


Vernehmlassung Personalgesetz, Teilrevision 2016
Bericht über die Auswertung

Vorbemerkungen	<p>Die Auswertung enthält ausgewählte Auszüge aus den Stellungnahmen, welche auf besondere Anliegen oder Problemstellungen hinweisen.</p> <p>In dieser Auswertung werden nicht alle aufgeführten Stellungnahmen einzeln kommentiert. Grundsätzliche Kommentare sind in der folgenden Rubrik "Kernpunkte" aufgeführt.</p> <p>Um Wiederholungen zu vermeiden, werden Einzelthemen an einer relevanten Stelle kommentiert.</p> <p>Alle Stellungnahmen sind in einem separaten Dokument zusammengefasst, damit der Originaltext und inhaltlich alle Aspekte verfügbar sind.</p>
Allgemeines	<p>Gemeinden</p> <p>Die meisten Gemeinden schliessen sich der Stellungnahme der Gemeindepräsidenten Konferenz (GPK) an. Ergänzende Stellungnahmen aus den Gemeinden sowie seitens der Gemeindeschreiberkonferenz (GSK) werden an entsprechender Stelle kommentiert.</p> <p>GPK: Betroffenheit der Gemeinden</p> <p>Da verschiedene Gemeinden das Personalrecht des Kantons ganz oder teilweise auch für die Angestellten der Gemeinde anwenden, kann dies verschiedentlich einen Handlungsbedarf auslösen. Aufgrund des Gleichbehandlungsgebots können die neuen Anstellungsbedingungen des Kantons im Sinne von "Vergleichsbedingungen" indirekte Auswirkungen auf Anstellungsfragen der Gemeinden, insbesondere auch auf die Anstellungsverordnung (AVO) für die Lehrenden der Volksschule. Aus diesem Grund ist eine Anpassung der Anstellungsverordnung für Lehrende der Volksschule an die Bestimmungen des Personalgesetzes und die Besoldungsverordnung durch die Gemeinden zu prüfen und das entsprechende Gesetzgebungsverfahren einzuleiten.</p> <p>GSK: Unterschiedliche Anstellungsbedingungen - kontroverse Diskussionen</p> <p>Die fortschrittliche Personalpolitik des Kantons Appenzell Ausserrhoden wird unterstützt. Personalrechtliche Fragen führen in der</p>

	<p>Gemeindeschreiberkonferenz oft zu kontroversen Diskussionen. Dies einerseits aufgrund unterschiedlicher Anstellungsbedingungen (Gemeinden mit Unterstellung unter das kantonale Personalrecht und solche mit eigenen Bestimmungen), andererseits wird die personelle und organisatorische Leitung der Gemeindeverwaltungen unterschiedlich wahrgenommen, was zu unterschiedlichen Beurteilungen von personalrechtlichen Fragestellungen führt. Anzustreben wäre eine Gleichbehandlung aller Angestellte, die nach kantonalem Recht angestellt sind. Dabei sind die Lehrpersonen der Volksschule zu berücksichtigen.</p>
	<p>Parteien, Wirtschaftsverbände und Sozialpartner</p> <p>Der Handlungsbedarf für die Teilrevision ist allgemein unbestritten und die Stellungnahmen bewegen sich weitgehend entlang sowohl der partei- als auch der verbandspolitischen Linien. Entsprechend werden die Ausgestaltung des Vaterschaftsurlaub oder der zusätzliche Freitag befürwortet oder mit Vorbehalten kritisch hinterfragt. Weitere Themen, welche im Zentrum des Interesses liegen sind die Gleichbehandlung der Angestellten (insbesondere Lehrpersonen der Volksschule), das Verhältnis zwischen den personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons und jenen der selbständigen Anstalten und Betriebe sowie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle. Für die weitere politische Diskussion werden regionale und nationale Vergleichsdaten zu einzelnen Themen sowie Begriffspräzisierungen als hilfreich erachtet.</p>
Kernpunkte	<p>PG Art. 2 Geltungsbereich</p> <p>PG Art. 8 Zuständigkeiten Arbeitgeber – im Allgemeinen</p> <p>PG Art. 9 Arbeitgeber – im Besonderen</p> <p>PG Art. 12 Personalamt</p> <p>PG Art. 19 Ordentliche Pensionierung</p> <p>PG Art. 20 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>PG Art. 21 Einvernehmliche Aufhebung</p> <p>PG Art. 34 Bestimmung des Lohnes</p> <p>PG Art. 52 Feiertage und Freitage</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub</p> <p>PG Art. 60 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle</p> <p>PG Art. 70 Rechtsschutz öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse</p>
	<p>BVO Art. 8 Abs. 4 Allgemeines zu Abgeltungen</p> <p>BVO Art. 18 Lohnbestimmungen für Lehrende an kantonalen Schulen</p> <p>BVO Art. 19 Lohnbestimmung für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik</p>



Appenzell Ausserrhoden

Teilnehmende	Stellungnahmen	Kommentare / Bemerkungen
Gemeinden		
Bühler	<p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub 5 Tage anstelle von 10 Tagen. Diese sind jedoch unmittelbar vor oder nach dem Geburtstermin zu beziehen.</p> <p>BVO Art. 19 Lohnbestimmungen für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik Hier sei die Verordnung über die Anstellung der Lehrenden zu integrieren.</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird jedoch festgehalten und im erläuternden Bericht präzisiert.</p> <p>Dies ist nicht Gegenstand der Teilrevision Personalrecht. Hierzu ist eine Anpassung der Anstellungsverordnung Volksschule (AVV) durch den Kantonsrat erforderlich.</p>
Gais	Befürwortet Teilrevision PG und BVO ohne Anmerkungen.	
Grub	Übereinstimmung mit Stellungnahme der GPK.	
Heiden	Verzicht auf eigene Stellungnahme. Schliesst sich der Stellungnahme der GPK an.	
Herisau	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Hundwil	Übereinstimmung mit Stellungnahme der GPK.	
Lutzenberg	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Rehetobel	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Reute	Verzicht auf Stellungnahme	
Schönengrund	Verzicht auf eigene Stellungnahme. Schliesst sich der Stellungnahme der GPK an	
Schwellbrunn	<p>PG Art. 21 Abs. 2 Einvernehmliche Aufhebung Der Gemeinderat kann die Einführung einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung nicht nachvollziehen und beantragt Streichung dieser Bestimmung. Falls an der Bestimmung festgehalten werden soll, ist sie zumindest auf Verordnungsstufe so einzuschränken, damit keine Entschädigungen an Personen ausgerichtet werden können, bei welchen das Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden der</p>	<p>Würde geprüft. An der ursprünglichen Version wird unter Verweis auf den Kommentar festgehalten (Auskauf einer veränderten Kündigungsfrist).</p>

	<p>angestellten Person aufgelöst wird. So schliesst auch der Bund in seiner Gesetzgebung aus, dass unter anderem bei Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, eine Entschädigung ausgerichtet werden kann (vgl. Art. 78 Abs. 3 lit. c der Bundespersonalverordnung (SR 172.220.111.3; BPV) i.V.m. Art. 31 Abs. 1 lit. a der BPV und Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes (SR 172.220.1). Weiter ist die Rückzahlung zu regeln, falls Personen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ein anderes Arbeitsverhältnis beim Kanton antreten. Schliesslich ist der Umfang der Entschädigung an die tatsächliche Kündigungsfrist zu knüpfen (drei Monate bei Angestellten und sechs bei Kaderangestellten).</p>	
Speicher	<p>Verzicht auf eigene Stellungnahme. Schliesst sich der Stellungnahme der GPK an.</p>	
Stein	<p>PG Art. 20 Vorzeitige Pensionierung Der Gemeinderat hat seine Zweifel, ob diese Regelung im Gesetz tatsächlich nicht mehr notwendig ist, da das Reglement dem Gesetz unterstellt ist. Das Einverständnis des Arbeitgebers für die vorzeitige Pensionierung soll nach wie vor notwendig sein.</p> <p>PG Art. 62 Überstunden Wenn diese Bestimmung für Kaderpositionen nicht im Gesetz geregelt ist, muss zwingend im Arbeitsvertrag eine entsprechende Position berücksichtigt werden.</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten.</p> <p>Eine Änderung ist mit Verweis auf den Kommentar nicht vorgesehen.</p>
Teufen	<p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub Die Schulkommission ist der Meinung, für die Lehrpersonen im Kanton solle dieselbe Regelung gelten wie für die Angestellten der kantonalen Verwaltung. Eine Aufnahme der für die Verwaltung getroffenen Regelung in die AVV soll angestrebt werden.</p>	<p>Ob der Vaterschaftsurlaub auch für Lehrende an der Volksschule eingeführt werden soll, ist durch die Gemeinden zu beantragen und muss über eine Änderung der AVV durch den Kantonsrat beschlossen werden.</p>

