



Pension nur für Selbstzahler!

Überall wird an den Pensionskassen herumgewerkelt. Die Sicherung der Altersvorsorge wird immer mehr dem Arbeitnehmer zugeschoben!

Pensionskasse St.Gallen:
Lieber den Spatz in der Hand oder die Taube auf dem Dach? (S.2)

Revision der Pensionskasse
im Kanton Thurgau (S.3)

Initiative zur Verbesserung der
Familienzulage (S.5)

Neues Lohnsystem im
Kanton St.Gallen! (S.6)

vpod Weiterbildung Gesundheit:

Am 22.11.2017: Dein Arbeitsplatz – dein persönlicher Bewegungsparcours



Maria Huber
Sekretärin des VPOD-Region Ostschweiz

Lieber den Spatz in der Hand oder die Taube auf dem Dach?

Einmaleinlage in die St.Galler Pensionskasse – zum Ersten, zum Zweiten, zum Dritten!!!

Nachdem das kantonale Personal im April 2017 auf der Strasse mit einer grossen Demonstration gegen den Antrag der Finanzkommission protestierte, nicht auf die Vorlage der Einmaleinlage einzutreten, ist der Kantonsrat in der Aprilsession auf die Vorlage eingetreten. Doch auf einen definitiven Entscheid musste das Personal noch lange warten. Die Finanzkommission verlangte von der Pensionskasse weitere Zahlen und wurde vom Parlament zudem beauftragt einen eigenen Bericht vorzulegen. Das Geschäft wurde dann nicht wie vorgesehen in der Junisession, sondern erst in der Septembersession behandelt.

Doch statt der versprochenen Summe beantragte die Finanzkommission nun 128 Mio. anstatt 202 Mio. als Einmaleinlage in die St.Galler Pensionskasse zu zahlen.

Die Personalverbändekonferenz des Kantons St.Gallen PVK SG war bereit auf einen Kompromiss einzugehen. Die Limite sah die PVK SG bei 151 Millionen. Genau dieser Betrag muss für die Rentener/innen, die vor der Verselbständigung der Kassen bereits pensioniert waren, aufgewendet werden.

Die Verbände des Staatspersonals protestierten gegen diesen eklatanten Verstoss gegen Treu und Glauben. Sie sehen darin auch eine Geringschätzung der Arbeit

der Angestellten des Kantons. Ein respektvoller Umgang und eine gelebte Sozialpartnerschaft sehen anders aus. Die Personalverbände forderten den Kantonsrat dazu auf, in der Septembersession den Entscheid der Finanzkommission zu korrigieren und den Betrag markant nach oben zu korrigieren: Das Versprechen an die Adresse der Mitarbeitenden muss eingehalten werden.

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.

Die Finanzkommission hat leider schon mehrfach gezeigt, dass sie von Sozialpartnerschaft wenig hält. Im Frühling wollte sie – nach mehrmaligem Verschieben des Geschäfts – zuerst gar kein Geld mehr sprechen. Die Staatsangestellten hatten als Reaktion darauf eine mächtige Kundgebung in der St.Galler Innenstadt organisiert, an der mehrere tausend Mitarbeitende aus allen Bereichen teilnahmen – vom Spitalpersonal bis zu den Polizeibeamten, von den Verwaltungsangestellten über die Lehrkräfte bis zu den Richtern.

Der Kantonsrat ist nun in erster Lesung dem Antrag der Finanzkommission gefolgt und will lediglich 128 Mio. in die Pensionskasse einlegen.

Völlig unverständlich war die Diskussion im Rat über die Mitbeteiligung des Personals. Immer noch zahlen die Angestellten des Kantons die 75 Mio. Mitfinanzierung mit einem Lohnprozent ab. Obwohl es sich nachweislich um eine Altlast handelt und diese in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, müssen nun die Angestellten indirekt mit der Kürzung der Einlage um 74 Mio. diese mitfinanzieren, ein Affront! Dass der Kanton nochmals Geld in die Pensionskasse einlegen muss, liegt am Pensionskassengesetz, das der Kantonsrat 2013 verabschiedet hat. Die PVK SG und der VPOD haben damals bei der Verselbständigung der Kassen vor dem zu hohen technischen Zinssatz gewarnt. Nur wollte diese Warnung niemand hören. Und jetzt muss das Personal die vom Parlament eingebrachte Suppe auslöffeln.

