



Kanton verliert an Attraktivität

In einem offenen Brief zeigt der VPOD sein Unverständnis über die Einführung des neuen Lohnsystems «NeLo» und die fehlende Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden auf!

Lieber Kanton - Du bist kein attraktiver Arbeitgeber mehr! (S.2)

Spitalschliessungen - Rückweisung des Spitalkonzeptes (S.4)

Wann kommt endlich der NAV für Haushaltsangestellte und Care-Migrantinnen! (S.7)

Delegiertenversammlung mit neuem Beitragsmodell (S.8)

Lieber Kanton - Du bist kein attraktiver Arbeitgeber mehr!

**Sehr geehrter Herr Regierungspräsident
Sehr geehrte Frau Regierungsrätin,
sehr geehrte Herren Regierungsräte**

Seit Jahren vermindert sich die Attraktivität der Anstellung beim Kanton. Das neue Personalgesetz mit privatrechtlichen Verträgen, die Ausgliederung und Ausfinanzierung der Pensionskasse und zuletzt das neue Lohnsystem stellen uns Mitarbeitende bei gleichen oder auch höheren Anforderungen an unsere Arbeit vor die Frage, warum wir uns noch für den Kanton engagieren sollen. Wir alle arbeiten dort, weil wir an den Service Public glauben und unsern Teil dazu beitragen wollen. Wir wollen das grundsätzlich weiterhin tun, aber wir können uns nicht alles gefallen lassen.

Wir möchten mit diesem Brief unser Unverständnis über die Einführung und die Art und Weise der Umsetzung des neuen Lohnsystems («NeLo») kundtun. Das Konzept «NeLo» soll in allen Departementen sowie in der Staatskanzlei und den selbständigen Anstalten Löhne nach einheitlichen Kriterien bringen – das hiess es zumindest. Leider erreichen die Massnahmen mit der vom Personalamt praktizierten Einstufung des bestehenden Personals in die Referenzfunktionen das Gegenteil. Es erweckt aktuell den Anschein, dass der Regierung das Ausmass unserer Verärgerung, die heterogene Betroffenheit und die zahlreichen Probleme gar nicht bewusst sind. Im Rahmen von zwei Personalversammlungen und in vielen bilateralen Gesprächen wurden deshalb Forderungen der Mitarbeitenden zusammengetragen und zur Diskussion gestellt. Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wollen hiermit auf folgende Punkte hinweisen:

- Das Verfahren der Einstufung ist für Vorgesetzte und Mitarbeitende intransparent. Sehr viele von uns können nicht nachvollziehen, wie es zur entsprechenden Einstufung gekommen ist, welche Faktoren Berücksichtigung fanden und wer die Entscheidungen getroffen hat.
- Das Verfahren ist ohne Beschwerdemöglichkeit juristisch fragwürdig, weil ein zweiseitiges Vertragsverhältnis einseitig abgeändert wurde. Die Regierung agiert nach wie vor einseitig hoheitlich. Das widerspricht der Sozialpartnerschaft und der Zweiseitigkeit eines Arbeitsverhältnisses. Mitarbeitende, die mit ihrer Einstufung nicht einverstanden sind, möchten sich wehren können. Wer zurückgestuft wurde oder sich in seiner Lohnentwicklung massiv eingeschränkt sieht, möchte nicht erst in drei Jahren (oder gar nie) gegen diese Verschlechterung klagen können. Unkomplizierte (interne oder externe) Beschwerdemöglichkeiten wären angebracht. Wir wollen die Möglichkeit erhalten, gehört zu werden. Das erwarten wir von unserem Arbeitgeber, unabhängig von der rechtlichen Ausgangslage.
- Die Einstufungskriterien werden nicht offengelegt. Als Mitarbeitende und Vorgesetzte können wir deshalb die Einstufung nicht nachvollziehen oder mit derjenigen der Mitarbeitenden in anderen Departementen vergleichen. Das führt zu Unsicherheit, selbst wenn die Einstufung in die Referenzfunktion und der Lohn als solche akzeptiert werden.
- Wir empfinden es als mangelnde Wertschätzung, dass unsere Erfahrung und bisherige Leistung nichts

mehr wert sein soll und im neuen Lohnsystem nicht mehr berücksichtigt werden. Ebenso haben die Verfahren zur Festlegung der Referenzfunktion und der Gestaltung der Stellenbeschriebe ohne Mitsprachemöglichkeit dazu geführt, dass wir uns in unserer (teilweise langjährigen) Arbeit für diesen Kanton nicht wertgeschätzt fühlen.

