



Vernehmlassungsbericht zur Revision der Personalverordnung (Anpassung Mutterschaftsurlaub und Änderung Anstellungszuständigkeit)

Anhörung vom 28. Oktober bis 28. November 2021

Eingeladene Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer

- Bezirke des Kantons Appenzell I.Rh.
- Gewerbeverband Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Oberegg
- Bauernverband Appenzell I.Rh.
- Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.
- Politische Bauernvereinigung Oberegg
- Gewerbeverein Oberegg
- CVP Appenzell I.Rh.
- Gruppe für Innerrhoden
- Schweizerische Volkspartei Appenzell I.Rh.
- SP Appenzell I.Rh.
- SPV Appenzell I.Rh.
- Mittelschullehrpersonenverein AI
- Polizeibeamtenverband
- Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.

Eingegangene Rückmeldungen

- Bezirksrat Appenzell
- Bezirksrat Schwende
- Bezirksrat Rüte
- Bezirksrat Schlatt-Haslen
- Bezirksrat Gonten
- Bezirksrat Oberegg
- Gewerbeverband Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh.
- Bauernverband Appenzell I.Rh.
- Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.
- Politische Bauernvereinigung Oberegg
- Gruppe für Innerrhoden
- SP Appenzell I.Rh.
- Mittelschullehrpersonenverein AI
- Polizeibeamtenverband
- Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.

Appenzell, 7. Dezember 2021

Vernehmlasser	Stellungnahmen	Bemerkungen
Bezirksrat Appenzell	Revision StKB Personalverordnung <i>Art. 1a Abs. 1</i> In diesem Artikel wird vermerkt, dass die Departementsvorsteherin und die Departementsvorsteher in ihrem Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Funktionsstufe 5 sowie Aushilfskräfte und Praktikantinnen und Praktikanten anstellen. Der Bezirksrat Appenzell fragt sich, weshalb die Vorsteherin und die Vorsteher «nur» bis zur Funktionsstufe 5 von 16 Personal anstellen können. Revision Personalverordnung <i>Art. 7b</i> Im Titel von Art. 7b wird die Vertrauensärztliche Untersuchung erwähnt, welche im neuen Abs. 1 nicht mehr vorkommt. Ist dies so gewollt? <i>Art. 9a</i> Im Titel dieses Artikels ist von einer Gesundheitsprüfung die Rede. Im Abs. 1 wird die Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt verlangt. Der Bezirksrat ist der Meinung, dass die beiden Artikel zusammengefasst werden könnten.	Ab der Funktionsstufe 6 beginnen bereits die ersten Stellen, die mit einer Stellvertretung für die Amtsleitung verbunden sind. Die Standeskommission möchte solche Funktionen weiterhin selber wählen. Die Zahl der Mitarbeitenden mit Stellen in den Funktionsstufen 1 bis 5 beträgt über 100. Es ergibt sich also bereits mit der vorgeschlagenen Lösung eine markante Entlastung. Das System zeigt nur Artikelteile mit Änderungen. Der Titel wird nicht geändert, weshalb er in der Änderungsfassung nicht erscheint. Man könnte Art. 7b und Art. 9a grundsätzlich zusammennehmen. Allerdings betreffen sie zwei unterschiedliche Konstellationen. Art. 7b regelt die Untersuchung der bereits Angestellten, Art. 9a die Untersuchung vor der Anstellung. Die Standeskommission erachtet daher eine Regelung in zwei Bestimmungen als sachgerechter.
Bezirksrat Schwende	Der Bezirksrat hat nachstehende Anmerkungen. <i>Art. 3</i> Der Bezirksrat begrüsst die Loslösung und Delegation an die Departemente in operativen Personalfragen und	