Wir warten nun die Novembersession ab, dann wird das Geschäft in zweiter Lesung nochmals behandelt. Geht das Geschäft auch in der zweiten Lesung durch, gibt es eine Volksabstimmung, voraussichtlich im Februar 2018. Eine Korrektur der 128 Mio. ist nicht zu erwarten. Die Meinung der Mehrheit der Kantonsrät/innen ist gemacht. Wie sich der VPOD und die PVK SG im Abstimmungskampf verhalten werden ist noch offen. Wir werden uns die Frage stellen müssen, wollen wir lieber den Spatz in der Hand oder die Taube auf dem Dach. Nach der Novembersession wissen wir mehr.

Siehe auf Seite sieben die Liste mit dem Abstimmungsverhalten der Mitglieder im Kantonsrat.

Revision der Pensionskasse Thurgau

Noch ist es Zeit für Wünsche - damit die Altersvorsorge nicht weiter zu Lasten der Mitarbeitenden umgeschrieben wird.

Personal Thurgau (der VPOD ist Mitglied von Personal Thurgau) und Bildung Thurgau haben im August zu einer Informationsveranstaltung zur geplanten Revision auf 1. Januar 2020 der Pensionskasse Thurgau eingeladen mit dem Ziel, über die Revision zu informieren und eine gemeinsame Haltung zu finden. Rolf Hubli, Geschäftsführer der Pensionskasse informierte über die wichtigsten Revisionspunkte. Der Vorstand von Personal Thurgau hat zuhanden der Mitglieder der Pensionskassenkommission folgende Anliegen und Forderungen formuliert:

Senkung des Umwandlungssatzes

Die Verbände und der Vorstand von Personal Thurgau sehen ein, dass eine Senkung des Umwandlungssatzes erforderlich ist. Daher sind sie mit dem von der Pensionskasse Thurgau präsentierten Gesamtpaket zur Reduktion des Umwandlungssatzes einverstanden. Danach soll für das Alter 65 der Umwandlungssatz von heute 5,79% auf 5,20% für das Jahr 2020 reduziert werden. Dies bedeutet zwar eine Rentenreduktion von 10%, doch ist die Reduktion des Umwandlungssatzes erforderlich, um nicht in eine Unterdeckung zu gelangen. Zum Umstand, dass inskünftig ca. alle fünf Jahre mit einer

Anpassung des Umwandlungssatzes zu rechnen sei, haben weder die Verbände Stellung genommen, noch kann sich Personal Thurgau dazu äussern. Auch wenn die Notwendigkeit einer Senkung des Umwandlungssatzes ab dem Jahre 2020 zurzeit anerkannt werden kann, kann zu einer regelmässigen und wiederkehrenden Änderung des Umwandlungssatzes nicht Stellung bezogen werden. Zweifellos sollte eine Anpassung des Umwandlungssatzes nur bei zwingender Notwendigkeit erfolgen. Wünschenswert ist eine längerfristige Beständigkeit des Umwandlungssatzes, um eine Verlässlichkeit im Pensionskassensystem zu erreichen. Eindeutig abgelehnt wird daher eine jährliche Änderung des Umwandlungssatzes gestützt auf die Angaben der Generationentafel. Personal Thurgau anerkennt aus den genannten Gründen im Rahmen der Revision 2020 eine Senkung des Umwandlungssatzes und erklärt sich damit einverstanden. Die Pensionskasse Thurgau wird jedoch aufgefordert, dass bei steigenden Habenzinsen der Umwandlungssatz wieder erhöht wird.