- Wir stellen fest, dass das Personalamt weit weg von der Praxis der Departemente ist und diese auch nicht kennt. Offensichtliche Fehleinstufungen (z.B. qualifizierte Zusatzaufgaben oder strukturelle Unterschiede und Querschnittsfunktionen, welche keine Berücksichtigung fanden) werden trotz Kritik von Vorgesetzten nicht korrigiert.
- Ältere und jüngere, langjährige und relativ neue Mitarbeitende haben plötzlich keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr, weil sie so eingestuft wurden, dass (im Gegensatz zum alten vertraglich zugesicherten Lohnsystem) keine Lohnentwicklung mehr möglich ist, d.h. weil sie im Lohnband anstehen. Hier sind zahlreiche Kündigungen zu erwarten.
- Bereits heute haben verschiedene Bereiche massive Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachleuten. Teilweise können Stellen gar nicht besetzt werden. Mit NeLo wird sich dies noch verschärfen. Der Kanton gefährdet so mittelfristig den Service Public und damit die Attraktivität des Kantons für Bevölkerung und Wirtschaft.
- Ein Leistungslohn ist wegen fehlender finanzieller Mittel gar nicht



Viel interessiertes Publikum bei der Personalversammlung über „NeLo“ im Pfalzweiler

umsetzbar. Dies führt dazu, dass sich Leistung nicht mehr wirklich lohnt. Das ist genau das Gegenteil von dem, was «NeLo» erreichen sollte.

- Die aktuelle Umsetzung von «NeLo» führt dazu, dass der Kanton von uns nicht mehr als verlässlicher Arbeitgeber wahrgenommen wird, weil es weder eine Beschwerdestelle, noch eine Mitsprachemöglichkeit gibt, um die vorhandenen Ungereimtheiten und Ungerechtigkeiten partnerschaftlich zu lösen.

Die aktuelle Umsetzung des neuen Lohnsystems können wir aufgrund dieser und weiterer Kritikpunkte so nicht einfach hinnehmen. Wir fordern von der Regierung, als unsere Arbeitgeberin, dass sie:

- die Einstufungskriterien offenlegt und transparenter über die Prozesse informiert;
- die faktische Möglichkeit, bzw. eine gesetzliche Grundlage dafür schafft, sich personalrechtlich angemessen gegen die Einstufung zu wehren bzw. sie überprüfen zu lassen;
- die Erfahrungsjahre im Kanton bei der individuellen Lohnerhöhung mitberücksichtigt;
- personalpolitisch relevante Entscheidungsgremien in Zukunft von Beginn weg paritätisch zusammensetzt;
- an den Verhandlungstisch mit den Sozialpartnern zurückkehrt, um die anstehenden Probleme zum Wohl des Service Public aktiv anzugehen.

Wir danken der Regierung für die Prüfung unserer Anliegen. Wir arbe-

ten gerne für diesen Kanton, aber wir haben das Recht gehört und ernst genommen zu werden. Die aktuelle Umsetzung von «NeLo» empfindet das Personal als Affront und wir erwarten eine baldige Reaktion der Regierung auf unseren Unmut.

Freundliche Grüsse
Deine Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter

Um was es geht

Der Kanton führt 2019 ein neues Lohnsystem ein. Ziel hätten einheitliche Kriterien und mehr Gerechtigkeit sein sollen. Das Verfahren lässt aber grosse Zweifel aufkommen. Die Zuteilung der Referenzfunktionen und die Mitteilung des neuen Lohns haben viele Mitarbeitende verunsichert und verärgert. Wichtige Fragen bleiben offen: Kann ich mich gegen eine falsche Einstufung oder gegen eine Lohnkürzung wehren? Welche rechtlichen Mittel stehen mir zur Verfügung?

