



Vernehmlassungsbericht zur Revision der Personalverordnung und des Ständekommissionsbeschlusses zur Personalverordnung (StKB PeV) / zeitgemässe Anstellungsbedingungen

Anhörung vom 13. Mai 2025 bis 30. Juni 2025

Eingeladene Vernehmlassungsteilnehmer

- Bezirke des Kantons Appenzell I.Rh.
- HIKA
- Gewerbeverband Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Obereg
- Bauernverband Appenzell I.Rh.
- Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.
- Politische Bauernvereinigung Obereg
- Gewerbeverein Obereg
- Die Mitte AI, Appenzell I.Rh.
- Gruppe für Innerrhoden
- Schweizerische Volkspartei Appenzell I.Rh.
- SP Appenzell I.Rh.
- FDP Appenzell I.Rh.
- Schulgemeinden des Kantons Appenzell I.Rh.
- Kirchgemeinden des Kantons Appenzell I.Rh.
- Feuerschaugemeinde Appenzell
- Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.

Eingegangene Rückmeldungen

- Feuerschaugemeinde Appenzell
- Schulgemeinde Eggerstanden
- Schulgemeinde Meistersrüte
- Schulgemeinde Gonten
- Bezirksverwaltung Schwende-Rüte
- Kath. Kirchgemeinde Appenzell
- Schulgemeinde Appenzell
- Schulgemeinde Brülisau
- Bezirksrat Appenzell
- Schulgemeinde Schwende
- Gruppe für Innerrhoden
- Bezirksrat Obereg
- SP Appenzell I.Rh.
- Bauernverband Appenzell I.Rh.
- Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.
- Politische Bauernvereinigung Obereg
- Gewerbeverband Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Obereg
- Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.
- Werkhof Bleiche, Ruedi Grob
- AVA

Appenzell, 26. August 2025

Vernehmlasser	Stellungnahmen	Bemerkungen
Feuerschaugemeinde Appenzell	Die Feuerschaukommission hat die Unterlagen in ihrer Sitzung vom 3. Juni 2025 geprüft und festgestellt, dass die Feuerschaugemeinde von den Erlassen nicht direkt betroffen ist. Auf eine Stellungnahme wird deshalb verzichtet.	
Schulgemeinde Meistersrüte	Die Schulgemeinde Meistersrüte ist mit der Vernehmlassung zur Revision der Personalverordnung einverstanden.	
Schulgemeinde Eggerstanden	Der Schulrat Eggerstanden begrüsst die vorgeschlagene Revision und die Absicht, die Anstellungsbedingungen zeitgemäss auszugestalten. Wichtig erscheint uns, dass sich die Neuerungen an den Regelungen der Nachbarkantone orientieren – im Sinne einer koordinierten Entwicklung und um einen Überbietungswettbewerb zu vermeiden. Zudem möchten wir anregen, die Funktion der Schulleitung explizit in der Personalverordnung zu verankern, da sie – soweit ersichtlich – bislang nicht geregelt ist.	Die Funktion der Schulleitung soll in einem Erlass der Schule geregelt werden.
Bezirksverwaltung Schwende-Rüte	Der Bezirksrat Schwende-Rüte hat den Entwurf anlässlich seiner Sitzung vom 26. Mai 2025 geprüft. Er sieht die Notwendigkeit, die Personalverordnung und den Standeskommissionsbeschluss gemäss Ihrem Vorschlag zu revidieren und sie sowohl an die heutigen als auch künftigen Verhältnisse anzupassen. Einzig bei den Kündigungsfristen bevorzugt der Bezirksrat Schwende-Rüte die frühere Fassung. Die Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Dienstjahr ermöglicht mehr Flexibilität, was besonders am Anfang von Vorteil sein kann.	Die Kündigungsfrist kann immer im gegenseitigen Einvernehmen auf einen Monat reduziert werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist auf 3 Monate kann dem Amt helfen, die Lücke bis zum Start des neuen Mitarbeitenden kleiner zu halten.

<p>Kath. Kirchgemeinde Appenzell</p>	<p>Die Seelsorgeeinheit Appenzell lehnt sich an die Personalordnung des Bistums St.Gallen und ist somit von der Vernehmlassung der Personalverordnung des Kantons Appenzell I.Rh. nicht betroffen.</p> <p>Sie möchte dennoch zwei Gedanken dazu beitragen:</p> <p>Sie begrüsst, dass die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber erhöht wird und den gegebenen Umständen des Fachkräftemangels entgegengewirkt werden kann.</p> <p>Sie bedauert jedoch den Abbau des Service Public insbesondere bei den Schalteröffnungszeiten. Aus Sicht der Bürgerfreundlichkeit wäre es wünschenswert, wenn die Schalteröffnungszeiten für Ämter mit hohem Publikumsverkehr (insbesondere das Amt für Bevölkerungsdienste) einmal die Woche bis 18.00 Uhr geöffnet hätten, damit auch Einwohner, welche ausserhalb des Kantons arbeiten, die Möglichkeit für einen Besuch der Arbeitsstellen erhalten, ohne dass sie sich einen halben Tag frei nehmen müssen.</p>	<p>Aufgrund von Erfahrungswerten auf den Ämtern und in Anlehnung an andere Kantone und Gemeinden ist die Kürzung vertretbar. Auf Anfrage können Termine auch ausserhalb der Schalteröffnungszeiten vereinbart werden.</p>
<p>Schulgemeinde Appenzell</p>	<p>Die Schulgemeinde Appenzell begrüsst das Ziel, das Personalrecht so anzupassen, dass die Arbeitsplätze beim Kanton und letztlich auch jene bei den Bezirken und Gemeinden attraktiver werden. In einer Zeit des Fachkräftemangels ist dieses Vorgehen richtig.</p> <p>Unsere Anträge und Vorbehalte zu den unterbreiteten Revisionsvorschlägen entnehmen Sie bitte den untenstehenden Anmerkungen.</p> <p>Von den vorgeschlagenen Änderungen in der Personalverordnung und im Ausführungserlass ist auch der Ständekommissionsbeschluss</p>	<p>Die Übergangsbestimmungen für die PeV werden zusammen mit den Übergangsbestimmungen für den StKB PeV im StKB PeV vorgenommen. Die gesetzliche Grundlage dazu ist im Art. 39 Abs. 3 PeV aufgeführt. Die Revision im StKB SchG wird auch im StKB PeV ergänzt.</p>