Erhalt des Leistungsziels

Den Verbänden ist es ein zentrales Anliegen, dass das Leistungsziel von mindestens 50% im Alter 63 erhalten bleibt. Hierbei von einem Startalter von 20 Jahren auszugehen, wird jedoch vehement abgelehnt, zumal das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) die Ansammlung von Altersgutschriften bei einem Startalter von 25 Jahren

vorsieht und dies auch im Rahmen der bevorstehenden Volksabstimmung vom 24. September 2017 nicht geändert werden soll. Dass bei einer Senkung des Umwandlungssatzes zur Abdeckung der Vergangenheit flankierende Massnahmen gesprochen werden sollen, wird begrüsst. Als Dachverband, der sich für Arbeitnehmerinteressen einsetzt, vertreten wir klar die Ansicht, je früher flankierende Massnahmen gesprochen werden umso besser. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang jedoch die vorgesehene Finanzierung. Da zum heutigen Zeitpunkt keine weitergehenden Informationen zur Finanzierung der flankierenden Massnahmen vorliegen, kann hierzu keine verbindliche Ansicht vertreten werden. Hierbei würde es Personal Thurgau begrüssen, wenn generierte Vermögenserträge zur Finanzierung der flankierenden Massnahmen herangezogen würden, um eine finanzielle Belastung der versicherten Arbeitnehmenden auszuschliessen bzw. so tief als möglich zu halten.

Pensionierungs-Referenzalter

Das Startalter zur Äufnung von Pensionskassengeldern soll von derzeit 23 Jahren auf 20 Jahren gesenkt werden und gleichzeitig das Schlussalter von 63 Jahren auf 65 Jahren erhöht werden. Da das BVG von einem Startalter von 25 Jahren ausgeht, spricht sich Personal Thurgau vehement gegen eine Senkung des Startalters von 23 Jahren auf 20 Jahren aus. Darüber hinaus ist hierbei zu berücksichtigen, dass ein Grossteil der versicherten Arbeitnehmenden nicht ab 20

Jahren Altersgutschriften erbringen kann. Ausbildungsbedingt wird es Berufsgruppen wie Lehrpersonen, Pflegefachfrauen sowie sämtlichen Berufsgruppen mit erforderlichem akademischem Abschluss generell nicht möglich sein, vor dem 23. Altersjahr ins Berufsleben einzutreten. Bei einer Senkung des Startalters auf 20 Jahren bedeutet dies, dass bei der Leistung von Altersgutschriften Beitragsjahre fehlen.

(Der VPOD teilt diese Haltung nicht, von einer Senkung des Startalters profitieren vor allem Arbeitnehmende mit einer Berufslehre und einem tiefen Lohn. Sie können so mehr Guthaben ansparen. Akademiker/innen steigen zwar später ein, haben aber in der Regel einen viel höheren Einstiegslohn und können dies damit ausgleichen.)

Sparpläne

Das Beitragsverhältnis von Arbeitnehmenden 44% und 56% Arbeitgeber, muss beibehalten werden. Abgelehnt wird, dass es ab 2020 keine einheitlichen Arbeitgeberbeiträge mehr geben soll. Zwar wird begrüsst, dass darüber diskutiert worden ist, die Arbeitgeberbeiträge neu nach Jahrgängen reglementarisch zu regeln. Doch es bestehen ernsthafte Befürchtungen, dass ältere Arbeitnehmende bei der Stellensuche durch einen uneinheitlichen Arbeitgeberbeitrag noch mehr benachteiligt werden. Arbeitgeberbeiträge neu nach Jahrgängen zu regeln bedeutet de facto: Der Arbeitgeber hat für ältere Arbeitnehmende mehr Beiträge zu leisten. Da ältere Arbeitnehmende den Arbeitgeber mehr belasten, dürften im Bewerbungsprozess mehrheitlich jün-

gere Arbeitnehmende bevorzugt werden. Konkret zeigt sich dieser Mechanismus bei den Thurgauer Schulgemeinden, mit dem neuen Beitragsgesetz, das seit 1. Januar 2012 in Kraft ist, wird den Schulgemeinden pro Lehrperson nur noch der altersmässig durchschnittlichen Lohn einer Lehrperson finanziert.

Aus verschiedenen Gründen ist Personal Thurgau der Ansicht, dass einzig ein Standardplan angeboten werden soll. Die mit dem Minus- und Plusplan präsentierten Ziele überzeugen nicht und lassen insbesondere befürchten, dass politisch falsche Zeichen gesetzt werden. Darüber hinaus kann das Ziel des Plusplanes – freiwilliges Mehreinzahlen in die Pensionskasse – heute bereits durch freiwillige Einkäufe erreicht werden.

