



Appenzell, 25. Februar 2015

Per E-Mail und A-Post

Personalamt
Werner Roduner
Gerbestrasse 4
9050 Appenzell

Vernehmlassung zur „Neufassung der Personalerlasse“

Hochgeachteter Herr Landammann

Sehr geehrte Frau Statthalter

Sehr geehrte Herren der Standeskommission

Sehr geehrter Herr Ratschreiber und Herr Roduner

Mit Schreiben vom 5. Januar 2015 luden Sie uns zur Vernehmlassung betreffend „Neufassung der Personalerlasse“ ein. Die Arbeitnehmervereinigung Appenzell ist als Verein organisiert und hat sich der Wahrung und Förderung der „politischen, beruflichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Interessen der Arbeitnehmer“ verpflichtet (Art. 2 der Statuten). Die Arbeitnehmervereinigung Appenzell zählt mittlerweile 300 Mitglieder, unter denen sich auch zahlreiche Personen befinden, die von der vorliegenden Revision direkt betroffen sind. Wir danken Ihnen daher für die gebotene Möglichkeit der Vernehmlassung. Für die Erarbeitung unserer Stellungnahme hat der Vorstand einen Ausschuss von sechs Personen gebildet, die alle Mitglieder des Vereins sind und teilweise auch Einsitz im Grossen Rat haben.

Wir lassen uns wie folgt vernehmen:

Eintreten / Grundsätzliches

Wir erachten die Revision der bestehenden Personalbestimmungen für notwendig und begrüssen diese deshalb in grundsätzlicher Hinsicht.

Die formell dreistufige Aufteilung der Bestimmungen in die Personalverordnung, den Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung und das Personalreglement erscheint uns sachgerecht, wenn wir auch der Meinung sind, dass viele Bestimmungen aufgrund ihres normativen Inhalts und der damit notwendigen demokratischen Legitimation statt in den Standeskommissionsbeschluss in die Personalverordnung gehören würden. Aufgrund der nicht immer ganz klaren Aufteilung der Inhalte auf die drei Stufen, wäre es wünschenswert, dass zumindest in einer Synopse Grossratsbeschluss – Standeskommissionsbeschluss – Reglement mehr Übersichtlichkeit und Transparenz geschaffen würde.



In materieller Hinsicht nehmen wir mit Freude zur Kenntnis, dass die Ständekommission nicht nur Nachführungen vollzieht, sondern in diversen Bereichen grundlegende Änderungen vorzunehmen gewillt ist, um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber zu verbessern. Der Kanton wird damit auch zukünftig in der Lage sein, kompetente Mitarbeitende rekrutieren und halten zu können.

Kritisch hinterfragen wir die Prämisse der Kostenneutralität. Die Ständekommission hat Handlungsbedarf in der Führung geortet und will entsprechende Instrumente erarbeiten (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 2 f.). Die Herstellung der Fachmittel will sie intern planen. Wenn es der Ständekommission mit der Stärkung der Führung ernst ist, müssen die Instrumente eine gute Qualität aufweisen. Die Erarbeitung solcher Mittel sollte nicht unterschätzt werden und der Ständekommission auch etwas wert sein. In diesem Zusammenhang sind auch die neuen Regelungen zur Überzeit, deren Kompensation sowie der Übertrag von Ferien Guthaben zu erwähnen. Die kantonale Verwaltung ist an diversen Stellen äusserst knapp dotiert und Stellvertreterregelungen nicht vorhanden. Es ist nicht klar, wie die Ständekommission die neuen Bestimmungen umsetzen will, wenn sie das Auffangen über mehr Stellenprozente von vorneherein ausschliesst.

Erstaunt hat uns, dass das Personalleitbild erst „nachgelagert“ erstellt werden soll (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 2, Ziff. 2). Es wäre unseres Erachtens folgerichtig gewesen, wenn sich die Ständekommission als oberstes, leitendes Organ des Kantons erst in Form des Personalleitbildes über ihre Grundwerte und die Ziele ihrer Personalpolitik geeinigt und dann auf dieser Grundlage die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen formuliert hätte. Die Ständekommission hätte darin klar bekennen können, was sie unter Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber versteht. Sie hätte etwa die Neuerungen betreffend Ferien, Arbeitszeit und Führungsausbildung auch unter dem Aspekt der Gesundheitsprävention, der Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit platzieren können.

