



KANTON
APPENZELL INNERRHODEN



Ergänzungen zum Bericht «Analyse Strukturen Standes- kommission»

Bericht der Standeskommission

vom 20. Oktober 2020



Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	1
2 Empfehlungen gemäss Bericht Schubiger	2
3 Haltung der Standeskommission zu den Empfehlungen.....	3
3.1 Geschäftsreglement der Standeskommission	3
3.2 Manual zur Regelung möglicher Interessenskonflikte	3
3.3 Erarbeitung gemeinsames Führungsverständnis und Klärung der Rollen von Funktionsträgerinnen und -trägern.....	4
3.4 Vermehrte strategische Ausrichtung der Arbeit in der Standeskommission	5
3.5 Schaffung von Gefässen für die Strategiearbeit.....	5
3.6 Vermehrte Delegation von Geschäften in die Departemente	5
3.7 Stärkung der Departementssekretariate	6
3.8 Kommunikation der Attraktivität des Standeskommissionsamts.....	7
3.9 Büros vor Ort für alle Standeskommissionsmitglieder	7
3.10 Weiterentwicklung und Ausbau der vorhandenen Austrittsregelung mit Entschädigung.....	7
3.11 Prüfung Strukturänderungen.....	7

1 Ausgangslage

Die Standeskommission hat im Frühsommer 2019 beschlossen, die Strukturen der Standeskommission wieder einmal einer Überprüfung zu unterziehen. Sie setzte eine interne Arbeitsgruppe ein, welche das Geschäft vorbereiten soll. Im Herbst 2019 entschied die Standeskommission, sich vorderhand auf eine Analyse der bestehenden Verhältnisse zu beschränken, verbunden mit Vorschlägen für mögliche Änderungen. Im November beauftragte sie Andreas Schubiger, IKT GmbH, mit den erforderlichen Abklärungen. In der Folge wurde zusammen mit der Arbeitsgruppe das Vorgehen festgelegt. Neben Dokumentenanalysen sollten insbesondere eine Reihe von Interviews mit Standeskommissionsmitgliedern und Personen, die von aussen einen Einblick in die Arbeit und die Arbeitsweise der Standeskommission und ihrer Mitglieder haben, durchgeführt werden.

An der Grossratssession vom 2. Dezember 2019 wurde über eine Anpassung der Entschädigungen der Standeskommission beraten. Die Staatswirtschaftliche Kommission äusserte dabei ihre Erwartung, dass die Standeskommission im Rahmen der Abklärungen über die Strukturen auch die Frage der künftigen Anzahl der Standeskommissionsmitglieder und die direkte Wahl ins Amt prüft.

Bis Ende April 2020 führte Andreas Schubiger die geplanten Abklärungen, Gespräche und insgesamt 15 formelle Interviews durch. Er beantwortete anhand der Ergebnisse 11 Hypothesen und hielt zusätzlich verschiedene Aussagen zur Struktur und zur Arbeitsweise der Standeskommission fest.

Am 5. Mai 2020 diskutierte die Standeskommission die Resultate im Rahmen eines Workshops untereinander und mit Andreas Schubiger. Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Workshop stellte Andreas Schubiger den Bericht fertig und reichte ihn im Juni der Standeskommission ein.

Die Standeskommission besprach den Bericht an ihrer Sitzung vom 23. Juni 2020. Sie war mit den Abklärungen und den daraus gezogenen Schlüssen weitgehend einverstanden. Sie beschloss aber, einen ergänzenden Bericht zu erstellen, in welchem die Haltung der Standeskommission zu den Vorschlägen von Andreas Schubiger darzulegen ist.

Die Arbeitsgruppe besprach die Angelegenheit am 29. September 2020. Gestützt darauf wurde der Ergänzungsbericht erstellt und am 20. Oktober 2020 verabschiedet. Der Bericht von Andreas Schubiger «Analyse Strukturen Standeskommission» und der Ergänzungsbericht gehen an den Grossen Rat. Sie sollen dort besprochen und zur Kenntnis genommen werden.