Koordinationsabzug

Personal Thurgau steht kritisch dem Koordinationsabzug gegenüber, der sich nach der Lohnsumme richten soll und nicht am Beschäftigungsgrad.

Sanierungskonzept

Wie beim Beitragsverhältnis soll auch beim Sanierungskonzept ein Verhältnis von 44% : 56% angestrebt werden. Das an der Informationsveranstaltung vom 30. August 2017 präsentierte Sanierungskonzept wird von Personal Thurgau unterstützt. Personal Thurgau erwartet den Einbezug der Personalverbände bei geplanten Änderungen des Regelments usw. Den Personalverbänden und Personal Thurgau ist es ein Anliegen rechtzei-

tig für Stellungnahmen einbezogen zu werden, damit Kurskorrekturen noch möglich sind. Es braucht klare Informationen über finanzielle Konsequenzen, damit eine verbindliche Meinung abgegeben werden kann.

Initiative zur Verbesserung der Familienzulagen !

Familien stärken und finanziell entlasten!

Der VPOD Ostschweiz unterstützt mit weiteren Gewerkschaften und Parteien die Initiative für die Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen.

Kinderzulagen sind Familienpolitik

Angesichts der immer höheren Belastung der Familien durch Wohnkosten, Krankenkassenprämien, Betreuungskosten ist eine finanzielle Stärkung der Familien notwendig. Die Zahl der Berechtigten für Kinder- und Ausbildungszulagen sinkt in den nächsten Jahren. Zugleich nimmt die beitragspflichtige Gesamtlohnsumme in der Wirtschaft zu. Damit kann die Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen ohne wesentliche Anhebung der Beitragssätze an die Familienausgleichskassen finanziert werden. Die Kaufkraft der Familien wird gestärkt, was sich positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirkt.

Unterstützung der Familien

Die Initiative will die Kinder- und Ausbildungszulagen monatlich um 50 Franken erhöhen. Damit erhalten rund 75'000 Kinder und 24'000 Jugendliche in Ausbildung jährlich 600.- Fr. mehr Unterstützung. Dies führt für einen grossen Teil der Bevölkerung zu einer Verbesserung ihres Alltags und ihrer Chancen. Die immer höhere Belastung der Familien verlangt dringend eine finanzielle Stärkung der Familien in allen Einkommensklassen.

Die Erhöhung der Familienzulagen ist eine bewährte und anerkannte Massnahme zur Förderung der Familien. Die Familie in all ihren Ausprägungen ist und bleibt auch in Zukunft der wichtigste Lebensbereich der Menschen und die Grundlage der Gesellschaft. Es ist deshalb rich-

tig, dass alle Bürgerinnen und Bürger Familienzulagen erhalten, wenn sie sich für Kinder entscheiden. Ein Kind – eine Zulage, dieser Grundsatz soll weiterhin gelten. Die generelle Erhöhung der Familienzulagen ist deshalb sozialpolitisch gerecht.

Besserstellung der einkommensschwachen Familien

In der Schweiz waren 2014 gemäss Bundesamt für Statistik knapp 73'000 Kinder unter 18 Jahren einkommensarm und 234'000 Kinder armutsgefährdet, was einer Armutsquote von 5,0 Prozent und einer Armutsgefährdungsquote von 16,0 Prozent entspricht. Für den Kanton St.Gallen ist von ähnlichen Quoten auszugehen. Armut in der Kindheit beeinträchtigt die Entwicklungsmöglichkeiten und erhöht das Risiko für Armut im späteren Lebensverlauf.

Für diese Familien bringt eine Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen um Fr. 600.- im Jahr eine deutliche Verbesserung der Einkommenssituation und damit auch eine Verbesserung der Lebenschancen für die Heranwachsenden.

Chancengleichheit

Besonders in Einelternhaushalten reicht das Einkommen häufig nicht aus. Kinder aus diesem Umfeld sind deshalb stark benachteiligt. Die Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen um 600.- Fr. leistet deshalb einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Erweiterung der Chancengleichheit aller Kinder.