Grossratsbeschluss zur Revision der Personalverordnung (nachfolgend: E-PeV)

Art. 9a E-PeV

Neu soll die Ständekommission vor der Anstellung eine Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt verlangen können, wenn es die Tätigkeit erfordert. Es ist nachvollziehbar, dass für gewisse Stellen eine solche Gesundheitsprüfung angebracht sein kann. Wie die Ständekommission im Botschaftsentwurf selber schreibt, darf von dieser Massnahme jedoch nur mit äusserster Zurückhaltung Gebrauch gemacht werden (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 5). In den entsprechenden Stellenbeschrieben ist vor Einleitung des Bewerbungsprozesses objektiv zu definieren, welche gesundheitlichen spezifischen Vorgaben für die Stelle zu beachten sind und daher bei allen in Frage kommen-



den Bewerbern zu prüfen sind. Die Gesundheitsprüfung soll stets sachlich begründet sein und nicht subjektiv fallweise verlangt werden, wenn im Verlaufe des Bewerbungsprozesses in Bezug auf einzelne Bewerbende diffuse Zweifel aufkommen.

Art. 12 Abs. 1 E-PeV

Wir erachten die Anpassung der Ferientage als längst überfällig und heissen die vorgesehene Revision deshalb gut. Die Standeskommission beschreibt in der Vernehmlassungseinladung als wichtiges Ziel der Revision, die Bestimmungen seien auf einen „zeitgemässen Stand“ zu bringen, damit die Attraktivität des Arbeitgebers auch in Zukunft gesichert sei. In dieser Hinsicht hätten wir uns für die Ferien auch eine fortschrittlichere Lösung vorstellen können. Der Kanton St.Gallen ermöglicht seinen Angestellten etwa, zwischen vier bis sechs Wochen Ferien mit entsprechend höherer oder tieferer Jahresarbeitszeit zu wählen. Wie im Botschaftsentwurf erwähnt, ist dieser Punkt für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 5). Ein Modell, das den Mitarbeitenden hier Flexibilität je nach ihren Bedürfnissen und ihrer Lebenssituation ermöglichte, würde gerade auch eine jüngere Generation von Gutsausgebildeten ansprechen.

Art. 25 Abs. 1 E-PeV

In dieser Bestimmung wird inhaltlich in einer Negativaufzählung geregelt, unter welchen Bedingungen eine Nebenbeschäftigung oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes nicht erlaubt ist. Der bestehende Art. 23 PeV bestimmt, dass vor Übernahme eines öffentlichen Amtes, für das Amtszwang besteht, der / die Departementsvorsteher / in zu informieren ist. Für Ämter, die nicht dem Amtszwang unterliegen, aber mit erheblichem Zeitaufwand zu rechnen ist, muss analog zur Nebenbeschäftigung nach Art. 24 PeV eine Bewilligung eingeholt werden. Für öffentliche Ämter mit geringem Zeitaufwand oder anderen Beschäftigungen, die aufgrund ihres Umfangs nicht als Nebenbeschäftigung eingestuft werden können, besteht demnach nicht einmal eine Meldepflicht, obwohl auch durch diese die Tatbestände von Art. 25 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 E-PeV erfüllt sein könnten. Die Tätigkeit in einem Vereinsvorstand beispielsweise ist kein öffentliches Amt und hat regelmässig keinen Erwerbscharakter, womit die Kriterien für die Einstufung als Nebenbeschäftigung nicht erfüllt wären, und kann doch je nach Ver-



einszweck eine relevante Interessenkollision bedeuten. Nach unserer Auffassung besteht hier eine Lücke und es sollte zur Vermeidung von Konflikten, an der der Kanton als Arbeitgeber wie die Mitarbeitenden als Arbeitnehmer interessiert ist, unmissverständlich eine Meldepflicht für jegliche Nebentätigkeit kodifiziert werden.

Art. 25 Abs. 2 E-PeV

In Art. 25 Abs. 1 E-PeV wird bestimmt, unter welchen Bedingungen Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter nicht ausgeübt werden dürfen. In Art. 25 Abs. 2 E-PeV wird nun eine Ausnahme gemacht, indem für Personen, die dem Amtszwang unterstehen, sinngemäss auf den bestehenden Art. 24 Abs. 2 E-PeV verwiesen wird. Dieser sagt, dass die weitere Anstellung unter Bedingungen gestellt, eingeschränkt oder aufgehoben werden kann. Offensichtlich soll der Arbeitgeber bei dem Amtszwang unterstehenden Personen flexibler agieren können, was inhaltlich angesichts der Tragweite des Amtszwanges angemessen ist. Diese Möglichkeit ist jedoch bereits in Art. 23 Abs. 2 PeV in einem deckungsgleichen Wortlaut formuliert, welcher systematisch Art. 23 Abs. 1 PeV folgt und ebenfalls den Fall der Übernahme eines öffentlichen Amtes wegen Amtszwangs regelt. Der Verweis in Art. 25 Abs. 2 E-PeV ist deshalb unnötig und stiftet unnötige Verwirrung. Es wäre in gesetzgeberischer Hinsicht ratsam, Art. 23 - 25 PeV neu zu fassen und in sich logisch aufzubauen statt nur Art. 25 PeV zu revidieren.