	deren Anstellungen von der Standeskommission. Es wird als zielführend erachtet, ab der Funktionsstufe 5 die Anstellungen nach wie vor der Standeskommission zu überlassen. <i>Art. 4</i> Die Aufwertung vom Personalamt, welches der Standeskommission auch in Fragen der Personalentwicklung zur Seite steht, findet der Bezirksrat zweckmässig und der heutigen Zeit angepasst. Allerdings stellt sich die Frage, in wie weit hierfür zusätzliche Stellenprozente geschaffen werden müssen. <i>Art. 23</i> Eine Anstellung in der Verwaltung und die Ausübung von einem öffentlichen Amt darf nicht unterschätzt werden. Beidseits sind vertrauliche Informationen vorhanden. Eine strikte Trennung ist fast ausgeschlossen. Dieser Artikel muss wohl überlegt sein und die Anforderungen in einer Verordnung oder Einzelvereinbarung geregelt werden. <i>Art. 37</i> Sind junge potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden, würde der Bezirksrat von einer Anstellung über die Pensionierung absehen. Ausgenommen sind ausgesprochene Fachgebiete innerhalb der kantonalen Verwaltung oder zur Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden und Erhalt von grossem Wissen.	Der Prozess der Aufwertung des Personalamts läuft bereits. Die Standeskommission hat eine zusätzliche Stelle bewilligt, die schon im Budget 2022 enthalten ist. Da das Personalamt künftig neue Aufgaben erfüllen und vertiefte Unterstützungsleistungen erbringen muss, war eine personelle Aufstockung unumgänglich. Materiell handelt es sich nicht um eine neue Bestimmung. Geändert wird nur, dass neu nicht mehr durchwegs die Standeskommission zuständig ist, sondern für Mitarbeitende bis zur Funktionsstufe 5 die oder der Departementsvorstehende. Die Standeskommission ist sich der vom Bezirksrat Schwende aufgeworfenen Fragestellung bewusst, möchte aber im Rahmen dieser Revisionsrunde, die sich auf die Zuständigkeit im Personalbereich konzentriert, auf eine materielle Änderung verzichten. Diese Auffassung deckt sich mit jener der Standeskommission. Allerdings ist zu bemerken, dass der Fachkräftemangel in gewissen Bereichen bereits besteht und Rekrutierungsprobleme bestehen. Diese Situation dürfte sich künftig noch verstärken.
--	--	---

Bezirksrat Rüte	Der Bezirksrat Rüte verfügt über kein eigenes Personalreglement, weshalb die kantonalen Bestimmungen sinngemäss auf die Mitarbeitenden des Bezirksrats Rüte angewandt werden. An der Bezirksratssitzung vom 24. November 2021 wurden die Unterlagen besprochen. Auf eine detaillierte Stellungnahme wird verzichtet.	
Bezirksrat Schlatt-Haslen	Allgemeine Bemerkungen Der Bezirksrat begrüsst die allgemeinen Anpassungen in der Personalverordnung. Der Bezirksrat vertritt ebenfalls die Auffassung, dass die Neuregelung der Mutterschaftsversicherung auch für Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung und somit auch für die Bezirksangestellten gelten soll. Weiter unterstützt der Bezirksrat die Aufgabenübertragungen im Personalbereich von der Standeskommission auf die Departemente. Die Standeskommission soll sich vermehrt den politischen und strategischen Aufgaben und weniger den operativen Personalfragen widmen. Somit werden auch eine Professionalisierung und Vereinheitlichung der Abläufe im ganzen Kanton sichergestellt. Zudem befürwortet der Bezirksrat auch die Neuausrichtung des Personalamts mit dem Fokus auf die Personalplanung und -entwicklung. Dadurch kann die Steuerung verlässlicher gestaltet und dem Fachkräftemangel besser entgegengewirkt werden. Abschliessend begrüsst der Bezirksrat, dass die heutige Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angepasst werden soll. Eine Annäherung zwischen Mann und Frau ist zentral für die Gleichstellung der Geschlechter. Der Bezirksrat favorisiert keine besondere	Die Regelung der Leistungen der Kantonalen Versicherungskasse und damit auch die Festlegung der Umwandlungssätze obliegt der Versicherungskasse.