	<p>zum Schulgesetz (StKB SchG) betroffen. Dieser Beschluss enthält verschiedene Personalregelungen für die Lehrpersonen, die im Rahmen der vorgesehenen Revision für das Staatspersonal ändern sollen, z.B. Art. 13 über die Lohnfortzahlung, Art. 14 über den Mutterschaftsurlaub, Art. 14a über den Vaterschaftsurlaub und Art. 18 über die Lohnfortzahlung im Todesfall. Diese Bestimmungen müssen ebenfalls angepasst werden. Die Anpassungen im Standeskommissionsbeschluss zum Schulgesetz können aus unserer Sicht ebenfalls auf den 1. Januar 2026 vorgenommen werden.</p> <p>Für verschiedene Neuerungen in der Personalverordnung sollten Übergangsbestimmungen gesetzt werden, z.B. für die Änderung der Kündigungsfristen. Wenn jemand beispielsweise noch nach altem Recht gekündigt hat und die Frist zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Rechts läuft, sollte die Kündigung nach altem Recht abgewickelt werden. Auch für die Verlängerung der Lohnfortzahlung, der Mutterschaftsentschädigung oder der Todesfallentschädigung ist eine Übergangsbestimmung angezeigt.</p> <p>Bezüglich der Übergangsbestimmungen gilt Ähnliches auch für den Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung. So ist beispielsweise bei der Rückzahlung von Weiterbildungsbeiträgen die Frage zu klären, was passiert, wenn gemäss einer altrechtlich abgeschlossenen Vereinbarung ein Beitrag zwischen Fr. 3'000 und Fr. 4'000 geleistet wurde. Gemäss altem Recht und Vereinbarung fällt eine Rückzahlung an, gemäss neuem Recht</p>	
--	--	--

	<p>nicht. Wir schlagen vor, dass solche Fälle einheitlich nach altem Recht abgewickelt werden. Weiter sollte auch für den Wegfall des Bandbreitenmodells eine Übergangsfrist gesetzt werden. Insgesamt ist die Situation bezüglich des Übergangs nochmals gründlich zu prüfen. Nachfolgend unsere Bemerkungen zur Revision der Personalverordnung:</p> <p>Art. 17a Lohnzulagen Wir sind gegenüber Lohnzulagen für bestimmte Funktionen skeptisch. Wir bevorzugen die Zahlung von ausserordentlichen Prämien für besondere Leistungen. Der Aufwand bei einem Ausfall wegen Krankheit, Mutterschaft oder unbezahltem Urlaub kann je nach Situation ganz unterschiedlich ausfallen. Es solle daher eine Entschädigung aufgrund einer Einzelfallbetrachtung geleistet werden und nicht eine schematische Zulage. Überdies führt das Zulagensystem erfahrungsgemäss häufig zu kleinlichen Vergleichen und in der Folge zu einem ständigen Ausbau der Zulagenpositionen. Wir haben die Zulagen bei unserem Personal in den letzten Jahren bewusst reduziert</p> <p>Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall Bei einer Beitragsbefreiung von der Pensionskasse können Mitarbeitende im Krankenstand oder bei Unfall netto mehr ausbezahlt erhalten als bei einer ordentlicher Weiterbeschäftigung. In diesen Fällen sollte nur eine Netto-Lohnfortzahlung für den ausbezahlten Lohn vor Eintritt der Krankheit oder des Unfalls vorgenommen werden. Wir beantragen, eine Deckelung der Lohnhöhe auf dem Niveau des bisherigen Lohns vorzunehmen.</p>	<p>Die Standeskommission kann gemäss Art. 39 PeV ergänzendes Recht erlassen und braucht für die Regelung der „Zulagen für Pikettdienst und Funktionen“ (Art. 33b StKB PeV) keine besondere Bestimmung in der PeV. Aus diesem Grund wurde Art. 17a wiederum aus der Revision gestrichen.</p> <p>Grundsätzlich darf ein vertraglich festgelegter Bruttolohn, obwohl infolge der Überentschädigung sachlich gerechtfertigt – nicht einseitig durch den Arbeitgeber nach unten korrigiert werden. Das wäre beim Nettolohnausgleich der Fall.</p>
--	---	--

	<p>Wir beantragen, Abs. 1a zu streichen, da die Regelung bereits in Abs. 4 enthalten ist</p> <p>Art. 30 Lohnfortzahlung bei obligatorischem Dienst Abs. 3 ist aus unserer Sicht nicht zu streichen. Die Bestimmung lässt schon heute einen Verzicht auf eine Rückleistung in besonderen Fällen zu. Einen generellen Verzicht erachten wir aber für nicht sachgerecht, da es nicht stimmig ist, wenn Mitarbeitende eine Kündigung auf den Abschluss des Diensts hinausschieben, um so von einer höheren Abgeltung des Arbeitgebers zu profitieren.</p> <p>Art. 38 Kündigungsfristen Wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des ersten Anstellungsjahres gekündigt wird, finden wir eine monatige Kündigungsfrist nach wie vor als richtig. Erfahrungsgemäss reicht die Probezeit verschiedentlich nicht aus, um endgültig Sicherheit für eine langfristige Anstellung zu schaffen. Im ersten Jahr sollen daher beide Seiten noch die Chance haben, mit einer einmonatigen Frist zu kündigen. Entsprechend beantragen wir, Abs. 1 lit. b nicht zu streichen.</p> <p>Inkraftsetzung Wenn die Revision der Personalverordnung auf die Oktobersession überwiesen wird und der Grosse Rat dann eine zweite Lesung für die Prüfung weiterer Anliegen wünscht, kann das Geschäft kaum auf den 1. Januar 2026 in Kraft treten. Es ist zumindest eine Eventualplanung für die Inkraftsetzung zu prüfen. Diesbezüglich weisen wir darauf hin, dass aus unserer Sicht in jedem Fall eine Inkraftsetzung auf den Anfang eines Jahres vorgenommen werden sollte.</p>	<p>Abs. 1a wird gestrichen.</p> <p>Was als besonderer Fall gilt, ist interpretationsbedürftig. Es liegt im staatlichen Interesse, dass Dienst geleistet wird. Mitarbeitenden pauschal Missbrauch zu unterstellen, halten wir für nicht gerechtfertigt.</p> <p>Siehe Kommentar bei Bezirksverwaltung Schwende Rüte</p> <p>Falls es eine zweite Lesung im Grosse Rat gibt, wird die Inkraftsetzung angepasst.</p>
--	---	---