Art. 26 Abs. 2 E-PeV

Art. 26 PeV betrifft die Staatshaftung. Appenzell Innerrhoden ist der einzige Kanton der Schweiz, der die Grundlage für die Staatshaftung in eine Personalverordnung parkiert hat. Üblicherweise ist die Staatshaftung wegen der nötigen demokratischen Legitimation und aus rechtsstaatlichen Überlegungen in der Verfassung verankert und deren Ausgestaltung, wozu auch der allfällige Regress auf Mitarbeitende gehört, in einem Gesetz geregelt. Es ist äusserst fragwürdig, dass diese Bestimmung in Appenzell Innerrhoden lediglich durch den Grossen Rat legitimiert ist und nicht durch die Landsgemeinde. Es ist deshalb irritierend, dass diese Bestimmung Teil der Revision ist, aber nicht in grundsätzlicher Hinsicht hinterfragt wird.



Art. 26a E-PeV

Wir begrüssen es sehr, dass die gesetzliche Grundlage für den Anspruch der Mitarbeitenden auf rechtliche Beratung geschaffen wird, wenn diese in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit belangt werden.

Art. 27 Abs. 1 E-PeV

Jede Stelle wird in eine bestimmte Gehaltsklasse eingeordnet, die einen von der Standeskommission festgelegten Lohnrahmen umfasst. Die Einordnung erfolgt aufgrund der Funktion. Es ist auf dieser Stufe nicht geregelt, ob die Standeskommission die Funktionen bewertet oder ob dafür eine paritätisch zusammengesetzte Kommission aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zuständig sein soll. Auch der Prozess der Bewertung und Einstufung ist entsprechend nicht geregelt. Am 1. Dezember 2014 hatte die Standeskommission dem Grossen Rat im Voranschlag 2015 eine Lohnerhöhung von 1.5 % beantragt, um damit individuelle Anpassungen struktureller Ungerechtigkeiten vornehmen zu können (vgl. Protokoll der Grossratssession vom 1. Dezember 2014, S. 6). Wenn die Standeskommission nicht bereit ist, den Prozess der Funktionsbewertung und damit verbundene Einstufung in die Gehaltsklassen transparent und auf dieser Regelungsstufe zu normieren, besteht eine grosse Wahrscheinlichkeit, dass in einigen Jahren wieder „strukturelle Ungerechtigkeiten“ festgestellt werden müssen.

Wir plädieren an dieser Stelle auch dafür, dass die Gehaltsklassen und Beschreibungen der jeweiligen Funktionsgruppen – wie in anderen Kantonen üblich – offengelegt werden und als Anhang zur Personalverordnung in die Gesetzessammlung aufgenommen werden.

Art. 27 Abs. 3 E-PeV

Für den Fall ungenügender Leistungen oder ungenügendem Verhalten soll neu eine gesetzliche Grundlage für Lohnkürzungen geschaffen werden. Im Botschaftsentwurf wird zwar erwähnt, dass eine Lohnkürzung nur in Ausnahmefällen angeordnet werden soll und bei anhaltend ungenügender Leistung ohne Aussicht auf eine Besserung innert nützlicher Frist eigentlich eine Kündigung zu prüfen sei (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 7). Wir lehnen diese Bestimmung ab. Die Lohnkürzung stellt eine Vertragsänderung dar, die nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist angeordnet werden kann. Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis muss sie verfügt und dem Betroffenen somit vorgängig das



rechtliche Gehör gewährt werden. Die Massnahme zeitigt ihre Wirkung also mindestens drei Monate später, womit sie als weder geeignet noch zweckmässig zu qualifizieren ist. Aufgrund dieser schwierigen und letztlich auch verzögert wirkenden Umsetzung der Massnahme ist darauf zu verzichten. Eine Änderungskündigung ist in diesen Fällen nur sinnvoll, wenn der Stellenbeschrieb entsprechend angepasst und aufgrund dessen ein neuer Lohn vereinbart wird.

Art. 29 Abs. 2 PeV

Diese Bestimmung ist nicht Teil der Revision. Es wäre jedoch zu prüfen, ob die Dauer der Lohnfortzahlung sinnvollerweise an die sogenannten Zürcher, Basler oder Berner Skala angelehnt werden könnte.

Art. 30 Abs. 1 E-PeV

Im Einleitungssatz von Art. 30 Abs. 1 E-PeV sollte deckungsgleich zur Marginalie „infolge Rotkreuz- Zivil- und Zivilschutzdienst“ aufgezählt werden. Der Zivildienst ist hier vergessen gegangen, obwohl er auch nachfolgend in Ziff. 2 wieder erwähnt ist.