Die Gruppe Verwaltung des VPOD Ostschweiz hat deshalb im August an zwei Personalversammlungen mit dem Personal diskutiert, wie es sich gegen die aktuelle Umsetzung von NeLo und die Missstände wehren kann. Das Ergebnis ist ein offener Brief an die Regierung mit der Aufforderung, die Anliegen des Personals ernst zu nehmen. Innerhalb von kurzer Zeit wurde der offene Brief auf der Webseite www.nicht-so-nelo.ch von über xxxxx Mitarbeitenden des Kantons unterzeichnet.

Wie geht es weiter? Wir werden den offenen Brief am 9. Oktober der Staatskanzlei zuhanden der Regierung überreichen. Von der Regierung erwarten wir, dass sie den Brief zeitnah, beantwortet, die Anliegen und Forderungen des Personals ernst nimmt und bereit ist, rasch Korrekturen im Verfahren, vor allem bei den Beschwerdemöglichkeiten vorzunehmen.

Einen ersten Erfolg konnten die Personalverbände bereits erreichen. Die neue Referenzfunktionenkommission, in der anfänglich nur eine Vertretung der Verbände vorgesehen war, wird nun auf drei Vertreter/innen aufgestockt. Gewählt werden die Vertretungen durch die Konferenz der Personalverbände. Am 17. September wurden folgende Personen bestimmt: Maria Huber, Präsidentin PVK SG und Regionalsekretärin VPOD, Monika Simmler, VPOD sowie Edith Wohlfender, SBK.

**Überreichung des
offenen Briefes!**
**Dienstag 9. Oktober,
11.15 Uhr beim
Regierungsgebäude**
**Alle Mitglieder und
kantonale Angestellten
sind herzlich zur Über-
gabe eingeladen.**

Weitere Infos erfolgen auf
www.ostschweiz.vpod.ch
Email oder Facebook

Spitalschliessungen - Rückweisung des Spitalkonzept!

Spitalschliessungen:

Betroffene Gemeinden und Personalverbände fordern eine Rückweisung des Spitalkonzepts

Die Gemeindepräsidenten der von einer möglichen Spitalschliessung betroffenen Standortgemeinden, die Personalverbände und Interessengruppierungen haben sich am 28. Juni in Altstätten zu einer Spitalkonferenz getroffen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass das vom Verwaltungsrat der Spitalverbunde vorgelegte Grobkonzept zur Leistungs- und Strukturentwicklung der St.Galler Spitallandschaft in keiner Weise genügt und deshalb vollumfänglich zurückzuweisen ist. Es wird eine neutrale, fundierte und transparente Entscheidungsgrundlage gefordert, welche unvoreingenommen zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklungsalternativen aufzeigt.

Die Regierung und der Verwaltungsrat der Spitalverbunde des Kantons St.Gallen orientierten am 31. Mai mittels Medienmitteilung über die Zukunft der Spitäler im Kanton St.Gallen. Der Verwaltungsrat schlägt der Regierung als Sparmassnahme eine Reduktion auf die vier Spitalstandorte St.Gallen, Grabs, Linth (Uznach) und Wil vor. An den übrigen fünf Spitalstandorten, Altstätten, Flawil, Rorschach, Walenstadt und Wattwil, könnten nach Möglichkeit ambulante Einrichtungen in Kooperation mit den niedergelassenen Ärzten entstehen oder die Liegenschaften einer anderen Nutzung zugeführt werden.

