

## Rückblick: 2 Jahre VPOD Sektion KPK Herisau

**Klassengrößen:** Das ED vertritt die Meinung, dass im Schnitt die Klassen an den Mittelschulen nicht zu gross seien. Dass Durchschnittswerte ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Situation wiedergeben, ist bekannt. Die Verbände vertreten deshalb eine Reduktion der max. Klassengrößen, um auch auf der Stufe der Mittelschulen mit den neuen Unterrichtsformen arbeiten zu können. Eine Entlastung vor allem der Kantonsschule am Burggraben wird sicher die neue Kantonsschule in Wil bringen.

**SLQ (Systematische Lohnwirksame Qualifikation)** Das SLQ wird nach Entscheid des Erziehungsrates auch auf der Stufe der Mittelschule eingeführt werden. Eine AG unter der Leitung von Thomas Rüegg, welcher schon das Projekt in Volksschule geleitet hat, wird bis zum Frühjahr 2002 einen Vorschlag ausarbeiten. Der vpod ist der Meinung, dass eine Leistungsbeurteilung nur dann Sinn macht, wenn ein klarer Berufsauftrag vorhanden ist. Bis heute fehlt ein solcher auf der Stufe der Mittelschule. Die Würfel für die Einführung des SLQ sind gefallen, obwohl alle neueren Untersuchungen zeigen, dass leistungswirksame Beurteilung nicht gleich zu setzen ist mit Leistungssteigerung.

Unsere Vertretungen in Kommissionen des ED's (Erziehungsdepartement)

Regula Bachmann, Buchs, Volksschule	kant.Kom. der Schulleitungen
Doris Simon, Wil, Volksschule	Begleitgruppe Basisstufe
Maria Huber, Reg. sekretariat	Projektgruppe Schulqualität
	Ständige AG Besoldungsfragen
Fortunat Ferrari, St.Gallen, Mittelschule	Projektgruppe SLQ Mittelschule
Max Lemmenmeier, St. Gallen, Mittelschule	AG Eckwerte Anstellungsbedingungen in der Mittelschule
	Konsultativorgan PFR (Päd. Fachhochschule Rorschach)
Claudio Stucky, Thal, Seminar	Konsultativorgan PHS
	Vertretung der Sozialpartnerschaft Mittelschule
Heinz Surber, Kronbühl, Mittelschule	
Fortunat Ferrari	
Katrin Wüthrich, St. Gallen, Volksschule	Vertretung Sozialpartnerschaft, Volksschule
Maria Huber	

### Forderungen des Pflegepersonals werden erfüllt und man verhandelt wieder mit der Sanitätsdirektion

In den letzten 2 Jahren ist vieles wieder neu in Schwung gekommen und langsam zeichnen sich auch neue Strukturen ab. So ist die „Demo“ des Gesundheitspersonals vom 29. November im letzten Jahr sicher ein Höhepunkt und Grosseerfolg gewesen. Die Parlamentarier beugten sich aus verschiedensten Gründen dem Druck der Strasse und nahmen die Situation des Spital- respektive vor allem des Pflegepersonals ernst und handelten entsprechend. Dieses Jahr wurde dann ein Aktionstag light mit guter Medienpräsenz durchgeführt. Unsere Anliegen wurden zwar nicht alle erfüllt, aber immerhin wurde dem diplomierten Pflegepersonal 3% mehr Lohn zugesprochen. Bei diesen Aktionen wurden wir ideell und tatkräftig vom Regionalsekretariat unterstützt.

Im strukturellen Bereich sind wir in den letzten 2 Jahren etliche Schritte weitergekommen, so haben wir einen sehr innovativen Vorstand zusammenstellen können, weiter hat es endlich wieder Sitzungen mit der Sanitätsdirektorin Alice Scherrer gegeben. Dank der Initiative von Maria Huber wird im Januar 2002 eine Verbändekonferenz der kantonalen Angestellten gegründet. Mit dem Instrument der Verbändekonferenz können in Zukunft die Verhandlungen mit der Regierung effizienter und klarer gestaltet werden.

