Franken einzuschliessen, sollte der technische Zinssatz von 3.5 auf 3 Prozent sinken. Diese Situation ist inzwischen eingetreten. Der Kantonsrat hat in zwei Lesungen die Vorlage behandelt und in der Novembersession 2017 die Vorlage mit einer Korrektur des Betrages auf 128 Mio. verabschiedet.

### **Wichtig zu wissen:**

Mit den 128 Millionen Franken wird die Finanzierungslücke, die bei der Senkung des technischen Zinssatzes von 3.5 auf 3.0 Prozent entstanden ist, zum einem grossen Teil ausgeglichen. Sie ist entstanden, weil der technische Zinssatz bei der Verselbständigung der beiden ehemaligen Kassen des Staatspersonals und der Volksschullehrpersonen zu hoch angesetzt worden war. Bereits damals haben die Pensionskassenexperten auf diesen Fehler hingewiesen. Die Regierung hatte im Rahmen der parlamentarischen Diskussion 2014 eine Abfederung versprochen, damit die aktiv Versicherten nicht für die Kosten der Rentner/innen und die Mitglieder der Übergangsgeneration aufkommen müssen. Es handelt sich also um eine Altlast der ehemaligen Kassen des Staatspersonals und der Volksschullehrpersonen. Mit der Einmaleinlage von 128 Mio. würde das Versprechen der Regierung von 2014 eingelöst. Die aktiv Versicherten würden damit nicht für die Rentner/innen Generation vor 2014 und die Übergangsgeneration zur Kasse gebeten.

Weitere Artikel zum Thema in folgenden Fokus Ausgaben 3/2013, 2/2017, 3/2017, 4/2017, die im Internet [www.ostschweiz.vpod.ch](http://www.ostschweiz.vpod.ch) nachgelesen werden können.

**Der VPOD empfiehlt am 10. Juni seinen Mitgliedern ein JA einzulegen.**



# Die Heimstätten Wil haben mit dem VPOD einen GAV abgeschlossen



Interview mit Barbara Gysi, Präsidentin des Stiftungsrates der Heimstätten Wil

Am 11. Januar 2018 wurde der neue GAV Heimstätten Wil in einem feierlichen Rahmen von den Vertretern und Vertreterinnen der Heimstätten Wil und dem VPOD unterzeichnet.

Der VPOD hat die Präsidentin des Stiftungsrates Barbara Gysi und der Personalkommission Lisa Keller zum neuen GAV befragt.

Die Heimstätten Wil haben mit dem VPOD einen GAV abgeschlossen, was bedeutet der GAV für dich als Präsidentin des Stiftungsrates?

Ich freue mich sehr darüber und bin stolz auf das Ergebnis. Die Heimstätten sind eine gute, faire und verlässliche Arbeitgeberin. Und zwar nicht erst mit dem GAV. Jetzt sind wir es jedoch auf eine noch verbindlichere Weise.

**Wer war die treibende Kraft für die Aufnahme von Verhandlungen für einen GAV?**

Für mich war immer klar, dass wir nach der 3-jährigen Übergangsfrist, in der noch das kantonale Personalrecht angewendet wurde, als Stiftung einen GAV anstreben sollten. Darum habe ich mich dafür eingesetzt, dass frühzeitig die verschiedenen Gruppen und Personen über die Thematik GAV generell informiert wurden und wir intern darüber sprachen. Entschieden hat dann ja das Personal, dem VPOD das Mandat zu übertragen.

**Was sind die Vorteile eines GAV für einen Betrieb wie die Heimstätten Wil?**

Vorteile gibt es viele. In erster Linie sind es Sicherheit und stabile Anstellungsbedingungen für unsere Mitarbeitenden, aber auch ein unabhängiger kritischer Blick von aussen am Verhandlungstisch.