Unverständnis für vorgeschlagene Strategieumkehr

Im Abstimmungskampf zu den sechs Investitionsvorlagen vor vier Jahren behauptete die Regierung, dass mit Spitalschliessungen keine Kosten gespart werden können und die etablierte Netzwerkstrategie ein kostengünstiges Versorgungsmodell sei. Nachdem die Stimmbevölkerung mit ihrer Zustimmung die eingeschlagene Netzwerkstrategie deutlich bestätigte und die St.Galler Regierung noch im Herbst 2017 diese Strategie einer engen Zusammenarbeit der Spitalverbunde unter Gewährleistung einer wohnortsnahen Grundversorgung bekräftigte, stösst die nun vorgeschlagene Strategieumkehr weit herum auf Unverständnis.

Spitalkonferenz der Standortgemeinden und Personalverbände

Die Präsidenten der von einer möglichen Schliessung betroffenen Standortgemeinden sowie Vertreterinnen und Vertreter von Personalverbänden und Interessengruppierungen haben sich am 28. Juni in Altstätten zu einer ersten Spitalkonferenz getroffen. Das vorgelegte Grobkonzept genügt nicht einmal den grundlegendsten Anforderungen an ein Strategiedokument und taugt als Entscheidungsgrundlage nicht. Der Ärger ist entsprechend gross. Deshalb wurde ein gemeinsames Vorgehen beschlossen.

Das Spitalkonzept genügt nicht

Das durch den Verwaltungsrat erarbeitete Grobkonzept wurde heftig kritisiert. Dieses analysiert ausschliesslich Varianten mit Spitalschliessungen; eine Weiterentwicklung der bisherigen Netzwerkstrategie wird erst gar nicht erörtert. Dabei wird der operative Gewinn (EBITDA) aller Spitalverbunde auch ohne Strukturanpassungen gemäss Grobkonzept im Jahr 2025 über 50 Millionen Franken betragen. Die umfassenden Investitionen nach dem 15-jährigen Baumatorium führen nachvollziehbar zu einer Phase mit hohen Abschreibungen, welche das Gesamtergebnis der Spitalverbunde belastet. Demgegenüber konnten in den letzten Jahren jeweils Ergebnisse erzielt werden, welche über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt liegen.

Während im Abstimmungskampf von Vertreterinnen und Vertretern der Kantonsregierung sowie der Spitalverbunde argumentiert wurde, dass eine einfachere Operation in einem Regionalspital deutlich günstiger sei, als in einem grossen Schwerpunkt- oder Zentrumsspital, wird dieses Argument im vorliegenden Konzept nicht erörtert. Vielmehr wird nun ausschliesslich die Schliessung von fünf bis acht Spitälern mit entsprechenden Patientenverschiebungen in teurere – oder gar private oder ausserkantonale – Institutionen vorgeschlagen. Diese Strategieumkehr verunsichert die Mitarbeitenden wie auch Patientinnen und Patienten gleichermassen und schadet letztlich den Spitalverbunden des Kantons St.Gallen nachhaltig.

In welcher Region wird dereinst abgebaut?
Die Gemeindepräsidenten der Standortgemeinden und die Personalverbände machen sich Sorgen!.

Auffallend ist, dass im Konzept des Verwaltungsrates finanzielle Aspekte im Vordergrund stehen. Während erfolgreiche Unternehmen die Kundin bzw. den Kunden ins Zentrum ihrer Strategie stellen, sind diese im vorliegenden Konzept nur am Rand erwähnt und deren Abwanderung zu anderen Institutionen wird mit der vorgeschlagenen Strukturveränderung gefördert, bzw. zumindest in Kauf genommen. Nicht verwunderlich ist deshalb, dass die Qualität nur oberflächlich als „bestmögliche Leistung“ für die Patientin oder den Patienten definiert wird. Entsprechend wird weder die heute erreichte Qualität transparent ausgewiesen, noch das anzustrebende Qualitätsniveau quantifiziert.

Unter den Teilnehmenden der Spitalkonferenz herrschte Einigkeit darüber, dass das Konzept als Entscheidungsgrundlage nicht taugt. Es weist schwerwiegende Lücken auf, setzt die falschen Akzente, berücksichtigt die bisherige Strategie in keiner Weise und nimmt den Verlust von Marktanteilen mit entsprechender Kostenverschiebung von den Spitälern zum Kanton in Kauf.