Trogen	Übereinstimmung mit Stellungnahme der GPK.	
Urnäsch	<p>PG Art. 48 Abs. 1 Leistungen im Todesfall</p> <p>Antrag: einfügen „an die hinterbliebene Lebenspartnerin oder an den hinterbliebenen Lebenspartner, sofern in den letzten fünf Jahren bis zum Tod eine ununterbrochene Lebensgemeinschaft besteht“.</p>	<p>Einen gesetzlichen Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente gibt es für Konkubinatspartner nicht. Die Pensionskassen dürfen aber freiwillig Todesfallleistungen ausrichten, wie dies bei der Pensionskasse AR der Fall ist (vgl. Art. 16 des Vorsorgereglements).</p>
Wald	Schliesst sich vollumfänglich der Stellungnahme der Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden an.	
Waldstatt	<p>PG Art. 52 Abs. 4 Feiertage und Freitage</p> <p>Dies kommt einer verdeckten Lohnerhöhung gleich. Im Zuge des Sparprogramms sollte dieser Absatz weggelassen werden. Damit „Brücken“ gemacht werden können, wäre die Ermöglichung von Soll-Jahresarbeitszeiten eine Variante.</p> <p>PG Art. 54 a Vaterschaftsurlaub</p> <p>Es ist begrüssenswert, dass der Kanton als Arbeitgeber die Familien unterstützt und gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle einnehmen möchte. Der Kanton zeigt bereits beim Mutterschaftsurlaub seine soziale Seite. Beim Mutterschaftsurlaub wird die gesetzliche Mindestdauer um 14 Tage überschritten. Der Gemeinderat vertritt die Meinung, dass der Sozialstaat nicht noch mehr aufgebaut werden sollte, da unsere Nachkommen die Kosten zu decken haben. In der heutigen Zeit soll man die Freiheit haben, den Elternschaftsurlaub selber einzuteilen. Ein möglicher Weg wäre, dass die 16 Wochen Mutterschaftsurlaub für beide gelten sollen und jedes Paar selber entscheiden kann, wer wie viele Wochen von diesem Urlaub bei seinem Arbeitgeber geltend macht. Logischerweise müsste jeweils das Gespräch mit dem zweiten Arbeitgeber gesucht werden, wenn nicht beide Elternteile denselben</p>	<p>Eine Änderung ist mit Verweis auf die erforderliche Flexibilität in schwierigen Situationen nicht vorgesehen. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft ist eine solche Flexibilität ohne gesetzliche Grundlage nicht möglich.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen. Dies wird im erläuternden Bericht näher präzisiert.</p>

	<p>haben.</p> <p>Ansonsten vertritt der Gemeinderat die Meinung, dass 10 Tage Vaterschaftsurlaub zu viel sind. Sechs Tage (einen für die Geburt und fünf für die Familie) wären ausreichend und immer noch fortschrittlich. Die Befristung auf ein Jahr (Verwirkungsfrist) erachtet der Gemeinderat als sinnvoll.</p> <p>In die Überlegungen ebenfalls mit einbeziehen sollte man auch die gleichgeschlechtlichen Partnerschaften.</p>	
Walzenhausen	Schliesst sich der Stellungnahme der GPK an.	
Wolfhalden	Schliesst sich der Stellungnahme der GPK an.	
Gemeindepräsidenten Konferenz AR (GPK)	<p>PG Art. 19 Ordentliche Pensionierung</p> <p>Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen für alle Arbeitnehmenden bis zum 70. Altersjahr, verlängern zu können, wird positiv beurteilt. Da Abs. 3 (generelle Regelung) gegenüber Abs. 2 (Lehrende) die allgemeine Regelung wiedergibt, sind die Absätze in der Reihenfolge zu tauschen, damit keine Missverständnisse entstehen (Abs. 3 gilt für alle, nicht nur für Lehrende).</p> <p>PG Art. 34 Bestimmung des Lohnes</p> <p>Gemäss Abs. 5 kann in begründeten Fällen vom Maximallohn gemäss Abs. 3 abgewichen werden. Nach Art. 6 Abs. 2 der Besoldungsverordnung liegt der Zuschlag bei maximal 10 %. Diese Regelung gilt nicht automatisch auch für die selbständigen Anstalten und Betriebe wie z.B. den Spitalverbund. Die Möglichkeit, abweichende Entschädigungen ausrichten zu können, wird nicht in Frage gestellt. Um Missbräuchen vorzubeugen, ist aber die Definition einer Obergrenze auch bei "Spezialisten" zu verlangen.</p> <p>PG Art. 35 Anpassung des Lohnes</p> <p>Nach Abs. 2 entscheidet der Regierungsrat über generelle</p>	<p>Wurde angepasst.</p> <p>Wurde geprüft. Auch bei den selbständigen Unternehmen wird es für Spezialistenfunktionen im Rahmen des unternehmerischen Spielraums Lohnbänder geben. Durch den Genehmigungsvorbehalt seitens des Regierungsrates können Missbräuche verhindert werden. Eine Änderung ist daher nicht vorgesehen.</p> <p>Wurde geprüft. Keine Änderung vorgesehen, da grundsätzlich eine Informationspflicht besteht und die</p>

	<p>Lohnanpassungen und nach Abs. 3 die Anstellungsbehörde über individuelle Lohnanpassungen. Da sich die Gemeinden an den prozentualen Lohnanpassungen des Kantons orientieren, ist es hilfreich wenn der Prozentsatz für die generelle Lohnanpassung und der Anteil davon für individuelle Lohnanpassungen transparent sind.</p> <p>PG Art. 47 Dienstaltersgeschenk Unter Abs. 2 wird eine Unterscheidung zwischen Lehrenden und anderen Mitarbeitenden gemacht. Wie einleitend ausgeführt, ist eine Gleichbehandlung aller zu prüfen.</p> <p>PG Art 52 Feiertage und Freitage Nach Abs. 4 kann bei besonderen Umständen ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden. Aufgrund der Begründung im Kommentar ist die Bestimmung kaum differenziert umsetzbar bzw. läuft auf eine generelle, indirekte Lohnerhöhung hinaus. Unter dem Aspekt, dass die Angestellten bereits 1 Woche mehr Ferien erhalten (5 bzw. 6 Wochen), als dies in der Privatwirtschaft nach wie vor in vielen Branchen üblich ist, ist diese zusätzliche Regelung sehr grosszügig. Individuelle Leistungen und Zusatzbelastungen sollen abgegolten werden (können). Dazu sieht das Gesetz z.B. die individuelle Anerkennung vor.</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub Es wird seitens der Gemeindepräsidien anerkannt, dass ein Vaterschaftsurlaub ein positiver Ansatz / Anreiz darstellen kann, um Familien in Appenzell A.Rh. zu fördern. Dies entspricht grundsätzlich den kantonalen Zielen, die man seit Jahren verfolgt (z.B. Regierungsprogramm). Das geltende Personalrecht im Kanton wird aber bereits als familienfreundlich eingestuft, insbesondere bezüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ferienregelung (5 Wochen anstatt 4 Wochen), - Mutterschaftsurlaub (112 Tage anstatt 98 Tage), 	<p>Gemeinden grundsätzlich über diese Informationen verfügen sollen.</p> <p>Eine Anpassung ist nicht vorgesehen. Die aktuelle Bestimmung für Lehrende ist nicht Gegenstand der Teilrevision. Dies hat über das zuständige Departement zu erfolgen.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da der zusätzliche Freitag nicht zur Regel werden, sondern nur in Ausnahmesituationen gewährt werden soll. Die Argumente sind nicht nachvollziehbar, da die genannten „Errungenschaften“ bei der Einführung des Personalgesetzes aufgrund der Globalbilanz gewährt worden sind.</p> <p>Wurde geprüft. Im erläuternden Bericht wird näher präzisiert, weshalb eine Änderung nicht vorgesehen ist. Den oft zitierten Mehrkosten steht letztlich ein deutlicher Mehrwert gegenüber.</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - ausserfamiliäre Kinderbetreuung nach Art. 11 Besoldungsverordnung, - Abzug der ausserfamiliären Kinderbetreuungskosten bei den Steuern. <p>Die Frage der Kostenneutralität wird zumindest kritisch hinterfragt. Insbesondere im Bereich der Lehrerschaft wird das Fehlen nicht einfach kompensiert werden können, sondern es müssen Ersatzlehrende angestellt werden. Bezüglich der positiven Absicht, den Vätern eine stärkere Beteiligung an der Familie zu ermöglichen, gibt es aber allenfalls noch Alternativen / Varianten, die mehrheitsfähiger wären:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub aufzuteilen, bzw. den das gesetzliche Minimum von 98 Tagen überschüssende Teil (14 Tage) als Vaterschaftsurlaub zu beziehen; - arbeitnehmerfreundliche Handhabung von flexiblen / reduzierten Arbeitszeiten im Falle der Vaterschaft; - arbeitnehmerfreundliche Handhabung der Regelung zum unbezahlten Urlaub im Falle der Vaterschaft; - Einbezug / Anrechnung der 5. Ferienwoche in einen Vaterschaftsurlaub. <p>Auch die Ausgestaltung der neu vorgeschlagenen Regelung ist allenfalls zu hinterfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ist die Bezugspflicht innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes zweckmässig oder wäre eine längere Bezugsdauer sachgerechter? (Notwendigkeit der Präsenz des Vaters ist allenfalls in einer anderen Phase wichtiger) - Kann der Bezug des Vaterschaftsurlaubs in einzelne Bezugstage aufgeteilt werden? <p>PG Art. 70 Rechtsschutz öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Gemäss Abs. 1 sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren zu lösen. Dies wird im Sinne der</p>	<p>Dies ist nicht Gegenstand der Teilrevision Personalrecht. Hierzu ist eine Anpassung der Anstellungsverordnung Volksschule (AVV) durch den</p>
--	--	--