Die ungleiche Behandlung der Dienste in Bezug auf die Lohnzahlung, wonach für den Dienst in Formationen und im Zivilschutz voller Anspruch besteht und den übrigen Dienstleistungen und dem Zivildienst nur anteilmässig, ist stossend und überholt. Es sollte eine einfache und rechtsgleiche Lösung gefunden werden, indem allen diesen Dienstleistenden für einen gewissen Zeitraum volle Lohnzahlung und danach jene gemäss den Bestimmungen des Erwerbersatzgesetzes (EOG, SR 834.1) zugesichert wird.

Falls an einer anteilmässigen Lohnzahlung gemäss Art. 30 Abs. 1 Ziff. 2 E-PeV festgehalten wird, ist wenigstens auf die ungleiche Behandlung von einerseits verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeitenden sowie ledigen Mitarbeitenden mit Unterhaltspflichten und andererseits ledigen Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflichten zu verzichten. Diese Unterscheidung ist sachlich nicht gerechtfertigt und anachronistisch. Sie dürfte im Streitfall mit grosser Wahrscheinlichkeit als sogenannt indirekt diskriminierend beurteilt werden. Eine entsprechende Unterscheidung wäre höchstens – in Anlehnung an das Erwerbersatzgesetz – nach Kindern zulässig. Der Zivilstand allein vermag aber die Ungleichbehandlung zwischen ledi-



gen und verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeitenden ohne Berücksichtigung der Unterhaltspflichten jedenfalls nicht zu rechtfertigen.

Art. 30a Abs. 1 E-PeV

Frauen sind nicht zum Militärdienst verpflichtet, womit ihre Dienstleistung freiwillig erfolgt. Sie hätten damit grundsätzlich keinen Lohnanspruch. Wir bezweifeln, dass Militärdienstleistende Frauen bewusst nicht unter Art. 30 E-PeV, sondern Art. 30a E-PeV fallen sollen und würden eine Überarbeitung der beiden Bestimmungen auch deswegen begrüßen.

Art. 31 Abs. 1 E-PeV

Wir anerkennen, dass der Mutterschaftsurlaub auf sechzehn Wochen erhöht werden soll. Leider stellen wir fest, dass das Thema Vaterschaftsurlaub offenbar nicht einmal geprüft worden ist. Der Kanton hätte hier die Möglichkeit, zukunftsorientiert und in vorbildlicher Weise für die Väter und damit Familien im Allgemeinen voranzuschreiten. Dem kinderreichen Kanton Appenzell Innerrhoden würden familienfreundliche Anstellungsbedingungen gut anstehen. Unklar ist ausserdem, ob auch die Aufnahme eines Pflegekindes zur späteren Adoption einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Sinne dieser Bestimmung zu begründen vermag.

Art 31 Abs. 2 E-PeV

In formeller Hinsicht erachten wir diesen Teil als Irrläufer, gehörte dies doch als spezieller Tatbestand zum unbezahlten Urlaub in Art. 15 PeV. Unter materiellen Gesichtspunkten überrascht es uns, dass sich der Arbeitgeber hier selber beschränkt. Es ist durchaus denkbar, dass er eine seit weniger als fünf Jahren angestellte Mitarbeiterin durch Gewährung einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs halten möchte. Der Ermessensspielraum sollte hier weiter gefasst werden und die Möglichkeit zur Gewährung für alle Mütter bestehen.

Art. 37 E-PeV

Auch hier ist zu bemerken, dass der Arbeitgeber sich selber in unnötigem Mass beschränkt. Gilt das Arbeitsverhältnis qua Gesetz als in jenem Monat aufgelöst, in dem das Rentenalter erreicht wird, ist nicht hinreichend klar, ob der Arbeitgeber im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängern könnte. In gewissen Fällen könnte er ein immanentes Interesse daran haben.



Im Zusammenhang mit dem Altersrücktritt sollte die Verpflichtung des Arbeitgebers kodifiziert werden, bei Erreichen des 60. Lebensjahres ein Gespräch mit dem / der Mitarbeiter / in zu führen betreffend die Vorstellungen für die verbleibenden Jahre in der Erwerbstätigkeit. Da die Standeskommission selber Handlungsbedarf in der Führung ortet, sollte dies nicht nur in einem allfälligen Personalhandbuch geregelt werden, sondern Eingang in die gesetzlichen Grundlagen finden.

Art. 39 Abs. 1 E-PeV i.V.m.
Art. 14 Abs. 2 / Art. 19 Abs. 3 /
Art. 30 Abs. 3 / Art. 32a E-PeV

Hier ist erwähnt, dass die Standeskommission das ergänzende Recht erlässt. Wir erachten die eingefügten Passus „Das Nähere regelt das Gesetz.“ bzw. „Die Standeskommission regelt die Details [...]“ für überflüssig. Es erklärt sich von selber und mit Art. 39 Abs. 1 E-PeV, dass in weiteren Erlassen unterer Stufe weiteres geregelt ist.