Zusammenfassend waren es für mich 2 fruchtbare aber auch arbeitsintensivere Jahre.

Urs Stadelin, Präsident KPK Herisau

In den letzten 2 Jahren ist vieles wieder neu in Schwung gekommen und langsam zeichnen sich auch neue Strukturen ab. So ist die „Demo“ des Gesundheitspersonals vom 29. November im letzten Jahr sicher ein Höhepunkt und Grosseerfolg gewesen. Die Parlamentarier beugten sich aus verschiedensten Gründen dem Druck der Strasse und nahmen die Situation des Spital- respektive vor allem des Pflegepersonals ernst und handelten entsprechend. Dieses Jahr wurde dann ein Aktionstag light mit guter Medienpräsenz durchgeführt. Unsere Anliegen wurden zwar nicht alle erfüllt, aber immerhin wurde dem diplomierten Pflegepersonal 3% mehr Lohn zugesprochen. Bei diesen Aktionen wurden wir ideell und tatkräftig vom Regionalsekretariat unterstützt.



**Demo Gesundheitsbereich: 14. November vor dem Kantonsspital**

### Einsatz für mehr Wertschätzung geht weiter!

Mit verschiedenen Aktionen und Anlässen haben die Gesundheitsberufe auf ihre schwierige Situation aufmerksam gemacht. Sie forderten von der Politik die Wertschätzung, bessere Arbeits-, Anstellungs- und Lohnbedingungen. Höhepunkte waren der Aktionstag vom 14. November und die spontanen Kundgebungen vor dem Regierungsgebäude in St.Gallen. Hier nämlich beschloss der Kantonsrat, dass die Besoldung der Pflege und der medizinisch-therapeutischen Berufe um eine statt wie gefordert um zwei Lohnklassen angehoben wird.

Mit der neu gewonnenen Kraft hat das Gesundheitspersonal mit den Berufsverbänden und Gewerkschaften trotzdem erste Erfolge erzielt. Wie bei jeder Auseinandersetzung um gerechte Arbeits-, Anstellungs- und Lohnbedingungen werden die angestrebten Ziele schrittweise erreicht. Damit nicht auf halbem Wege angehalten wird, rufen die Berufsverbände und Gewerkschaften die Beschäftigten der Gesundheitsberufe dazu auf, den Einsatz um mehr Wertschätzung an ihrem Arbeitsplatz zu leisten. Die erlebte Solidarität der vergangenen Wochen wird der Garant sein, dass die Ziele in naher Zukunft gemeinsam erreicht werden!

#### Differenziertes Vorgehen und eine Lohnklage

Die Berufsverbände und Gewerkschaft haben zur Erreichung der Ziele ein differenziertes Massnahmenpaket beschlossen. Damit soll die dringend notwendige Wertschätzung der Arbeit des Gesundheitspersonals durch die Politik eingefordert werden. Mit einer gezielten Öffentlichkeits- und Überzeugungsarbeit sollen insbesondere die EntscheidungsträgerInnen aus dem Kantonsrat angesprochen werden. Sie sollen das notwendige Rüstzeug erhalten, damit ihnen die dringend notwendigen Massnahmen gegen den Pflege- und Personalnotstand einsichtig werden. Auf einer weiteren Ebene wollen die Berufsverbände und Gewerkschaften die Einleitung und Umsetzung der Massnahmen aus dem Bericht „Pflegequalität an st.gallischen Spitälern“ forcieren. Hier bietet sich einerseits die Task Force Pflege als Instrument an. Andererseits werden wir direkt auf die Prozesse zur Beschleunigung der Umsetzung

der Massnahmen Einfluss nehmen. Die Anstellungsbedingungen wie Pikettendienst, Nachtzeitausgleich etc. müssen verbessert werden. Auf der rechtlichen Ebene leiten die Berufsverbände und Gewerkschaften die Einreichung einer Leistungsklage nach dem Gleichstellungsgesetz ein. Wir gehen davon aus, dass die Klage mit der Unterstützung des Gesundheitspersonals zu einer Massenklage wird.