2 Empfehlungen gemäss Bericht Schubiger

Der Bericht über die Analyse der Strukturen der Standeskommission hält auf Seite 20 die wesentlichen Empfehlungen, bezogen auf die Regelungsebenen und die zeitliche Priorisierung, wie folgt fest:

Massnahmen	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Art der Reform			
Ohne gesetzliche Änderungen	<p>Erstellung eines Geschäftsreglements für die Standeskommission mit Rollenklärung Standeskommissionsmitglieder und Landammann, Departementssekretariate und Amtsleitungen</p> <p>Erstellung eines Manuals zur Regelung von möglichen Interessenkonflikten</p> <p>Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und Klärung der Rollen von Funktionsträgerinnen und -trägern</p> <p>Schaffung von Gefässen für die Strategiewerk in der Standeskommission</p> <p>Kommunikation der Attraktivität des Hauptamts als Mitglied der Standeskommission</p>	<p>Einrichten von Büros vor Ort für alle Departementsvorsteherinnen und -vorsteher (bereits in Planung)</p> <p>Vermehrte Delegation von Geschäften in die Departemente</p> <p>Stärkung der Departementssekretariate</p>	<p>Vermehrte strategische Ausrichtung der Arbeit in der Standeskommission</p>
Gesetzes- oder Verordnungsänderung		Weiterentwicklung und Ausbau der vorhandenen Austrittsregelung mit Entschädigung	
Verfassungsreform			<p>Prüfung Vollamtsregelung mit fünf Mitgliedern</p> <p>Prüfung verzögerter Amtsantritt nach der Wahl als Standeskommissionsmitglied (2-3 Monate)</p> <p>Prüfung Wahl Landammann unabhängig von Departementen</p>

Im Folgenden geht die Standeskommission auf die wichtigsten Empfehlungen von Andreas Schubiger ein und hält ihre Position zum Anliegen fest. Damit soll die Abwicklung der Beratungen des Berichts im Grossen Rat etwas erleichtert werden.

3 Haltung der Standeskommission zu den Empfehlungen

3.1 Geschäftsreglement der Standeskommission

Bericht Schubiger

Die Standeskommission soll ein eigenes Geschäftsreglement mit den Hauptpunkten «Aufgaben, Unterstützung und Delegation» verfassen. Dieses definiert unter anderem auch die Rollen des Landammanns, der Standeskommissionsmitglieder, der Departementssekretariate und der Amtsleitungen.

Haltung der Standeskommission

Die Standeskommission ist bereit, ein Geschäftsreglement zu schaffen. Mit der Festlegung der bestehenden internen Abläufe und Zuständigkeiten kann Transparenz geschaffen werden. Sodann bietet die Erarbeitung eines Geschäftsreglements die Gelegenheit, bisherige Abläufe zu hinterfragen und gegebenenfalls bessere Lösungen zu entwickeln.

Im Reglement sollen in der Hauptsache die wichtigsten Grundsätze der Zusammenarbeit dargelegt und die administrativen Abläufe für Standeskommissionsgeschäfte geregelt werden. Als rechtliche Grundlage für das Reglement sieht die Standeskommission Art. 30 Abs. 2 der Kantonsverfassung. Nach dieser Bestimmung sorgt die Standeskommission für die Verteilung der Regierungsgeschäfte unter sich. Eine weitere Grundlage bildet das Selbstkonstituierungsrecht der Standeskommission. Auf die Schaffung eines Organisationsgesetzes soll demgegenüber verzichtet werden.

3.2 Manual zur Regelung möglicher Interessenkonflikte

Bericht Schubiger

Es soll ein Manual zur Regelung von möglichen Interessenkonflikten in der Standeskommission entwickelt und umgesetzt werden. Das Manual definiert die Verhaltensregeln bei vorhandenen Interessenkonflikten in der Standeskommission und in den Departementen. Das Manual könnte auch ein Kapitel im Geschäftsreglement sein.

Haltung der Standeskommission

Die Standeskommission hält fest, dass eine stete Praxis mit klaren Massnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und für das Reagieren auf Interessenkonflikte besteht. Die Standeskommission ist bereit, ihre Haltung und die bestehende Praxis zu verschriftlichen. Dies soll im Rahmen der Erarbeitung des neuen Geschäftsreglements gemacht werden.

Aus dem Kontext ergibt sich, dass mit dem Punkt der Interessenkonflikte in erster Linie die Vereinbarkeit von Nebenbeschäftigungen und privaten Mandaten mit dem Regierungsamt angesprochen ist. Die Unvereinbarkeiten bei nahen verwandtschaftlichen Verhältnissen und für den Ausschluss einer gleichzeitigen Mitwirkung in unterschiedlichen staatlichen Organen sind bereits in der Verfassung und in Gesetzen geregelt. Die Standeskommission möchte sich daher auf die Vereinbarkeit von Nebenbeschäftigungen und privaten Mandaten konzentrieren.