Die Spitalkonferenz fordert eine fundierte Entscheidungsgrundlage

Aus Sicht der Teilnehmenden der Spitalkonferenz ist es nicht akzeptabel, dass auf der Basis eines solch unzureichenden Konzeptes Entscheide über die Schliessung von Spitalstandorten mit erheblichen Konsequenzen für Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende und Standortgemeinden hergeleitet werden sollen. Es reicht bei Weitem nicht aus, wenn der neu gebildete Lenkungsausschuss gemäss Medienmitteilung der Regierung „die unternehmerische Sicht mit einer gesundheitspolitischen und finanzpolitischen Sicht zusammenführt“. Die Teilnehmenden der Spitalkonferenz fordern vielmehr die Rückweisung des vorliegenden Grobkonzepts und die Erarbeitung einer neutralen, fundierten und transparenten Entscheidungsgrundlage über die künftige Gesundheitsversorgung in der gesamten Ostschweiz unter Einbezug aller Betroffenen. Dabei sind insbesondere auch Wege aufzuzeigen, wie die bewährte Netzwerkstrategie nachhaltig weiterentwickelt werden kann.



Wattwil



Altstätten



Flawil



Walenstadt



Rorschach

Die weiteren Schritte der Regierung

Die Regierung hat einen Lenkungsausschuss bestehend aus drei Mitgliedern der Regierung und zwei Mitgliedern des Verwaltungsrates der Spitalverbunde zur Weiterentwicklung der Strategie der Spitalverbunde eingesetzt. Erste Zwischenergebnisse sollen im Frühjahr 2019 vorliegen. Das Projekt wird in drei Phasen aufgeteilt.

In der ersten Phase werden die von der Regierung formulierten Fragestellungen bearbeitet. Es geht darum, die Entscheidungsgrundlage zu erweitern und die unternehmerische Sicht aus dem Grobkonzept des Verwaltungsrates mit einer gesamtkantonalen gesundheits- und finanzpolitischen Sicht zusammenzuführen. Die ersten Zwischenergebnisse sollen im Frühjahr 2019 vorliegen. In dieser Phase entscheidet die Regierung über allfällige Sofortmassnahmen.

Die zweite Phase entspricht der Konkretisierung der Strategieentwicklung in Bezug auf die Ausgestaltung je Spitalunternehmung und je Standort. So sollen je Standort die zukünftigen Nutzungskonzepte (stationär und ambulant), Betriebs-, Führungs- und Organisationsmodelle sowie deren finanziellen Implikationen ausgewiesen werden. Nach Abschluss dieser Phase liegen Kosten-/Nutzenanalysen und Vergleiche sowie die Auswirkungen auf den Staatshaushalt, die Spitalunternehmungen, die Regionen, die Bevölkerung, das Versorgungsangebot und die Krankenkassenprämien vor. Dauer fünf bis acht Monate.


Die dritte Projektphase besteht aus der Erarbeitung einer Botschaft zuhanden des Kantonsrates. Diese letzte Phase dauert inklusive der parlamentarischen Beratung rund 15 Monate. So, dass die Regierung dem Kantonsrat 2020 die Vorlage unterbreiten kann, sofern der vorgeschlagene Zeitplan eingehalten wurde.

Neuste Entwicklung

Der Verwaltungsrat stoppt das Bauvorhaben in Altstätten und legt eine Denkpause im Spital Wattwil ein. Mit diesem Vorgehen verärgert der Verwaltungsrat der Spitalverbunde die Standortsgemeinden. Der «Förderverein Regionalspital Toggenburg» wehrt sich in einer Medienmitteilung gegen das Vorgehen des Verwaltungsrates. Der verhängte Baustopp verstösst gegen einen klaren Volksentscheid, den man so nicht hinnehmen will. Der Verein prüft deshalb rechtliche Schritte gegen den Verwaltungsrat. Inakzeptabel ist auch, dass der Verwaltungsrat das Spital Wattwil gezielt schlecht redet und damit auf eine Schliessung hinarbeitet.