#### Pflegequalität für die Bevölkerung sichern!

Die Sicherheit der Gesundheitsversorgung der st.gallischen Bevölkerung und die Wertschätzung der Tätigkeit des Gesundheitspersonals mit guten Arbeits-, Lohn- und Anstellungsbedingungen und Mitwirkung bei Entscheiden haben einen engen Zusammenhang. Erhält das Personal die Wertschätzung, kann dem Pflege- und Personalnotstand begegnet werden. In den vergangenen Wochen hat das Gesundheitspersonal in der Bevölkerung eine breite Unterstützung gespürt. In der Politik ist die Unterstützung bisher meist erst in Worten statt in Taten spürbar. So wie die Chefarzte ihre Anliegen durchsetzen konnten, so wird sich auch das Gesundheitspersonal durchsetzen: Mit Geschlossenheit und Solidarität auch im Interesse einer funktionierenden Gesundheitsversorgung der St.Galler Bevölkerung!

#### Spitalreformprojekt Quadriga

##### Einbezug des Gesundheitspersonals in die Entscheide

Im ersten Halbjahr 2002 wird unter dem Namen Quadriga die Reform der st.gallischen Spitalversorgung diskutiert. Bereits in den ersten Diskussionen anfangs 2001 stellte das Gesundheitspersonal klare Anforderungen an die Reform: Das Personalrecht muss bestehen bleiben und der Einbezug der Gesundheitsberufe in den Entscheidgremien muss mindestens im bisherigen Umfang gewährleistet sein. Im Klartext heisst dies, dass die Vertretung der Gesundheitsberufe wie Verwaltung und Ärzteschaft in der Geschäftsleitung Einsitz haben muss.

# 2002

- **22. Dezember 2001 – 2. Januar 2002**  
macht das Sekretariat Ferien
- **23. März / 22. Juni 2002 / 21. September / 7. Dezember 2002**  
Delegiertenversammlung vpod Schweiz
- **3. / 4. Mai 2002**  
vpod Frauenkonferenz in Solothurn

**Termine**

## Zwischenbilanz: 2 Jahre VPOD Region Ostschweiz



**Helen Grob**  
Co-Präsidentin  
vpod-ostschweiz

### Rückblick: 2 Jahre Co-Präsidium.

An der Delegiertenversammlung vom 24. November in Romanshorn wurde ich als Co-Präsidentin für die neue Region vpod ostschweiz gewählt. Ich vertrat den Kanton Appenzell AR. Im Vorfeld habe ich, so dachte ich, abgeklärt, wie zeitaufwändig dieses Amt sein wird. „An einigen Besprechungen teilnehmen und Sitzungen leiten“, war die Antwort. An diese Aussage habe ich mich noch oft erinnert.

Die neue Organisation des vpod ostschweiz lief an und ich lernte die Gepflogenheiten des Verbandes kennen. Inhaltlich vernahm ich zunehmend die Probleme von anderen Berufsgruppen und Kantonen. Als Verantwortliche des Sekretariats war ich auf einmal auf der Arbeitgeberinnen Seite was für mich nicht immer einfach war.

Höhepunkt bildete der Kampf um gerechtere Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich des Kantons Appenzell AR und die daraus resultierenden Ergebnisse. Dort setzte ich mich mit Herzblut ein. Immer wieder waren für mich die Tätigkeiten neu, jedoch spannend und lehrreich. Sei es nun bei der Organisation verschiedener Aktivitäten oder an der Spitze des Kundgebungszuges mit schwingender Fahne oder bei Pressekonferenzen und bei Verhandlungen mit Regierungsmitgliedern.

