



Baustelle Pensionskasse

Einmaleinlage in die St.Galler Pensionskasse hat vorletzte Runde im Kantonsrat überstanden. Die letzte Runde ist die Volksabstimmung vom 10. Juni 2018!

Volksabstimmung zur Einmaleinlage der St.Galler Pensionskasse am 10. Juni 2018 (S. 2)

IT Bildungsoffensive des Kantons St.Gallen (S. 3)

Neuer Gesamtarbeitsvertrag der Stiftung Heimstätten Wil (S. 5)

Ein weiteres Sparpaket im Kanton Thurgau (S. 6)

Vertrauen in die Vertrauensarbeitszeit? (S. 7)

Klinik Aadorf von Schliessung bedroht! (S. 8)



Volksabstimmung zur Sanierung der St.Galler Pensionskasse am 10. Juni 2018

Einmaleinlage in die St.Galler Pensionskasse hat letzte Runde im Kantonsrat überstanden!

Die bürgerliche Mehrheit des Kantonsrates hat in der September-Session den Antrag der Regierung von 202 Mio. und den Kompromissantrag der SP-Grüne-Fraktion von 150 Mio. in die Pensionskasse einzulegen deutlich abgelehnt. (Abstimmungsergebnisse Fokus 3-2017). Verblieben ist ein Betrag von 128 Mio. Franken. Ohne Diskussion wurde die Vorlage in der November-Session in zweiter Lesung durchgewunken. In der Schlussabstimmung stimmte der Kantonsrat der Vorlage mit 109 JA, 2 Nein bei 3 Enthaltungen zu. Mit dem Ja des Kantonsrates kommt es am 10. Juni 2018 zu einer Volksabstimmung. Die PVK SG hat an seiner Sitzung im Dezember beschlossen, sich für die 128 Mio. Franken einzusetzen nach der

Devise, lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach. Ein Nein der Bevölkerung würde bedeuten, dass die Versicherten ein weiteres Mal zur Kasse gebeten würden. Sie müssten für den grössten Teil der fehlenden Summe aufkommen, was neben den Sanierungsbeiträgen ab 2018 zu zusätzlichen Beiträgen führen würde. Der VPOD wird die PVK SG im Abstimmungskampf unterstützen.

Lohnentwicklung 2018 in der Region Ostschweiz

	SG	Spita-region	Stadt SG	TG	Stadt Frauenfeld	Spital TG AG	Wäscherei Bodensee	Arbon	AR
Stufenanstieg (individuell)	0.4%	0.3%	0.5%	1.0%	0.65%	0.8% - 1.0%	1.0%	0.0%	0.0%
Beförderungsquote	0.0%	0.0%	0.5%	0.2%	0.65%	0.8% - 1.0%	1.0%	0.0%	0.0%
Teuerung								0.0%	
Reallohn	0.0%		0.0%	0.0%		0.5%	0.0%	0.0%	0.6%
Strukturelle Anpassungen						0.0%			
Total	0.4%	0.3%	0.5%	1.2%	0.65%	0.8%	1.0%	0.0%	0.6%
zus. a.o. Leistungsprämie				Fr. 0.5 Mio	0.1%*	0.1%	CHF 400		

* Der Gesamtlohnsumme



IT Bildungsoffensive des Kantons St.Gallen

Das ehrgeizige Projekt ist wichtig für die Zukunft und wird sehr viel Geld kosten, darum darf es nicht scheitern

Der beantragte Sonderkredit von 75 Mio Franken für eine IT- Bildungsoffensive geht auf eine Motion der bürgerlichen Parteien aus dem Jahr 2016 zurück. Die Motion wurde im April 2016 erheblich erklärt und beauftragte die Regierung, eine Vorlage für eine befristete, gesonderte Finanzierung einer kantonalen IT-Bildungsoffensive zu unterbreiten. Diese soll die Wirtschaft und Gesellschaft unterstützen, die Chancen der rasant fortschreitenden Digitalisierung nutzen und deren Herausforderungen zu bestehen. Insbesondere fördert sie die MINT-Kompetenzen. Im Vordergrund der Finanzierung stehen Massnahmen im Zuständigkeitsbereich des Kantons.

Im August 2017 erhielten die Parteien und Gewerkschaften - so auch der VPOD - die Gelegenheit, sich zum Sonderkredit, den Vorschlägen und Massnahmen der Regierung zu äussern.