	<p>Nachfolgend unsere Bemerkungen zum Ständekommissionsbeschluss zur Personalverordnung</p> <p>Art. 33c Rückzahlung des Dienstlohnes Infolge unseres Antrags, Art. 30 Abs. 3 PeV nicht aufzuheben, beantragen wir, Art. 33c StKB PeV ebenfalls nicht einfach zu streichen. Wir können uns aber vorstellen, die Bestimmung neu so zu gestalten, dass man die Frage der Rückzahlung unter Berücksichtigung der konkreten Situation einzelfallweise beurteilen kann.</p> <p>Art. 42 freiwillige Aus- und Weiterbildung Bei Abs. 3 beantragen wir, die Schwelle für eine Vereinbarung bei einer Beteiligung mit Fr. 3'000 festzulegen und nicht erst ab einem Betrag von Fr. 4'000. Bereits mit einer Schwelle von Fr. 3'000 sinkt der administrative Aufwand beträchtlich. Bei einem Beitrag ab diesem Schwellenwert sollte eine gewisse Bindung vereinbart werden.</p> <p>Art. 42a Rückzahlungspflicht Bei Abs. 2 beantragen wir, die Rückzahlungspflicht ebenfalls bei Fr. 3'000 statt bei Fr. 4'000 festzusetzen.</p> <p>Art. 57 Büroöffnungszeiten Mit Art. 57 werden nicht nur die Büroöffnungszeiten geregelt, sondern auch die Erreichbarkeit der kantonalen Verwaltung. Abs. 1 legt die Erreichbarkeit mit Zeitfenstern für den Morgen und den Nachmittag fest, während Abs. 3 besondere Fälle regelt. Hebt man die ganze Bestimmung auf, fällt für die Öffentlichkeit die Verlässlichkeit weg, dass während bestimmter Zeiten die Arbeitsstellen erreichbar sind. Zu beachten ist, dass dies</p>	<p>Es liegt im staatlichen Interesse, dass Dienst geleistet wird, und deshalb wird auf eine Rückzahlung des Dienstlohnes verzichtet.</p> <p>Aufgrund von Erfahrungen wird an der Anpassung auf Fr. 4'000.- festgehalten.</p> <p>Durch die Revision soll die Attraktivität mit einer Rückzahlungspflicht ab Fr. 4'000 erhöht werden.</p> <p>Die Schalteröffnungszeiten bleiben bestehen. Durch die Abschaffung der Büroöffnungszeiten ist die Erreichbarkeit nicht weniger gewährleistet und es gibt auch keinen Nachteil für die Bevölkerung, sondern eine Anpassung an die bestehende Praxis. Es liegt in der Verantwortung der Führungspersonen, dass die Erreichbarkeit gewährleistet ist.</p>
--	--	---

	<p>nicht nur für die physische Präsenz gilt, sondern auch für die telefonische Erreichbarkeit. Auf eine entsprechende Festlegung sollte nicht verzichtet werden. Mit einer Aufhebung der Bestimmung würde gegenüber der Öffentlichkeit ein negatives Signal bezüglich des Dienstleistungsgedankens der Verwaltung ausgesandt. Wir beantragen, Art. 57 nicht zu streichen. Allenfalls können aber die Zeiten, in denen die Verwaltung erreichbar sein muss, neu festgelegt werden.</p> <p>Art. 62a Abbau Überstunden und Zeitguthaben Mit der Regelung nach Abs. 2 soll vermieden werden, dass gezielt Stunden angehäuft werden, um weitere Ferienwochen oder Ferienverlängerungen zu erhalten. Zwar ist im erläuternden Bericht davon die Rede, dass Kompensationen von den Vorgesetzten zu bewilligen sind. Eine entsprechende Bestimmung findet sich im Personalrecht allerdings nicht. In der Praxis wird denn auch bei stundenweisen Kompensationen keine förmliche Bewilligung der vorgesetzten Person eingeholt. Umso wichtiger ist es daher, dass bei grösseren Kompensationen klare Regeln bestehen.</p> <p>Wir beantragen, Abs. 2 nicht zu streichen. Allenfalls können die Eckwerte, beispielsweise die Begrenzung auf sechs ganze Arbeitstage und die Verwendung einzelner Tage als Ferien, grosszügiger gefasst werden</p>	<p>Der Vorgesetzte ist bereits heute verantwortlich den Stundensaldo und allfällige Kompensationen seiner Mitarbeitenden zu prüfen. Grundlose Anhäufung von Stunden muss vom Vorgesetzten unterbunden werden. Dies ist heute schon der Fall. Es soll auch möglich sein, dass die Kompensation zusammenhängend bezogen werden darf, zum Beispiel ein längeres Wochenende mit Donnerstag und Freitag als Abwesenheit durch Kompensation. Der Vorgesetzte ist verantwortlich, dass die Erreichbarkeit für die Bevölkerung wie auch die Arbeitserledigung gewährleistet ist.</p>
Schulgemeinde Brülisau	Es gibt keine Einwände gegen die Revisionsvorlage.	
Bezirksrat Appenzell	Der Bezirksrat hat sich an der Sitzung vom 11. Juni 2025 mit der Vernehmlassung eingehend befasst. Die vorgeschlagenen Anpassungen	

	sind zielführend und werden vom Bezirksrat begrüsst.	
Schulgemeinde Schwende	Der Schulrat Schwende hat keine Einwände und ist grundsätzlich einverstanden mit der vorliegenden Fassung. Im Rahmen der Überarbeitung der Erlasse ist zu prüfen, wie und wo (Gesetz, Verordnung, Empfehlung) die zukünftigen Anstellungsbedingungen für Schulleitungen festgelegt werden sollen	Diese Regelung sollte in den Erlassen zum Schulgesetz festgelegt werden.
Schulgemeinde Gonten	Der Schulrat hat die Vernehmlassung zur neuen Personalverordnung und zum StK-Beschluss besprochen und befindet den Vorschlag als gut und hat keine weiteren Anmerkungen.	
Sozialdemokratische Partei Appenzell I.Rh. (SP AI)	Grundsätzliches Die Sozialdemokratische Partei Appenzell Innerrhoden (SP AI) unterstützt grundsätzlich die Stossrichtung der vorgeschlagenen Änderungen, damit die Innerrhoder Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann. Zur Revision des Ständekommissionsbeschlusses zur Personalverordnung (StKB Pev) Die SP AI hat dazu keine ergänzenden Bemerkungen oder Änderungen anzufügen. Zur Revision der Personalverordnung (PeV) Die SP AI unterstützt die geplanten Änderungen in der revidierten Personalverordnung. Es fehlen jedoch Regelungen zu wichtigen Themen, die einen zeitgemässen Arbeitsplatz charakterisieren, um - u.a. auch für junge Arbeitnehmende – attraktiv zu sein:	