Inhaltlich gilt es festzuhalten, dass die Mitglieder der Standeskommission berechtigt sind, Nebenbeschäftigungen und private Mandate auszuüben, solange die Regierungstätigkeit kein Vollamt ist. Um aber Transparenz über die bestehenden Verhältnisse zu schaffen, sollen die Beschäftigungen und verwaltungsrätlichen Tätigkeiten öffentlich deklariert werden.

Die Standeskommission wird die Nebenbeschäftigungen und privaten Mandate ihrer Mitglieder auf einer Liste festhalten. Sie wird die Liste auf der Internetseite des Kantons aufschalten.

3.3 Erarbeitung gemeinsames Führungsverständnis und Klärung der Rollen von Funktionsträgerinnen und -trägern

Bericht Schubiger

Die Führung der Kantonsverwaltung erfolgt mehrheitlich autonom in den Departementen. Die Standeskommission wird vorwiegend über die Sitzungsleitung des Landammanns geführt. Diese nimmt ihrerseits durch die Verabschiedung oder Rückweisung von Geschäften auf die Departemente Einfluss. Die Standeskommission handelt nach dem Kollegialitätsprinzip und ist ein reines Entscheidungsgremium. Sie nimmt keinen direkten Einfluss auf Führungsfragen in den einzelnen Departementen. Die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher agieren mehrheitlich autonom. Das ist im Vergleich zu anderen Kantonen nicht ausserordentlich. Die Kleinräumigkeit und Überschaubarkeit birgt jedoch das Potential für ein gemeinsames Führungsverständnis, Teamarbeit, interdepartementale Harmonisierung und Synergien.

Entscheidend für die Departemente sind die Besetzungen der Amtsleitungen und der Departementssekretariate. Die Führungskompetenz gewinnt in diesen Positionen an Bedeutung, obwohl die Letztgenannten als reine Stabsstellen ausgestaltet sind. Die Besetzung dieser Stellen wird aktuell durch den Fachkräftemangel und das kompetitive Umfeld der umliegenden Kantone erschwert.

Haltung der Standeskommission

Die Standeskommission ist sich bewusst, dass ein gemeinsames Führungsverständnis entlang der gesamten Führungskette wichtig ist. Sie hat in den letzten Jahren die Führungsausbildung des Kaders der kantonalen Verwaltung gezielt gestärkt. Es werden regelmässige obligatorische Ausbildungszyklen angeboten, deren Inhalte von der Standeskommission diskutiert und festgelegt werden. Diese Führungsausbildung soll weitergeführt werden. Die Standeskommission ist überzeugt, dass sich aus der gemeinsamen Auseinandersetzung mit Führungsthemen ein einheitlicheres Führungsverständnis entwickeln wird.

2019 wurde ein internes Reglement über die Aufgaben und Pflichten der Departementssekretärinnen und -sekretäre geschaffen. Mit dem Erlass dieses Reglements wurde ein weiteres Element für ein gemeinsames Verständnis darüber, wie die Mitwirkung in der Führung auf dieser Stufe wahrgenommen werden kann und soll, gesetzt.

Sodann erachtet die Standeskommission das Entwickeln eines gemeinsamen Führungsverständnisses als strategisches Thema, das im Rahmen der verstärkten Konzentration auf solche Themen aufgenommen werden kann. Die Standeskommission wird in diesem Zusammenhang weitere Elemente zur Stärkung eines gemeinsamen Führungsverständnisses prüfen, beispielsweise im Rahmen der Durchführung gemeinsamer Seminare oder eines anderweitig intensivierten Austauschs mit der Ebene der Departementssekretärinnen und -sekretäre oder situationsbezogen auch mit der Ebene der Amtsleitungen.

Zu beachten ist allerdings, dass die Strukturen in den Departementen aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellungen und historisch gewachsener Besonderheiten teilweise grosse Abweichungen aufweisen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Führung und das Führungsverständnis. Die Bedürfnislage für zentrale oder generelle Vorgaben und Leitplanken hinsichtlich der Art des Führens ist in den Departementen ganz unterschiedlich.

Die Frage der Führung der Standeskommission selber und damit die Rolle des Landammanns ist im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Geschäftsreglements zu diskutieren und allenfalls zu schärfen.

Was den Punkt der Stellenbesetzung in Führungspositionen betrifft, weist die Standeskommission daraufhin, dass der Kanton über ein zeitgemässes Personalrecht verfügt und mit der auf den 1. Januar 2021 vorgesehenen Revision des Besoldungssystems auch diesbezüglich über konkurrenzfähigere Verhältnisse verfügt.