Während acht Jahren sollen knapp 75 Mio. Franken in Sonder-Efforts für Quantensprünge in

den Bereichen Digitalisierung und MINT-Kompetenzen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) auf der Drehscheibe zwischen Bildung und Wirtschaft investiert werden. Das Geld soll hauptsächlich in die Hochschulen für die Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte für die Wirtschaft sowie in den Wissens- und Technologietransfer (WTT) zwischen Bildung und Wirtschaft fließen. Die übrigen Mittel sollen dazu beitragen, dass auf den tieferen Schulstufen der heranwachsenden Generation optimale Grundlagen für ein erfolgreiches Leben in der digitalisierten Welt vermittelt werden können. Die Investitionen in der Bildung sollen überwiegend in Personalressourcen im Lehr-, Forschungs- und Dienstleistungsbereich erfolgen. Sie sind befristet und sollen nachhaltig wirken.

Der VPOD hat sich kritisch mit der Vorlage auseinandergesetzt und den Fokus auf den Bildungsbereich gerichtet.

Die Stellungnahme des VPOD.

Mit der IT-Bildungsoffensive und dem neuen Fach «Medien und Informatik» im Lehrplan Volksschule (Lehrplan 21) besteht zum ersten Mal die Möglichkeit, einen durchge-

henden Aufbau über alle Stufen bis Sek III (Hochschulstufe) zu gewährleisten und somit für die Zukunft dieses überaus wichtigen Bereichs bereit zu sein und den vielfältigen Anforderungen nachzukommen.

Es scheint für uns unabdingbar, dass der Aufbau über alle Stufen hinweg koordiniert wird und dass bei den verschiedenen Stufen an den Schnittstellen über die Inhalte Absprachen getroffen werden. Die Chance, die sich mit diesem übergreifenden Projekt ergibt, muss vollumfänglich wahrgenommen werden. Es kann nicht sein, dass jede Stufe unkoordiniert vor sich hin werkelt.

Das ehrgeizige Projekt IT-Bildungsoffensive darf aus zwei Gründen nicht scheitern: Es ist zu wichtig für die Zukunft und es wird sehr viel Geld in dieses komplexe und aufwändige Projekt investiert. Darum scheint es für uns zwingend, dass sich der geplante Steuerungsausschuss nebst ihren Kernaufgaben intensiv um die Wirkungsüberprüfung und Erfolgskontrolle kümmert. Entsprechende wirksame Instrumente sind dafür einzurichten.

Die geplante Stelle der Programmleitung muss zwingend intern beim Kanton angesiedelt werden. Der VPOD spricht sich gegen eine externe Vergabe aus. Es geht hier

um sehr viel Geld. Die Verantwortung trägt in jedem Fall der Kanton als Auftraggeber.

Im Hinblick auf das Einrichten eines Kompetenzzentrums an der PHSG ist es äusserst wichtig, dass die an Modellschulen entwickelten und erprobten auf die Digitalisierung ausgerichteten Unterrichtsformen praxistauglich sind und dass der Transfer in das Fach Medien und Informatik an den Volksschulen wirklich stattfindet. Ähnliche Projekte in der Vergangenheit zeigen, dass sie ohne entsprechende Begleitung und Qualitätsüberwachung nicht zum gewünschten Erfolg führen, der angestrebte Multiplikationseffekt bleibt aus. Eine Evaluation nach vier Jahren erachten wir als zwingend. Auf der Sek II-Stufe kommen die Gymnasien mit der Einführung des Faches Informatik (4 Lektionen) den Forderungen breiter Kreise nach. Ungelöst - weil im Projekt IT-Bildungsoffensive der Regierung ausgeklammert - scheint uns aber auf der Stufe Sek II der Bereich Informatik in der Berufsbildung. Es fehlt eine Strategie dafür, finanzielle Mittel scheinen auch nicht vorgesehen zu sein. Hier muss dringend eine Nachbesserung gefordert werden.