	<p>Massnahmen zur Pflege der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden</p> <p>Mitspracherecht der Mitarbeitenden / Personalvertretung</p> <p>Massnahmen zu gesunden Arbeitsbedingungen (Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz)</p> <p>Massnahmen zur Schaffung von Teilzeitarbeitsstellen</p> <p>Massnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderungen</p> <p>Möglichkeit zur Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen</p> <p>Lohn</p> <p>Die SP AI unterstützt die geplanten Verbesserungen im Bereich der Entlohnung, was im Folgenden ausgeführt wird, sieht jedoch beim Vaterschaftsurlaub Potential für mehr Attraktivität bei jungen Arbeitnehmenden.</p> <p>Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall - Die SP AI unterstützt die einheitliche Regelung der Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wie Krankheit oder Unfall.</p> <p>Art. 31 Mutterschaftsurlaub Die SP AI unterstützt die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von bisher 14 Wochen auf 16 Wochen.</p> <p>Art. 31a Vaterschaftsurlaub Eine Verlängerung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubes oder die Schaffung der Möglichkeit eines Elternurlaubs wäre zeitgemäss und würde die Attraktivität der Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmende stärken.</p>	<p>Regelmässiger Austausch mit den Personalverbänden ist vorhanden</p> <p>Im Staatspersonalverband sind unsere Mitarbeitenden vertreten.</p> <p>Wir fördern die Gesundheit unseren Mitarbeitenden und haben verschiedene Gesundheitsangebote, die für unsere Mitarbeitenden gratis sind.</p> <p>Wir beschäftigen viele Teilzeitangestellte.</p> <p>Die Anfragen werden umfangreich geprüft. Wir führen Arbeitsversuche durch und begleiten Mitarbeitende beim Wiedereinstieg nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit.</p> <p>Die Erhöhung von 14 auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub ist grosszügig und der Vaterschaftsurlaub wurde bereits auf 2 Wochen erhöht. Einen bezahlten Elternurlaub auf kantonaler Ebene einzuführen, wird zurzeit nicht angestrebt. Sollte aufgrund der aktuellen Diskussion im eidgenössischen Parlament eine solche eingeführt werden, wird die Angelegenheit geprüft werden.</p>
--	---	--

	Art. 32 Lohnfortzahlung im Todesfall Die SP AI unterstützt die Verlängerung der vollen Lohnzahlung beim Todesfall von Mitarbeitenden.	
Gruppe für Innerrhoden	Es ist nicht nur für die ArbeitnehmerInnen, sondern auch für die Verwaltung des Kantons und dessen Dienstleistungsangebot sehr wichtig, dass die Anstellungsbedingungen zeitgemäss und attraktiv sind. Unnötige bürokratische und Hürden und enge Bedingungen schrecken ab. Es gilt, im Wettbewerb der Kantone und der Privatwirtschaft, um qualifizierte Fachleute mithalten zu können. Wir können uns mit den vorgesehenen Anpassungen und Verbesserungen einverstanden erklären. Ob sie ausreichen, wird sich zeigen. Ebenso entscheidend dürften letztlich die effektiven Besoldungsansätze und die Wertschätzung der Leistungen durch Behörden und Bevölkerung sein	
Bezirksrat Oberegg	Der Bezirksrat hat die vorgesehenen Anpassungen zur Kenntnis genommen und hat seinerseits keine Änderungs- bzw. Ergänzungsanträge	
Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.	Auch der SPV begrüsst, dass einige Artikel gestrichen werden, um die Erlasse schlank halten zu können und dass die Kompetenz der Führungskräfte erhöht wird. Die angedachten Massnahmen verursachen fast keine Kosten (z.B. Auszahlung des 13. Monatslohn zur Hälfte im Juni und im November), haben jedoch eine Wirkung auf die Mitarbeitenden. Es ist absolut zentral, dass das Personalrecht zeitgemäss und flexibler wird, um sich aktuellen Situationen einfach anpassen zu können und dieses sich	

	<p>immer mehr der gängigen Praxis von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen anpasst. Da die Diskussion über die Personalerlasse schon länger dauert, sind diese unbedingt auf das vorgesehene Datum in Kraft zu setzen. Einige Mitarbeitende müssen aufgrund ihrer Aufgaben Kundinnen und Kunden zu Hause besuchen. Oft gab es in der Vergangenheit diesbezüglich unangenehme Situationen, da die Mitarbeitenden nicht sofort erkannt wurden. Ausweisen konnten sie sich nicht, da es bis jetzt keine Dienstausweise gab. Es ist wichtig, dass ein entsprechender Passus im StKB hinzugefügt wird und dass der Kanton allen Angestellten der Verwaltung einen Dienstausweis erstellt, wenn dies erfordert wird. Generell ist auf eine geschlechtsneutrale Formulierung zu achten.</p> <p>Personalverordnung</p> <p>Art. 31 Abs. 1 Mutterschaftsurlaub Es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen beim Mutterschaftsurlaub nicht mehr schlechter gestellt sind als in anderen Ostschweizer Kantonsverwaltungen (St.Gallen, Appenzell A.Rh., Thurgau) und grösseren Gemeinde- und Stadtverwaltungen (St.Gallen, Herisau, Gossau SG, Wil SG)</p> <p>Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung</p> <p>Art. 1a Abs 1 Anstellung durch die Departemente Gewisse kantonale Erlasse widersprechen dieser Änderung. Beispielsweise das im Jahr 2024 revidierte EG SchKG (280.100) sieht in Art. 3 vor, dass die Standeskommission ne-</p>	<p>Die Standeskommission hat die Erstellung von Dienstausweisen genehmigt. Aufgrund von Ressourcenknappheit wird das Projekt im Laufe von 2026 umgesetzt.</p> <p>Mit den beantragten 16 Wochen Mutterschaftsurlaub ist der Kanton Appenzell I.Rh. konkurrenzfähig.</p> <p>Art. 3 EG SchKG geht vor, ohne dass ein Vermerk angebracht werden müsste, weil übergeordnetes Recht Vorrang hat und im innerrhodischen Recht folgende Normenhierarchie gilt: Verfassung, Gesetz, Verordnung, Standeskommissionsbeschluss.</p>
--	--	---