	<p>Gleichbehandlung auch für Lehrende als zweckmässig erachtet.</p> <p>BVO Art. 8 Allgemeines zu Abgeltungen Abs. 4, welcher unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung aufgenommen wird, führt allenfalls auch zu einem Handlungsbedarf bei einzelnen Gemeinden (Frage der Nachschusspflicht).</p> <p>BVO Art. 18 Lohnbestimmungen für Lehrende an kantonalen Schulen Im Sinne der Gleichbehandlung sollte eine Unterstellung der Lehrenden an den Volksschulen geprüft werden (vgl. auch vorstehend).</p>	<p>Kantonsrat erforderlich.</p> <p>Dies war bisher in Art. 44 Abs. 1 PG geregelt. Die Auswirkungen, welche von der Anpassung dieser Bestimmung ausgehen kann, kann an dieser Stelle nicht kommentiert werden.</p> <p>Eine solche Unterstellung der Lehrenden an der Volksschule ist durch die Gemeinden zu beurteilen und zu beantragen (vgl. vorstehenden Kommentar zu Art. 70).</p>
<p>Gemeindeschreiberkonferenz (GSK)</p>	<p>PG Art. 10 Abs. 1 lit. a Wahlbefugnisse Kantonsrat Die Wahl des Ratsschreibers bzw. Leiter Kanzleidienste durch den Kantonsrat ist aufgrund der Erfahrung fraglich. Antrag: streichen „des Ratsschreibers oder der Ratschreiberin“. Ergänzen unter Art. 9 Abs. 1: Die Wahl des Ratsschreibers oder der Ratschreiberin durch den Regierungsrat.</p> <p>PG Art. 12 Personalamt Abs. 3: Das Personalamt überprüft periodisch, ob die Grundsätze und Ziele der Personalpolitik umgesetzt werden und erstattet dem Regierungsrat Bericht. Antrag: Das Personalamt überprüft periodisch <u>unter Beizug einer externen Fachstelle</u> ob die Grundsätze und Ziele der <u>Umsetzung und die Weiterentwicklung</u> der Personalpolitik sowie das <u>Gesundheitsmanagment gemäss den Zielen erfolgen</u> und erstattet dem Regierungsrat Bericht.</p> <p>PG Art. 34 Bestimmung des Lohnes Gemäss Abs. 5 kann in begründeten Fällen vom Maximallohn gemäss</p>	<p>Ist nicht Gegenstand der Teilrevision Personalrecht, da dies in der Kantonsverfassung vorgegeben ist.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, in der gängigen Praxis funktioniert die Berichtserstattung und wird künftig Teil des Regierungscontrollings sein. Zudem überprüft die Finanzkontrolle, als unabhängige Instanz, regelmässig die Personalprozesse.</p> <p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p>

Abs. 3 abgewichen werden. Nach Art. 6 Abs. 2 der Besoldungsverordnung liegt der Zuschlag bei maximal 10 %. Diese Regelung gilt nicht automatisch auch für die selbständigen Anstalten und Betriebe wie z.B. den Spitalverbund. Bei Bedarf sollten abweichende Entschädigungen ausgerichtet zu können. Um Missbräuchen vorzubeugen, ist aber die Definition einer Obergrenze auch bei "Spezialisten" zu verlangen. Antrag: Es ist auch für die Abweichung vom Maximallohn für "Spezialisten" von selbständigen Anstalten und Betrieben eine maximale Obergrenze zu definieren.

PG Art. 35 Anpassung des Lohnes

Nach Abs. 2 entscheidet der Regierungsrat über generelle Lohnanpassungen und nach Abs. 3 die Anstellungsbehörde über individuelle Lohnanpassungen. Da sich die Gemeinden an den prozentualen Lohnanpassungen des Kantons orientieren, ist es hilfreich wenn der Prozentsatz für die generelle Lohnanpassung und der Anteil davon für individuelle Lohnanpassungen transparent sind.

Antrag: Der Prozentansatz für generelle und individuelle Lohnanpassungen ist separat festzulegen und zu kommunizieren.

PG Art. 52 Abs. 4 Feiertage und Freitage

Nach Abs. 4 kann bei besonderen Umständen ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden. Aufgrund der Begründung im Kommentar läuft dies auf eine generelle, versteckte Lohnerhöhung hinaus. Unter dem Aspekt, dass die Angestellten bereits 1 Woche mehr Ferien erhalten (5 bzw. 6 Wochen), als dies in den meisten Gemeinden sowie in der Privatwirtschaft üblich ist, ist diese zusätzliche Regelung zu grosszügig. Ein allfälliger zusätzlicher Brückenbildungstag ist nicht arbeitsfrei sondern ist mit Überzeit zu kompensieren.

Antrag: Der Arbeitgeber kann im Zusammenhang mit der

Siehe Kommentar bei der GPK.

Siehe Kommentar bei der GPK.

	<p>Feiertagsregelung pro Jahr einen zusätzlichen Freitag (Brückbildungstag) genehmigen. Dieser ist mit Überzeit zu kompensieren.</p> <p>PG Art. 56 Abs. 1 Förderung der Angestellten</p> <p>Die aufgeführten Kompetenzen (Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen) sind unvollständig! Der Artikel ist zu ergänzen mit Methoden- und Führungskompetenzen.</p> <p>Antrag: Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst-, Sozial-, <u>Methoden- und Führungskompetenz</u> der Angestellten.</p> <p>PG Art. 64a Gesundheits- und Case-Management</p> <p>Abs. 1-3: Dieser neue Artikel wird unterstützt. Eine Regelung betreffend Überprüfung der Wirksamkeit, evtl. unter Beizug einer externen Fachstelle, fehlt.</p> <p>Antrag: Einschub Abs. 4: Die Wirksamkeit ist regelmäss zu prüfen und dem Regierungsrat Bericht zu erstatten.</p>	<p>Wurde sinngemäss angepasst.</p> <p>Siehe Kommentar bei Art. 12 PG.</p>
Gerichte		
Obergericht	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Kantonsgericht	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Parteien		
CVP AR	<p>PG Art. 2 Geltungsbereich</p> <p>Abs. 1bis ist neu, zwar sehr wichtig, lässt aber gleichzeitig gewisse Fragen offen. Es sind zudem klare Widersprüche feststellbar. So hält der erläuternde Bericht vom 14. August 2015 zur Vernehmlassungsvorlage PG (im Folgenden eB PG), Seite 15, wörtlich fest. „Bei selbständigen Anstalten ist das anwendbare Personalrecht im Spezialgesetz geregelt“. Dies ist eine klare, eindeutige und verbindliche Aussage, ohne jegliches wenn und aber, die aber schon zwei Sätze später relativiert wird. „Sofern</p>	<p>Wurde zur Kenntnis genommen. Im erläuternden Bericht wurden die offenen Fragen überprüft und präzisiert.</p>



im Spezialgesetz keine entsprechenden Bestimmungen enthalten sind, gilt automatisch das Personalgesetz“. Bezieht sich der Begriff „besondere Regelung“ in Abs. 1bis auf eine staatliche Bestimmung, also eine Regelung in einem kantonalen Erlass, oder allenfalls auf eine Ausführungsvorschrift, welche von der betreffenden selbständigen Anstalt erlassen wird? Diese wichtige Frage bleibt offen. Abs. 1bis gibt den selbständigen Anstalten und Betrieben die Möglichkeit, besondere Regelungen zu treffen. „Dabei sind die Rahmenbedingungen des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung in jedem Fall zu berücksichtigen“ (eB PG, Seite 15). Dazu stellen sich zwei Fragen.

- Warum sind dabei die Rahmenbedingungen des PG und der BVO zwingend zu berücksichtigen?
- Und was bedeutet in diesem Zusammenhang der Begriff „Rahmenbedingungen“?