Die Hauptzusammenarbeit im Verband lief über das Regionalsekretariat, welches professionell unterstützte und die eigentliche Qualität des vpod ostschweiz ausmacht. Oft waren die Sekretariatsmitarbeiterinnen bereit, Überstunden zu leisten und ihre Arbeitszeit äusserst flexibel zu gestalten.

Es gab auch Zeiten, in welcher ich auch die Gewerkschaftsarbeit in Frage stellte. So gab es immer wieder Menschen, die die Leistungen der Gewerkschaft entgegen nahmen, aber nicht bereit waren dafür solidarisch zu zahlen. Auch von Enttäuschungen blieb ich während den Aktionsvorbereitungen nicht ganz verschont. So boykottierten Menschen verschiedene Aktivitäten, für welche sie sich vordergründig aussprachen.

Dann gab es Phasen, in welchen die Sitzungen des Verbandes doch sehr schlecht besetzt und wenig Engagement sichtbar war.

Weiter waren die immerwährenden Diskussionen um die fehlenden oder knappen Finanzen eher zermürbend.

Ich gebe mein Amt nun auf, da ich durch eine berufliche Veränderung auch meinen Wohnort wechselte. Schon in den letzten Monaten konnte ich dadurch meine Tätigkeit nicht mehr voll ausführen.

Ich wünsche meiner Nachfolgerin viel Zeit um „an einigen Besprechungen teilnehmen und Sitzungen leiten“ und Geduld in Höhen und Tiefen zu bewältigen. Den „Verbelebenden“ wünsche ich jemanden mit Engagement und der Möglichkeit, länger im Amt zu bleiben.



**Thomas Greusing**  
Co-Präsidentin  
vpod-ostschweiz

Seit dem Zusammenschluss der Sektionen des Kantons St.Gallen, Appenzell und Thurgau sind nun schon knapp zwei Jahre vergangen. Welche Erwartungen und Befürchtungen haben sich erfüllt? Auf der strukturellen Ebene machte sich die Regionalisierung mit dem Ausbau des Regionalsekretariates bemerkbar. Neu angestellt wurde Maria Huber als Regionalsekretärin und seit dem Herbst 2001 gibt es auf dem Sekretariat auch eine PraktikantInnenstelle. Damit kann morgens die durchgehende personelle Besetzung des Sekretariats gewährleistet werden. Die Dienste des Regionalsekretariates werden mehr als rege genutzt. Die Nachfrage übersteigt oft die personelle Kapazität der Angestellten, weshalb die Frage der Prioritätensetzung auftaucht.

Der VPOD war über konkrete Aktionen in den letzten zwei Jahren kontinuierlich in den Medien präsent. Das Regionalsekretariat und der Vorstand der Region haben sich als wichtige Drehscheibe für den Informationsaustausch bewährt, z. B. haben sich die gemeinsamen Absprachen bei den Lohnrunden bewährt.

Die Regionalisierung hat zur Fusion / Auflösung von Kleinstsektionen im Kanton Thurgau mit nur wenigen Mitgliedern geführt, was erwartet worden ist. Mit der Regionalisierung haben wir auch einen Mitgliederschwind im Kanton Thurgau erwartet, weil erfahrungsgemäss eine Veränderung der gewerkschaftlichen Strukturen immer auch die Gelegenheit wahrgenommen wird, die Zugehörigkeit zum Verband neu zu definieren. Die Austritte fanden aber nicht im befürchteten Ausmass statt, die Neueintritte lassen doch auf eine stetige und anhaltende Attraktivität der Verbandszugehörigkeit schliessen. Erfreulich ist auch, dass Aktivitäten an der Basis den Neuaufbau der Sektion Linth möglich machten. Die Region hatte aber auch die Schaffung von neuen Gremien zur Folge: den Regionalvorstand, die Delegiertenversammlung, und ein Dreierpräsidium, eine Kassierfunktion.