	<p>ben dem Leiter des Betreibungs- und Konkursamtes auch den Stellvertreter wählt. Deshalb müsste hier ein Vermerk gemacht werden, dass anderslautende Erlasse diesem vorgehen</p> <p>Art. 42a Abs.3 Rückzahlungspflicht Die Formulierung im geltenden Recht ist etwas kompliziert und auch unfair. So muss beispielweise der Mitarbeitende, der den Kanton nach einem Jahr und einem Monat verlässt, gleich viel zurückzahlen wie einer, der den Kanton nach zwei Jahren verlässt. Der Absatz soll insofern umformuliert werden, dass die Rückzahlungspflicht drei Jahre bleibt, diese aber jeden Monat um 1/36 reduziert wird. So muss ein Mitarbeitender, der den Kanton nach einem Jahr und einem Monat verlässt, 23/36 zurückzahlen (13 Monate bereits amortisiert), jener der den Kanton nach zwei Jahren verlässt, 12/36 (24 Monate bereits amortisiert). Diese Lösung ist klar, einfach und fair und gibt keine Abgrenzungsdiskussionen.</p> <p>Art. 55b Abs. 1 Geschäftszeiten und Blockzeiten Die Geschäftszeit soll an Werktagen neu von 05.00 bis 21.00 Uhr dauern, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu bieten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann dadurch verbessert werden. Auch bei heissen Temperaturen, im Homeoffice generell und für auswärtige Termine mit längerer Anreise kann damit eine gewisse Flexibilität geboten werden</p> <p>Art. 56 Abs 1 Schalteröffnungszeiten Die Verwaltung soll um 09.00 Uhr öffnen bis 11.30 Uhr und von 14.00 bis 16.30 Uhr. Erfahrungsgemäss kommt Laufkundschaft erst später.</p>	<p>Vorschlag wird übernommen und der Art. 42a Abs. 3 wird neu abändert und in die Revision aufgenommen.</p> <p>Unsere Geschäftszeiten von 6 bis 20 Uhr sind sehr grosszügig und geben den Mitarbeitenden einen Spielraum für flexible Arbeitszeitgestaltung.</p> <p>Die Schalteröffnungszeiten sind 1 Stunde kürzer als bis anhin. Von einer weiteren Kürzung wird abgesehen. Eine erneute Prüfung kann</p>
--	---	---

	<p>Selbstverständlich sind Termine ausserhalb der Öffnungszeiten möglich, wenn diese vorhin abgemacht werden. Die Bürgerin und der Bürger sollen möglichst im Voraus Termine für Besprechungen abmachen. Es soll den Mitarbeitenden ermöglichen, durch die Reduktion der Öffnungszeiten weniger unterbrochen zu werden und somit effizienter arbeiten zu können. Dies wird auch von der Standeskommission gefordert und die Reduktion der Schalteröffnungszeiten ist eine Massnahme, um dies umsetzen zu können. Bei vielen anderen Verwaltungen muss auch vorher ein Termin gemacht werden, u.a. infolge Sitzungen und Teilzeitarbeit. Auch sind so interne Besprechungen eher möglich, ohne dass man durch einen Schalter oder Telefonanruf gestört wird. Zudem kann in der heutigen Zeit immer mehr digital oder per Telefon erledigt werden, sodass sich die zwingende persönliche Anwesenheit an einem Schalter laufend reduzieren wird. Dazu lohnt sich vielleicht ein Blick 20 Jahre zurück, als noch viel mehr persönliche Anwesenheit erforderlich war, weil die technischen Möglichkeiten teilweise noch gar nicht vorhanden oder noch nicht sehr verbreitet waren. Somit reichen wöchentliche Öffnungszeiten von 27.5 Stunden resp. 5.5 Stunden pro Tag; so kann der Mitarbeitende rund 1/3 seiner täglichen Arbeitszeit ruhig und konzentriert arbeiten. Kann der Schalter in begründeten Ausnahmefällen v.a. bei kleineren Ämtern nicht besetzt sein, so ist dies an der Türe zu kommunizieren (wie Art. 57 Abs. 3). Der Schalterschluss vor Feiertagen soll um 16.00 Uhr sein wie bei</p>	<p>aufgrund der digitalen Entwicklungen in einigen Jahren gemacht werden.</p>
--	---	---

	<p>anderen Verwaltungen. Zudem schliessen auch die Post und weitere Dienstleistungsbetriebe früher. So muss die Standeskommission sich nicht über jeden einzelnen Feiertag einen Beschluss fassen, sondern es gibt eine klare Regelung. Wichtig erscheint uns eine klare Kommunikation (Webseite, Telefon, Gebäude, usw.) gegen aussen, dass Termine sehr gerne auch ausserhalb der Schalteröffnungszeiten abgemacht werden können. Zudem müssen die automatischen Türöffnungen und -Schliessungen den Öffnungszeiten entsprechen.</p> <p>Eine Umfrage bei Ämtern ergab, dass der Besucheraufmarsch je nach Amt teilweise saisonal sehr schwankt (Weihnachten, Ferienzeit, Versand von Massensendungen, usw.) und dass die jetzigen zu lange sind, da sich die Zeiten geändert haben. Zudem muss klargestellt werden, dass die Schalteröffnungszeiten nichts mit den Arbeitszeiten zu tun haben; die Angestellten sind selbstverständlich auch ausserhalb der Schalteröffnungszeiten am Arbeiten, da diese i.d.R. mindestens 8.5 Stunden pro Tag arbeiten. Es wurde auch oft genannt, dass am Freitag ein früherer Schalterschluss, z.B. 16.00 Uhr, angebracht wäre. Dem Staatspersonal ist es wichtig, weiterhin eine kundenfreundliche Verwaltung zu sein!</p> <p>Art. 56 Abs.2 Schalteröffnungszeiten Die genaue Definition von Schaltern ist wegzulassen, da dies für Bürgerinnen und Bürger nicht relevant ist. Grundsätzlich sollen alle Ämter mit Publikumsverkehr zu den oben genannten Zeiten erreichbar sein, sodass diese grundsätzlich</p>	<p>Begrifflichkeit soll belassen werden. Diese Ämter haben einen Schalter und Verwaltungsöffnungszeiten ist dafür ein falscher Begriff, der verwirrt.</p>
--	---	---