3.4 Vermehrte strategische Ausrichtung der Arbeit in der Standeskommission

Bericht Schubiger

Gemäss Bericht ist allen Beteiligten bewusst, dass eine gemeinsame strategische Führung des Kantons eminent wichtig ist. Im Rahmen der Abklärungen wurde aber gleichzeitig mehrheitlich festgestellt, dass für diese Arbeit zu wenig Zeit zur Verfügung steht. Gelegentlich wurde auch auf die fehlende Wirkungskontrolle von Visionen, Strategien und strategischen Massnahmen in den Departementen und letztlich wieder in der Standeskommission hingewiesen.

Haltung der Standeskommission

Tatsächlich ist festzustellen, dass die Arbeit der Standeskommission hauptsächlich getrieben ist von der Tagespolitik und von neuen Geschäften und Problemstellungen, die zu erledigen sind. Mehr Freiräume für strategisches Arbeiten sind sicherlich wünschenswert.

Die Standeskommission ist sich des Stellenwerts und der Wichtigkeit des vorausschauenden Planens in grösseren Zusammenhängen bewusst. Sie möchte die Möglichkeiten des Schaffens grösserer Freiräume für strategische Arbeiten prüfen und wird geeignete Schritte zur Umsetzung einleiten.

Ein wesentlicher Teil einer stärkeren Zuwendung auf strategische Aspekte ist selbstverständlich auch die regelmässige Wirkungskontrolle. Es gehört zur strategischen Arbeit, dass auch dafür die erforderlichen Instrumente und zeitlichen Freiräume geschaffen werden.

Die Standeskommission wird das Anliegen einer vermehrten strategischen Ausrichtung ihrer Arbeit prüfen.

3.5 Schaffung von Gefässen für die Strategiearbeit

Dieser Punkt gehört nach der Auffassung der Standeskommission zum Anliegen einer vermehrten strategischen Ausrichtung der Arbeit. Er ist hierfür ein unabdingbares Element. Das Anliegen wird im Rahmen der Prüfung jenes Ziels behandelt.

3.6 Vermehrte Delegation von Geschäften in die Departemente

Bericht Schubiger

Die zweiwöchentlichen Standeskommissionssitzungen und deren Vorbereitung werden einstimmig als die zentrale gemeinsame Regierungstätigkeit wahrgenommen. Es wurden bereits diverse Effizienzsteigerungen wie zum Beispiel Blockgeschäfte eingeführt. In den Gesprächen wurden folgende Optimierungsmöglichkeiten erwähnt:

Delegation von teils operativen Geschäften und Entscheidungskompetenzen in die Departemente. Als typisches Beispiel werden immer wieder die abschliessenden Personalentscheide betreffend subalterne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Ämtern genannt. Das Beispiel zeigt eine mögliche Abgrenzung: Auf Stufe Standeskommission werden der Stellenplan und die Besoldungsregelung verabschiedet, aber direkt gewählt werden nur noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden Positionen.

In Bezug auf die Führung des Kantons taucht häufig, zumindest implizit, der Dreischritt «Vision, Strategie», «strategische Massnahmen» und «Controlling» auf. Erst- und Drittgenannte sind in der Verantwortung der Standeskommission, und die strategischen Massnahmen können als Vorgaben für die Departemente betrachtet werden.

Verschiedentlich wird erwähnt, dass der Reifegrad der Geschäfte aus den Departementen unterschiedlich ist und dadurch mehr oder weniger Raum einnimmt. Hier könnten bilaterale und vorberatende Schlaufen die Standeskommissionssitzungen entlasten.

Haltung der Standeskommission

Auch dieser Punkt hängt mit dem Anliegen einer verstärkten Zuwendung auf strategische Fragen zusammen. Um für diese Zuwendung den erforderlichen Raum zu schaffen, bedarf es fraglos einer substantiellen Entlastung der Standeskommission in der heutigen Arbeit. Eine Massnahme hierfür können Delegationen von Geschäften auf die Ebene der Departemente sein.

Die Standeskommission ist bereit, diese Frage zu prüfen. Sie weist aber gleichzeitig darauf hin, dass es für die Verlagerung von Aufgaben und Kompetenzen an die Departemente in der Regel nicht bloss eines einfachen Delegationsbeschlusses bedarf. Für gewisse Verlagerungen sind Gesetzes- oder Verordnungsanpassungen notwendig. Werden auf dieser Ebene Änderungen vorgenommen, wird dies einiges an Zeit beanspruchen.