**Gab es auch kritische Stimmen zum GAV?**

Wir pflegen in den Heimstätten seit je eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit und Unternehmenskultur, die wir gemeinsam weiterentwickeln. Faire Arbeitsbedingungen sind Teil davon. Es gab darum Stimmen, die der Meinung waren, die Mitwirkung einer Gewerkschaft sei nicht nötig, um ein gutes neues Personalreglement zu erarbeiten.

**Wie hast du die Zusammenarbeit mit dem VPOD als Verhandlungspartner erlebt?**

Die Zusammenarbeit war offen und ziel führend. Es wurde in einigen Punkten aber auch hart gerungen. Der VPOD hat den Prozess klar und gut strukturiert. Er war ein fairer Verhandlungspartner und hat wichtige Inputs geliefert.

**Wie verliefen die Verhandlungen aus deiner Sicht als Präsidentin?**

Ich bin, wie erwähnt, mit dem Ergebnis sehr zufrieden. Auf den bewährten Bedingungen des kantonalen Personalrechts konnten wir aufbauen und einige wichtige Neuerungen wie etwa den 4-wöchigen Vaterschaftsurlaub oder den Kündigungsschutz für langjährige, ältere Arbeitnehmende einbauen.

**Wie war der Stiftungsrat in die Verhandlungen involviert?**

Die direkten Verhandlungen führte eine Delegation der Geschäftsleitung. Wir waren der Meinung, dass die GL, die die operative Verantwortung trägt und somit auch die Ergebnisse des GAV umsetzen muss, am Verhandlungstisch

sitzen soll. Der Stiftungsrat wurde periodisch informiert. Er hat vor Beginn die Ausgangslage geklärt und am Schluss das Ergebnis gewürdigt. Die heiklen Punkte wurden im Austausch mit mir und bei Bedarf mit dem gesamten Stiftungsrat diskutiert.

**Wie ist die Wirkung des GAV's gegen aussen und gegen innen - als Arbeitgeberin, als Institution?**

Der GAV vermittelt Sicherheit nach innen. Für uns Selbstverständliches wurde schriftlich verbindlich geregelt. Nach innen wie aussen zeigen wir, dass wir eine zeitgemässe Arbeitgeberin sind und uns das Wohl der Mitarbeitenden wichtig ist. Wir wissen, dass die Qualität der Arbeit und die Leistungen der Heimstätten in erster Linie von unseren Mitarbeitenden, ihren Fähigkeiten aber auch ihrer Motivation abhängen. Soziale Institutionen und soziale Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsbedingungen mit einem GAV absichern. Dies ist eine Form der Stärke.

**Was wünschst du dir für die Zukunft des GAV und die Sozialpartnerschaft mit dem VPOD?**

Einen kritischen Blick von aussen, regelmässiges Monitoring und Einbringung neuer Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbedingungen sowie eine faire und offene Kommunikation und Zusammenarbeit.

**Interview mit Lisa Keller; Präsidentin der Personalkommission Heimstätten Wil und VPOD Mitglied**

Die Heimstätten Wil haben mit dem VPOD einen GAV abgeschlossen, was bedeutet der GAV für dich als Präsidentin der Peko?

Der GAV bedeutet für mich als Mitarbeiterin der Heimstätten Wil vor allem Sicherheit. Für mich als Peko-Präsidentin ist es nicht nur die Sicherheit,



VertreterInnen der Heimstätten Wil und des VPOD bei der Unterzeichnung des neuen GAV..

die der GAV mit sich bringt, sondern es sind die vertraglichen Änderungen, welche die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt. Wir als Arbeitnehmende konnten vertreten durch Peko und VPOD beim GAV mit-sprechen – also am ganzen Prozess aktiv teilhaben.