	<p>mit den zur Abschaffung vorgesehenen Blockzeiten übereinstimmen. Zudem ist der Titel von Schalteröffnungszeiten zu Verwaltungsöffnungszeiten umzubenennen</p> <p>Art. 62a Abs 1 Abbau Überstunden und Zeitguthaben Der Abbau eines Überhangs bei den Überstunden oder von Zeitguthaben ist mit dem Vorgesetzten abzusprechen. Im Voraus kann weggelassen werden, da dies eine ungenaue Formulierung ist und Abwesenheiten sowieso mit dem Vorgesetzten und dem Team besprochen werden müssen. Je nachdem wie die vorgesetzte Person die Führung gestaltet, muss nicht jede kleine Änderung (z.B. einmal eine halbe Stunde früher gehen) im Voraus kommuniziert werden, sondern es reicht, wenn der Kalender aktuell gehalten wird.</p>	<p>Am Wortlaut ist festzuhalten. Es dient der Klarheit.</p>
<p>Kantonaler Gewerbeverband</p>	<p>Grundsätzlich begrüsst der KGVAI die Massnahmen, welche die Attraktivität der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst unseres Kantons stärken – besonders dann, wenn die Kosten für die Attraktivitätssteigerung geringfügig sind. Diese Steigerung sollte jedoch nicht dazu führen, dass sich das lokale Gewerbe und die öffentliche Hand gegenseitig konkurrenzieren.</p> <p>Zu folgenden Artikeln haben die Bedenken bei der Revision der Personalverordnung:</p> <p>Art. 17a Die Möglichkeit, Lohnzulagen für einzelne Funktionen gewähren zu können, erachten wir als kritisch. Zum einen besteht unserer Ansicht nach ein Abgrenzungsproblem (Frage: Welche Zulage wird genau für welche Stelle zusätzlich entschädigt?) und zum anderen dürfte es schwierig bis unmöglich sein, eine einmal</p>	<p>Art. 17a wird gestrichen. Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell.</p>

	<p>gesprochene Zulage später wieder zurückzunehmen. Zudem müsste unserer Ansicht nach ein Monitoring geführt werden, damit die bestehenden Zulagen bei Wegfall der Aufgabe/des Grundes wieder gestrichen werden.</p> <p>Art. 29 Die heute definierte Lohnfortzahlungspflicht führt in der Praxis dazu, dass kranke oder verunfallte Mitarbeitende netto mehr ausbezahlt erhalten als gesunde Mitarbeitende. Daher sollte «nur» eine Netto-Lohnfortzahlung erfolgen.</p> <p>Abs. 1 Wir beantragen eine Skala (wie Berner oder Basler Skala; Monate statt Wochen) als Basis für die Dauer der Lohnfortzahlung zu bestimmen. Es gilt unseres Erachtens zu berücksichtigen, dass für die Mitarbeitenden eine Unfallversicherung sowie eine Krankentaggeldversicherung besteht. Eine Lohnfortzahlung zu 100 % während sechs Monaten erachten wir als eindeutig zu lang.</p> <p>Abs. 1a (neu) entspricht nach unserem Verständnis dem heute geltenden Abs. 4. Wir beantragen, diesen Punkt zu prüfen und das Ergebnis in einem Absatz zusammenzufassen.</p> <p>Art. 30 Wir beantragen, den Abs. 3 nicht zu streichen. Die Bestimmung lässt aus unserer Sicht bereits heute einen Verzicht bei besonderen Fällen zu. Ein genereller Verzicht erachten wir als problematisch, da allenfalls ungewünschtes Verhalten (z.B. Kündigung auf Ende des Dienstes, womit von der höheren Abgeltung durch die Arbeitgeberin profitiert werden kann) nicht eingeschränkt werden könnte.</p> <p>Art. 31 Die vorgesehene Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes geht vollumfänglich zu</p>	<p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p> <p>Mit der Revision orientieren wir uns an den umliegenden Kantonen, die zum Teil grosszügigere Lösungen haben. Deshalb halten wir an der neuen Regelung fest.</p> <p>Wird gestrichen.</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell.</p>
--	---	---

	<p>Lasten der öffentlichen Hand. Wir lehnen eine solche Ausdehnung mit 100 %-er Entschädigung ab. Den betroffenen Müttern soll es in Rücksprache mit der Arbeitgeberin aber selbstverständlich freistehen, im Anschluss an den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub Ferien zu beziehen oder eine Auszeit nehmen zu können.</p> <p>Art. 38 Ein Arbeitsverhältnis sollte im Grundsatz im ersten Jahr mit einer Frist von einem Monat gegenseitig gekündigt werden können. Dies würde es vor allem erlauben, Mitarbeitende mit durchzogener Probezeit eine Chance zur Entwicklung zu geben respektive umgekehrt diese Möglichkeit auch der Arbeitgeberin zu gewähren. Wir erwarten, dass ansonsten während der Probezeit mehr Arbeitsverhältnisse mit durchzogener Probezeit gegenseitig gekündigt werden. Eine Abweichung im individuell abgeschlossenen Arbeitsvertrag sollte unseres Erachtens mit entsprechender Deklaration im Vertrag möglich sein (beispielsweise bei einer Kaderfunktion). Entsprechend unserer Ausführungen sollte Abs. 1 lit. b nicht gestrichen werden.</p> <p>Gerne nimmt der KGVAI die Möglichkeit wahr, die Bedenken zum entsprechenden Ständekommissionsbeschluss wiederzugeben:</p> <p>Art. 33c Aufgrund unserer kritischen Äusserung Art. 30 Abs. 3 PeV beantragen wir, diesen Artikel nicht zu streichen.</p> <p>Art. 42 Die Schwelle sehen wir bereits ab einem Beitrag (Schulkosten plus Arbeitsausfall) von CHF 3'000.00. Ab dieser arbeitgeberseitigen Ausgabe in die Weiterentwicklung eines Mitarbeitenden sollte eine gewisse Bindung</p>	<p>Um bei Müttern attraktiv zu bleiben gleichen wir uns den Nachbarkantonen an. Die Kosten halten sich in Grenzen.</p> <p>Siehe Kommentar bei Bezirksverwaltung Schwende-Rüte.</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p>
--	--	--