Da immer mehr Aufgaben an selbständige Anstalten und Betriebe (Spitalverbund, AR Informatik AG, usw.) übertragen werden, ist dieser neue Abs. 1bis von zentraler Bedeutung. Die hier ausformulierten offenen Fragen sind zu klären. Dies gilt umso mehr als der Regierungsrat die Organisationsautonomie der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Unternehmen stärken und damit ihre unternehmerischen Freiheiten stärken will (vgl. eB PG, Seite 22). Es ist damit ihnen überlassen, „in welchen Bereichen sie abweichende Bestimmungen vom kantonalen Personalrecht wollen“ (eB PG, Seite 23). Diese Formulierung lässt es also zu, dass diese Anstalten und Unternehmen in allen Bereichen vom kantonalen Personalrecht abweichen. Und der Regierungsrat setzt sich in einen klaren Widerspruch, wenn er gleichzeitig fordert, dass sie die Rahmenbedingungen des PG und der BV in jedem Fall beachten müssen (vgl. eB PG, Seite 15). Hier sind

	<p>klärende Worte unabdingbar.</p> <p>PG Art. 46 Anerkennungsprämie Wir gestatten uns eine Bemerkung zum eB PG, Seite 19. Dort wird wörtlich festgehalten: „Es bedarf im PG einer neuen allgemeinen Regelung, welche die Möglichkeit für Anerkennungsprämien für die Angestellten des Kantons sowie der selbständigen Anstalten und Betriebe statuiert“. Ist diese Formulierung richtig? Wäre es nicht sinnvoll und systematisch richtig, wenn es den selbständigen Anstalten und Betrieben überlassen würde, über eine mögliche Anerkennungsprämie und deren konkrete Ausgestaltung eigenständig zu legiferieren? Und im Übrigen gelten hier unsere kritischen Bemerkungen zu Art. 2 PG „Geltungsbereich“ sinngemäss.</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub Hier betritt der Kanton Neuland, das schon kurz nach der Einleitung des Vernehmlassungsverfahrens zu heftigen Reaktionen seitens gewisser Wirtschaftsverbände geführt hat. Leider hat es der Regierungsrat unterlassen, diesen doch weitgehenden Schritt entsprechend gründlich und umfassend zu begründen. In der Vernehmlassungsdokumentation fehlt jeglicher vergleichende Hinweis auf aktuelle Regelungen beim Bund, bei anderen Kantonen oder Gemeinden sowie in der Privatwirtschaft. Dieses Manko öffnet spekulativen und vorschnellen Schlussfolgerungen sowie allfälligen Missverständnissen Tür und Tor. Die an sich begrüssenswerte Idee eines 10-tägigen Vaterschaftsurlaubs hätte einen besseren Start verdient.</p> <p>PG Art. 68 Abs. 1 Datenschutz und Datenbearbeitung Abs. 1 ist etwas unklar formuliert. Zudem ist nur schwer verständlich, was es heisst, ein Arbeitsverhältnis durchzuführen. Wir schlagen eine</p>	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da das PG sowie die BVO weiterhin den normativen Rahmen vorgeben für Regularien der selbständigen Unternehmen. Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung solcher Regularien sind gegeben, unterliegen jedoch dem Genehmigungsvorbehalt durch den Regierungsrat.</p> <p>Wurde geprüft und im erläuternden Bericht berücksichtigt.</p> <p>Die Bestimmung wurde überarbeitet.</p>
--	--	--

	<p>redaktionelle Neufassung wie folgt vor:</p> <p>Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten, soweit sie für die Begründung, Bewirtschaftung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung.</p>	
SVP AR	<p>PG Art. 21, Abs 2 – Einvernehmliche Aufhebung</p> <p>Die Höhe der Abfindung hat sich auch nach der jeweiligen Kündigungsfrist zu richten. Neue Formulierung: Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung ist möglich. Diese richtet sich nach der vertraglichen Kündigungsfrist, höchstens aber 6 Monatslöhne.</p> <p>PG Art. 35 - Anpassung des Lohnes</p> <p>Gemäss neuem Finanzhaushaltsgesetz kann seitens Kantonsrat nur noch via Voranschlag und der Gesamtlohnsumme Einfluss genommen werden. Hier erwartet die SVP auch in Zukunft eine transparente Informationspolitik von Seiten des Regierungsrates und ein Ausweisen der Lohnerhöhungen inkl. Aufspaltung zwischen „individuell“ und „generell“.</p> <p>PG Art. 47 – Dienstaltersgeschenk</p> <p>Ein Dienstaltersgeschenk sehen wir als Wertschätzung an verdiente Mitarbeiter. Die Treue gilt es auch in Zukunft in Form von persönlicher Anerkennung, und einem Geschenk zu belohnen. Anstatt einer Auswahl zwischen Lohn und Ferien wäre ein ausschliesslicher Ferienbezug zu Diskutieren.</p> <p>PG Art. 52, Abs 4 – Feiertage und Freitage</p> <p>Die bereits ohnehin grosszügige Ferienregelung sollte aus Sicht der SVP nicht noch mit der Möglichkeit für den Bezug von arbeitsfreien Tagen überladen werden. Wir sehen darum keinen Grund, bis zu zwei</p>	<p>Siehe Kommentar bei der Gemeinde Schwellbrunn.</p> <p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da sich die bestehende Bestimmung in der Praxis bewährt hat.</p> <p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p>

	<p>Brückentage einzuführen. Zudem erachten wir die „besonderen Umständen“ als zu schwammig formuliert, was bei der Umsetzung resp. einer unterschiedlichen Auslegung für Konflikte sorgen wird.</p> <p>PG Art. 54a – Vaterschaftsurlaub</p> <p>Viele Väter wünschen sich, nach der Geburt die Mutter zu entlasten und eine gewisse Zeit zu Hause zu bleiben. Für die SVP liegt dies aber in der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer. Seitens Arbeitgeber soll aber die Möglichkeit gewährleistet sein, Ferien nach der Geburt unkompliziert beziehen zu können. Für die SVP weckt ein bezahlter Vaterschaftsurlaub Begehrlichkeiten die so nicht Sache des Staates sein sollten. Die angestrebte Lösung ist zudem ungerecht und teuer.</p> <p>BVO Art. 13 – Anerkennungsprämie</p> <p>Ideen, Einsatz und Professionalität soll belohnt werden. Wir schlagen dem Regierungsrat vor, die maximale Prämie auf CHF 5000.00 zu erhöhen. Die Deckelung des Gesamtbetrages verhindert den Missbrauch und eine Verteilung soll nicht per Giesskanne erfolgen müssen.</p>	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen. Im erläuternden Bericht wird zu diesen Argumenten Stellung bezogen.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Anpassung ist nicht vorgesehen.</p>
EDU Appenzellerland	Keine Stellungnahme eingereicht.	
EVP AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
FDP.Die Liberalen	<p>PG Art. 2 Abs. 1^{bis} Geltungsbereich</p> <p>Die Möglichkeit eines Genehmigungsvorbehalts seitens des Regierungsrats wird begrüsst.</p> <p>PG Art. 3 Anwendbares Recht öffentlich-rechtliches</p> <p>Die FDP AR begrüsst die Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse in öffentlich-rechtliche Verhältnisse.</p> <p>PG Art. 8 Zuständigkeiten</p> <p>Sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch die Anstellungsbehörde ausgeübt, sofern keine besondere Regelung besteht. Hier stellt sich die FDP AR die Frage, was genau mit</p>	<p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Diese Bestimmung wurde überarbeitet.</p>

	<p>"besondere Regelung" gemeint ist. Mit dieser Formulierung sind sowohl die selbständigen als auch die unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie die Gerichte des Kantons befugt, die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch eine andere als die Anstellungsbehörde auszuüben. Ist das im Sinn dieses Gesetzes?</p> <p>PG Art. 9 Arbeitgeber - im Besonderen Die FDP AR befürwortet die durch die Neuregelung entstandene Entlastung des Regierungsrats.</p> <p>PG Art. 10 Abs. 1 Arbeitgeber – Angestellte nach Art. 73 lit. c und d KV Gemäss KV 73 Abs. 1 lit. c wählt der Kantonsrat den Ratschreiber oder die Ratschreiberin auf Vorschlag des Regierungsrats. Es ist zu überlegen, ob dieser Zusatz nicht auch ins Gesetz aufgenommen werden müsste. Im Weiteren wird die Leitung des Parlamentsdienstes vom Kantonsrat gewählt, während die übrigen Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers dem Büro des Kantonsrats und/oder dem Präsidium des Kantonsrats und/oder dem Ratschreiber bzw. der Ratschreiberin obliegen. Dies stellt für alle Betroffenen aus Personalführungssicht eine unbefriedigende Situation dar. Die FDP AR regt deshalb an, diese personalrechtlichen Zuständigkeiten hinsichtlich einer entsprechenden Vereinfachung nochmals zu diskutieren.</p> <p>PG Art. 12 Abs. 3 Personalamt Mit Blick auf "weniger Bürokratie" und die oft fragliche Nachhaltigkeit solcher Berichte befürwortet die FDP AR eine Streichung dieses Absatzes.</p> <p>PG Art. 21 Einvernehmliche Aufhebung Die FDP AR regt an zu prüfen, ob hier die dezentrale Entscheidungskompetenz bezüglich Abgangsentschädigungen,</p>	<p>Wurde zur Kenntnis genommen</p> <p>Siehe Kommentar bei der GSK.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da dieses Monitoring ein wichtiges Steuerungsinstrument für den Regierungsrat darstellt.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da die korrekte Umsetzung des Prozesses im Sinne des Kommentars durch das Personalamt sichergestellt wird.</p>
--	---	--