Die drei bedeutendsten Investitionen, zu Schwerpunkten gebündelt, erfolgen mit Leistungsaufträgen an die Pädagogische Hochschule St. Gallen, an die Fachhochschule St. Gallen und an die Universität St. Gallen. Alle drei Institutionen fangen sozusagen bei null an. Es besteht vor allem zu Beginn die Gefahr, dass viel Geld ausgegeben wird für Leerläufe. Es muss in dieser

Anfangsphase darauf geachtet werden, dass Partnerschaften mit anderen Hochschulen eingerichtet werden, dass ein Wissenstransfer stattfindet, dass bestehende Projekte eingekauft und übernommen werden. Aber auch während des Betriebes scheint uns eine umfassende Vernetzung mit anderen Hochschulen zwingend.

Angesichts der komplexen und notwendigen Aufgaben, die dem Verein «IT St. Gallen» übertragen werden sollen (Vernetzungsplattform für Praktikumseinsätze, MINT-Förderprojekte für Kinder und Jugendliche), fragen wir uns, ob ein Verein dafür die richtige Organisationsform ist. Vielmehr erachten wir es als notwendig, dass der Steuerungsausschuss eine fixe, durch ihn gesteuerte und koordinierte Stelle einrichtet, damit er die zwei erwähnten wichtigen Bereiche bei sich integrieren und entsprechend überwachen kann. Ein Verein kann sich jederzeit ohne Kostenfolge auflösen, auch kann er seine Aufgabenbereiche und seinen Aufwand selber definieren. Vor allem das MINT-Projekt für Kinder und Jugendliche scheint uns zu wichtig, um die Steuerung aus der Hand zu geben.

Die Schaffung von zusätzlichen Praktikumsplätzen für den Praxisteil während des Studiums ist sicher erwünscht. Hingegen lehnen wir die Schaffung von zusätzlichen Praktikumsplätzen für Studienabgänger/innen ab. Für sie sind attraktive Einstiegsstellen zu schaffen.

Bereits haben sich die Parteien und Wirtschaftsverbände öffentlich zur IT-Bildungsoffensive geäussert. Wie der VPOD fordern auch die Wirtschaftsverbände einen stärkeren Fokus auf die Berufsbildung. Der Entscheid über den Sonderkredit von 75 Mio. Franken für die IT – Bildungsoffensive wird im Verlaufe von 2018 im Kantonsrat gefällt.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Stiftung Heimstätten Wil erfolgreich abgeschlossen!

Es geht auch so - erfreuliches Verhandlungsergebnis und ein Gewinn für alle!

Die Heimstätten Wil waren bis Ende 2014 ein Teil der Psychiatrischen Klinik Wil. Anfangs 2015 wurde sie in die Rechtsform der Stiftung überführt. Damit veränderte sich auch das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden. Neu waren sie privat- und nicht mehr öffentlich-rechtlich angestellt. Der Kanton hatte mit der Stiftung vereinbart, dass während drei Jahren weiterhin das kantonale Personalrecht gilt. Der VPOD und die Personalverbändekonferenz PVK SG hatten 2014 vom Kanton einen GAV für die Heimstätten gefordert. Auf diese Forderung ist der Kanton nicht eingetreten und hat es der neuen Stiftung und den Gewerkschaften überlassen, einen GAV nach Ablauf der dreijährigen Frist auszuhandeln.

Auf Antrag der Personalkommission beauftragten die Mitarbeitenden der Heimstätten Wil im Dezember 2016 den VPOD, Verhandlungen für einen GAV mit der Stiftung aufzunehmen. Im März 2017 hat die Verhandlungsdelegation ihre Arbeit aufgenommen und Ende Oktober 2017 abgeschlossen. An der Betriebsversammlung vom 30. November wurde das Ergebnis von der Verhandlungsdelegation präsentiert.

Bis zum 8. Dezember konnten die Mandatsgeber/innen über den GAV abstimmen. Das Ergebnis ist sehr erfreulich. Dem neuen GAV Heimstätten Wil wurde mit 96% Prozent zugestimmt.