**Wer war die treibende Kraft für die Aufnahme von Verhandlungen für einen GAV?**

Die Personalentwicklungsgruppe (Vorgängerin der Peko) hatte sich schon mit einem möglichen GAV und dem damit einhergehenden Verfahren beschäftigt. Als die Peko dann vom Personal gewählt war, war sie die treibende Kraft. In einer Betriebsversammlung konnten wir klar Stellung zu einem möglichen GAV beziehen und haben einen Grossteil der Beschäftigten erreicht.

**Gab es auch kritische Stimmen zum GAV?**

Ja. Die meisten kritischen Stimmen gab es zu einem GAV an sich. Die Frage, braucht es überhaupt einen GAV, stellten sich einige Mitarbeitende, aber auch die GL. Zur Wahl stand entweder den VPOD für einen GAV zu mandatieren oder die Peko zu beauftragen mit der GL ein Personalreglement auszuhandeln. Kritisch standen die Mitarbeitende der Vorgabe der Mandatierung gegenüber, wer den VPOD nicht beauftragt hatte, konnte nicht über das Verhandlungsergebnis abstimmen.

**Wie hast du die Zusammenarbeit mit dem VPOD als Verhandlungspartner erlebt?**

Die Zusammenarbeit habe ich als sehr gut erlebt. Unsere Ansprechpersonen waren immer für Fragen verfügbar und Maria Huber kam regelmässig zu unseren Peko-Sitzungen. Wir wurden gehört und der VPOD hat sich in den Verhandlungen für die Mitarbeitenden und die Anliegen der Peko aktiv eingesetzt.

**Wie verliefen die Verhandlungen aus deiner Sicht als Präsidentin der Peko?**

Die Verhandlungen liefen rückblickend gut, denn ich bin mit dem Ergebnis zufrieden. In den Verhandlungen selbst war ich froh, dass ich nicht direkt verhandeln musste und der der VPOD die Verantwortung hatte.

Insgesamt brauchte es mehr Sitzungen als veranschlagt, doch dies zeigte auch, dass wir uns alle für unsere Anliegen eingesetzt hatten. Manchmal kam es zu Konflikten und oft wurde lange um einen Kompromiss gerungen. Diese Diskussionen waren wichtig und gut, um die Anliegen beider Seiten zu verstehen. Kompromisse mussten beide Parteien eingehen.

**Wie war die Peko in die Verhandlungen involviert?**

Die Peko war die sogenannte Begleitgruppe der Verhandlungen. Bei jeder Verhandlungssitzung war also ein Peko-Mitglied mit dabei. Zudem haben wir uns gegenseitig über die Verhandlungen

via Mail informiert und in den Peko-Sitzungen über konkrete Inhalte diskutiert. So konnten wir die Anliegen unserer Kollegen und Kolleginnen einfließen lassen.

**Wie ist die Wirkung des GAV's gegen aussen, gegen innen - als Arbeitnehmerin, als Institution?**

Nach innen spüren wir als Peko, dass mehr Fragen und Anliegen an uns herangetragen werden. Zudem ist der GAV immer wieder Thema und mein Eindruck ist, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen mehr mit ihren Anstellungsbedingungen auseinandergesetzt haben; sie wissen Bescheid, was in ihrem Arbeitsvertrag festgeschrieben ist. Zur Wirkung gegen aussen kann ich nichts sagen.

**Was wünschst du dir für die Zukunft des GAV und die Sozialpartnerschaft mit dem VPOD?**

Ich wünsche mir, dass die Zusammenarbeit so bleibt wie bis anhin. Für uns als Peko bleibt immer klar, wer unsere Ansprechperson ist. Zudem wünsche ich mir, dass sich der VPOD weiterhin für unsere Mitarbeitenden und deren Bedürfnisse einsetzt.

April 2018  
erscheint 4x jährlich  
Redaktion:  
Maria Huber

An dieser Ausgaben haben  
mitgearbeitet:  
Maria Huber  
Matthias Graf  
Monika Simmler

Gestaltung: www.allerart.ch  
Druck: Typotron St.Gallen

vpod Sekretariat  
Zwinglistrasse 3  
9001 St.Gallen  
Tel: 071 223 80 43  
www.vpod-ostschweiz.ch

AZB 9000 St.Gallen

LOHNGLEICHHEIT.  
PUNKT. SCHLUSS!