	<p>Austrittsleistungen und Abfindungen richtig ist, oder ob dafür ein Genehmigungsvorbehalt einer noch zu bezeichnenden Stelle angezeigt wäre.</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub</p> <p>In der FDP AR wurde der Vaterschaftsurlaub lange und zuweilen kontrovers diskutiert. Im Grundsatz wird ein Vaterschaftsurlaub begrüsst und ist ein Schritt in die richtige Richtung. Mit Blick auf die KMUs (vgl. Ziff. A.1.) bzw. die Privatwirtschaft sind zehn Tage wohl zu viel. Aufgrund der demografischen Entwicklung beinhaltet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern insbesondere auch die Betreuung von pflegebedürftigen erwachsenen Angehörigen. Eine diesbezügliche Diskussion vermisst die FDP AR in diesem Artikel.</p> <p>BVO Art. 14 Dienstaltersgeschenk</p> <p>Betreffend der Dienstaltersgeschenke war bisher das Finanzamt federführend, da die entsprechenden Abläufe eher technischer Natur sind bzw. durch die EDV gewährleistet sind. Gemäss der Teilrevision soll nun das Personalamt den Lead betreffend Dienstaltersgeschenke übernehmen, was aus dem Gesagten wohl nicht sinnvoll erscheint.</p>	<p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da interne Abläufe nicht auf Gesetzesstufe zu regeln sind.</p>
SP AR	<p>PG Art. 34 Abs. 4 – Bestimmung des Lohnes</p> <p>Absatz 4 soll nicht gestrichen werden. Der Artikel regelt verbindlich, dass der Kanton als Arbeitgeber ausschliessen will, dass seine Angestellten zu Working Poor werden können. Betreffend Lohnobergrenze verweisen wir auf Art. 34 Abs. 5</p> <p>Abs. 5: Die Absicht, bei Fachkräftemangel Besoldungen auszurichten, die den vorgesehenen Rahmen übersteigen, ist verständlich und nachvollziehbar. Aus der Formulierung geht allerdings nicht hervor, ob im Falle einer solchen Neuanstellung bisherige Angestellte mit identischen Aufgaben und Qualifikationen in der Folge ebenfalls höher eingestuft</p>	<p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p>

	<p>werden sollen. Sollte dies nicht der Fall sein, müsste wohl mit erheblichen negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima gerechnet werden.</p> <p>PG Art. 47 Abs. 4 – Dienstaltersgeschenk Ablehnung: Wir finden es nicht richtig, dass Dienstaltersgeschenke während der Kündigungsfrist nicht mehr ausgerichtet werden. Dienstaltersgeschenke werden zu einem klar definierten Zeitpunkt für die geleisteten Dienstjahre gewährt. Die zum Zeitpunkt der vorgesehenen Auszahlung aktuelle Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Gründe für die bevorstehende Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind diesbezüglich irrelevant.</p> <p>PG Art. 48 Abs. 1 lit. a^{bis} – Leistungen im Todesfall Konkubinatspartnerschaften sollen eingetragenen Partnerschaften gleichgestellt werden.</p> <p>PG Art. 54a – Vaterschaftsurlaub Diese fortschrittliche Verbesserung im Bereich Familienfreundlichkeit begrüssen wir ausdrücklich. Wir sind erfreut, dass der Regierungsrat diese Möglichkeit für Väter schafft und mit diesem neuen Schritt Familien in dieser für sie besonders wichtigen Zeit stärkt.</p> <p>PG Art. 60 Abs. 2 – Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle Für die SP AR muss die grundsätzliche Thematik von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf Gesetzesstufe festgehalten sein. Ein auf Jahresarbeitszeit basierendes Modell scheint dabei flexibler und geeigneter, als die Vorgabe von fixen Wochenarbeitszeiten. Es ergeben sich Vorteile für beide Vertragspartner, beispielsweise durch Anpassungen an den unterschiedlichen Arbeitsanfall über das Jahr gesehen; Anpassungen an unterschiedliche familiäre Situationen und ganz besonders Anpassungen in der Zeit vor der Pensionierung. Dank</p>	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da ein Dienstaltersgeschenk die Betriebstreue honorieren soll. Dies ist im Falle einer Kündigung nicht mehr gegeben.</p> <p>Siehe Kommentar bei der Gemeinde Urnäsch.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen. Diverse Arbeitszeitmodelle sind heute schon möglich und werden auf Verordnungsstufe im Rahmen der Umsetzung des Personalleitbildes weiter konkretisiert werden.</p>
--	--	---

	<p>grösserer Flexibilität können Austritte wegen starrer Arbeitszeitmodelle vermieden werden.</p> <p>PG Art. 64a – Gesundheits- und Casemanagement Wir begrüssen die Ergänzungsvorschläge des Regierungsrates und erwarten weitere Auskünfte über die geplante Umsetzung. Es ist wichtig, dass nebst den berechtigten Interessen des Arbeitgebers stets auch der Schutz der persönlichen Daten über die betroffene Person garantiert bleibt.</p> <p>PG Art. 70 – Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Wir begrüssen die vorgeschlagenen Änderungen und finden es richtig, dass zuerst jeweils der interne Weg beschrritten wird. Bei Verhärtung oder Eskalation der Situation sollte aber für alle Beteiligten die Möglichkeit bestehen, eine externe professionelle Person/Stelle ansprechen zu können. Es ist eine externe professionelle Ombudsstelle zu bestimmen, die bei Bedarf nach Absprache mit dem Personalamt kontaktiert werden kann.</p>	<p>Wurde geprüft. Der Datenschutz ist mit Art. 68 PG sichergestellt.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern nicht vorgesehen. Die Abläufe werden auf Verordnungsstufe konkretisiert werden.</p>
GRAL	Keine Stellungnahme eingereicht.	
JFAR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
JSVP AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
JUSO Appenzellerland	Keine Stellungnahme eingereicht.	
JGRAL	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Gruppierung der Parteiunabhängigen (pu)	<p>PG Art. 2 Geltungsbereich Abs. 1^{bis} Präzisierung: Nötige Fremderlasse sollen für ALLE selbständigen Anstalten (wie SVAR, ARI, PK, Assekuranz, AHV, etc.) angepasst werden.</p> <p>Abs. 2 Die PU AR begrüssen die klare Regelung. Art. 2 (neu)</p> <p>PG Art. 6 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik Abs. 1 „Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da dies selbstverständlich ist und zudem im</p>

	<p>verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.“ Die PU AR appellieren, den letzten Punkt nicht ausser Acht zu lassen.</p> <p>PG Art. 8 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers (neu) Kommentar zur Einführung des neuen Begriffs „Anstellungsbehörde“ mit Unterscheidung zum Begriff „Arbeitgeber“ und Präzisierung im Glossar Beil. 3 sind klar verständlich, müssen aber für ALLE selbständigen Anstalten konsequent angepasst werden.</p> <p>PG Art. 10 Wahlbefugnisse Kantonsrat (neu) Abs. 1 a) Streichen: „des Ratschreibers ...“ (siehe Art. 9.1...) Abs. 1 b) Frage: Wer ist Leiter/Leiterin des Parlamentsdienstes? Die PU AR gehen davon aus, dass dies abhängig ist vom zu erschaffenden Kantonsratsgesetz. Bemerkung: In der letzten Zeile müsste (gem. Art. 9b^{bis}) konsequenterweise statt „Ratschreiber“ <i>Leitung der Dienste der Kantonskanzlei</i> stehen.</p> <p>Abs. 4 Streichung des Satzes: „Wird der oder die Angestellte nicht wiedergewählt und hat sie oder er die Funktion während mindestens 4 Jahren ausgeübt, wird eine Austrittsleistung in der Höhe eines halben Jahreslohnes gewährt; Art. 25 Abs. 2 ist anwendbar.“ - Keine goldenen Fallschirme.</p> <p>PG Art. 19 Ordentliche Pensionierung Abs. 3 Die PU AR begrüßen, dass die demographische, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Entwicklung berücksichtigt wird und das Arbeitsverhältnis bis zum 70. Altersjahr verlängert werden kann (analog Pensionskasse AR).</p> <p>PG Art. 27 Formelles Abs. 3 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen</p> <p>PG Art. 28 Missbräuchliche Kündigung Abs. 1 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen</p>	<p>Finanzhaushaltsgesetz (FHG) stipuliert ist.</p> <p>Wurde überprüft und angepasst.</p> <p>Siehe Kommentar bei der GSK.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Wurde geändert.</p> <p>Wurde nicht geändert, weil dies den Arbeitgeber betrifft.</p>
--	--	--

	<p>PG Art. 29 Kündigung zur Unzeit Abs. 1 „Arbeitgeber“ ist durch „Anstellungsbehörde“ zu ersetzen</p> <p>PG Art. 34 Bestimmung des Lohnes Abs. 1: Statt „Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.“ Neu: „Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und der individuellen Qualifikation der Angestellten wie namentlich Ausbildung, Leistung und Erfahrung.“</p> <p>Abs. 2: Statt „Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Neu: „Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung und Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.“</p> <p>PG Art. 35 Anpassung des Lohnes Abs. 2: Kommentar ist hier entscheidend, und deshalb können die PU AR den Änderungen zustimmen</p> <p>PG Art. 47 Dienstaltersgeschenke (bisher) Bemerkung: Diese sind mit $\frac{1}{12}$ Jahreslohn oder 4 Wochen Ferien nach jeweils 10,20,30,40 Dienstjahren sehr grosszügig geregelt (z.B. gegenüber Treueprämie SG: Nach 10 u.15 Jahren $\frac{1}{2}$ und nach 25 J. ein Monatslohn; oder als Ferienbezug wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.)</p> <p>PG Art. 47 Dienstaltersgeschenke (neu) Ganzen Artikel wie folgt ändern: Abs. 1 Angestellte erhalten nach Vollendung des 10., 20., 30. und 40.</p>	<p>Wurde nicht geändert, weil dies den Arbeitgeber betrifft.</p> <p>Wurde geprüft. Änderung ist nicht vorgesehen, da die bestehende Bestimmung korrekt formuliert ist.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Siehe Kommentar bei der SVP.</p>
--	---	--