3.7 Stärkung der Departementssekretariate

Bericht Schubiger

Entscheidend für die Departemente sind die Besetzungen der Amtsleitungen und der Departementssekretariate. Die Führungskompetenz gewinnt in diesen Positionen an Bedeutung, obwohl die Letztgenannten als reine Stabsstellen ausgestaltet sind. Die Besetzung dieser Stellen wird aktuell durch den Fachkräftemangel und das kompetitive Umfeld der umliegenden Kantone erschwert.

Haltung der Standeskommission

Die Standeskommission hat 2019 ein internes Reglement über die Aufgaben und Rechte der Departementssekretärinnen und -sekretäre in den Departementen erlassen. Darin werden die Stellung, die Aufgaben und die Rechte in den Departementen geregelt. Damit wurde die Stellung der Departementssekretärin und der -sekretäre geklärt und spürbar gestärkt.

Eine weitere Stärkung der Departementssekretariate ergibt sich aus der zentralen Führungsschulung, die seit einigen Jahren institutionalisiert und etabliert ist. Die Departementssekretariate spielen hierbei eine wichtige Rolle. So haben sie als Erstabsolventen der Führungskurse jeweils die Möglichkeit, aktiv auf die Gestaltung der Kurse für die nachfolgende Ebene einzuwirken. Ihr Feedback wird stets abgerufen und nach Möglichkeit im weiteren Verlauf der Kursgestaltung berücksichtigt.

Die Standeskommission ist sich allerdings bewusst, dass je nach dem Ausmass einer künftigen Verlagerung heutiger Standeskommissionsgeschäfte auf die Departemente Anpassungen in den Departementen selber notwendig werden können, wovon auch die Departementssekretariate betroffen wären. Sie müssten gegebenenfalls personell verstärkt werden.

3.8 Kommunikation der Attraktivität des Standeskommissionsamts

Die Standeskommission teilt die im Bericht geäusserte Auffassung, dass das Standeskommissionsamt attraktiv ist. Man hat es mit interessanten Geschäften zu tun, kann gestaltend wirken und hat viele Kontakte mit interessanten Menschen. Die positiven Aspekte der Arbeit überwiegen die negativen deutlich. Die Standeskommissionsmitglieder vermitteln diese Haltung gerne nach aussen.

Die Standeskommission hält es jedoch für nicht notwendig, in diesem Bereich besondere Massnahmen zu ergreifen. Die Rahmenbedingungen für das Amt und die Geschäfte, mit denen man es im Amt zu tun hat, sind weitgehend öffentlich und in interessierten Kreisen bekannt.

3.9 Büros vor Ort für alle Standeskommissionsmitglieder

Bis auf den Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements und den Säckelmeister haben schon heute alle Standeskommissionsmitglieder einen Arbeitsplatz in der Verwaltung. Mit dem Neubau des Verwaltungsgebäudes wird es gelingen, für alle Standeskommissionsmitglieder ein Büro in der Verwaltung bereitzustellen.

Allerdings verhält es sich so, dass viel administrative Arbeit am Abend oder an Wochenenden geleistet werden muss. Dies bedingt, dass die Standeskommissionsmitglieder weiterhin auch zu Hause über eine entsprechende Infrastruktur und die notwendigen elektronischen Netzzugänge verfügen müssen.

3.10 Weiterentwicklung und Ausbau der vorhandenen Austrittsregelung mit Entschädigung

Die Standeskommission hält die bestehende Austrittsregelung derzeit für angemessen. Zwar verhält es sich so, dass der Wechsel nach der Aufgabe des Mandats in die Privatwirtschaft nicht immer ganz einfach ist. Im Regelfall handelt es sich aber um einen planbaren Vorgang, bei welchem dem jeweiligen Standeskommissionsmitglied regelmässig ein erheblicher Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht.

Im schlimmsten Fall einer Abwahl stehen mit der Austrittsleistung und den subsidiären Leistungen der Arbeitslosenversicherung immerhin zwei Gefässe für die Absicherung des Übergangs in den Privaterwerb zur Verfügung.

Vorderhand möchte die Standeskommission an der Austrittsregelung nichts ändern.

3.11 Prüfung Strukturänderungen

Die Strukturanalyse greift die Frage einer möglichen Strukturänderung der Standeskommission auf. Das Thema wurde in den geführten Interviews breit besprochen. Der derzeitige Bedarf nach einer Änderung wurde fast durchgehend als gering eingestuft.