	Bisher – kantonales Recht	Neu - GAV
Vertragsdauer		4 Jahre Verlängerung stillschweigend
Sozialplan	Keine verbindlichen Regelungen	Ein Sozialplan ist im GAV festgehalten und definiert
Solidaritätsbeitrag		Fr. 15.00 monatlich bei einem Vollpensum Bei Teilzeit pro rata temporis des Beschäftigungsgrades
Kündigungsschutz	Kündigungsfrist 3 Monate	ab 50 Jahre und mind. 10 Dienstjahre, 6 Monate
Vaterschaftsurlaub	5 Tage	20 Tage
Geburtszulagen	Fr. 1360	gestrichen
Ferien	23 Arbeitstage ab dem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr	25 Arbeitstage bis zu dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
	28 Arbeitstage ab dem 50. Altersjahr bis zum vollendeten 59. Altersjahr	30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
	30 Arbeitstage ab dem vollendeten 60. Altersjahr	2 zusätzliche Ferientage
Neues Lohnsystem Nelo	Klassen und Stufen Einstufung nach den Richtlinien über die Einreihung und Beförderung des Staats-personals	Bandbreitenmodell Einreihung nach dem Referenzfunktionskatalog
Entschädigung Fahrkosten	Fr. 0.78 pro Kilometer	Fr. 0.50 pro Kilometer
13. Monatslohn	Umwandlungsmöglichkeit in Ferien für Väter	Umwandlungsmöglichkeit für alle Mitarbeitenden

Wie geht es weiter? Am 11. Januar 2018 wird der neue GAV Heimstätten Wil in einem feierlichen Rahmen von den Vertreter/innen der Heimstätten Wil und dem VPOD unterzeichnet.

Die Verhandlungsdelegation Heimstätten Wil Heimstätten Wil

Paul Schmid, CEO
Susann Kälin, Bereichsleiterin, Mitglied der Geschäftsleitung
Gabriela Müller, Personalleiterin

VPOD

Maria Huber, Regionalsekretärin VPOD Ostschweiz
Stefan Giger, Generalsekretär VPOD

Ad hoc Mitglied der Personalkommission

Abwechselnd: Lisa Keller, Mirjam Weber, Sybille Walser,
Dieter Poprawa, Roger Klaus, Philipp Huter

Haushaltgleichgewicht 2020 – Ein weiteres Sparpaket im Kanton Thurgau

Wie man man ein Sparpaket schönredet lernt man bei der Regierung!

Wenn man das Wort <Sparpaket> nicht in den Mund nehmen will, sind die Regierungen überaus kreativ: «Entlastungsprogramm», «Leistungsüberprüfung», «Bereinigung des strukturellen Defizits» usw., heisst da nun, um nur eine kleine Auswahl zu nennen. Mit der Botschaft «Haushaltgleichgewicht 2020» befasst sich der Grosse Rat des Kantons Thurgau am 20. Dezember mit einem weiteren Sparpaket nach der «LÜP» (Leistungsüberprüfung) 2014.

Diese LÜP unterzog 2014 sämtliche Leistungen der kantonalen Verwaltung einer systematischen Prüfung. Das daraus erarbeitete und im Bericht vom 29. April 2014 an den Grossen Rat beschriebene Massnahmenpaket umfasst 102 Einzelmassnahmen mit einem totalen Entlastungsvolumen (Aufwand und Ertrag) für den Staatshaushalt von 47.7 Mio. Franken im Finanzplanjahr 2017.

Mit dem Projekt Haushaltgleichgewicht 2020 (HG2020) soll der Staatshaushalt ab dem Jahr 2020 nachhaltig um 20 Millionen Franken entlastet werden. Damit soll eine ausgeglichene Gesamtrechnung erreicht werden. Der Massnahmenkatalog, den der Regierungsrat verabschiedet hat, umfasst 52 Massnahmen mit einer Entlastungssumme von total 22.9 Mio. Franken. Zusammen mit dem Budget 2018 und dem Finanzplan 2019 - 21

werden diese Massnahmen dem Grossen Rat zur Diskussion unterbreitet. Anschliessend entscheidet der Regierungsrat über deren Umsetzung.

Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Massnahmenpaket lohnt sich!

In der Endabrechnung sollen insgesamt 730 Stellenprozent eingespart werden. Schaut man jedoch die Zahlen genauer an, stellt man fest, dass beim Kanton 960 und bei den Gemeinden 300 Stellenprozent eingespart werden sollen, total 1260 Stellenprozent - 12.6 Vollzeitstellen. Das ist weit mehr als vorgegeben wird. Dem gegenüber stehen lediglich 2.3 Vollzeitstellen, die neu geschaffen werden. Die vom Stellenabbau betroffenen Personen können nicht einfach dort eingesetzt werden. Einzig beim Steuereinzug könnten theoretisch die neu geschaffenen Stellen beim Kanton durch betroffene Personen aus den Gemeinden besetzt werden. In der Praxis sieht es aber nicht so einfach aus, weil alle Gemeinden im Kanton betroffen sind und es auf die einzelne Gemeinde nur wenige Prozente ausmacht.