	<p>oder mindestens eine Rückzahlungspflicht vorgesehen werden.</p> <p>Art. 42a Unserer Argumentation bei Art. 42 folgend, beantragen wir, den Betrag bei Abs. 2 ebenfalls CHF 3'000.00 festzusetzen.</p> <p>Art. 57 Die Amtsstellen des Kantons sollten während der Bürozeiten mindestens telefonisch erreicht werden können. Wir beantragen daher, den Art. 57 nicht zu streichen. Allenfalls könnten die Zeiten, in denen die Verwaltung erreichbar sein muss, neu festgelegt werden. Eine solche Anpassung sollte jedoch aufgrund der Bedürfnisse der Ratsuchenden und nicht aufgrund der Bedürfnisse einzelner Ämter und vor allem entsprechend begründet erfolgen.</p> <p>Art. 62a Unseres Erachtens soll mit der Bestimmung unter Abs. 2 vermieden werden, dass sich einzelne Mitarbeitende mit «Stundensammeln» ihre Ferien verlängern oder eine zusätzliche Ferienwoche «erarbeiten» können. Bei grösseren Kompensationen sollten unserer Meinung nach klare und einheitliche Regeln bestehen. Wir beantragen daher, den Abs. 2 nicht zu streichen. Die Eckwerte könnten jedoch grosszügiger ausgestaltet werden.</p> <p>Abschliessend hat sich der KGVAI bei beiden Vorlagen gefragt, ob nicht Übergangsbestimmungen festgelegt werden müssten. Weiters weist er darauf hin, dass bei einer allfälligen zweiten Lesung im Grossen Rat die geplante Inkraftsetzung wohl nicht möglich sein wird.</p>	<p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p>
<p>Bauernverband Appenzell Bäuerinnen und Landfrauenverband AI Politische Bauernvereinigung Obereggen</p>	<p>Die bäuerlichen Organisationen sehen das Bedürfnis für die Anpassungen an zeitgemässe Anstellungsbedingungen.</p>	

	<p>Zur Revision der PeV werden die Anpassungen nachvollzogen, es gibt keine Ergänzungen. Zum StKB PeV wird folgende Stellung genommen</p> <p>Art. 5a Lernende Wir können die Anpassung, dass eine Mindestanzahl an Lernenden im StKB nicht explizit aufgeführt wird, im Kontext der schwachen Jahrgänge an Lernenden nachvollziehen. Beliebt machen möchten wir, dass auch handwerkliche Berufe beim Kanton ausgebildet werden können, z.B. beim Tiefbauamt oder beim Gebäudeunterhalt etc.</p> <p>Art. 41 Absatz 2 Weshalb wird im Absatz 2 «... ohne dass ein Antrag zu stellen ist» ergänzt?</p> <p>Art. 42 Es ist grundsätzlich richtig, eine Regelung für die freiwillige Aus- und Weiterbildung zu haben. Eine Erhöhung des Betrages auf Fr. 4000.—inkl. der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit können wir unterstützen.</p> <p>Art. 42 a Absatz 4 Dazu haben wir eine Frage: Wie viele «Fälle» gibt es pro Jahr und in % der Weiterbildungen, dass die Rückzahlungen teilweise oder ganz erlassen werden.</p> <p>Art. 57 Es ist angedacht, dass der Art.57 Büroöffnungszeiten aufgehoben wird. Wie soll die Kommunikation und die Erreichbarkeit der Verwaltung gewährleistet werden? Hat jedes Amt freie Handhabe über die Öffnungszeiten, an welchem Tag um welche Zeit es telefonisch erreichbar ist?</p>	<p>Ausbildung von Lernenden auch in anderen Bereichen ausserhalb des kaufmännischen kann geprüft werden.</p> <p>Aktuell wird dafür ein Antragsformular benötigt.</p> <p>Es sind keine Fälle bekannt, es wurde immer auf eine Rückzahlung bestanden. Vielfach wird diese vom neuen Arbeitgeber übernommen.</p> <p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p>
Arbeitnehmer-Vereinigung Obereggen AVO	Die AVO begrüsst es, dass der Kanton – bedingt durch den Fachkräftemangel – seine Anstellungsbedingungen zeitgemäss und attrakti-	Der Vaterschaftsurlaub ist in Art. 31a PEV geregelt.

	<p>ver gestalten will. Die eingebrachten Anpassungen scheinen uns zielführend. Folgend hat die AVO drei konkrete Anpassungsvorschläge: Wir begrüßen die Aufstockung des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 16 Wochen. Es besteht jedoch eine Lücke, weil der seit 2021 eingeführte Vaterschaftsurlaub im Text nicht erwähnt wird. Auch wenn sich der Kanton bloss an die gesetzlich vorgeschriebenen zehn Tage hält und darüber hinaus keine zusätzlichen Tage an Vaterschaftsurlaub gewährt, ist dies im Gesetzestext anzumerken.</p> <p>Formulierung Art. 18: «Sie haben innerhalb und ausserhalb des Dienstes die Interessen des Arbeitgebers zu wahren». Antrag: Streichung der Formulierung «innerhalb und ausserhalb» oder Streichung des ganzen Satzes. Begründung: Es liegt im Interesse eines Arbeitnehmers, seine Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber auszudrücken, dies bedarf aber keiner gesetzlichen Bestimmung. Im Privaten (also «ausserhalb des Dienstes») soll der Arbeitnehmende eigenständig denken und handeln dürfen.</p> <p>Art. 5a: «Das Personalamt stellt für die Verwaltung Lernende an». Antrag: Die bisherige Formulierung soll beibehalten werden: «Das Personalamt stellt für die Verwaltung jährlich mindestens drei Lernende ein.» Begründung: Ein Ziel, welches verfolgt wird, ist nicht gleich bindend, wie eine Formulierung im Gesetz. So wird zwar der Fachkräftemangel erwähnt, aber gleichzeitig die eigene Verantwortung durch eine offene Formulierung im Vergleich zum</p>	<p>Es geht nicht darum, dass Mitarbeitenden ausserhalb des Dienstes nicht eigenständig denken und handeln darf. Es geht darum, dass zum Beispiel auf den Sozialen Medien Posts oder Likes wohlüberlegt sind. Dasselbe gilt auch bei Aussagen an Stammtischen.</p> <p>Es gibt Jahre, wo es nicht möglich ist, drei Lernende zu rekrutieren, die dem Profil entsprechen. Der Kanton unternimmt sehr viel, um genügend Lernende auszubilden. Dies wird weiterhin so bleiben.</p>
--	--	---