	<p>Dienstjahres als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk.</p> <p>Abs. 2 Es beträgt nach Vollendung des 10. Dienstjahres entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien oder 1/24 des Jahreslohns.</p> <p>Abs. 3 Es beträgt nach Vollendung des 20., des 30. und des 40. Dienstjahres entweder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien oder 1/12 des Jahreslohns.</p> <p>Abs. 4 Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.</p> <p>Abs. 5 Die vorgesetzte Stelle entscheidet, ob das Dienstaltersgeschenk in Form von Ferien bezogen werden kann, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.</p> <p>Abs. 6 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.</p> <p>PG Art. 54 Urlaub im Besonderen (bisher)</p> <p>Abs. 2: Ergänzung: „Für längere internationale Einsätze kann Angestellten bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden.“</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub (neu)</p> <p>Ganzen Artikel streichen</p> <p>Bemerkung: Die PU AR meinen, dass es nicht an unserem Kanton liege, in Sachen Vaterschaftsurlaub gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle einzunehmen. Dies angesichts der angespannten Finanzsituation und des rekordtiefen Selbstfinanzierungsgrades, wie auch in Anbetracht der bereits grosszügigen Regelung von z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dienstaltersgeschenken (s. Art. 47 PG) b) Ferien von 25 Arbeitstagen bis 50 J., danach 30 Arbeitstage (Art. 49 PG) c) Familien- und betreuungsbezogenen Ereignissen inkl. der (neu) bis zu 2 gewährten Brückentagen (Art. 52 PG – Art. 18 PGV) 	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da unbezahlter Urlaub im Rahmen der Vorgaben grundsätzlich gewährleistet werden kann.</p> <p>Siehe Kommentar bei der GPK.</p>
--	---	---

	<p>d) Bezahltem Urlaub für längere internationale Einsätze (Art. 54 2)</p> <p>e) Aus- und Weiterbildung bis zu 5 bezahlten Arbeitstagen</p> <p>f) Bis zu 10 bezahlten Urlaubstagen für Behördentätigkeit (Art. 65 PG, Art. 34 PGV)</p> <p>g) Sowie der neu auszahlenden Überstunden für Angestellte in Gehaltsklassen 11-15 (Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 PG) – bisher 3 bis 6 h/mtl. inbegriffen (Art. 31 e1 PGV)</p> <p>Die PU AR sind deshalb grossmehrheitlich der Ansicht, Art. 54a sei ersatzlos zu streichen.</p> <p>Falls dies nicht erfolgt, wären Fragen zu klären, wie z.B. wie der Vaterschaftsurlaub bei Adoption (auch von Kindern verschiedenen Alters und Erwachsenen) gehandhabt würde.</p> <p>Eventualiter zu Art. 54 a:</p> <p>PG Art. 54 a Vaterschaftsurlaub (Änderung) „Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen innerhalb von vier Monaten nach der Geburt, wenn er im selben Haushalt mit der Familie lebt“.</p> <p>PG Art. 64 a Gesundheits- und Case-Management Die PU AR begrüßen dieses wichtige Instrument zur Vorsorge und Wiedereingliederung der Angestellten, möchten aber wissen, wieviel das Gesamtpaket kostet.</p> <p>PG Art. 68 Datenschutz und Datenbearbeitung (neu) Abs. 2: Ergänzung: „Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält. Es besteht jederzeit persönliches Einsichtsrecht.“</p> <p>PG Art. 69 Titel fehlt Abs. 2 Ergänzung: Vorgelagert zu a) gibt es noch den schriftlichen</p>	<p>Wurde zur Kenntnis genommen. Eine kostenmässige Konkretisierung ist erst auf Stufe Projekterarbeitung möglich. Allfälligen Kosten steht ein markanter Mehrnutzen gegenüber.</p> <p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da dieser Anspruch bereits nach Art. 8 DSG (Datenschutzgesetz) besteht.</p> <p>Änderung ist nicht vorgesehen. Die Formulierung wurde bewusst gewählt.</p>
--	---	--

	<p>Verweis</p> <p>PG Art. 69^{bis} Ombudsstelle Ergänzung: Die PU vermissen eine Regelung zur Ombudsstelle</p> <p>PG Art. 70 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Abs. 3 Die PU AR schlagen vor zu prüfen, ob Abs. 3 vor Abs. 2 einzusetzen sei, um einen abrupten Übergang zu vermeiden. Ferner sollten gewisse Ausführungen vom Kommentar ins PG bzw. PGV übernommen werden.</p> <p>PG Art. 74 ff Aufhebung bisherigen Rechts Präzisierung: Aufhebung soll für ALLE selbständigen Anstalten, nicht nur für SVAR ausgeführt und präzisiert werden.</p> <p>BVO Art. 3 Allgemeine Bestimmungen Abs. 6 Die PU AR pflichten bei, dass neben Lohnzahlungen und Honoraren von Dritten, künftig auch Sitzungsgelder und dgl. dem Arbeitgeber abzuliefern sind, und sie begrüssen die klare Regelung.</p> <p>BVO Art. 14 Dienstaltersgeschenke Abs. 1 Die PU AR erachten die neue Regelung als administrativ sinnvoll und begrüssen, dass das Personalamt die Federführung und Kontrolle übernimmt.</p> <p>BVO Art. 20 Lohnbestimmung für Polizeiangehörige Abs. 1 Die PU AR schlagen vor, die Polizeiangehörigen a) bis f) eine Lohnklasse höher einzustufen, was die Gewinnung von Aspiranten bis Feldweibern erleichtern und deren Arbeitszufriedenheit erhöhen würde.</p> <p>BVO Art. 24 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen Dieser Artikel bezüglich geltender Lohnbestimmungen „ab dem 1. August 2010“ kann aufgehoben werden, da die Übergangsbestimmung zu PG/BVO seit 1.1.2008 in Kraft ist.</p>	<p>Siehe Kommentar bei der SP.</p> <p>Wurde geprüft. Änderung ist nicht vorgesehen.</p> <p>Wurde sinngemäss angepasst.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Wurde zur Kenntnis genommen.</p> <p>Wurde geprüft. Ist nicht Gegenstand der Teilrevision Personalrecht.</p> <p>Wurde geprüft. Änderung ist nicht vorgesehen.</p>
--	--	--

Verbände und Organisationen		
Industrieverein AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Gewerbeverband AR	Art. 54a Vaterschaftsurlaub Ablehnung, zu starke Konkurrenz zur Privatwirtschaft, Mütter sollen einen Teil des Mutterschaftsurlaubs an die Väter abtreten.	Siehe Kommentar GPK.
Bauernverband AR	Verzicht auf Stellungnahme	
Gewerkschaftsbund AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Frauzentrale AR	<p>PG Art. 6 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik Ergänzung im Abs. 1: Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Insbesondere fördert er die Angestellten, gewährleistet deren Gleichbehandlung sowie die Chancen- und Lohngleichheit von Frau und Mann.</p> <p>PG Art. 35 Anpassung des Lohnes Ergänzung im Abs.1 Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst. Dabei soll unter Berücksichtigung von Art. 34 / Abs. 2 bewusst auf die Lohngleichheit von Frau und Mann geachtet werden.</p> <p>PG Art. 60 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle Ergänzung Abs. 2: Die Verordnung regelt das Nähere und kann verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen, diese sollen so ausgestaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird. Wir sind überzeugt, dass eine Gleichstellung der Geschlechter bezüglich der Entlohnung sowie flexible Arbeitszeitmodelle die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen und die Rekrutierung von motivierten Arbeitskräften erleichtert. Zudem wird mit beiden Massnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert, ist doch die frei Wahl zwischen Erwerbs-</p>	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da dies bereits auf Bundesgesetzebene verankert ist.</p> <p>Siehe vorstehender Kommentar.</p> <p>Wurde geprüft. Änderung ist nicht vorgesehen, da dies im Personalleitbild sinngemäss festgehalten ist und damit der personalpolitischen Strategie entspricht..</p>

	<p>und Familienarbeit weitgehend vom erzielten Einkommen abhängig.</p> <p>PG Art. 54a Vaterschaftsurlaub</p> <p>Wir begrüßen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von 10 Tagen sehr, der Kanton setzt damit auch ein wichtiges Signal für die Unternehmen und positioniert sich gegenüber den umliegenden Kantonen als fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber.</p>	Wurde zur Kenntnis genommen.
Spitex Kantonalverband AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Evang.-ref. Kirchenrat beider Appenzell	Verzicht auf Stellungnahme	
Verband röm.-kath. Kirchgemeinden	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Anstalten / Unternehmen		
Assekuranz AR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
Ausgleichskasse und IV-Stelle AR	Der Geschäftsführer beantragt, im PG eine Fremdänderung für das EG zum AHVG und IVG einzufügen. Die Verwaltungskommission soll die Kompetenz erhalten, für die Ausgleichskasse AR eine eigene Personalregelung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 ^{bis} PG (neu) zu erlassen.	Rückkommen ist nicht vorgesehen. Art. 2 Abs. 1 ^{bis} PG (neu) besagt, dass die selbständigen Anstalten dem PG unterstehen, sofern keine besondere Regelung besteht. Eine besondere Regelung - nämlich die Kompetenz, ein eigenes Personalrecht zu erlassen - hätte in das EG zum AHVG und IVG aufgenommen werden müssen.
Pensionskasse AR	<p>PG Art. 19 Ordentliche Pensionierung</p> <p>Gemäss Personalgesetz (PG) Art. 19 endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht wird.</p> <p>=> d.h. aktuell Frauen Alter 64 und Männer Alter 65.</p> <p>Gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse AR (VRPKAR) Art. 3 Abs. 2 wird das ordentliche Rücktrittsalter am Monatsersten nach</p>	Dieser Sachverhalt wurde zur Kenntnis genommen und an das Personalamt, zur Ausarbeitung einer entsprechenden Kommunikation, übermittelt.