Erste Erfahrungen haben wir gesammelt. Es ist eine grosse Unstetigkeit der aktiven Präsenz in diesen Gremien festzustellen. Als eine neue Aufgabe hat sich die Personalführung herauskristallisiert. Es wurden sogenannte „Bürositzungen“ ins Leben gerufen. Die Zugehörigkeit der Rollenträger zu den verschiedenen Gremien muss sicher verbessert werden, sei es durch eine Veränderung der Arbeitsweise und/oder durch finanzielle Anreize. Meiner Meinung nach müssten konkretere Jahresziele formuliert und vermehrt in und mit Projekten gearbeitet werden.

Die Region hat vorläufig die finanzielle Situation im Griff, aber nur weil die Sektion St.Gallen zuvorkommenderweise die nötige Liquidität zur Verfügung stellt. Die Region verfügt über keine Reserven. Nachdem die Startphase erfolgreich abgeschlossen ist, müssten nun die Finanzen der Region auf eine eigenständigere Basis gestellt werden können, indem eine finanzielle Reserve der Region geschaffen wird.



## vpod ostschweiz: Mitgliederentwicklung zeitigt nach oben

### Der vpod ist für Frauen eine attraktive Gewerkschaft.

Die Stärken der gewerkschaftlichen Arbeit werden immer klarer und akzentuierter:  
• Lehrberufe plus 20 • Gesundheitsbereich plus 18  
Leicht zulegen konnten auch die Bereiche Kantonale Verwaltung und Soziale Institutionen. Hingegen ist der Mitgliederbestand in den traditionellen Bereichen des Handwerks leicht rückläufig. Interessant sind auch zwei Entwicklungen:  
- Der Anteil der Pensionierten sinkt stetig.  
- Der vpod ist für Frauen eine attraktive Gewerkschaft. Zwei Drittel der Neueintritte erfolgten von Frauen. Damit sind auch die Schwerpunkte der kommenden Jahre gegeben: Vor allem im Gesundheitsbereich müssen wir weitere Mitglieder werben. Weiteres Potenzial liegt bei den sozialen Berufen und den Lehrkräften. Daneben hoffen wir, dass gerade durch eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit bei den Verkehrsbetrieben wieder zunehmende Mitgliederbestände möglich sind.

### Gute Aussichten im Appenzell

Die langen Jahren der Stagnation konnten mit dem Aktionstag des Gesundheitspersonals im November 2000 durchbrochen werden: Erstmals konnte der Mitgliederbestand wieder erhöht werden. Die Aussichten sind durchaus rosig. So werden ab 1.1.2002 etwa 70 Musiklehrkräfte des Kantons Appenzell AR Kollektiv-Mitglied beim vpod. Auch im Gesundheitsbereich gibt es weiteres Entwicklungspotenzial.

### Rückgang im Thurgau – Konsolidierung als Ziel

Im Thurgau sinkt die Mitgliederzahl. Von den 40 Austritten der vergangenen zwei Jahre sind allein 22 auf Todesfälle und Pensionierungen zurückzuführen. Bedrohlich wird die Situation bei der Sektion Thurgau Strassenunterhaltungspersonal: Hier sind sehr viele Austritte zu verzeichnen. Erfreulich ist daneben, dass im 2001 im Sozial- und Gesundheitsbereich erste Eintritte zu verzeichnen sind.

### Weiterer Ausbau im Kanton St.Gallen

Die ersten zwei Jahre der neuen Region Ostschweiz bestätigten den Trend der letzten Jahre: Die Mitgliederentwicklung ist stetig

## Erziehungsdepartement St.Gallen

### Aussprache vom 3.Dezember 2001 mit VPOD, Volks- und Mittelschule

Das Ergebnis der Lohnrunde 2002 liegt weit unter den Erwartungen der Verbände. Mit der 2,5% werden die Verluste der letzten Jahren bei weitem nicht ausgeglichen. Der vpod hat im Juni 2002 die Forderung des vpod an das ED formuliert (Fokus 3/2001). Die Forderungen von vpod und klv müssen konkretisiert werden. Sobald diese vorliegen, werden die SozialpartnerInnen zu Verhandlungen eingeladen. Je nachdem wie die Ergebnisse ausfallen, werden Aufträge an weitere AG vergeben. Die AG Besoldungsfragen könnte einen Auftrag erhalten, nicht zwingend. Zeitplan wird in den Verhandlungen festgelegt. Tagesstrukturen. Die Ergebnisse der Projektgruppe liegen vor. Sie bilden die Grundlage für eine Vorlage im Grosse Rat. Inhalt, Ausbau der Blockzeiten, Mittagstischangebot, Betreuungsangebote während den Differenzierungsstunden.Grundsatz; alle Kinder müssen vom Angebot profitieren können. Es soll bei der Umsetzung keine freie Schulwahl ermöglicht werden.

**Einführungsklassen:** Was läuft falsch bei der Einschulung, immer mehr Kinder besuchen die EK, sind die Regelklassenlehrkräfte überfordert? Das ED ist sich der Problematik bewusst: Um die Situation zu entschärfen wurden zuhänden der Schulgemeinden Vorschläge ausgearbeitet. Z.B. soll in den Schulgemeinden soll neu die Stelle einer Einschulungsverantwortlichen geschaffen werden. Längerfristig wird sicher die Einführung der Basisstufe die Probleme lösen können. Doch hier müssen noch einige Hürden genommen werden, vor allem aus den Reihen der Primarlehrkräfte gibt es noch viele Bedenken.

### Klassengrösse/Hochbegabtenförderung, Revision Volksschulgesetz

Eine Revision des Volksschulgesetzes wird nötig, weil für die Hochbegabtenförderung keine gesetzlichen Grundlagen bestehen. Im Rahmen dieser Revision kann ein wichtiges Anliegen der Lehrkräfte auch mit erfüllt werden, die Reduktion der maximalen Klassengrösse. Die maximale Klassengrösse soll von 28 auf 24 SchülerInnen reduziert werden.

### Mittelschule

**EDBO (Ergänzende Dienst- und Besoldungsverordnung)** Die Übergangslösung für die Angleichung der Löhne der Lehrbeauftragten an die der Hauptlehrkräfte ergeben z.T. Wartefristen von über 10 Jahren. In dieser Zeit müssen von den Lehrkräften massive Lohneinbussen in Kauf genommen werden. Das ED wird den Vorschlag prüfen, der eine Halbierung der Wartefristen und die Angleichung aller Löhne bis 2007 vorsieht.

11. Revision EDBO: Strukturelle Lohnanpassungen sollen bei der 11. Revision umgesetzt werden. Um aussagekräftige Daten zu erhalten, soll bei einer repräsentativen Gruppe von Lehrkräften über einen bestimmten Zeitraum eine Leistungserfassung durchgeführt werde. Die Ergebnisse sollen in die Revision einfließen.

**Altersentlastung** Der KMV fordert eine Altersentlastung ab 58 Jahren. Das ED lehnt eine generelle Senkung mit der Begründung ab, dass Mittelschullehrkräfte mit 65 Jahren pensioniert werden im Gegensatz zu den Volksschullehrkräften, welche mit 63 Jahren in Pension gehen. Die Dauer der Altersentlastung soll nicht angetastet werden. Eine mögliche Variante, die aber noch geprüft werden muss, würde darin bestehen, dass sich die Mittelschullehrkräfte mit 58 Jahren entscheiden müssten, wann sie in Pension gehen möchten. Je nach Entscheid 63 J. oder 65 J. würde die Entlastung mit 58 J. oder 60 J. beginnen.

**mehr  
für alle**  
Qualität und Lohn  
Eindrücke vom Aktionstag  
im Gesundheitsbereich vom 14. November  
Fotos: Regina Kühne, Pressebüro