Die Standeskommission hat die Frage einer Strukturänderung auch für sich diskutiert. Sie schliesst sich dem Grundtenor aus den Interviews an, gemäss welchem derzeit auf eine Strukturänderung verzichtet werden soll. Das heutige System passt zum Kanton und seinen Verhältnissen. Es hat sich insgesamt sehr gut bewährt.

Mit einem Siebnergremium kann auf der Regierungsebene eine gute Repräsentanz der Bevölkerung gewährleistet werden.

Der Umstand, dass sieben Departemente bestehen, erleichtert die Aufgabe für das einzelne Standeskommissionsmitglied, weil damit der abzudeckende Fachbereich schmäler ist als mit fünf Departementen. Die Siebnereinteilung erlaubt auch eine grössere Spezialisierung, womit es sich leichter ein vertieftes Fachwissen aneignen lässt, was sich wiederum positiv auf die Möglichkeit auswirkt, sich in interkantonalen Gremien fachlich einzubringen.

Die Erfahrung und die gelebte Praxis haben gezeigt, dass das Amt in der Standeskommission mit einem Pensum von rund 75% gut bewältigt werden kann. Die Zufriedenheit der Standeskommissionsmitglieder mit der Situation und den Strukturen ist hoch. Dass man daneben einer teilzeitlichen Erwerbstätigkeit nachgehen oder private Mandate ausüben kann, erachtet die Standeskommission als Bereicherung. Dieser Praxisbezug erweist sich in mancherlei Hinsicht auch in der Regierungsarbeit als nützlich. Zudem erleichtert er die Rückkehr in die Wirtschaft nach einer Beendigung des Standeskommissionsmandats.

Die relativ seltenen Probleme, die sich wegen Interessenkonflikten aus privater und amtlicher Tätigkeit ergeben, lassen sich lösen. Zum einen helfen klare Ausstandsregeln und Regelungen über die inhaltliche Vereinbarkeit von privaten Aktivitäten mit dem Amt. Zum anderen kann bereits mit einer offenen Deklaration der privaten Erwerbstätigkeit und der ausgeübten Privatmandate Transparenz und damit Vertrauen geschaffen werden. Wie unter dem Kapitel «Manual zur Regelung möglicher Interessenskonflikte» dargelegt, ist die Standeskommission bereit, die Erwerbstätigkeiten und privaten Mandate ihrer Mitglieder zu publizieren und das Weitere im Zusammenhang mit der Erstellung eines Geschäftsreglements zu regeln.

Auch den Bedarf für eine Änderung bei der Wahl ins Amt erachtet die Standeskommission derzeit als gering. Mit dieser Art der Wahl hat die Landsgemeinde die Möglichkeit, die Besetzung der Ämter gemäss den spezifischen Kenntnissen der Kandidatinnen und Kandidaten vorzunehmen. Die Stimmbürgerin und der Stimmbürger haben mit der Wahl in ein Amt im Vergleich zu einer allgemeinen Regierungswahl eine weiterreichende Entscheidungskompetenz. Möchte ein Standeskommissionsmitglied mit der Zeit das Departement wechseln, ist dies erfahrungsgemäss immer wieder möglich. In den letzten zehn Jahren war in jedem Departement mindestens einmal eine Neuwahl vorzunehmen, bei welcher jeweils Wechsel möglich gewesen waren. Dass wegen fachlicher Einschränkungen bei einer Wahl zuweilen die Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten anspruchsvoller ist als ohne solche Einschränkungen, erachtet die Standeskommission nicht als Ausschlusskriterium für die Wahl ins Amt. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass kaum je eine Person nur für ein ganz spezifisches Amt in Frage kommt. In der Geschichte des Kantons gab es viele Standeskommissionsmitglieder, die von ihrem Hintergrund, ihrer Erfahrung und ihren Fähigkeiten her in der Lage waren, in mehreren Departementen eingesetzt zu werden. Dies hat häufig geholfen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für ein frei gewordenes Amt zu finden.

Die Standeskommission ist der Auffassung, dass die heutige Situation nach der Anhebung ihrer Entschädigungen auf Anfang 2020 hin gut ist. Die bestehende Struktur hat sich bewährt, bietet einen guten Bezug zur Praxis und mildert den Schritt zurück in den Beruf. Sie ist eine auf die bestehenden Verhältnisse im Kanton gut abgestimmte Lösung. Derzeit besteht für die Standeskommission kein Bedarf für eine Strukturänderung.