Nutzung des Fachkräftepotenzials

Der Kanton St.Gallen verfügt über ein ausgezeichnetes Bildungssystem. Zugleich macht sich ein Fachkräftemangel bemerkbar. Dieser

lässt sich wesentlich mildern, wenn die Erwerbsarbeit und die Betreuungstätigkeit partnerschaftlich aufgeteilt werden. Davon profitieren auch die Kinder. Dank der Erwerbstätigkeit der Mütter kann das Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft und die Einkommenssituation der Familien gestärkt werden. Eine familienergänzende Betreuung von Kindern ist eine Grundlage für den Gleichstellungsprozess. Zugleich hat die Entwicklung der Erwerbsarbeit von Müttern und Vätern positive gesamtwirtschaftliche Auswirkungen.

Entlastung Wirtschaft

Die Familienzulagen werden durch die Arbeitgeber finanziert. 2013 betrug der Beitragssatz der Familienausgleichskassen 1.6 Prozent der Lohnsumme, 2015 noch 1.39 Prozent. Durch die Senkung des Beitragssatzes wurden die Unternehmen um einen hohen zweistelligen Millionenbetrag entlastet. In den nächsten Jahren sinkt gemäss Berechnungen der Universität St.Gallen die Zahl der Berechtigten für die Kinder- und Ausbildungszulagen weiter. Gleichzeitig nimmt die beitragspflichtige Gesamtlohnsumme zu. Somit kann die Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen ohne wesentliche Anhebung der Beitragssätze finanziert werden. Hingegen wird die Kaufkraft der Familien mit rund 60 Millionen jährlich gestärkt.

Unterstütze die Initiative und fülle den beiliegenden Unterschriftenbogen aus!

Gute Familienpolitik:
1. sorgt für die Existenzsicherung der Familien
2. unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. verbessert die Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen in Ausbildung.

Neues Lohnsystem (Nelo) für die kantonalen Angestellten

Es zählt nur noch die Leistung! - VPOD fordert mehr Transparenz, Nelo beinhaltet viel Spielraum für willkürliche Verschlechterungen.

Die Entscheide für das neue Lohnsystem „Nelo“ sind gefallen.

Trotz massiver Kritik am neuen Lohnsystem hält die Regierung an ihrem Vorschlag fest und nimmt nur kleine Korrekturen an der Vorlage vor. „Nelo“ wird in zwei Schritten eingeführt. Der erste Schritt erfolgt ab 1. Januar 2018. Der automatische Stufenanstieg und die Beförderungsregeln werden ausgesetzt. Vom Beschluss den automatischen Stufenanstieg und die Beförderungsregeln auszusetzen, sind insbesondere die Polizei und die Gerichte betroffen. Beide Bereiche kennen definierte Lohnlaufbahnen, die mit dem Beschluss der Regierung einfach ausgesetzt werden. Dies führt unweigerlich innerhalb einer gleichen Lohnlaufbahn zu einer Rechtsungleichheit. In einem zweiten Schritt ab 1. Januar 2019 werden die neuen Lohnbänder und die Referenzfunktionen eingeführt. Im Verlaufe von 2018 müssen alle Stellen des Kantons in eine Referenzfunktion des neuen Referenzfunktionskatalogs eingereiht werden.

Welche finanziellen Mittel für die Einführung von „Nelo“ zur Verfügung stehen wird, ist noch offen. Der Kantonsrat hat im Rahmen der Beratung über den Aufgaben- und Finanzplan 2018 dem Antrag der Finanzkommission das Personalbudget statt um 0.8 Prozent nur um 0.4 Prozent zu erhöhen zugestimmt. In der Novembersession wird der Kantonsrat definitiv über das Per-

sonalbudget entscheiden. Mit dem neuen Lohnsystem verändern sich auch die gesetzlichen Grundlagen. Bis anhin sah die Besoldungsverordnung vor, dass innerhalb einer Lohnklasse bei guter Leistung der Stufenanstieg gewährt wird. Ein Stufenanstieg konnte nur auf Beschluss der Regierung ausgesetzt werden. Das bedeutete, dass im Rahmen des Voranschlages der Stufenanstieg budgetiert werden musste. Mit „Nelo“ fällt diese Sicherung weg und der Kantonsrat kann ohne weiteres das Personalbudget kürzen.

Was hat die PVK SG und der VPOD kritisiert und was wird eingeführt.