Im Rheintal hat Werner Ritter, ehemaliger Kantonsrat und Präsident des Vereins «Pro Spital Rheintal», Rekurse gegen die beiden Entschiede des Verwaltungsrates eingereicht. Er wirft dem Gremium vor, «selektiv nur jene Informationen zu vermitteln, welche in sein Konzept passen, und dadurch die Wahrnehmung der Regierung, des Kantonsparlaments und der Bevölkerung zu manipulieren. Der Verwaltungsrat sei in keiner Weise befugt, die vom Volk gutgeheissenen Bauvor-

haben in Altstätten und Wattwil zu sistieren.» Pikant ist, nachdem das Bauvorhaben in Altstätten lange Zeit blockiert war, hat die Gemeinde Altstätten erst kürzlich die Baubewilligung erteilt.



www.spitalzukunft.sg.ch
zeigt die aktuellsten
Informationen
zum Projekt

Wann kommt endlich der Normalarbeitsvertrag für Haushaltsangestellte und Care Migrantinnen!

NAV Hauswirtschaft – Regierungsrat Damann verschlampt Revision des NAV Hauswirtschaft

Der Bund hat 2017 entgegen den Forderungen der Gewerkschaften entschieden, die 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten durch die Kantone regulieren zu lassen. Im Juni 2018 wurde ein Modell-NAV Hauswirtschaft zuhanden der Kantone erlassen. Dabei geht es insbesondere um konkrete Vorgaben zur Abgeltung der Präsenzzeit am Abend und in der Nacht.

Der VPOD hat wiederholt gefordert, 24-Stunden-BetreuerInnen, die in Privathaushalten arbeiten und wohnen, dem Arbeitsgesetz zu unterstellen. Auch das von der Schweiz ratifizierte internationale Abkommen der Uno über menschenwürdige Arbeit der Haushaltsangestellten fordert gleiche Arbeitsrechte für Hausangestellte. In der Realität arbeiten jedoch heute Tausende von BetreuerInnen unter prekären Bedingungen in Schweizer Privathaushalten.

Das muss aufhören! Die 24-Stunden-Betreuung zuhause ist Teil der Langzeitpflege.

Bis 2019 haben die Kantone nun Zeit, ihre NAV-Hauswirtschaft zu revidieren. Im Kanton St.Gallen ist dafür das Volkswirtschaftsdepartement zuständig. Früh schon hat sich der Gewerkschaftsbund St.Gallen mit der Bitte an Regierungsrat Bruno Damann gewandt, die Revision des NAV rechtzeitig anzugehen. Dessen Präsidentin, Barbara Gysi, wurde aber immer wieder vertröstet. Briefe wurde spät und erst nach mehrmaliger Nachfrage beantwortet. Für

den zuständigen Regierungsrat war keine Eile geboten, man warte laut seiner Auskunft auf den Modell-NAV des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Der Gewerkschaftsbund verabschiedete deshalb im Mai eine Resolution, in der er die abwartende Haltung kritisierte und den Regierungsrat aufforderte, endlich vorwärts zu machen. Der kleine Kanton Appenzell Innerrhoden hat es vorge-macht. Er schickte Ende 2017 eine revidierte Vorlage in die Vernehmlassung und verabschiedete an der Landegemeinde im Frühjahr den angepassten NAV.

Nun liegt der Modell-NAV seit Juni vor, doch im Kanton St.Gallen bewegt man sich noch immer nicht. Erst auf Nachfrage von Sina Bühler, Journalistin, liess Herr Damann verlauten, dass die Revision angepackt werde. Diese Aufgabe soll aber nicht das Departement, sondern die Tripartie-Kommission übernehmen. Für den VPOD ist das völlig unverständlich. Er fordert Regierungsrat Damann auf, die Sache nun ernst zu nehmen und die Revision vorwärts zu treiben. Es ist Zeit, dass die Care-Migrantinnen endlich bessere Arbeitsbedingungen erhalten und zwar solche, die sie vor Ausbeutung schützen, denn die Missbrauchsgefahr ist gross. Deshalb verlangt der VPOD auch in diesem Bereich mehr Kontrollen. In diesem Punkt ist der Kanton St.Gallen aber ebenfalls ein schlechtes Vorbild. Erst kürzlich wurde er vom Seco wegen seiner unterdurchschnittlichen Kontrolltätigkeit gerügt. Nicht einmal dessen minimalste Vorgaben wurden erreicht.