Im zweiten Teilsatz der Ausführungsbestimmung erteilt sich die Standeskommission selber eine carte blanche, um einzelfallweise von der Verordnung abzuweichen. So sehr die Einräumung von Ermessensspielräumen für die einzelfallweise Beurteilung zu bejahen ist, ist diese generelle Kompetenzdelegation höchst fragwürdig und ersatzlos zu streichen. Wenn die Standeskommission die Möglichkeit eingeräumt wird, durch Vereinbarung von der Verordnung abzuweichen, ist diese ihrer Funktion als der Rechtsgleichheit und Harmonisierung dienende Personalgesetzgebung im Kanton beraubt.

Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung (nachfolgend: E-StKB PeV)

Art. 4 Abs. 2 /
Art. 4 Abs. 3 E-StKB PeV

Die vorgängige Information der Standeskommission erscheint uns nicht praktikabel. Aushilfskräfte sind oftmals dann nötig, wenn schnell gehandelt werden muss und eine gewisse Dringlichkeit vorliegt, beispielsweise weil eine andere Person unerwartet ausgefallen ist. Die vorgängige Information der gesamten Standeskommission dürfte übertrieben sein und den erwähnten Verhältnissen nicht gerecht werden, denn es ist anzunehmen, dass damit auf den Sitzungsturnus der Standeskommission Rücksicht genommen und die Sache formell traktandiert werden muss.



-
- Art. 5a Abs. 1 E-StKB PeV Die kantonale Verwaltung zählt über 200 Mitarbeitende. Der Kanton hat auch in Sachen Ausbildung der Lernenden eine Vorbildfunktion inne. Bis anhin werden lediglich Lernende im kaufmännischen Bereich und in der Informatik ausgebildet, obwohl auch im Hausdienst, dem Werkhof und allenfalls übergreifend mit den Schulgemeinden und Bezirken weitere Ausbildungen angeboten werden könnten. Wir wünschen uns hier, der Kanton würde sich weitergehend zu Gunsten der Ausbildung junger Erwachsener verpflichten und auch die entsprechenden Ressourcen bei den Ausbildern bereitstellen.
- Art. 12 Abs. 1 E-StKB PeV Wir bezweifeln, dass es zweckmässig ist, wenn Arbeitszeugnisse vom Personalamt verfasst werden und nicht vom / von der direkten Vorgesetzten. Das Personalamt könnte allenfalls einen Leitfaden und Musterarbeitszeugnis zur Verfügung stellen.
- Art. 12 Abs. 3 E-StKB PeV Das Arbeitszeugnis sollte vom / von der direkten Vorgesetzten und dem / der Departementsvorsteher / in unterzeichnet werden. Die Unterschrift der Leitung des Personalamtes ist weder adäquat noch sachgerecht. Die in der Synopse erwähnte „Mitverantwortung“ (vgl. Synopse zum E-StKB PeV, S. 5) des Verfassers des Zeugnisses hat keinerlei Wirkung. Beurteilt werden Mitarbeitende mindestens jährlich von ihrem / ihrer direkten Vorgesetzten, diese / r hat entsprechend auch das Zeugnis als abschliessende Beurteilung zu verantworten.
- Art. 13 E-StKB PeV Es stellt sich die Frage, ob nur beim Ratsschreiber und den Stabstellen eine längere Kündigungsfrist nötig ist und nicht eine offenere Formulierung vorzuziehen wäre, die auch Amtsleiter oder weitere Mitarbeitende mit wichtigen Querschnittsaufgaben oder Projekten umfasst.
- Art. 15 Abs. 2 E-StKB PeV Mit der Nennung von CHF 100.00 ist für diese Regelungsstufe ein sehr genauer Wert angegeben. Unklar ist, in Bezug auf welchen Zeitraum dies gilt, weil der Zahlenwert nicht an eine zeitliche Komponente geknüpft ist.
- Art. 16 Abs. 1 E-StKB PeV Diese Bestimmung ist in zweierlei Hinsicht problematisch. Zum einen ist nicht hinreichend geregelt, wie die Standeskommission Verstösse „ahnden“ will. Entsprechende disziplinarische Massnahmen wären



aufgrund des Legalitätsprinzips mindestens in den Grundzügen zu nennen. Zum andern besteht bei einem Vorstoss der dringende Verdacht auf Amtsmissbrauch nach Art. 312 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB, SR 311.0). Es handelt sich dabei um ein Offizialdelikt und gestützt auf Art. 10 Abs. 2 StGB ein Verbrechen. Es ist an dieser Stelle daran zu erinnern, dass die Standeskommission bei Kenntnis eines solchen Verstosses, in Anwendung von Art. 26 Abs. 4 PeV i.V.m. Art. 15 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Strafprozessordnung (EG StPO, GS 312.000) Anzeige erstatten oder eine Beratungskommission beiziehen muss.