Lohnband

Die Limitierung des maximalen Lohnanstieges auf 85 Prozent des Lohnbandes (sogenannter Standardbereich) bei guter Leistung wurde von der PVK abgelehnt, die Regierung hat hier eine Korrektur vorgenommen und den Bereich auf 90 Prozent erhöht.

Erfahrungsjahre

Es werden künftig keine Erfahrungsjahre mehr angerechnet. Welche Konsequenzen der Entscheid der Regierung nach sich ziehen wird ist offen. Es ist sehr wahrscheinlich, dass es Klagen gegen den Kanton geben wird. Dies obwohl man weiss, dass nicht nur die Leistung, sondern auch die Erfahrung zur Qualität der Arbeit beiträgt. Das vorgeschlagene Modell, schafft eine Rechtsungleichheit und Lohndiskriminierungen sind nicht auszuschliessen. Es führt ausserdem dazu, dass Personen im gleichen Alter mit den gleichen Vor-

aussetzungen und in der gleichen Position unterschiedlich eingestuft werden, weil derjenigen Person, die seit längerem beim Kanton arbeitet die Erfahrungsjahre nicht angerechnet werden. Hingegen werden bei einer Neueinstellung die Erfahrungsjahre mitberücksichtigt. Auch der individuelle Lohnanstieg wird dies nicht wettmachen. Kommen dann noch diverse Sparrunden dazu, stehen die Chancen schlecht hier gleichauf zu ziehen. Deshalb forderte die PVK SG mindestens 15 Erfahrungsjahre anzurechnen.

Übergangsbestimmungen

Mit den neuen Referenzfunktionen werden Mitarbeitende des Kantons auch tiefer eingestuft, deshalb wurde ein unbeschränkter Besitzstand für alle und keine Lohnkürzungen gefordert. Der aktuelle Lohn würde eingefroren bis der Bestimmungslohn erreicht ist. Die Regierung hat diese Forderung abgelehnt. Eine dreijährige Übergangsfrist ist für die Regierung ausreichend.

Referenzfunktionskatalog für den Gesundheitsbereich

Dieser ist von der Regierung immer noch nicht erlassen. Die Mitarbeitenden der Spitäler kennen nur den Fahrplan der Verwaltung und sind deshalb verunsichert was nun für sie gilt. Hier wird ein rascher Entscheid von der Regierung erwartet.

Das neue Lohnsystem „Nelo“ bedeutet einen einschneidenden Paradigmawechsel, der einen grossen Einfluss auf die künftige Lohnentwicklung jedes einzelnen Mitarbeitenden des Kantons haben



Abstimmungsergebnisse Kantonsrat Einmaleinlage Pensionskasse 19. September 2017

Antrag Regierung, 202 Mio.

Eventualantrag SP Grüne, 150 Mio.

wird. Insbesondere die Limitierung des Lohnanstiegs im Normalfall auf 90 Prozent des Lohnbandes bedeutet eine massive Verschlechterung gegenüber dem heutigen System. Ausserdem wird die Erfahrung eines Mitarbeitenden des Kantons nicht mehr berücksichtigt. Es zählt nur noch die Leistung. Die Abschaffung der Klassen und die Überführung in Lohnbänder ist nachvollziehbar ein Fragezeichen gibt es bei der Praxis des individuellen Lohnanstiegs, der nur eine Einschränkung gegen unten und oben vorsieht. Für die Mitarbeitenden muss weiterhin nachvollziehbar und transparent sein, wie ein Anstieg in welchem Umfang erfolgt. Positiv bewertet wird die Abschaffung der Beförderungsregeln. Die Kenntnis über die Systematik der Lohnentwicklung darf nicht nur den Vorgesetzten vorbehalten sein. Die Mitarbeitenden müssen Kenntnis darüber haben, welcher Mechanismus dahintersteht, d.h. das System muss transparent gemacht werden. Das neue System bedingt eine intensive Schulung der Vorgesetzten.