Um einen Missbrauch zu bekämpfen braucht es aber konsequente Kontrollen. Es geht um den Schutz

der Arbeitnehmenden und der ist ernst zu nehmen!

Wir fordern: Herr Regierungsrat Damann, erledigen Sie endlich ihre Hausaufgaben!

**Es ist Zeit, dass die
Care-Migrantinnen
endlich bessere
Arbeitsbedingungen
erhalten und
zwar solche,
die sie vor
Ausbeutung
schützen!**





Impressum:

Offizielles Organ des
vpod Ostschweiz

Herausgeberin:

vpod Sekretariat

Zwinglistrasse 3

9001 St.Gallen

Tel: 071 223 80 43

www.vpod-ostschweiz.ch

September 2018

erscheint 4x jährlich

Redaktion:

Maria Huber

An dieser Ausgaben haben
mitgearbeitet:

Maria Huber

Mathias Graf

Gestaltung: www.allerart.ch

Druck: Typotron St.Gallen

Delegiertenversammlung der VPOD Region Ostschweiz

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 19. September wurde das Budget der Region 2019 genehmigt. Es weist einen Mehraufwand von Fr. 9'020.00 aus. Dieser wird für die zusätzlichen Lohnkosten für einen reibungslosen Übergang von der bisherigen Regionalsekretärin in eine Nachfolge bereit gestellt. Maria Huber wird nach fast 20 Jahren im VPOD Ende November 2019 in Pension gehen. Neue Abstufung des Regionalbeitrages. Vom Zentralsekretariat wurde angeregt, für die Region Ostschweiz einen abgestuften Regionalbeitrag einzuführen. Aktuell gilt für alle Lohnkategorien ein einheitlicher Beitrag von Fr. 9.50 pro Monat. Dies hat zur Folge, dass die tiefen Einkommen überproportional belastet werden. Davon ausgenommen sind die Pensionierten mit Fr. 2.00 pro Monat. Mit einem abgestuften Regionalbeitrag werden vor allem die unteren Einkommen entlastet. Die finanziellen Konsequenzen sind für die Region verkraftbar.

Die Delegiertenversammlung hat dem neuen Modell zugestimmt. Die neuen Beiträge gelten ab 2019.

Bisherige Beiträge

Verband	Region	pro Monat
52.80	9.50	62.30
44.20	9.50	53.70
38.85	9.50	48.35
36.60	9.50	46.10
31.05	9.50	40.55
24.80	9.50	34.30
17.85	9.50	27.35
13.40	9.50	22.90
10.10	9.50	19.60

Neue Beiträge

Verband	Region	pro Monat
52.80	9.50	62.30
44.20	9.50	53.70
38.85	9.50	48.35
36.60	9.50	46.10
31.05	8.50	39.55
24.80	7.50	32.30
17.85	6.50	24.35
13.40	6.00	19.40
10.10	5.00	15.10

Oktober

- 09. Oktober: Überreichung des offenen Briefes an die Regierung
- 29. Oktober: Vorstand Gruppe VBSG

November

- 13. November: Veranstaltung zum Thema «Wirkung der Integration in die Regelklassen»
- 15. November: Klausurtagung Vorstand Region
- 19. November, 18.30, VPOD@Feuerwehr, Führung mit anschliessenden Apéro
- 27. November: Gruppe VBSG, Rest. Neueck, St.Gallen
- 28. November: Vorstand Gruppe Soziales

Dezember

- 11. Dezember: Gruppe Gesundheit Region
- 12. Dezember: Vorstand Region