	<p>Vollendung des 65. Altersjahres erreicht. => d.h. aktuell Frauen und Männer Alter 65</p> <p>Diese ungleiche Regelung hat bereits in der Vergangenheit bei den Frauen sehr viele Fragen ausgelöst und war mit Beratungsaufwand seitens Personalamt und Pensionskasse AR verbunden. Meiner Meinung nach sollten die Frauen rechtzeitig vom Arbeitgeber/Personalamt darüber informiert werden, dass das ordentliche Rücktrittsalter bei der PKAR eigentlich 65 ist und die Möglichkeit besteht, im gegenseitigen Einvernehmen bis 65 oder sogar länger wie im Art. 19 Abs. 3 PG vorgesehen, weiterzuarbeiten. Die wenigsten Frauen sind sich nämlich bewusst, dass sie aufgrund einer vorzeitigen Pensionierung mit 64 lebenslänglich eine tiefere Rente erhalten (individuelle Einbusse im Durchschnitt zwischen 5 – 8 % pro Jahr aufgrund tieferer Umwandlungssatz z.B. 6.25 % anstatt 6.4 % im Jahr 2016, fehlende Sparbeiträge für ein Jahr sowie fehlender Zinseszins). Mindestens in der Personalverordnung (PGV) sollte dazu ein Hinweis erfolgen. Des Weiteren könnte im Gespräch über eine Nachfolgeregelung/Pensionierung zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherten z.B. unser Merkblatt über die Möglichkeiten bei Pensionierung, siehe Anhang, abgegeben werden. Das Reformpaket 2020 sieht zudem auch das Referenzalter von 65 für Frauen und Männer vor.</p>	
Spitalverbund AG, Geschäftsleitung	<p>Anmerkung: Genehmigungsvorbehalt</p> <p>Mit Art. 74 Abs. 4 i.V.m. Art. 12 Abs. 1 lit. f) wird zur Sicherstellung des personalrechtlichen Kompetenzrahmens ein Genehmigungsvorbehalt der vom Verwaltungsrat erlassenen Ausführungsbestimmungen durch den Regierungsrat eingeschoben, welcher von der vom Gesetz erteilten,</p>	Wurde zur Kenntnis genommen.

	<p>betrieblichen und rechtlichen Selbständigkeit abweicht. Der Verwaltungsrat trägt die unternehmerische Verantwortung; er hat jedoch nur marginale Kompetenz in einem der wesentlichsten Bereiche des Unternehmens, nämlich der Mitarbeitenden und der Personalgesetzgebung.</p> <p>Die vom SVAR erlassenen Ausführungsbestimmungen haben sich auf das übergeordnete Personalgesetz und die Besoldungsverordnung zu stützen, welche den Rahmen geben. Der SVAR wird den Genehmigungsvorbehalt akzeptieren, weil er davon ausgeht, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Genehmigungsvorbehalt ausschliesslich zur Sicherstellung der Rechtmässigkeit dient; - die Überprüfung sich zudem auf die Widerspruchsfreiheit beschränkt; - die Überprüfung und Genehmigung innerhalb eines angemessenen, kurzen Zeitraums erfolgt. <p>Es stellt sich diesbezüglich lediglich die Frage, weshalb dieser Genehmigungsvorbehalt lediglich beim SVAR angebracht ist und es im Sinne der Gleichbehandlung nicht angezeigt ist, den Genehmigungsvorbehalt nicht via Fremdänderung im SVARG sondern im PG als Grundsatz für alle selbständige Unternehmen und Anstalten zu verankern.</p> <p>Auswirkungen</p> <p>Die gesetzliche Verankerung der Umsetzung des „Orange-Urteils“ mit Ausdehnung auf die Lohnfortzahlungsperioden und die Einführung des Vaterschaftsurlaubs wird finanzielle Auswirkungen haben, welche jedoch im Sinne der Gleichbehandlung, der Wettbewerbsfähigkeit bzw. Arbeitgeber-Attraktivitätssteigerung in einem durch Fachkräftemangel gekennzeichneten Arbeitsmarkt (zwingend) notwendig sind.</p>	
AR Informatik AG	ARI begrüsst den in die Teilrevision integrierten Autonomieausbau für die	Wurde zur Kenntnis genommen.

	<p>selbständigen Anstalten. Der Gesetzgeber ermöglicht der ARI mit dieser Teilrevision mehr Flexibilität in den personalrechtlichen Regelungskompetenzen. ARI wird in bestimmten Bereichen diese Kompetenz nutzen und im Sinne der Teilrevision in ihren Ausführungsbestimmungen besondere betriebsorientierte Regelungen erlassen.</p> <p>Auch die aus gesellschaftspolitischer Sicht integrierten Anpassungen werden seitens ARI sehr begrüsst. Seitens ARI besteht grundsätzlich Konsens bezüglich aller vorgeschlagenen Änderungen sowohl im PG als auch in der BVO.</p>	
Angestelltenvertretungen		
Staatspersonalverband	<p>Einleitend ist festzuhalten, dass die vorgeschlagenen Änderungen von den Sozialpartnern verabschiedet worden sind und somit auch von den Personalverbänden mitgetragen werden. Die Personalverbände sind sich dabei bewusst, dass diese Anpassungen das Personalrecht in der Kantonalen Verwaltung nicht wesentlich verändern, aber auch den Kanton nicht belasten werden. Vielmehr werden Änderungen vorgeschlagen, welche einerseits aufgrund des geltenden Personalleitbildes sinnvoll und notwendig sind, um die Glaubwürdigkeit und Attraktivität des Kantons als fortschrittlicher Arbeitnehmer weiter zu verbessern, die andererseits den mit der Reorganisation der Verwaltungsstrukturen notwendig gewordenen Anpassungen gerecht werden. Selbstverständlich wären aus der Sicht der Personalverbände noch weitere Anpassungen und Verbesserungen wünschenswert. Die Verbändekonferenz verzichtet auf entsprechende Ergänzungen und beschränkt sich in der Vernehmlassung auf die Kommentierung der ihr wesentlichen Punkte.</p>	Wurde zur Kenntnis genommen.

	<p>Die Sozialpartner haben in ihren Verhandlungen die vorliegenden Vorschläge erarbeitet. Nun bleibt die Hoffnung, dass diese sehr moderaten und ausgewogenen Lösungen auch seitens der Politik Beachtung finden und sich jene Kreise nicht durchsetzen, die nur nach Spareffekten streben, aber mit einem kurzsichtigen Vorgehen die fortschrittliche Ausrichtung des Kantons blockieren.</p> <p>Für die Verbändekonferenz ist es denn auch entscheidend, dass die im Personalleitbild festgehaltenen Leitziele umgesetzt werden. Es ist erforderlich, dass aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in einzelnen Bereichen die vorhandenen Bestimmungen präzisiert oder neu aufgenommen werden. Im konkreten Fall betrifft dies vorerst drei Bereiche: die Positionierung des Kantons als familienfreundlicher und sozialer Arbeitgeber, die Förderung des Gesundheitsmanagements und Verbesserungen bei der Konfliktbewältigung.</p>	
LAR	Keine Stellungnahme eingereicht.	
VPOD Ostschweiz	<p>Der VPOD bedauert, dass mit dieser Vorlage kein klares Bekenntnis im Sinne des Personalleitbildes abgegeben wird. Es wird eine Chance verpasst den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung im Sinne des Personalleitbildes zu fördern und im positiven Sinne für den Arbeitsmarkt zu positionieren. Noch nicht bekannt ist, wie die neuen Arbeitszeitmodelle aussehen sollen. Von Vorteil wäre eine parallele Revision der Personalverordnung. Bekanntlich werden in der PGV die definitiven Weichen gestellt. Hier sind die Sozialpartner wie gewohnt rechtzeitig einzubeziehen.</p> <p>Pensionierungsalter</p> <p>Das Pensionierungsalter (Männer/Frauen) wurde im PG 2006 dem Bund</p>	

angepasst (65/64 Jahre). Mit der Verselbständigung der Pensionskasse AR hat diese in ihrem Reglement das Pensionierungsalter für Frauen (Bezug von Leistungen der Pensionskasse ohne Abzüge) für Frauen ebenfalls auf 65 Jahre festgelegt. Bereits in unserer Stellungnahme zum neuen Pensionskassengesetz hat der VPOD diese Regelung kritisiert. „Mit dem neuen Pensionskassengesetz muss das ordentliche Rentenalter von Frauen und Männer dem ordentlichen Rentenalter gemäss Bundesgesetz angepasst werden, d.h. Männer 65 und Frauen 64. Die heutigen gesetzlichen Grundlagen benachteiligen die Frauen, die gezwungen werden ein Jahr über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten, um die volle Rente beziehen zu können. Die Vorwegnahme allfälliger politischer Entscheide kann nicht mehr akzeptiert werden! Die Anpassung des Rentenalters der Frauen ist bis jetzt bei jeder Vorlage gescheitert.“

Die Regierung kann wegen der Unabhängigkeit der Pensionskasse das Pensionskassenreglement nicht einfach ändern. Wir erwarten deshalb vom Regierungsrat, dass er diesen Widerspruch anerkennt und die Pensionskasse auffordert, dies zu korrigieren. 2006 wurde im PG und folglich auch im PKG der Automatismus bezüglich Pensionierung ganz bewusst eingeführt, Art. 19, Abs. 1. Das Verhalten der PK AR verstösst aktuell gegen Treu und Glauben der versicherten Frauen, welche zu Recht annehmen durften, dass die verselbständigte PK AR die Grundsätze des PG 2006 übernehmen werde. Die Klagen gegen diese PK Bestimmung sind denn auch die Häufigsten.