1.Mai

## Veranstaltungshinweis

Dienstag 19. Juni, 19.00 – 20.00,  
VPOD Sekretariat:

## Meine Arbeit - unser Austausch - Von Profis - für Profis

Wie können wir unseren fachlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen professionalisieren? Welche Methoden eignen sich dafür? Wir wollen vom Wissen unserer Kolleginnen und Kollegen profitieren und unseren Mitgliedern eine Plattform für dieses Thema bieten.

## 1. Mai Kundgebungen Im Kanton St.Gallen

### St.Gallen: Dienstag, 1. Mai

17:00 | Besammlung St. Leonhardspark  
Ab 18:00 | Kundgebung Marktplatz, Ansprachen mit:  
Giorgio Tuti, Präsident SEV | Claudia Friedl, Nationalrätin SP | Ali Haydar Sancar, DIDF Schweiz | Dicle Amed, Kurdisch/Syrische Gruppe | Barbara Gysi, Präsidentin SGB/USS, Anschließend in der Marktgasse: kulinarische Höhenflüge

### Kirchberg: Dienstag, 1. Mai

18:30 | Rest. Eintracht, Kirchberg mit Festwirtschaft  
Ansprache: Felix Birchler, Gewerkschaftssekretär SEV

### Rapperswil: Dienstag, 1. Mai

11:30 – 18:00 | Fischmarktplatz Festwirtschaft  
15:00 | Ansprache: Max Lemmenmeier, Präs. SP Kt. SG

### Rorschach: Dienstag, 1. Mai

19:00 | Centro Portugues, Rosenstrasse 3, Apéro  
19:30 | Ansprache: Jon Pult, SP Grossrat Kanton GR,  
20:15 | Nachtessen

### Grabs: Dienstag, 1. Mai

16:00 – 18:00 | Stand bei der Post, Staatsstrasse

## 1. Maifeier im Kanton Thurgau:

### Grenzüberschreitende 1. Maifeier 2018

Kreuzlingen/Konstanz im Dreispitz (Kreuzlingen)

09:45 | Empfang der deutschen Kolleginnen und Kollegen am Hauptzoll.  
Marsch zum Dreispitz mit Musik-Wagen der Jusos.  
11:00 | Uhr Eröffnung der Maifeier durch:  
Dino Lioi, Gewerkschaftsbund Kreuzlingen  
Klaus Mühlherr, DGB-Kreisvorsitzender Konstanz  
Edith Graf-Litscher, Gewerkschaftsbund TG, Nationalrätin

### Ansprechen von:

Daniel Lampart: Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbund Bern  
Dominik Gaugler: Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst, DGB Baden-Württemberg  
Beat Schenk: Juso Thurgau

### April

25. April: Delegiertenversammlung der Region  
23. April: Vorstand Gruppe Bildung

### Mai

1. Mai: St.Gallen und Thurgau – Veranstaltungshinweise  
14. Mai: HV Gruppe Bildung – Thema die neuen Lern- und Fördersysteme  
22. Mai: Delegiertenversammlung Gewerkschaftsbund St.Gallen  
29. Mai: HV Gruppe Verwaltung mit Paul Rechsteiner, 100 Jahre Generalstreik  
30. Mai: Klausurtagung Vorstand Region

### Juni

2. Juni: Gruppe Soziales  
12. Juni: Gruppe Gesundheit SG TG  
13. Juni: Vorstand Region  
18. Juni: Vorstand Gruppe Bildung  
19. Juni: Veranstaltung der Gruppe Soziales:  
Meine Arbeit - unser Austausch - Von Profis - für Profis,  
Gruppe Soziales  
20. Juni: