

Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden

Departementsekretariat Finanzen  
Regierungsgebäude  
9102 Herisau

**Arlette Schläpfer**  
a. Kantonsrätin  
Rietli  
9414 Schachen b. Reute  
Tel. 071 891 57 62  
[arlette.schlaepfer@bluewin.ch](mailto:arlette.schlaepfer@bluewin.ch)

Schachen b.Reute, 28. Oktober 2015

**Stellungnahme der Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden zur Vernehmlassung über die Änderung des Personalgesetzes sowie der Besoldungsverordnung, Teilrevision 2016**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 19. August 2015 laden Sie alle interessierten Kreise zur Vernehmlassung PG und BVO, Teilrevision 2016, ein.

Gerne nehmen die Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden (PU AR) zu dieser Vernehmlassung fristgerecht wie folgt Stellung:

**A. Ausgangslage**

Das am 1.1.2008 in Kraft getretene Personalgesetz (PG) hat sich bewährt und gilt im interkantonalen Vergleich als fortschrittlich. Mit der Teilrevision sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um gesellschaftspolitische Veränderungen zu antizipieren, demographische Entwicklungen in Berufs- und Lebensphase zu berücksichtigen sowie eine leistungsdifferenzierte Lohnpolitik sicherzustellen und Arbeitszeitmodelle etc. weiter zu entwickeln.

Wie sich gezeigt hat, bedürfen der Spitalverbund (SVAR) und die AR Informatik AG (ARI) dringend einer klaren Regelung. Dies soll durch eine Entflechtung der selbständigen Organisationen mit klaren Aufgaben und Kompetenzen erreicht werden. Letztere sollten mit der Teilrevision von PG und BVO jedoch für alle selbständigen und unselbständigen Anstalten und Betriebe geregelt werden.

Die im Zusammenhang mit dem PG stehende Besoldungsverordnung (BVO) und div. andere Verordnungen und Reglemente müssen ebenfalls angepasst werden.

**B. Erwägungen**

## B. 1. Bemerkungen

Die PU AR teilen die Ansicht der Projektleitung und begrüssen, dass die BVO gleichzeitig mit dem PG in die Vernehmlassung gegeben wird. Sie hoffen, dass spätestens auf die 2. Lesung im KR auch der Entwurf der angepassten regierungsrätlichen Personalverordnung und der relevanten Reglemente vorliegen.

- C. Erläuternder Bericht** zum Vernehmlassungsentwurf PG vom 14.8.2015, 1100.204, Beilage 4  
Der detaillierte Bericht ist, wie die ganze Vorlage, klar und verständlich abgefasst, sehr gut strukturiert, übersichtlich und leserfreundlich. Was die PU AR besonders schätzen ist, dass der Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen innerhalb der Synopse untergebracht ist. Wertvoll sind auch die in einer Liste zusammengefassten Neuerungen im Personalrecht ab 1.1.2008, wie Anhörungs- und Mitwirkungsrecht der Sozialpartner (Art. 7), ordentliche Pensionierung gem. AHV-Gesetz (19), Umbau Lohnsystem mit Leistungskomponenten (34), Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung (36), Dienstaltersgeschenke (47), längere Feriendauer (49) und Mitarbeitendengespräch (55). Ebenso ist die Umsetzung des Personalleitbildes aufgeführt.

Der Weiterentwicklung Personalrecht SVAR seit 2012 sind separate Kapitel gewidmet und Handlungsbedarf wird aufgezeigt. Bei der „Neuen Systematik Personalrecht KVAR und selbständige Anstalten ab 2017“ fällt auf, dass nur SVAR und ARI aufgeführt sind. Andere selbständige Anstalten und Betriebe wie Assekuranz, AHV, PK sind nicht erwähnt.

Die Mitglieder des paritätisch zusammengesetzten Projektleitungsausschusses sind in der Projektorganisation der Teilrevision von PG und BVO namentlich aufgeführt. Transparenz, die von den PU AR begrüsst wird. Ebenso der Überblick über die wichtigsten Änderungen mit Begründung, die in den nachfolgenden „Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des PG“ noch präzisiert werden.

Anschliessend werden die Auswirkungen erörtert, wobei sich nähere Ausführungen erst nach der Vernehmlassung aufgrund der Stellungnahme der Gemeinden machen lassen. Speziell wird zu prüfen sein, ob und wie weit die Anstellungsverordnung Volksschule an die Teilrevision PG anzupassen und schliesslich durch den KR zu ergänzen ist. Speziell wird hier der Vaterschaftsurlaub erwähnt. Dieser und andere Änderungen des Personalrechts sollen keine budgetrelevanten Mehrkosten nach sich ziehen, was die PU AR aber bezweifeln.

## D. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

Die PU AR gehen insbesondere auf die wesentlichen Änderungen in der Synopse im „Entwurf PG und Entwurf BVO Revision 2016, Stand 14.8.2015 - Vernehmlassungsversion“ gegenüber dem „Geltenden Recht“ ein.

- D. 1. Personalgesetz (PG) 142.21** vom 24. Oktober 2005, eingeführt per 1.1.2008 (Stand 1. Januar 2015), 1100.204 Vernehmlassung, Beilage 1

### Art. 2 Geltungsbereich

Abs. 1<sup>bis</sup> Präzisierung: Nötige Fremderlasse sollen für ALLE selbständigen Anstalten (wie SVAR, ARI, PK, Assekuranz, AHV, etc.) angepasst werden.

Abs. 2 Die PU AR begrüssen die klare Regelung. Art. 2 (neu)

**Art. 6 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik**

Abs. 1 „Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und **wirtschaftlich tragbaren** Personalpolitik.“ Die PU AR appellieren, den letzten Punkt nicht ausser Acht zu lassen.

**Art. 8 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers (neu)**

Kommentar zur Einführung des neuen Begriffs „Anstellungsbehörde“ mit Unterscheidung zum Begriff „Arbeitgeber“ und Präzisierung im Glossar Beil. 3 sind klar verständlich, müssen aber für ALLE selbständigen Anstalten konsequent angepasst werden.

**Art. 9 Anstellungsbehörden (neu)**

Abs. 1...) Einfügen: Der RR soll zuständig sein für Anstellung und Kündigung des Ratschreibers (im zu erstellenden KR-Gesetz wird der KR wohl eine eigene Stelle erhalten).

**Art. 10 Wahlbefugnisse Kantonsrat (neu)**

Abs. 1 a) Streichen: „des Ratschreibers ...“ (siehe Art. 9.1...)

Abs. 1 b) Frage: Wer ist Leiter/Leiterin des Parlamentsdienstes? Die PU AR gehen davon aus, dass dies abhängig ist vom zu erschaffenden Kantonsratsgesetz.

Bemerkung: In der letzten Zeile müsste (gem. Art. 9b<sup>bis</sup>) konsequenterweise statt „Ratschreiber“ *Leitung der Dienste der Kantonskanzlei* stehen.

Abs. 4 Streichung des Satzes: „Wird der oder die Angestellte nicht wiedergewählt und hat sie oder er die Funktion während mindestens 4 Jahren ausgeübt, wird eine Austrittsleistung in der Höhe eines halben Jahreslohnes gewährt; Art. 25 Abs. 2 ist anwendbar.“ - Keine goldenen Fallschirme.

**Art. 19 Ordentliche Pensionierung**

Abs. 3 Die PU AR begrüssen, dass die demographische, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Entwicklung berücksichtigt wird und das Arbeitsverhältnis bis zum 70. Altersjahr verlängert werden kann (analog Pensionskasse AR).

**Art. 27 Formelles**

Abs. 3 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen

**Art. 28 Missbräuchliche Kündigung**

Abs. 1 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen

**Art. 29 Kündigung zur Unzeit**

Abs. 1 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen

**Art. 34 Bestimmung des Lohnes**

Abs. 1: Statt „Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.“  
Neu: „Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und der individuellen Qualifikation der Angestellten wie namentlich Ausbildung, Leistung und Erfahrung.“

Abs. 2: Statt „Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“  
Neu: „Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung und Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.“

**Art. 35 Anpassung des Lohnes**

Abs. 2: Kommentar ist hier entscheidend, und deshalb können die PU AR den Änderungen zustimmen

**Art. 47 Dienstaltersgeschenke (bisher)**

Bemerkung: Diese sind mit  $\frac{1}{12}$  Jahreslohn oder 4 Wochen Ferien nach jeweils 10,20,30,40 Dienstjahren sehr grosszügig geregelt (z.B. gegenüber Treueprämie SG: Nach 10 u.15 Jahren  $\frac{1}{2}$  und nach 25 J. ein Monatslohn; oder als Ferienbezug wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.)

**Art. 47 Dienstaltersgeschenke (neu)**

Ganzen Artikel wie folgt ändern:

- Abs. 1 Angestellte erhalten nach Vollendung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk.
- Abs. 2 Es beträgt nach Vollendung des 10. Dienstjahres entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien oder  $\frac{1}{24}$  des Jahreslohns.
- Abs. 3 Es beträgt nach Vollendung des 20., des 30. und des 40. Dienstjahres entweder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien oder  $\frac{1}{12}$  des Jahreslohns.
- Abs. 4 Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.
- Abs. 5 Die vorgesetzte Stelle entscheidet, ob das Dienstaltersgeschenk in Form von Ferien bezogen werden kann, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Abs. 6 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.

**Art. 48 Leistungen im Todesfall**

Abs. 1 Einfügen: „an die hinterbliebene Lebenspartnerin oder an den hinterbliebenen Lebenspartner (analog Pensionskasse AR)“. Die PU AR nehmen an, dass die Regelung dieses Verhältnisses übersehen wurde.

**Art. 54 Urlaub im Besonderen (bisher)**

Abs. 2: Ergänzung: „Für längere internationale Einsätze kann Angestellten bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden.“

**Art. 54a Vaterschaftsurlaub (neu)**

Ganzen Artikel streichen

Bemerkung: Die PU AR meinen, dass es nicht an unserem Kanton liege, in Sachen Vaterschaftsurlaub gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle einzunehmen. Dies angesichts der angespannten Finanzsituation und des rekordtiefen Selbstfinanzierungsgrades, wie auch in Anbetracht der bereits grosszügigen Regelung von z.B.

- a) Dienstaltersgeschenken (s. Art. 47 PG)
- b) Ferien von 25 Arbeitstagen bis 50 J., danach 30 Arbeitstage (Art. 49 PG)
- c) Familien- und betreuungsbezogenen Ereignissen inkl. der (neu) bis zu 2 gewährten Brückentagen (Art. 52 PG – Art. 18 PGV)
- d) Bezahltem Urlaub für längere internationale Einsätze (Art. 54 2)
- e) Aus- und Weiterbildung bis zu 5 bezahlten Arbeitstagen
- f) Bis zu 10 bezahlten Urlaubstagen für Behördentätigkeit (Art. 65 PG, Art. 34 PGV)
- g) Sowie der neu auszahlenden Überstunden für Angestellte in Gehaltsklassen 11-15 (Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 PG) – bisher 3 bis 6 h/mtl. inbegriffen (Art. 31 e1 PGV)

Die PU AR sind deshalb grossmehrheitlich der Ansicht, Art. 54a sei ersatzlos zu streichen. Falls dies nicht erfolgt, wären Fragen zu klären, wie z.B. wie der Vaterschaftsurlaub bei Adoption (auch von Kindern verschiedenen Alters und Erwachsenen) gehandhabt würde.

Eventualiter zu Art. 54 a:

**Art. 54 a Vaterschaftsurlaub (Änderung)**

„Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen innerhalb von vier Monaten nach der Geburt, wenn er im selben Haushalt mit der Familie lebt“.

**Art. 64 a Gesundheits- und Case-Management**

Die PU AR begrüßen dieses wichtige Instrument zur Vorsorge und Wiedereingliederung der Angestellten, möchten aber wissen, wieviel das Gesamtpaket kostet.

**Art. 68 Datenschutz und Datenbearbeitung (neu)**

Abs. 2: Ergänzung: „Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält. Es besteht jederzeit persönliches Einsichtsrecht.“

**Art. 69 Titel fehlt**

Abs. 2 Ergänzung: Vorgelagert zu a) gibt es noch den schriftlichen Verweis

**Art. 69<sup>bis</sup> Ombudsstelle**

Ergänzung: Die PU vermissen eine Regelung zur Ombudsstelle

**5. Abschnitt: Rechtsschutz**

Redaktionelle Änderung: Titel weglassen, ist obsolet.

**Art. 70 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse**

Abs. 3 Die PU AR schlagen vor zu prüfen, ob Abs. 3 vor Abs. 2 einzusetzen sei, um einen abrupten Übergang zu vermeiden. Ferner sollten gewisse Ausführungen vom Kommentar ins PG bzw. PGV übernommen werden.

**Art. 74 ff Aufhebung bisherigen Rechts**

Präzisierung: Aufhebung soll für ALLE selbständigen Anstalten, nicht nur für SVAR ausgeführt und präzisiert werden.

**D. 2. Besoldungsverordnung (BVO) 142.211 vom 30. Oktober 2006, eingeführt per 1.1.2008**

(Stand 1. Januar 2015), 1100.204 Vernehmlassung, Beilage 2

**Art. 3 Allgemeine Bestimmungen**

Abs. 6 Die PU AR pflichten bei, dass neben Lohnzahlungen und Honoraren von Dritten, künftig auch Sitzungsgelder und dgl. dem Arbeitgeber abzuliefern sind, und sie begrüßen die klare Regelung.

**Art. 14 Dienstaltersgeschenke**

Abs. 1 Die PU AR erachten die neue Regelung als administrativ sinnvoll und begrüßen, dass das Personalamt die Federführung und Kontrolle übernimmt.

**Art. 20 Lohnbestimmung für Polizeiangehörige**

Abs. 1 Die PU AR schlagen vor, die Polizeiangehörigen a) bis f) eine Lohnklasse höher einzustufen, was die Gewinnung von Aspiranten bis Feldweibelern erleichtern und deren Arbeitszufriedenheit erhöhen würde.

**Art. 24 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen**

Dieser Artikel bezüglich geltender Lohnbestimmungen „ab dem 1. August 2010“ kann aufgehoben werden, da die Übergangsbestimmung zu PG/BVO seit 1.1.2008 in Kraft ist.

**E. Schlussbemerkungen**

Lobend zu erwähnen sind die auch in der BVO prägnant erklärten „Wichtigsten Änderungen“ und die ausführlichen Erläuterungen, wobei Doppelspurigkeiten und Wiederholungen in den beiden Vorlagen unumgänglich sind.

Die PU AR erachten diese Vernehmlassung als vorbildliche Vorlage, und es wäre zu wünschen, dass künftige Vernehmlassungen in einem ähnlichen Kleid daherkämen. – Vielen Dank!

Sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen für die wohlwollende Aufnahme unserer Anliegen und die Berücksichtigung unserer Eingaben in der Vorlage zuhanden des Kantonsrats.

Mit freundlichen Grüssen

**Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden**

sig. Arlette Schläpfer, Verantwortliche Vernehmlassungen