Art. 16 Abs. 2 E-StKB PeV

Die Rechtmässigkeit dieser Regelung bezweifeln wir. Widerrechtlich angenommene Geschenke, geldwerte Leistungen oder angenommenes Geld sollten zurückgegeben werden.

Art. 17 Abs. 1 lit. a E-StKB PeV

Das Festhalten an dieser Regelung scheint uns nicht praktikabel, weil diese Vorschrift kaum überprüfbar sein dürfte. Das Bewusstsein und die Akzeptanz der Mitarbeitenden für diese Regelung dürften indes auch gering sein.

Art. 22 Abs. 1 E-StKB PeV

Bereits unter Art. 27 Abs. 1 E-PeV haben wir darauf hingewiesen, dass die Zuständigkeit und der Prozess der Funktionsbewertung – inklusive des Rechtsschutzes der Stelleninhaber bei Neubewertung einer bestehenden Stelle – in der Personalverordnung klar und transparent geregelt werden sollte. Diese Bestimmung ist für uns weder formell stufengerecht noch materiell genügend.

Art. 22 Abs. 2 E-StKB PeV

Bis anhin musste der / die Departementsvorsteher / in bei der Funktionsbewertung die Fachstelle Personalwesen und eine Vertretung des Staatspersonalverbandes beiziehen. Neu soll nur nach das Personalamt beigezogen werden. Eine Vertretung der Mitarbeitenden ist nicht mehr gewährleistet. Obwohl Ziel der Revision die Steigerung der Attraktivität ist und von der Standeskommission der Lohn als wichtiger Faktor für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz anerkannt wird, soll hier am neuralgischen Punkt der Funktionsbewertung und der darauf aufbauenden Einstufung in die Gehaltsklasse ein derartiger Rückschritt in der Sozialpartnerschaft vollzogen werden. Die Begründung in der Sy-



nopse, es seien längst nicht alle Mitarbeitenden Mitglied im Staatspersonalverband, ist völlig unzureichend und mehr als dürftig (vgl. Synopse zum E-StKB PeV, S. 7). Der Einbezug des Staatspersonalverbandes sichert die Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden und ist Teil der Sozialpartnerschaft zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und den Mitarbeitenden als Arbeitnehmer. Ob der / die von der Funktionsbewertung individuell betroffene Mitarbeiter / Mitarbeiterin Mitglied im Verband ist, ist völlig irrelevant. Es ist für uns absolut unverständlich, wieso in diesem wichtigen Punkt versucht wird, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen aussen vor zu lassen.

Art. 33c Abs. 2 E-StKB PeV

Wir verweisen hier auf die Ausführungen zu Art. 30 Abs. 1 Ziff. 2 E-PeV. Die Unterscheidung nach dem Zivilstand erachten wir als nicht gerechtfertigt. Im Übrigen müsste hier analog der erwähnten Bestimmung konsequenterweise auch zwischen Ledigen mit und ohne Unterhaltspflichten unterschieden werden.

Art. 33e Abs. 3 E-StKB PeV

Ferientage aus der Treueprämie sollen auf maximal drei Jahre verteilt werden dürfen. Ferientage aus der Treueprämie sind ihrer Rechtsnatur nach als ordentliche Ferientage zu qualifizieren. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Verfall von Ferientagen vor Ablauf der fünfjährigen Verjährungsfrist in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht rechtmässig und entsprechende Verfallsklauseln nicht zulässig. Diese Bestimmung dürfte deshalb im Streitfall ebenfalls als unrechtmässig beurteilt werden. Dies könnte von vorneherein vermieden werden, wenn statt maximal drei Jahre, fünf Jahre normiert würden.

Art. 37 E-StKB PeV

Wir betonen hiermit, wie zentral für uns die Mitarbeiterbeurteilung ist. Die Standeskommission hat selber Schwächen in der Führung festgestellt und Handlungsbedarf erkannt. Das mindestens jährliche grundsätzliche Gespräch ist ein wichtiges Führungsinstrument und soll beidseits ernst genommen werden. Die Gespräche müssen vorzeitig angekündigt und dürfen nicht spontan unter Tür und Angel durchgeführt werden. Es beinhaltet eine vorgängige Selbstbeurteilung beider Seiten und kritische Reflexion über die Zusammenarbeit und die gesteckten Ziele.