	Status Quo herabgesetzt. Wer Fachkräfte vermisst, muss in der Bildung präsent sein, Ausbildungsplätze anbieten und proaktiv handeln.	
Werkhof Bleiche Ruedi Grob	<p>Alle Verbesserungen für die Arbeitnehmer, welche in der Vernehmlassung enthalten sind, entsprechen dem Standard von heute. Dann soll dies so sein. Man könnte zudem einen zusätzlichen Anreiz für Mitarbeiter schaffen, welche das Glück und die Motivation haben, das ganze Jahr über der zugeteilten Arbeit nachzugehen.</p> <p>Art. 1a Im Sinne eines effizienten Anstellungsverfahrens ist diese Vereinfachung des Verfahrens zu begrüssen.</p> <p>Art. 5a Es ist nicht nachvollziehbar, wieso eine öffentliche Verwaltung nicht eine gewisse Anzahl an Verwaltungs - Lernenden auszubilden hat. Die Vorgaben werden hier zu offengehalten. Antrag 1: Die Formulierung ist so abzuändern, dass die Mindestzahl vorgegeben ist.</p> <p>Art. 6 Antrag 2: Die Ausschreibung hat mindestens im amtlichen Publikationsorgan (das Publikationsorgan ist zu überdenken und dem heutigen Stand anzupassen) zu erfolgen.</p> <p>Art. 60 Gemäss Abs. 1 werden Arbeitszeiten ausserhalb der Geschäftszeit als Überstunden bezeichnet. Der Zeitzuschlag wird aber erst ab 23.00 h gewährt. Für Mitarbeiter im Strassenunterhalt sind die Arbeiten zwischen 20.00 h - 23.00 h dieselben wie ab 23.00 h - 06.00 h. Daher ist es zu begrüssen den Zeitzuschlag ab 20.00 h zu gewähren.</p>	<p>Siehe Kommentar bei Arbeitnehmervereinigung Oberegg</p> <p>Alle Stellenausschreibungen werden auf job.ai und ostjob publiziert. Diese Ausschreibungskanäle sind zeitgemäss und adressatengerecht. Je nach Fachgebiet wird die Stelle in einem Fachblatt veröffentlicht.</p> <p>Es wird an der jetzigen Handhabung festgehalten.</p>
AVA Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Die AVA begrüsst die neue Personalverordnung. Die Mitarbeitenden sind nach wie vor das wichtigste Gut. So ist es entscheidend, dass	

	<p>die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin attraktiv bleibt, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die Verordnung orientiert sich an den umliegenden Kantonen und ist im Wesentlichen eine Anpassung an diese. Jedoch wurde es verpasst, vorzupreschen und einen Schritt nach vorne zu machen. Viele Punkte sind im neuen Entwurf klarer, was dazu beiträgt, dass die Rahmenbedingungen der Mitarbeitenden verbessert werden. Auch wird die Verschlinkung der Verordnung als positiv wahrgenommen</p> <p>Art. 3 Abs. 5 Redaktioneller Hinweis: Anstelle von «Gerichtspräsidenten» soll eine geschlechtergerechte oder geschlechterneutrale Form verwendet werden. Die AVA schlägt vor «Gerichtspräsidien» als Begriff zu verwenden</p> <p>Art. 29 Die AVA fragt sich; welche Naturallohnleistungen bei der kantonalen Verwaltung gewährt werden? Nirgends in der PeV ist definiert was darunter zu verstehen ist. Der Begriff Naturallohn kommt lediglich in Art. 29 vor. Kann allenfalls in der Verordnung auf den Begriff verzichtet werden?</p> <p>Art. 32 Abs. 2 Redaktioneller Änderungsvorschlag: «Hinterlässt der Mitarbeitende minderjährige Kinder oder andere unterstützungsbedürftige Personen, wird für weitere drei Monate die Rente der Pensionskasse auf die Höhe des bisherigen Lohnes ergänzt.</p>	<p>Bei dieser Teilrevision wurden die geschlechterneutrale Formulierungen nicht behandelt. Das hätte den Rahmen der Teilrevision gesprengt.</p> <p>Die kantonale Verwaltung hat aktuell keine Naturallohn Leistungen mehr. Unter Naturallohn versteht man Bestandteile des Lohnes, die nicht in Form von Geld ausbezahlt werden, wie zum Beispiel ein Hauswart bewohnt eine Firmenwohnung und bezahlt dafür keine Miete oder eine Mitarbeiterin erhält gratis Mittagessen im Pflegeheim, wo sie arbeitet, oder ein Versicherungsagent kann das Geschäftsauto auch privat nutzen, ohne dafür eine Entschädigung bezahlen zu müssen.</p> <p>Wird nicht angepasst.</p>
--	--	---

	<p>Art. 56 Abs. 1 Die AVA begrüsst die Reduktion der Schalteröffnungszeiten. Bereits heute ist es Bürgerinnen und Bürgern möglich einen Termin ausserhalb der Schalteröffnungszeiten zu vereinbaren. Diese Möglichkeit soll weiter gefördert und proaktiver kommuniziert werden. Dies bringt für beide Seiten (Dienstleistungsbeziehende und Dienstleistungserbringende) Vorteile. Die Mitarbeitenden der Verwaltung können sich vorbereiten und für Bürgerinnen und Bürger entfällt eine allfällige Wartezeit bei unangekündigten Schalterbesuchen</p>	<p>Siehe Kommentar bei der Schulgemeinde Appenzell</p>
--	--	--