Eine weitaus grössere Auswirkung auf das Personal als auf den ersten Blick ersichtlich, hat die geplante Reorganisation der Zivilstandsämter und die Überprüfung des Posten-netzes der Kantonspolizei. In den letzten Jahren wurden diverse Ämter zusammengelegt und reorganisiert, dies nicht ohne Nebengeräusche. Nur wenn das Personal in den Veränderungsprozess miteinbezogen wird, kann ein solches Projekt

erfolgreich umgesetzt werden. Wird über die Köpfe hinweg entschieden, ist der Ärger vorprogrammiert. Zeit und Ressourcen werden so unnötig verschwendet. Die Regierung tut gut daran, hier genau hinzuschauen.

Nicht zu unterschätzen ist die pauschale Kürzung von 5 Prozent des Sachaufwandes über alle Departemente hinweg. Auf den ersten Blick mag es verkraftbar sein doch bereits «LÜP» hat beim Sachaufwand angesetzt. Jetzt soll dort weiter gespart werden und zwar linear und nachhaltig. Mehrausgaben sollen um jeden Preis vermieden werden. Lineare Kürzungen berücksichtigen nicht die konkrete Situation. Kommen neuen Aufgaben dazu, dann müssen zusätzliche Aufwendungen an einem anderen Ort eingespart werden, sonst geht die Rechnung nicht auf.

Der Grosse Rat wird am 20. Dezember die Massnahmen zum «Haushaltgleichgewicht 2020» diskutieren und beschliessen.

	Minus	Plus	Total
Staatskanzlei	0	0	
DIV	0	0	
DEK	740	60	
DJS	0	0	
DBU	30	0	
DFS	190	170	
Gemeinden	300	0	
Total	1260	230	1030
ohne Gemeinden	960		730

Übersicht über den Stellenabbau in Prozenten

Vertrauen in die Vertrauensarbeitszeit?



Die Vertrauensarbeitszeit löst das Problem der wachsenden Aufgabenbewältigung des Staatspersonal nicht !

Wer die Debatte im St.Galler Kantonsrat zur Vertrauensarbeitszeit verfolgte kommt nicht umhin sich die Augen zu reiben ab den Voten die zur Vertrauensarbeitszeit abgegeben wurden. Hier eine kleine Kostprobe Bruno Dudli, SVP «Die Vertrauensarbeitszeit stellt eine klare Privilegierung gegenüber dem Fussvolk dar», Bernhard Zahner, SVP «Zur Thematik mit den Sozialpartnern. Auch hier bin ich mir bewusst, dass es Diskussionen geben könnte jedoch sind wir auch hier der Meinung, dass das Kader des Kantons auch ohne Kompensation noch genügend gut positioniert ist».

Einmal mehr musste sich das Staatspersonal anhören, dass sie privilegiert sind, zuviel verdienen, zu wenig leisten und es mehr als recht ist, dass sie in die Schranken gewiesen werden. Erwartet wird mehr Arbeit für weniger Lohn. Auch der Vergleich mit der Privatwirtschaft, welche die Regierung gemacht hat, konnte die Hardliner im Rat nicht überzeugen. Schliesslich geht es um Steuergelder! Doch jeder erwartet von den kantonalen Angestellten, dass sie effizient sind, gute Leistungen erbringen, keine Ressourcen verschleudern und dies am Liebsten zum Nulltarif.

Die Vertrauensarbeitszeit ist, wenn sie zum Wohl beider Seiten eingesetzt wird, durchaus ein Instrument über das man diskutieren kann.

Wenn aber der Auslöser ein Einzelfall ist (Fall Roman Wüst), dann ist die Einführung der Vertrauensarbeitszeit äusserst fragwürdig. Dieser Einzelfall ist ein Beispiel für das Missverhältnis zwischen Arbeitsmenge und Erwartungshaltung einerseits und Arbeitszeit andererseits. Und dies kann nicht mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit gelöst werden. Der Kantonsrat hat sich trotz der kritischen Haltung der Sozialpartner durchgesetzt. Jetzt gehe es nur noch darum wie. Der Forderung der Sozialpartner und der Regierung nur wirklich die Personen unter die Vertrauenszeit zu stellen, die wirklich autonom und flexibel über ihre Arbeitszeit entscheiden können, wurde von der vorberatenden Kommission verworfen.