Wir stellen fest, dass das Probezeitgespräch nicht geregelt ist und hier eine Lücke besteht. Die Verpflichtung, ein solches durchzuführen, sollte der Vollständigkeit halber ebenso erwähnt sein.

Art. 37 Abs. 2 /

Art. 38 Abs. 2 E-StKB PeV

Hier wird ausgedrückt, dass im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung auch Ziele gesetzt werden sollen. Nach unserer Auffassung sollte darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiterbeurteilung und die Zielvereinbarungen an zwei separaten Gesprächen durchgeführt werden.

Art. 38 Abs. 4 E-StKB PeV

Nach unserem Dafürhalten sollten Mitarbeitende verlangen können, dass ihre Beurteilungen bis zum Austritt zentral beim Personalamt aufbewahrt werden.

Art. 38a E-StKB PeV

Wir begrüssen es sehr, dass die Vorgesetzten explizit in die Pflicht genommen werden, zusätzliche Gespräche mit Mitarbeitenden zu führen und diese eng zu begleiten, sollten ihre Leistungen oder ihr Verhalten zu Beanstandungen Anlass geben. An der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung sollte es zu keinen Überraschungen kommen. Wir würden es deshalb gutheissen, wenn reziprok in einem Abs. 2 zu Art. 38a E-StKB PeV auch kodifiziert würde, dass Mitarbeitende Gespräche verlangen können.

Art. 46a E-StKB PeV

Wie bereits unter Art. 33e Abs. 3 E-StKB PeV ausgeführt, bezweifeln wird die Rechtmässigkeit und damit Durchsetzbarkeit dieser Regelungen im Streitfall. Die ganze Bestimmung sollte neu gefasst werden. Wenn wir auch die beschränkte Übertragbarkeit und damit Bezug der Ferien im entsprechenden Jahr als Schutz der Mitarbeitenden verstehen, ist die Bestimmung sehr starr. Hier ist angesichts der an vielen Stellen nicht gelösten Stellvertreterfragen und vielen Überstunden völlig ungewiss, wie dies umgesetzt werden soll.

Art. 50 E-StKB PeV

Väter erhalten nach der Geburt ihres Kindes zwei bezahlte Freitage. Wie unter Art. 31 Abs. 1 E-PeV bereits ausgeführt, hätten wir uns hier eine fortschrittlichere und familienfreundlichere Regelung gewünscht. Wir sind überzeugt, dass sich der Kanton eine grosszügigere Lösung leisten könnte und sich eine solche positiv auf seine Attraktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken würde.



-
- Art. 50a E-StKB PeV Mitarbeitende, die während der Arbeitszeit eine Verpflichtung aufgrund eines öffentlichen Amtes oder Mithilfe an sozialen Veranstaltungen wahrnehmen, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Kanton leistet hier einen Beitrag an unser Milizsystem, den wir für erforderlich halten. Nicht geregelt ist aber die Frage, ob eine Ablieferungspflicht besteht, wenn die Entschädigung nicht nur den Charakter einer Spesenabgeltung hat und auf die grundsätzliche Ehrenamtlichkeit zugeschnitten ist.
- Art. 52 Abs. 1 E-StKB PeV Wir gehen davon aus, dass mit Funktionsstufen die Gehaltsklassen gemeint sind und würden es diesfalls bevorzugen, wenn darauf geachtet würde, dass in allen drei Erlassen die Terminologie einheitlich ist. Wir begrüssen es inhaltlich sehr, dass für Kaderangestellte der Gehaltsklasse elf und zwölf eine ordentliche Wochenarbeitszeit definiert und nicht die Vertrauensarbeitszeit gewählt worden ist. Eine höhere Arbeitszeit ist für diese Stellen gerechtfertigt, unter gesundheitlichen Aspekten ist jedoch auch hier eine Grenze zu definieren, was mit 45 Stunden der Fall ist.
- Art. 60 Abs. 2 E-StKB PeV Die Anordnung und Visierung der angeordneten Überstundenarbeit sollte unseres Erachtens durch die gleiche Person, also den direkten Vorgesetzten, erfolgen. Es erscheint uns übertrieben, wenn dafür stets der / die Departementsvorsteher / in hinzugezogen werden muss. Diese / r sollte über genügend Vertrauen in seine Kadermitarbeitenden verfügen und sie in diesem Punkt nicht kontrollieren müssen. Im Übrigen erwähnt die Standeskommission im Botschaftsentwurf als grundsätzliches Anliegen, in Detailfragen des Vollzugs entlastet werden zu wollen (vgl. Entwurf der Botschaft, S. 2).
- Art. 61 Abs. 1 E-StKB PeV Der Passus „im selben Jahr“ ist nicht praktikabel und sollte durch „in den nächsten zwölf Monaten“ ersetzt werden.
- Art. 61 Abs. 2 /
Art. 61 Abs. 3 E-StKB PeV Der Genehmigungsvorbehalt des Finanzdepartements ist systemwidrig und greift in die Kompetenzen des / der jeweilige / n Departementsvorsteher / in ein. Im Übrigen ist zu wenig klar, ob der Säckelmeister selber oder eine Stelle im Finanzdepartement – und welche Stelle dies sein soll – diese erteilen muss.



