



KANTON  
APPENZELL INNERRHODEN

# Revision Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung (StKB PeV)

Erläuternder Bericht

Appenzell, 11. August 2025



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Ausgangslage .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Bemerkungen zu einzelnen Änderungen .....</b>	<b>1</b>

## 1 Ausgangslage

Die Revision der Personalverordnung vom 30. November 1998 (PeV, GS 172.310) enthaltenen Änderungen haben auch Auswirkungen auf den Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung (StKB PeV, GS 172.311). Die entsprechende Revisionsvorlage wurde parallel zur Anpassung der Personalverordnung erarbeitet. Sie wird im Nachgang zur Verabschiedung der Verordnungsrevision erlassen.

## 2 Bemerkungen zu einzelnen Änderungen

### Art. 1a Abs 1 und 2

Die personalrechtlichen Befugnisse der Departemente sollen erweitert werden. Neu sollen nur noch direkt unterstellte Stellen von der Standeskommission gewählt werden. In kantonalen Verwaltungen ist es üblich, dass die Anstellungen über die Departemente abgewickelt werden. Hinzu kommt, dass sich das Anstellungsprozedere mit der geltenden Zuständigkeitsordnung langwierig gestaltet, da nur alle 14 Tage eine Sitzung der Standeskommission stattfindet. Im ungünstigen Fall – etwa während der Ferienzeit - kann über eine Neuanstellung nur auf dem Zirkularweg entschieden werden. Vielfach stösst es bei den Bewerbenden auf Unverständnis, dass die Standeskommission entscheidet, obwohl sie nicht in die Rekrutierung einbezogen war und sich ein persönliches Bild über die Kandidatin oder den Kandidaten gemacht hatte. Der Prozess wird als nicht mehr zeitgemäss wahrgenommen. Absatz 2 wurde gelöscht, da er mit der neuen Regelung hinfällig wird.

### Art. 5a Abs. 1

Bisher war vorgesehen, dass jährlich zwei bis fünf Lehrstellen angeboten werden. Die Anzahl der Ausbildungsplätze soll nicht mehr vorgegeben werden. Neu sollen Lernende flexibel nach Bewerbungen und betrieblichen Möglichkeiten angestellt werden. Ziel bleibt weiterhin, dass durchschnittlich drei Lernende pro Ausbildungsjahr bei der kantonalen Verwaltung ihre Ausbildung absolvieren.

### Art. 6

Es ist unnötig, wie bisher in einem Erlass vorzuschreiben, wo Stellenausschreibungen zu erfolgen haben. Die Ausschreibungen sollen neu je nach Funktion und Branche in den jeweils gängigen Portalen und Medien platziert werden.

### Art. 12 Abs. 3

Aktuell unterschreiben der Departementvorsteher oder die Departementvorsteherin und die Leitung Personalamt das Arbeitszeugnis. Neu soll die Unterschrift der direkt vorgesetzten Person ergänzt werden, weil diese die Leistung und das Verhalten des Mitarbeitenden am besten beurteilen kann. Statt der Leitung soll künftig die Unterzeichnung durch eine Mitarbeitende des Personalamtes genügen. Dadurch wird sichergestellt, dass das Arbeitszeugnis den formalen Anforderungen genügt.

### Art. 14a Abs. 1 und 2

Während der Probezeit kann neu der Departementvorsteher oder die Departementvorsteherin das Arbeitsverhältnis kündigen. Dadurch kann kurzfristig gehandelt werden und es muss keine Standeskommissionssitzung abgewartet werden. Bisher erschwerten der zweiwöchige Sitzungsrhythmus und ferienbedingte Sitzungsunterbrüche der Standeskommission das Bewirken der während der Probezeit besonders rasch nötigen Entscheide. Absatz 2 wurde aufgehoben.