Nein	Nein	Adam-St.Gallen	CVP
JA	JA	Aerne-Eschenbach	CVP
Nein	Nein	Alder-St.Gallen	SVP
JA	JA	Altenburger-Buchs	SP Gr
Nein	Nein	Ammann-Waldkirch	FDP
Nein	Nein	Bartl-Widnau	FDP
Nein	Nein	Baumann-Flawil	FDP
JA	JA	Baumgartner-Flawil	SP
Nein	Nein	Bereuter-Rorschach	FDP
JA	JA	Bischofberger-Thal	CVP
JA	JA	Blumer-Gossau	SP
Nein	Nein	Böhi-Wil	SVP
Nein	Nein	Bonderer-Pfäfers	SVP
Nein	JA	Boppart-Andwil	CVP
Nein	Nein	Brändle-Bütschwil-Gant.	CVP
Nein	Nein	Britschgi-Diepoldsau	FDP
Nein	Nein	Broger-Altstätten	CVP
Nein	Nein	Brühlmann-Waldkirch	SVP
Nein	Nein	Brunner-Schmerikon	FDP
JA	JA	Bucher-St.Margrethen	SP Gr
Nein	Nein	Büchler-Buchs	SVP
Nein	Nein	Bühler-Bad Ragaz	FDP
Nein	Nein	Bühler-Schmerikon	SVP
JA	JA	Bürki-Gossau	SP
Nein	Nein	Chandiramani-Rapperswil-	SVP
Nein	JA	Cozzio-Uzwil	CVP
Nein	JA	Dietsche-Oberriet	SVP
Nein	JA	Dobler-Oberuzwil	CVP
Nein	Nein	Dudli-Oberbüren	SVP
Nein	Nein	Dürr-Gams	CVP
Nein	Nein	Dürr-Widnau	CVP
Nein	Nein	Eggenberger-Rüthi	SVP
Nein	Nein	egger-Berneck	SVP
Nein	Nein	egger-Oberuzwil	CVP
JA	JA	Etterlin-Rorschach	SP
Nein	Nein	Freund-Eichberg	SVP
Nein	Nein	Frick-Buchs	FDP
Nein	Nein	Fürer-Rapperswil-Jona	SVP
Nein	Nein	Gahlinger-Niederhelfens.	SVP
Nein	Nein	Gartmann-Mels	SVP
Nein	Nein	Gerig-Wildhaus-Alt St.Joh	SVP
Abw	Nein	Göldi-Gommiswald	CVP
Nein	Nein	Götte-Tübach	SVP
JA	JA	Gschwend-Altstätten	Grüne
Nein	Nein	Gull-Flums	SVP
Nein	Nein	Güntzel-St.Gallen	SVP
Nein	Nein	Haag-Jonschwil	SVP
JA	JA	Hartmann-Flawil	SP
Nein	Nein	Hartmann-Rorschach	FDP
Nein	Nein	Hartmann-Walenstadt	SVP
JA	JA	Hasler-St.Gallen	SP
JA	Nein	Heim-Gossau	CVP
Enthal	JA	Hess-Balgach	CVP
Nein	Nein	Huber-Oberriet	FDP
Nein	Nein	Hugentobler-St.Gallen	CVP
JA	JA	Jäger-Viters-Wangs	FDP
JA	JA	Keller-Kaltbrunn	SP