Die Auszahlung neu ohne Zuschlag ist dann vertretbar, wenn ein klares Bekenntnis stattfindet, dass die Kompensation ermöglicht wird. Aus gesundheitlicher Sicht ist eine solche Regelung – Freizeit vor Auszahlung – zu bevorzugen und dürfte nach allgemeiner Erfahrung von den Mitarbeitenden präferiert werden.

Art. 71 E-StKB PeV

Die Änderung der Schalteröffnungszeiten von 8.00 Uhr auf 9.00 Uhr am Morgen ist nach unserer Auffassung nicht bürgerfreundlich.

Reglement zum Personalrecht (nachfolgend: E-RPR)

Art. 2 E-RPR

Es mutet sonderbar an, wenn der Mitarbeitende den Vorgesetzten darüber informieren muss, dass er bald das Rentenalter erreicht. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen zu Art. 37 E-PeV.

Art. 6 Abs. 2 E-RPR

Den Passus „Den Text stellt das Departement zur Verfügung.“ halten wir für unnötig, gehen aber davon aus, dass ein Regelungsbedürfnis wegen solcher Unklarheiten in der Vergangenheit besteht.

Art. 7 Abs. 1 E-RPR

Wir würden statt „langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ den Ersatz durch „verdienten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ bevorzugen. Die Zeitdauer der Anstellung ist unseres Erachtens nur ein formelles Kriterium für ein Abschiedsgeschenk, welches jedoch auch bei engagierten Mitarbeitenden mit kürzerer Anstellungsdauer angemessen sein kann.

Art. 8 E-RPR

Im Geltungsbereich der drei Erlasse sind die Lernenden nicht explizit ausgeschlossen. Findige Personen könnten auf die Idee kommen, ob nicht die Fahrten der Lernenden in die Schule und das dortige Mittagessen als Spesenauslage gelten könnten. Für die Lernenden sollte deshalb eine spezifische Bestimmung aufgenommen werden.

Art. 9 E-RPR

Nicht geregelt ist der Fall, wenn Mitarbeitende privat ein Generalabonnement haben. Sie sollten deswegen gegenüber anderen Mitarbeiten-



den nicht benachteiligt sein und eine entsprechende Vergütung vorgesehen werden. Diesfalls müsste eine Ausnahme von Art. 8 Abs. 2 E-RPR geschaffen werden, da dann keine Originalbelege für die Fahrt vorhanden sind.

Art. 9 Abs. 4 E-RPR

Der Wortlaut sollte umformuliert werden in „Der Kanton schliesst für Dienstfahrten, bei welchen das private Fahrzeug benutzt wird, eine Haftpflichtversicherung ab.“.

Art. 16 E-RPR

Das Wort „Handy“ ist umgangssprachlich und sollte durch „Mobiltelefon“ ersetzt werden.

Art. 17 E-RPR

Die Ansätze sind nach unserer Meinung zu tief, insbesondere auch unter dem Aspekt, dass der Anteil des 13. Monatsgehältes enthalten ist. Ob eine Person mit abgeschlossener Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung bereit ist, einen Einsatz mit hohen Anforderungen für CHF 30.00 zu leisten, ist äusserst ungewiss.

Art. 18 E-RPR

Die Bedingungen für die Aus- und Weiterbildung erachten wir als fair und marktgemäss.

Darüber hinaus erlauben wir uns noch einen Hinweis zu den Synopsen. Zweck einer Synopse ist bei grösseren Revisionen die Gegenüberstellung von bisherigem und neuem Recht. Vorliegend ist das bisherige Recht nur auszugsweise in der Synopse abgebildet, obwohl die Personalerlasse in grossem Umfang neu gefasst worden sind. Das hat die Handhabung erschwert und dazu geführt, dass für die Prüfung der neuen Regelungen immer auch die bestehenden Erlasse zur Hand genommen werden mussten. Genau das soll durch die Erstellung einer Synopse aber für eine effiziente Handhabung vermieden werden können. Die Synopsen haben vorliegend leider ihre Funktion nicht erfüllt und eher zur Verwirrung beigetragen. Wir hoffen, dass bei einer Revision in ähnlichem Umfang mit vollständigen Synopsen gerechnet werden darf.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Prüfung unserer Anliegen und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrag des Vorstandes der Arbeitnehmersvereinigung Appenzell

Angela Koller