Frauen müssen nach den geltenden gesetzlichen Regelungen ein Gesuch für eine Weiterbeschäftigung stellen PG, Art. 19, Abs.1 und neu Abs. 3.

Die Revision der Bundesgesetzgebung „Vorsorge 2020“ ist in der

	<p>parlamentarischen Beratung. Der Ständerat hat in der Septembersession die ersten Weichen gestellt, wie lange aber letztendlich die Beratungen in den beiden Räten gehen werden ist offen. Es kann durchaus noch Jahre dauern, bis das Pensionsalter der Frauen angepasst wird. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons den aktuellen Gegebenheiten anzupassen.</p> <p>Personalpolitik</p> <p>Die Arbeitszeitmodelle müssen die unterschiedlichsten Bedürfnisse in den verschiedenen Lebensphasen Rechnung tragen. Im Fokus stehen für den VPOD insbesondere die älteren Mitarbeitenden. Hier ist mehr Flexibilität und Offenheit des Arbeitgebers gefordert. Die finanziellen Auswirkungen dürfen nicht ausser Acht gelassen werden. Es müssen Modelle entwickelt werden, die weder für den Arbeitnehmenden, wie den Arbeitgeber nachteilig sind.</p>	
SBK Sektion St. Gallen Thurgau Appenzell	Als Mitglied der Verbändekonferenz Verzicht auf separate Stellungnahme.	
Polizeiverband	Schliesst sich der Stellungnahme der Verbändekonferenz an und verzichtet auf eine eigene Stellungnahme.	
Konferenz der Arbeitskräfte der Kantonsschule Trogen	<p>Die vorliegenden Anmerkungen sind als Ergänzung zu den vom Präsidenten der Verbändekonferenz Christian Bötschi eingereichten und von allen Personalverbänden mitgetragenen Änderungsvorschlägen zu betrachten. Sie sollen als Akzentuierung spezifischer Anliegen der Lehrpersonen der Kantonsschule verstanden werden.</p> <p>PG Art. 64a / Art. 49 Gesundheitsmanagement</p> <p>Wie von der Verbändekonferenz bereits ausführlich dargelegt, wird die in Art. 64 a PG festgehaltene Verpflichtung für ein betriebliches</p>	Wurde geprüft. Diese Anliegen müssen vom Departement Bildung und Kultur geprüft und eingebracht werden.

Gesundheitsmanagement sehr begrüsst. Dieser Gesetzesartikel muss aber mit griffigen Massnahmen in die Tat umgesetzt werden. Im Zuge einer solchen Umsetzung bzw. Konkretisierung sei die Optimierung der Arbeitszeit auch für Lehrpersonen erwähnt. Dem Kanton ist bewusst, dass mit zunehmendem Alter die Erholungszeit der steigt. So wird den kantonalen Angestellten entsprechend ab dem 50. Altersjahr eine zusätzliche Ferienwoche eingeräumt (Artikel 49 PG). Dieser Artikel ist allerdings für Lehrpersonen nicht realistisch anwendbar. Gerade der Lehrberuf fordert aber ein Arbeitstempo und eine Präsenz, die in späteren Jahren der Lehrtätigkeit nicht einfach reduziert werden kann, will man den Anforderungen eines den gesellschaftlichen Entwicklungen angepassten, modernen Unterrichts gerecht werden. Darüber hinaus wird auch auf der Mittelschulstufe das Anforderungsprofil, das an die Lehrpersonen gestellt wird, immer komplexer. Mit den soziokulturellen Veränderungen der Gesellschaft führen die erzieherischen und methodisch-didaktischen Aufgaben längst weit über das reine Stoffvermitteln hinaus. Die hohe krankheitsbedingte Ausfallrate bei Lehrpersonen im oberen Alterssegment zeigt, wie dringlich eine zeitgemässe Altersentlastung in Form einer Reduktion der Pflichtstundenzahl, so wie sie sämtliche umliegenden Kantone längst kennen, eingeführt werden muss. Es ist schweizweit längst erkannt, dass für ein gesundes Altwerden im Lehrberuf aktiv gehandelt werden muss. Krankheitsbedingte Ausfälle können für den Kanton als moderner Arbeitgeber aus arbeitsethischen und finanziellen Überlegungen nicht Ziel sein. Der Kanton St. Gallen räumt den Mittelschullehrpersonen ab dem 57. Altersjahr eine Reduktion von 12.3% über eine Lauffrist von fünf Jahren ein. Der Kanton Zürich kennt eine Reduktion von 2 Lektionen ebenfalls ab dem 57. Lebensjahr. Der KKK ist bewusst, dass eine

Altersentlastung nicht im Personalgesetz, sondern in den Verordnungen (BVO / Verordnung zum Mittelschulgesetz, Berufsauftrag) geregelt werden muss.

An dieser Stelle sei einfach auf die dringliche Änderung der bisherigen Handhabung hingewiesen.

BVO Art. 18 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

Eine Anregung eher sprachlicher bzw. begrifflicher Art soll betreffend Art. 18 BVO angebracht werden. Die explizite Unterscheidung zwischen Lehrenden mit akademischer Ausbildung und solchen für Bildnerisches Gestalten, Musik und Sport entspricht längst nicht mehr der Realität.

Beispielsweise schliesst ein Studierender an der ETH Zürich sein Studium in Sport- und Bewegungswissenschaften mit einem Master Degree ab und muss, bevor er/sie die Unterrichtstätigkeit aufnehmen kann, das umfangreiche höhere Lehramt absolvieren. Gleiches gilt für die Studiengänge in Musik und in bildender Kunst. Eine Streichung der längst überholten Unterscheidung wäre die zeitgemässe Folge. In den Artikel aufgenommen werden könnte hingegen unter Abs. 5 (Weisungen über die individuelle Lohnbestimmung) die Berufserfahrung sowie Familien- und Betreuungsarbeit. Gerade die Familien- und Betreuungsarbeit weist grosse Parallelen mit der Lehrtätigkeit auf und erweitert darüber hinaus den Erfahrungsschatz einer jeden Lehrperson. Generell ist für die Lehrtätigkeit jegliche Berufserfahrung - ganz gleich in welcher Branche - horizontenerweiternd und soll in der Besoldungseinstufung ihren Niederschlag finden.

Die Lehrpersonen der Kantonsschule Trogen zeigen grösste Anstrengungen, im Kanton Appenzell Ausserrhoden die Bildung auf der Sekundarstufe II auf hohem Niveau zu gewährleisten. Es wäre ein Zeichen der Wertschätzung, wenn die Anliegen der KKK ernst

	genommen werden und ein Zeichen für eine Mittelschule auf höchstem Bildungsniveau gesetzt werden könnte.	
Weitere VN-Teilnehmer		
R. Brändle, Schwellbrunn	<p>Sehr geehrte Damen und Herren</p> <p>Ich möchte Stellung nehmen zum neuen Artikel 54a, Vaterschaftsurlaub. Meiner Meinung nach schießt die Gewährung von 10 Tagen Vaterschaftsurlaub weit über das Ziel hinaus. Ich denke der Kanton AR muss und soll nicht eine Vorreiterrolle in Sachen Dauer eines Vaterschaftsurlaubes in der Schweiz übernehmen, wie es im Kommentar steht. Wenn ein solcher Vaterschaftsurlaub mit einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit begründet wird, kann ich ebenfalls nicht nachvollziehen. Die meisten Angestellten beim Kanton sind Lohnmässig sehr gut gestellt und können auch 10 Tage unbezahlten Urlaub verkraften oder die Ferien entsprechend planen. Weiter wird es nicht lange andauern, bis auch aus der Lehrerschaft entsprechende Forderungen kommen, was die heute schon hohen Schulkosten weiter in die Höhe treiben wird.</p> <p>Mit freundlichen Grüssen</p> <p>Reini Brändle Wiesenrain 984 9103 Schwellbrunn</p>	Wurde zur Kenntnis genommen. Siehe Kommentar bei der GPK.