## Art. 19 Abs. 2 und 3

Absatz 2 wurde nur der Wortlaut von Vorgesetzten zu direktem Vorgesetzten geändert. Im Absatz 3 sollen neu die direkten Vorgesetzten und nicht mehr, wie bisher der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin die Stellenbeschreibungen unterzeichnen. Die direkten Vorgesetzten sind verantwortlich, dass ihre Mitarbeitenden einen aktuellen Stellenbeschrieb haben und dieser jährlich überprüft wird. Die Kompetenz und Verantwortung sind entsprechend dieser Aufgaben bei den direkten Vorgesetzten anzusiedeln.

## Art. 32 Abs. 2

Der 13. Monatslohn wurde bisher mit dem Novemberlohn überwiesen. Neu wird er zur Hälfte im Juni und zur anderen Hälfte im November ausbezahlt. Dies ist eine Angleichung an die Regelungen anderer Kantone und wurde seitens Staatspersonalverband angeregt. Für die Lohnbuchhaltung ist dies kein Mehraufwand, da die Auszahlung in zwei Tranchen nur einmalig eingerichtet werden muss.

## Art. 33c

Art. 30 Abs. 3 PeV verlangt, dass die Standeskommission Rückvergütungen bei Kündigungen von Arbeitsverhältnissen während obligatorischen Dienstzeiten regelt. Sie hat diese Regelung in Art. 33c StKB PeV vorgenommen. Nachdem Art. 30 Abs. 3 PeV aufgehoben wird, ist Art. 33c StKB PeV zu streichen.

## Art.37a (neu), Art. 38 und 38a

Der bisherige Art. 38a regelte ausserordentliche Mitarbeitergespräche. Er wird aus systematischen Gründen umplatziert. Er findet sich nun vor Art. 38 als Art. 37a. Die für Mitarbeitergespräche in Art. 38 vorgeschriebene Verschriftlichung wird auf die bei ausserordentlichen Mitarbeitergesprächen erwähnten Begleitmassnahmen ausgedehnt. Neu soll eine Begleitung zum Beispiel von einem Coach, Vertrauensperson oder andere Begleitmassnahmen ebenfalls dokumentiert werden.

## Art. 41 Abs. 2

Die Ergänzung der Bestimmung stellt klar, dass der Kanton bei obligatorischen Aus- und Weiterbildungen die Kosten trägt und die Arbeitszeit zur Verfügung stellt, ohne dass ein Antrag gestellt werden muss.

## Art. 42 Abs. 3 und Art. 42a Abs. 2 und Abs. 3

Der Freibetrag für die Rückzahlungspflicht bei Aus- und Weiterbildungen wird in Art. 42a von Fr. 3'000.- auf Fr. 4'000.- erhöht. Es soll daher in Art. 42 Abs. 3 der Betrag, ab dem eine Vereinbarung abgeschlossen werden muss, welche die finanziellen und zeitlichen Eigenleistungen des Mitarbeitenden sowie eine Rückzahlungspflicht regelt, ebenfalls auf Fr. 4'000.— erhöht werden. Die Rückzahlungspflicht für drei Jahre (36 Monate) reduziert sich bei einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses um 1/36 pro Monat. Vorher war es pro Jahr geregelt.

## Art. 50a Abs. 1

Bisher bestand für die Ausübung eines öffentlichen Amtes im Kanton Appenzell I.Rh. Anspruch auf bezahlten Urlaub von bis zu fünf Tagen. Neu soll der Anspruch auch bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes ausserhalb des Kantonsgebiets gelten. Es ist zu begrüssen, wenn sich jemand für ein öffentliches Amt engagiert und aufgrund doch einiger Mitarbeitenden, die ausserkantonale wohnen, führt dies zu einer Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden.

## Art. 54 Abs. 2

Die Büroöffnungszeiten und die Blockzeiten werden abgeschafft. Die Bestimmung wird ohne die Büroöffnungszeiten und Blockzeiten neu formuliert.