	Lösung, weist jedoch daraufhin, dass Frauen im Arbeitsleben gegenüber Männern zudem schlechter gestellt sind, da vielfach sie es sind, die aufgrund der Kinderbetreuung Ausfälle in der AHV erlitten haben und diese kaum kompensiert wurden. Deshalb könnte für Frauen auch mit 64 Jahren bereits der volle Umwandlungssatz gelten.	
Bezirksrat Gonten	Der Bezirksrat hat den Entwurf geprüft und befürwortet die Revision. Zum Grossratsbeschluss zur Revision der Personalverordnung möchte er als einzige Bemerkung anregen, die Ausführungen zum Pensionsalter in den Art. 37 und Art. 37a so zu formulieren, dass sie bei Änderungen des Pensionsalters nicht geändert werden müssten. Zum Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung fragt sich der Bezirksrat bei Art. 42a Abs. 2, warum Leistungen und Kosten, die bei selbstverschuldetem Nichtantritt oder Abbruch einer freiwilligen Aus- oder Weiterbildung sowie im Falle einer freiwilligen oder selbstverschuldeten Auflösung des Anstellungsverhältnisses dem Kanton entstehen, bis zum Betrag von Fr. 3'000.– nicht zurückzuerstatten sind. Auf einen ersten Blick erschiene eine Rückzahlungspflicht auch bei tieferen Beträgen logisch.	Kommt dereinst auf eidgenössischer Ebene eine Vereinheitlichung des Pensionsalters, muss Art. 37 ohnehin geändert werden. Auf Art. 37a hätte eine Anpassung des Pensionsalters keine Auswirkungen. Die Neuregelung entspricht in Sachen Rückzahlungsschwelle der heutigen Regelung. Die Standeskommission erachtet es als richtig, wenn nicht jede Weiterbildungsaufwendung mit einer Rückzahlungspflicht für drei Jahre verbunden wird. Die entsprechende Schwelle liegt schon seit Jahren bei Fr. 3'000.--. Sie hat sich in der Praxis bewährt, sodass die Standeskommission daran festhalten möchte.
Bezirksrat Oberegg	Der Bezirksrat unterstützt die vorgesehenen Anpassungen in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub und damit die Angleichung an die Regelungen der Privatwirtschaft ausdrücklich. Ein Abweichen von dieser und der Bundesregelung würde wohl nicht verstanden und wäre nicht nachvollziehbar. Die Regelung des Vollzugs scheint ebenfalls adäquat und sinnvoll.	

	Auch die geplante Verlagerung wesentlicher Personal-kompetenzen auf die Departemente erachtet der Be-zirksrat als stufengerecht und verwaltungsökonomisch positiv. Ebenso begrüsst der Bezirksrat die Liberalisie-rung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Pen-sionierungen.	
Gewerbeverband Appenzell I.Rh. (KGV AI)	Mutterschaftsversicherung Die Anpassung der Mutterschaftsversicherung an das Bundesrecht ist notwendig und wird in allen Teilen unter-stützt. Aufgabenübertragungen im Personalbereich Die Zuordnung dieser operativen Aufgaben weg von der Standeskommission zu den Departementsvorsteherin-nen und -vorstehern ist überfällig und wird begrüsst. Dass diese Kompetenz bis und mit Funktionsstufe 5 be-schränkt ist und damit die Besetzung der Kaderpositio-nen nach wie vor der Standeskommission überlässt, ist zu unterstützen. Damit verbleibt der Standeskommission ein wichtiger Teil der personellen Gestaltung der Depar-temente. Neuausrichtung Personalamt Mit einem Personalbestand von mittlerweile knapp 200 Vollzeitpensen (Tendenz steigend) ist die kantonale Verwaltung ein bedeutender Arbeitgeber im Kanton Ap-penzell I.Rh. Unternehmen in dieser Grössenordnung verfügen in der Regel über ein professionelles HR-Ma-nagement mit entsprechenden Kompetenzen. Insbeson-dere mit der geplanten Aufgabenübertragung von der Standeskommission zu den Departementen erscheint ein koordinierendes, professionelles Personalamt unab-dingbar. Es gilt sicherzustellen, dass sämtliche Abläufe,	

	Anstellungsverfahren, Anstellungsbedingungen (Stichwort Teilzeitarbeit), Entlohnung, Ferienregelungen etc. einheitlich und transparent durchgeführt werden. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Pensionierungen Hinsichtlich des sich verschärfenden Personalmangels wird es für die Zukunft wichtig sein, Mitarbeitenden auch nach der Erreichung des Pensionsalters eine gewünschte Weiterbeschäftigung unkompliziert zu ermöglichen und diese auch in finanzieller Hinsicht so zu gestalten, dass sie einerseits eine gewisse Attraktivität behält, andererseits aber auch allenfalls abnehmender Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit gerecht werden kann. Die geplante Änderung ist somit sicher ein Schritt in diese Richtung und daher zu unterstützen.	
Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh. (AVA)	Grundsätzliches Die AVA begrüsst die Vernehmlassungsvorlage. Sie nimmt gerne zur Kenntnis, dass die Standeskommission die Anpassung der Personalgesetzgebung an die per 1. Juli 2021 in Kraft getretene Änderung der Mutterschaftsversicherung - trotz hoher Geschäftslast aufgrund der andauernden Epidemie - priorisiert hat. Die Änderung begünstigt Mütter, deren Neugeborenes einen längeren Spitalaufenthalt benötigt. Indem die Standeskommission diese Anpassung sogleich auch in der Gesetzgebung für ihre Mitarbeitenden umsetzen will, zeigt sie, dass ihr der arbeitsrechtliche Schutz von Mitarbeitenden, die in fordernden Lebensumständen sind, wichtig ist und stärkt damit die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber. Ebenso begrüsst es die AVA, dass die Standeskommission gewisse Kompetenzen von der Standeskommission zu den Departementen verschiebt - ohne	

	dabei den Schutz der Mitarbeitenden ausser Acht zu lassen. Mit der Neuausrichtung des Personalamts wird ein Anliegen der AVA aufgenommen, dass diese bereits in der Vergangenheit platzierte. Die Stärkung des Personalamts als interne Dienstleistungsstelle für die Personalbetreuung und -entwicklung ist längst überfällig. Auf weitere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen wird verzichtet.	
Bauernverband Appenzell I.Rh., Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh. und Politische Bauernvereinigung Oberegg	Anpassung Mutterschaftsurlaub Die Verbände teilen die Auffassung der Standeskommission, dass diese Neuerung auch für die Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung und der Anstalten gelten soll. Eine identische Regelung wie in der Privatwirtschaft macht Sinn. Zudem sichert dies die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber. Änderung Anstellungszuständigkeit Dass sich die Standeskommission von gewissen operativen Aufgaben im Personalbereich entlasten möchte, ist für die Verbände nachvollziehbar. Dass das Personalamt dadurch neu ausgerichtet werden muss, macht sicher Sinn. Es ist zu hoffen, dass die dazu neu geschaffene Stelle andernorts zu Kosteneinsparungen führt. Anmerkungen <i>Art. 37 PeV</i> In Art. 37 möchten die Verbände beliebt machen, dass Abs. 2 und Abs. 3 getauscht werden. Damit wird ersichtlich, dass der vorgeschlagene Abs. 2 Verlängerung über das 65. Altersjahr... auch für die weiblichen Mitarbeiter möglich ist.	Antrag wird übernommen.

	StKB PeV Die Verbände erlauben sich auch, zu einzelnen Artikeln zur Revision des StKB Personalverordnung Stellung zu nehmen. <i>Art. 3a</i> Diese Regelung finden die Verbände positiv. Wir erhoffen uns, und Vertrauen auf die Departementsvorsteherin und die Departementsvorsteher, dass die «plausible Begründung» im erläuternden Bericht, im Budgetstellenplan nicht zu Arbeitsstellen auf Vorrat führt. <i>Art. 14a</i> Die Begründung, dass zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen die Standeskommission zuständig ist, ist nachvollziehbar und hilft für einen schlanken Vollzug. <i>Art. 42a Abs. 4</i> Der Departementsvorsteher kann die Rückzahlung teilweise oder ganz erlassen. Die Verbände schlagen vor, dass die Standeskommission dafür verantwortlich ist. Begründung: Um die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher zu schützen, da durch das Arbeitsverhältnis eine Befangenheit nicht ausgeschlossen werden kann.	Schon heute sind die Departementsvorstehenden zuständig. Diese Regelung hat sich in der Praxis bewährt. Eine Befangenheitsproblematik hat sich bisher nie gezeigt. Zudem würde es der mit der Revision verfolgten Absicht einer gezielten Entlastung der Standeskommission zuwiderlaufen, wenn man eine Verlagerung von der Departementsstufe zu ihr vornehmen würde.
Gruppe für Innerrhoden (GFI)	Die GFI kann sich mit den geplanten Anpassungen und Änderungen einverstanden erklären. Die Schliessung von Lücken bei der Mutterschaftsversicherung ist nicht mehr als angebracht. Die Verlagerung	

	gewisser Kompetenzen von der Ständekommission zu den Departementen bei der Anstellung von Personal ist schon länger fällig. Die Regierung kann so sinnvoll von nicht stufengerechten Aufgaben entlastet werden. Die Erweiterung des Aufgabenbereichs des Personalamts und dessen zeitgemässe Aufwertung zu einer professionellen Fachstelle sind ebenfalls sehr zu begrüssen, insbesondere die explizite Aufnahme der Bereiche Personalpolitik und Personalentwicklung in einem neuen Abs. 2 in Art. 4 PeV.	
SP Appenzell I.Rh.	Verlängerter Mutterschaftsurlaub Die Sozialdemokratische Partei Appenzell Innerrhoden (SP AI) begrüsst die vorgenommenen Anpassungen bei der Mutterschaftsversicherung für Angestellte der kantonalen Verwaltung und der kantonalen Anstalten - analog der Praxis in der Privatwirtschaft. Die SP AI unterstützt die vorgesehene Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 98 Tagen um zusätzlich maximal 56 Tage, wenn der Gesundheitszustand des Neugeborenen einen mindestens zweiwöchigen Spitalaufenthalt erfordert. Diese Regelung unterstützt die Gesundheit und das Wohlbefinden der gesamten Familie in der zusätzlich belasteten Situation, was die Chancen auf eine längerfristig positive Entwicklung erhöht. Neuregelung der Kompetenzen im Personalbereich Die SP AI begrüsst Organisationsstrukturen mit einer klaren Trennung der strategischen und operativen Aufgabenbereiche. In diesem Sinne unterstützt die SP AI die Verlagerung der Anstellungskompetenzen für Personal bis zur Funktionsstufe 5 (Sekretariatspersonal und einfachere Sachbearbeitungsstellen) von der Ständekommission zu den Departementen.	

	kommission hin zu den einzelnen Departementsvorstehenden. Dies entlastete die Standeskommission und wertet die Funktion der Departementsvorstehenden auf. In diesem Zusammenhang ist vorgesehen, die Aufgabenbereiche des Personalamts zu erweitern, indem es mehr Aufträge im strategischen Bereich der Personalplanung wahrnimmt. Die SP AI unterstützt die dazu geplante Erweiterung um eine Stelle in diesem Bereich. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Pensionierungen Die SP AI unterstützt die Flexibilisierung des Frauenrentenalters bei kantonalen Angestellten. Frauen sollen wählen können, ob sie mit dem Erreichen des AHV-Alters (64 Jahre) oder analog den Männern mit 65 Jahren in Pension gehen wollen. Die SP AI steht weiterhin zum Frauenrentenalter 64. Doch die vorgesehene Flexibilisierung ermöglicht Frauen, ihre auf Grund von Unterbrüchen in ihrer Berufskarriere oder Teilzeitanstellungen - unter anderem wegen der Erziehungs- und Betreuungsarbeit in der eigenen Familie - tiefere Altersrente aufzubessern.	
Mittelschullehrpersonenverein AI (MAI)	Der MAI hat die Unterlagen studiert und hat keine Bemerkungen dazu.	
Polizeibeamtenverband	Der Polizeibeamtenverband verzichtet auf die Einreichung einer Vernehmlassung.	
Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.	Bemerkungen zur Revision der Personalverordnung Art. 4 Es ist begrüssenswert, dass die Aufgaben des Personalamts genauer umschrieben werden und auch die Themen Personalentwicklung und -politik erwähnt werden.	Allgemeine Bemerkung: Die Standeskommission möchte nicht bereits wenige Jahre nach der letzten Grossrevision von Personalverordnung und Standeskommissionsbeschluss zur Per-

	Auch ist wichtig, dass das Personalamt Departemente, Vorgesetzte und Mitarbeitende unterstützt. <i>Art. 31</i> Es ist gut, dass Bundesrecht nachvollzogen wird und die Privatwirtschaft und die Verwaltung gleiche Regelungen haben. In der Praxis wird diese Thematik kaum Bedeutung haben. Die Verlängerung ist vor allem für betroffene Eltern ein sehr wichtiges symbolisches Zeichen in einer schwierigen Zeit. <i>Art. 36 Abs. 2</i> Es macht Sinn, dass nur die Standeskommission Arbeitsverhältnisse beenden kann. Für Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten und ähnliche Funktionen soll jedoch die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher zuständig sein. <i>Art. 37 Abs. 2</i> Für die Behandlung des Antrags auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses soll das anstellende Organ und nicht die Standeskommission zuständig sein. Wäre konsequent wie bei den Neuanstellungen. Ausser, die Person ist ab Funktionsstufe 6, dann muss sowieso die Standeskommission darüber befinden, weil diese auch die Angestellten wählt.	sonalverordnung wieder eine Grossrevision durchführen. Sie hat sich in der Vorlage schwergewichtig auf die Aufgabenverlagerung, auf Neuerungen beim Mutterschaftsurlaub und auf die Beseitigung offenkundiger Mängel konzentriert. Es wäre auch gegenüber dem Grossen Rat nicht angemessen, dessen Entscheide aus dem Jahr 2016 erneut auf breiter Basis in Frage zu stellen. Eine nächste grosse Revision der Personalerlasse ist möglich, wenn die Konsolidierung des neu ausgerichteten Personalamts abgeschlossen sein wird. Dann sollen die Anliegen, die sich in der Praxis gezeigt haben, geprüft und in die Revision einbezogen werden. Das Personalamt führt eine Liste dieser Anliegen. Ist so vorgesehen (siehe Art. 14a StKB PeV). Es handelt sich um einen Bereich, in welchem eine gleiche Behandlung aller Fälle von hoher Bedeutung ist. Diese kann am besten gewährleistet werden, wenn alle Gesuche von einem Organ entschieden werden. Im Übrigen handelte es sich in der Vergangenheit nur um wenige Fälle pro Jahr, sodass eine Verlagerung der Zuständigkeit auf die Departementsebene kaum einen Entlastungseffekt hätte.
--	--	--

	<i>Art. 37a</i> Für die Teilpensionierung sollte auch bis Funktionsstufe 5 das Departement zuständig sein, siehe auch oben, darüber die Standeskommission. <i>Art. 40 Abs. 3</i> dito. Allgemeine Bemerkungen zur Revision der Personalverordnung In der heutigen Zeit müssen unbedingt auch weibliche Funktionen erwähnt werden, z.B. im neuen Art. 3 Abs. 4 ist die Rede vom Ratschreiber, aber nicht von einer Ratschreiberin. Oder auch in Art. 23 Abs. 3 wird nur der Departementsvorsteher erwähnt, nicht aber die Departementsvorsteherin. In Art. 12 liest man wieder von Mitarbeitenden. Wenn man die Personalverordnung revidiert, soll man unbedingt auch auf eine geschlechterneutrale Sprache achten respektive die Frauen nicht ausschliessen. Dies ist definitiv nicht mehr zeitgemäss. Auch ist zu begrüßen, dass die Standeskommission vor allem administrative Personalangelegenheiten und die Anstellung von Mitarbeitenden bis zur Funktionsstufe 5 an die Departemente delegiert. In der Praxis fragt sich, wer dann Neueinstellungen usw. kommuniziert, was im bestehenden Recht über die Standeskommission läuft. Müssen dies die Departemente nachher selber machen? Es wäre wichtig, dass dies einheitlich bleibt.	Auch hier ist die gleiche Behandlung aller von hoher Bedeutung, und es handelt sich ebenfalls nur um vereinzelte Fälle. Diese Zuständigkeit folgt jener nach Art. 37 Abs. 2. Die Umstellung auf geschlechterneutrale Formulierungen wird vorgenommen, wenn ein Erlass totalrevidiert wird. Bei Teilrevisionen wird auf eine Umstellung im Revisionsbereich verzichtet. Eine Teilumstellung in den Bestimmungen, die geändert werden, wäre nicht günstig, weil man diesfalls zwei unterschiedliche Systeme im gleichen Erlass hätte. Die Bevölkerung soll weiterhin über Anstellungen orientiert werden. Wie der Ablauf im Detail aussehen wird, ist noch zu klären.
--	--	---

	Bemerkungen zur Revision des StKB zur Personalverordnung <i>Art. 5a Abs. 1</i> Es sollte keine Mindestanzahl von Lernenden hineingeschrieben werden, sondern nur, dass Lernende ausgebildet werden. Es macht mehr Sinn, bei wenigen oder nur schlechten Bewerbungen vielleicht nur ein oder zwei Lernende anzustellen, anstatt gezwungenermassen drei. In der Vergangenheit gab es, vielleicht auch wegen dieser Vorschrift, immer wieder Auflösungen. Man musste dann halt halbherzig jemanden nehmen, wegen dieser Vorschrift. Dies ist auch für Ausbilderinnen und Ausbilder sehr frustrierend. Lieber weniger Lernende, dafür gute. <i>Art. 42 Abs. 4 und Art. 42a Abs. 4</i> Diese sagen dasselbe und können nach Meinung des SPV unter dem Art. 42 weggelassen werden, da in Art. 42a die Rückzahlungspflicht geregelt ist. <i>Art. 42a Abs. 3</i> Es gibt eine Rückzahlungspflicht von drei Jahren, was absolut branchenüblich ist. Die Abstufung sollte aber pro Monat gemacht werden respektive die Kosten der Weiterbildung werden jeden Monat mit 1/36 «amortisiert» (pro rata temporis). Bei der starren Jahresregelung mit pro Jahr 1/3 kann es sein, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, welche oder welcher im 24. Monat nach	Die Bestimmung wurde schon bisher so gehandhabt, dass die Mindestzahl als Ziel besteht. Die Stellenbesetzung selber wird nach der Qualität der Bewerbungen vorgenommen, mit der Konsequenz, dass das Ziel in einzelnen Jahren wegen ungenügender Bewerbungen allenfalls nicht erreicht werden kann. In der Vergangenheit kam es in Einzelfällen zu Problemen und zu Auflösungen von Lehrverhältnissen. In keinem dieser Fälle war es so, dass man eine Anstellung halbherzig vorgenommen hätte. Das Ausbildungsniveau ist insgesamt sehr gut. Die Standeskommission möchte an der heutigen Mindestzahl festhalten. Die Verwaltung soll weiterhin eine Vorbildfunktion in der Ausbildung wahrnehmen. Antrag wird übernommen. Die bisherige Regelung hat sich gut bewährt. Es kam nur zu wenigen Rückzahlungsfällen. Sollten in einer konkreten Situation Härten entstehen, kann auf eine Rückforderung teilweise oder ganz verzichtet werden.
--	--	--

	Abschluss der Ausbildung geht 24/36 respektive 2/3 zurückzahlen muss, mit der monatlichen Amortisierung wären es 12/36. <i>Art. 50a Abs. 1</i> Es sollte nicht nur bezahlte Tage für die Ausübung eines öffentlichen Amtes innerhalb des Kantons, sondern auch in anderen Kantonen geben. Zudem gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche ausserhalb des Kantons wohnen und dort ein öffentliches Amt ausüben. Im Sinne der Gleichbehandlung sollen auch diese fünf bezahlte Tage erhalten. Dies wäre ein wichtiger Anreiz für Milizarbeit und erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers. Zudem hat der Kanton auch eine Vorbildfunktion. <i>Art. 56 Abs. 1</i> Die kantonale Verwaltung soll an mindestens zwei halben Tagen geschlossen bleiben. Dies, weil es vor allem Abteilungen mit regem Kundenverkehr (persönlich, Telefon) verunmöglicht ist, konzentriert ohne Störung zu arbeiten oder Besprechungen im Team oder Sitzungen zu machen. Wenn dann eine Sitzung oder Besprechung gemacht wird, ist der Schalter auch faktisch geschlossen. Selbstverständlich sind auch für Kundinnen und Kunden während diesen geschlossenen Zeiten Besprechungen möglich, sofern sie vorher abgemacht werden. Mit dem Aufkommen des E-Government werden künftig immer mehr Schaltergänge nicht mehr notwendig sein. Man kann nicht mit E-Government, welches sehr begrüßenswert ist, etwas Zusätzliches machen und nichts weglassen. Zudem wird das Homeoffice bleiben. Auch sind lange Öffnungszeiten nur vermeintlich kundenfreundlich: Oft muss z.B. wegen einer Besprechung oder eines auswärtigen Einsatzes und ähnlichem das Büro geschlossen werden. Dann steht die Kundin oder der	Mit der heutigen Regelung soll das Milizsystem im Kanton gestärkt werden. Im Falle von ausserkantonalen Mandaten kann in individueller Beurteilung des Einzelfalls nach Art. 50 Abs. 3 StKB PeV ein Urlaub gewährt werden. Die Standeskommission erachtet einen guten Service public der Verwaltung für zentral. Eine Schliessung für gewisse Zeiten lehnt sie ab. Sie möchte vorderhand keinen Abbau bei der physischen Erreichbarkeit vornehmen.
--	--	--

	Kunde vor geschlossenen Türen, was sie oder ihn ärgert. So könnten externe Einsätze und dergleichen auf die geschlossenen Halbtage geplant werden. Während die Verwaltung geschlossen ist, werden auch externe Telefone nicht entgegengenommen und die Kundin oder der Kunde kommt auf den Anrufbeantworter. Es ist einerseits schwierig nachzuvollziehen, wenn vor allem seitens Grosser Rat das Personalwachstum kritisiert wird, aber andererseits die Standeskommission sich in diesem Thema nicht bewegen möchte. Die langen Öffnungszeiten sind höchst ineffizient und erziehen die Kundin oder den Kunden, dass sie oder er jederzeit kommen kann und dann alle Alles fallen lassen müssen für diesen spontanen Besuch. Den Kundinnen und Kunden soll vermittelt werden, dass es für Besuche, welche nicht 0815-Fälle sind, einen Termin braucht, wie dies bei Banken, Versicherungen usw. auch der Fall ist. Dazu kommt, dass sämtliche Ämter eher klein sind und es sehr schwierig ist, solch lange Öffnungszeiten zu gewährleisten. Nicht zu vergessen ist das Thema Sicherheit. Für grössere Ämter sind solche Öffnungszeiten weniger ein Problem, weil auch mehr Personal vorhanden ist. Zudem soll ergänzt werden, dass die Standeskommission den Schalterschluss vor Feiertagen um 16.00 Uhr festlegt, wie dies bei anderen Verwaltungen auch der Fall ist. Der frühere Schluss hat sich auch beim Gewerbe und bei andere Betrieben «eingebürgert». Zudem schliesst auch die Post früher und diese Stunde bis 17.00 Uhr bringt nichts, ausser Kosten, Unverständnis und Ärger für das Personal.	Dieses Anliegen wird zu einem späteren Zeitpunkt separat geprüft.
--	---	--

	<i>Art. 56 Abs. 2</i> Es müsste im Sinne der Gleichbehandlung auch noch das Grundbuch- und Erbschaftsamt, die Ratskanzlei, das Landesarchiv, die Gerichtskanzlei, die Steuerverwaltung, die KESB, das Sozialamt, das Bau- und Umweltdepartement sowie die Landesbuchhaltung dazu genommen werden, da diese auch Laufkundschaft haben. <i>Art. 56 Abs. 3</i> Ein richtiger Schritt ist die Aufhebung der zusätzlichen Stunde, welche die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher bestimmen kann. Diese hat in den letzten paar Jahren überhaupt nichts gebracht ausser Koordinationsaufwand. Fast alle Angestellten sind sowieso bereits vorher am Arbeitsplatz. Sämtliche Ämterstellen machen selbstverständlich auf Voranmeldung auch Termine ausserhalb der Öffnungszeiten ab. Allgemeine Bemerkungen zur Revision des StKB zur Personalverordnung Betreffend Erwähnung weiblicher Funktionen, wie bei den allgemeinen Bemerkungen zur PeV. In diesem Erlass wird plötzlich wieder von Departementsvorstehenden geschrieben.	Eine Regelung der Schalteröffnungszeiten drängt sich dort auf, wo viel Laufkundschaft besteht. Die in Art. 56 StKB PeV genannten Ämterstellen gehören dazu. Dass in anderen Ämtern ebenfalls spontane Besuche vorkommen, sollte nicht zum Anlass genommen werden, plötzlich für alle die Öffnungszeiten von Art. 56 Abs. 1 StKB PeV zu verlangen. Siehe Bemerkung zur Personalverordnung.
--	--	---