Ihr Vorschlag, der vom Kantonsrat angenommen wurde, sollen alle Mitarbeitenden, für deren Funktion ein Lohnmaximum vorgesehen ist, das wenigstens 70 Prozent des absoluten Lohnmaximums für Mitarbeitende beträgt, der Vertrauensarbeit unterstellt werden. Davon betroffen sind rund 270 Mitarbeitende des Kantons.

Die Regierung bekommt zwar einen gewissen Spielraum, indem sie entweder weitere Mitarbeitende unterstellen kann, wenn sie über ein hohes Mass an Autonomie in Bezug auf Arbeitsorganisation und Einteilung der Arbeitszeit verfügen oder ausnehmen, wenn betriebliche Gründe ein hohes Mass an Autonomie in Bezug auf Arbeitsorganisation und Einteilung der Arbeitszeit nicht oder nur begrenzt erlauben. Inwieweit sie diesen Spielraum ausnützen wird ist offen. Wir

hoffen natürlich, dass sie davon Gebrauch machen werden und z.B. die Gerichtsschreiber/innen von der Vertrauensarbeitszeit ausnehmen.

Die Vorlage geht im Februar 2018 in die zweite Lesung. Umgesetzt werden sollen die neuen gesetzlichen Grundlagen ab 1.1.2019, gleichzeitig mit «Nelo» dem neuen Lohnsystem des Kantons!

Dezember 2017
erscheint 4x jährlich
Redaktion:
Maria Huber

An dieser Ausgaben haben
mitgearbeitet:
Maria Huber
Matthias Graf

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



Klinik Aadorf von Schliessung bedroht!

Personal kämpft um Stellen und Betten. Die Eigentümerin der Psychiatrischen Klinik Aadorf hat ihre Entscheidung über die Zukunft der Einrichtung auf Dezember verschoben.

Im November hatte die Di-Gallo-Gruppe laut über eine Schliessung per Februar 2018 nachgedacht, was bei der 120-köpfigen Belegschaft schlecht ankam. Die Klinik müsse dringend renoviert werden, was jedoch angesichts der unsicheren finanziellen Situation nicht machbar sei, hiess es. Das Personal hat alternative Vorschläge formuliert.

Die Klinik Aadorf ist eine private Einrichtung, die auf die Behandlung von Essstörungen, Depressionen und Burnouts sowie auf Alterspsychiatrie spezialisiert ist.

Am 14. Dezember wird das Personal über den Entscheid der Di-Gallo Gruppe informiert. Der VPOD wird alles daran setzen, Betten und Stellen in der Region zu halten.

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

Agenda 2018 Region Ostschweiz

Januar

- 10. Januar: Vorstand Region
- 15. Januar: Vorstand Gruppe Bildung SG

Februar

- 8. Februar: Gruppe Gesundheit SG TG
- 14. Februar: Vorstand Gruppe Bildung SG

März

- 13. März: Vorstand Gruppe Bildung SG
- 14. März: Vorstand Region
HV Gruppe VBSG

April

- 25. April: Delegiertenversammlung Region

Mai

- 14. Mai: HV Gruppe Bildung SG
- 16. Mai: Klausurtagung Vorstand Region

Juni

- 12. Juni: Gruppe Gesundheit SG TG
- 13. Juni: Vorstand Region
- 18. Juni: Vorstand Gruppe Bildung SG
Gruppenversammlung VBSG

August

- 15. August: Vorstand Region
- 28. August: Vorstand Gruppe Bildung SG

September

- 18. September: Vorstand Gruppe Bildung SG
- 19. September: Vorstand Region
Ausflug Pensionierte Thurgau

November

- 13. November: Vorstand Gruppe Bildung SG
- 14. November: Klausurtagung Vorstand Region
Gruppenversammlung VBSG

Dezember

- 11. Dezember: Gruppe Gesundheit SG TG
- 12. Dezember: Vorstand Region
- 13. Dezember: Vorstand Gruppe Bildung SG



Termine