## Art. 54a

Das Bandbreitenmodell mit Lohnentschädigung bei höherer Sollarbeitszeit wird aufgehoben. Es wurde selten gewählt. Auch wurde in diesem Zusammenhang die Kritik geäußert, dass die Barvergütung nicht der geleisteten Mehrzeit entspreche.

## Art. 54b Abs. 3

Die Begrifflichkeiten werden angepasst, da der Artikel 54a aufgehoben ist und im Absatz Bandbreitenmodell vorkam.

## Art. 55 Abs. 1

Die Blockzeiten werden gestrichen. Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeiten nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten innerhalb der Geschäftszeiten festlegen.

## Art. 55b Abs. 2, 3, 4 und 5

Die Bestimmungen im Absatz 2 sind aufgehoben, da die Blockzeiten gestrichen werden. Absatz 3 wurde der Wortlaut angepasst, da die Blockzeit aufgehoben ist und um die Gleitzeit zu definieren. Die Regelungen von Schalteröffnungszeiten, Büroöffnungszeiten, Geschäftszeiten, Blockzeiten führte zu Unübersichtlichkeit. Durch diese Anpassung soll eine Entschlackung stattfinden. Der Absatz 4 wird angepasst mit der Streichung der Blockzeiten. Im Absatz 5 wird neu der Bewilligungsprozess für Home-Office hinzugefügt.

## Art. 56 Abs. 1 und 2

Die Schalteröffnungszeiten werden um 30 Minuten am Morgen und am Nachmittag gekürzt und gelten neu von 8.00 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14 Uhr bis 17 Uhr. Dadurch können Mitarbeitende in kleinen Ämtern konzentrierter ihrer Arbeit nachgehen. Im Absatz 2 wurden die Amtsstelle Verwaltungspolizei mit Bevölkerungsdienste ersetzt. Da per 1. Januar 2023 eine Neustrukturierung Amt für Ausländerfragen und Verwaltungspolizei genehmigt wurde.

## Art. 57

Mit der Aufhebung der Büroöffnungszeiten wird der Artikel 57 aufgehoben.

## Art. 60 Abs. 2

Der Vorgesetzte visiert die geleisteten Überstunden und nicht der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin. In der Praxis wird es bereits so gehandhabt.

## Art. 62a Abs. 1 und 2

Der Wortlaut im Absatz 1 wurde angepasst. Ein Überhang von Überstunden ist auch Zeitguthaben. Neu kann die Kompensation frei in ganzen oder halben Tagen gewählt werden. Es gibt keine Vorgaben mehr. Damit sind die Mitarbeitenden flexibler in der Arbeitsgestaltung. Der Vorgesetzte muss die Kompensation bewilligen und kontrolliert die Zeitguthaben seiner Mitarbeitenden monatlich. Aus diesem Grund wurde Absatz 2 aufgehoben.

## Art. 73b Abs. 1, 2 und 3

Die Übergangsbestimmungen zur Revision der Personalverordnung wurden ergänzt.

#### Art. 73c Abs. 1

Die Übergangsbestimmungen zur Revision des Standeskommissionsbeschlusses wurden ergänzt.

Mit der Revision der Personalverordnung und des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung ändern die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Kantons. Die Lehrpersonen sind nicht Angestellte des Kantons, sondern Angestellte der Schulgemeinden. Ihre Anstellungsbedingungen basieren aber auf den Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Kantons. Die Lehrpersonen sind grundsätzlich gleich zu behandeln wie die Kantonsangestellten. Die Personalbestimmungen für die Lehrpersonen sind im Standeskommissionsbeschluss zum Schulgesetz (StKB SchG, GS 411.011) geregelt; die Änderungen der Personalverordnung und des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung werden im Standeskommissionsbeschluss zum Schulgesetz nachgetragen. Das geschieht über sogenannte Fremdänderungen im Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung (Ziff. II. der Änderungsvorlage).

#### Inkrafttreten

Die Revision des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung soll zusammen mit der Verordnungsrevision in Kraft treten. Als Datum ist der 1. Januar 2026 vorgesehen.