JA	JA	Kofler-Uznach	SP
Nein	Nein	Koller-Gossau	SVP
JA	JA	Kündig-Rapperswil-Jona	Grüne
Nein	Nein	Kuster-Diepoldsau	SVP
JA	JA	Lehmann-Rorschacherberg	CVP
JA	JA	Lemmenmeier-St.Gallen	SP
Nein	Nein	Locher-St.Gallen	FDP
Nein	JA	Looser-Nesslau	FDP
Nein	Nein	Luterbacher-Steinach	SVP
JA	JA	Lüthi-St.Gallen	GLP
Nein	Nein	Mächler-Wil	FDP
Nein	JA	Martin-Gossau	SVP
JA	JA	Maurer-Altstätten	SP
Nein	Nein	Müller-Lichtensteig	CVP
Nein	Nein	Noger-St.Gallen	FDP
JA	JA	Oberholzer-St.Gallen	Grüne
Nein	Nein	Raths-Thal	FDP
Nein	Nein	Rehli-Walenstadt	CVP
Nein	Nein	Rossi-Sevelen	SVP
Nein	Nein	Rüegg-Eschenbach	SVP
Nein	Nein	Rüegg-Rapperswil-Jona	FDP
Nein	Nein	Rüesch-Wittenbach	FDP
JA	JA	Sailer-Wildhaus-Alt St	SP
Nein	Nein	Scheitlin-St.Gallen	FDP
Nein	Nein	Schewiller-Waldkirch	SVP
Nein	Nein	Schmid SV-abs	SVP
JA	JA	Schmid-St.Gallen	SP Gr
Nein	JA	Schöbi-Altstätten	CVP
Nein	Nein	Schorer-St.Gallen	FDP
JA	JA	Schwager-St.Gallen	SP Gr
Nein	Nein	Schweizer-Degersheim	FDP
Nein	Nein	Shitsetsang-Wil	FDP
JA	JA	Simmler-St.Gallen	SP
Nein	Nein	Spoerlé-Ebnat-Kappel	SVP
Nein	Nein	Stadler-Kantonsr. vizepräs.	FDP
Nein	Nein	Steiner-Kaltbrunn	SVP
JA	JA	Storchenegger-Jonschwil	CVP
JA	JA	Sulzer-Wil	SP Gr
JA	JA	Surber-St.Gallen	SP Gr
Nein	Nein	Suter-Rapperswil-Jona	CVP
Nein	Nein	Tanner-Sargans	GLP
Nein	Nein	Thalmann-Kirchberg	SVP
Nein	Nein	Thoma-Andwil	SVP
JA	JA	Thurnherr-Wattwil	SP
Nein	Nein	Tinner-Wartau	FDP
Nein	Nein	Toldo-Sevelen	FDP
Nein	Nein	Tschirky-Gaiserwald	CVP
Nein	JA	Warzinek-Mels	CVP
Nein	Nein	Wasserfallen-Goldach	SVP
JA	JA	Wick-Wil	SP Gr
Nein	Nein	Widmer-Mosnang	CVP
Nein	Nein	Widmer-Wil	FDP
Nein	Nein	Wüst-Oberriet	
Nein	Nein	Zahner-Kaltbrunn	SVP
Nein	Nein	Zoller-Quarten	CVP
Nein	Nein	Zuberbühler-Gommiswald	FDP

81 Nein 75 Nein

Fortsetzung von S.2

Gesundheit am Arbeitsplatz

Du willst fitter, beweglicher und ausgeglichener sein, hast aber keine Zeit?

Wir bieten dir eine praktische Weiterbildung in zwei voneinander unabhängigen Teilen, bei der du deinen Arbeitsplatz ohne grossen zeitlichen Aufwand als deinen „Bewegungsparcours“ nutzen kannst.

2. Teil, 22. November 2017, 18.30

ca. 1-1.5 Stunden, VPOD Sekretariat, St.Gallen
Es gibt zahlreiche Studien die belegen, dass Arbeitnehmende immer mehr aus gesundheitlichen und psychischen Problemen am Arbeitsplatz und zu Hause ausfallen.

Die Kreative Ergonomie am Arbeitsplatz und zu Hause zeigt auf, wie ihr trotz gleicher Belastung fit und belastungsfähig bleibt. Hierbei bilden der Körper und die Psyche eine Einheit.

In dieser Weiterbildung bekommt ihr einen Input was der Stress im Körper und auf der mentalen Ebene kaputt machen kann, wie man diesem entgegenwirken kann, damit ihr mit der Belastung besser umgehen könnt.

Kursleiter/innen:

Carsten Jäger,
Ergotherapeut und VPOD Mitglied

Kosten pro Person:

VPOD Mitglieder gratis,
Nichtmitglieder 25 Franken

Anmeldung für den zweiten Teil per Mail info@vpod-ostschweiz.ch oder telefonisch 071 223 80 43 bis 14. November 2017.

Oktober

10. Oktober: Vorstand Gruppe VBSG

November

8. November: Gruppenversammlung Gruppe VBSG

15. November: Klausurtagung Vorstand Region

22. November: Weiterbildung, 2. Teil, Kreative Ergonomie am Arbeitsplatz

Dezember

12. Dezember: Gruppe Gesundheit

13. Dezember: Vorstand Region

14. Dezember: Vorstand Gruppe Bildung