



Verhandlungen des Kantonsrates

Sitzung vom 21. März 2016

Ort und Zeit	Kantonsratssaal, Regierungsgebäude Herisau, 8.15 bis 15.05 Uhr
Anwesend	zwischen 62 und 63 Mitglieder des Kantonsrates 5 Mitglieder des Regierungsrates
Entschuldigt	Kantonsrat Edgar Bischof, Teufen (ganztags) Kantonsrat Fidel Cavelti, Herisau (ganztags) Kantonsrat Andreas Gantenbein (ab 13.40 Uhr)
Vorsitz	Kantonsratspräsidentin Ursula Rütsche-Fässler, Herisau
Ratschreiber-Stv.	Thomas Frey
Protokollführung	Sonja Forrer, Kanzleiassistentin

Die Geschäfte werden wie folgt behandelt:

1. Eröffnung durch die Kantonsratspräsidentin
2. Personalgesetz, Teilrevision; 1. Lesung
3. Gesundheitsgesetz; Teilrevision (Vereinbarung über die Einsetzung der Ethikkommission Ostschweiz); 1. Lesung
4. Kantonspolizei; Einsatzmaterial und Materialbus «Terrorabwehr»; Nachtragskredit; Genehmigung
5. Frage- und Informationsstunde

1. Eröffnung durch die Kantonsratspräsidentin

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler–Herisau eröffnet die Sitzung mit folgenden Worten:

Sehr geehrte Damen Kantonsrätinnen und Herren Kantonsräte
Sehr geehrter Herr Landammann
Geschätzte Frau Regierungsrätin und Herren Regierungsräte
Sehr geehrte Medienvertreter und Gäste

Am 18. Mai 2014 hat das Stimmvolk von Appenzell Ausserrhoden die Staatsleitungsreform gutgeheissen. Die Reorganisation der Regierung und Verwaltung wurde umgehend an die Hand genommen und als direkte Folge bei den Gesamterneuerungswahlen die Anzahl Regierungsmitglieder von sieben auf fünf reduziert. Diese Änderung wie auch die neue Sitzverteilung der Gemeinden hatte sichtbare Auswirkungen im Kantonsratssaal und führte für das neue Amtsjahr 2015/2016 zu einer neuen Sitzordnung. Per 1. Januar 2016 ist die Übergangsfrist für die sieben Departemente abgelaufen und die Reduzierung auf fünf Departemente ist umgesetzt. Ein wichtiges Anliegen im Zusammenhang mit der Staatsleitungsreform ist die Erarbeitung des neuen Kantonsratsgesetzes mit einer klaren Gewaltenteilung zwischen Exekutive, Legislative und Judikative. Mein Amtsvorgänger, alt Kantonsratspräsident René Rohner, wie auch das amtsälteste Mitglied des Kantonsrates, Kantonsrat Meier–Gais, haben sich in ihren Reden für die Erarbeitung eines neuen Kantonsratsgesetzes stark gemacht und eine schnellstmögliche Umsetzung gefordert. Wo stehen wir jetzt, nachdem seit der Wahl der vorbereitenden parlamentarischen Kommission im Juni 2015 ganze neun Monate verstrichen sind? Eines ist sicher; als Kantonsratspräsidentin ist mir ein aktives Begleiten dieses Gesetzes vergönnt. Ich habe jedoch ein gutes Gefühl, was die Erarbeitung des neuen Kantonsratsgesetzes betrifft. Durch regelmässige Information durch den Ratschreiber anlässlich der Bürositzungen kann ich mir ein Bild von der intensiven, vielfältigen und kompetenten Arbeit der Expertenkommission machen. Auch wurde ich in Kenntnis gesetzt, dass die gewählte parlamentarische Kommission sinnvollerweise nicht bereits von Anfang an in die Arbeit involviert wurde, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt aktiv in den Prozess eingreifen wird. Eine sorgfältige Erarbeitung des Kantonsratsgesetzes ist äusserst wichtig, handelt es sich doch um Kompetenzen und Rechte, die den Kantonsrat direkt betreffen und die für die Ausführung der Ratstätigkeit massgebend sein werden.

Sie fragen sich vielleicht, liebe Ratskolleginnen und -kollegen, weshalb ich die Erarbeitung unseres Kantonsratsgesetzes in der heutigen Eröffnungsrede thematisiere, obwohl es sich auf bestem Weg befindet? Einerseits besteht immer wieder das Anliegen, Sachverhalte, die bisher nicht klar festgehalten sind, im neuen Gesetz zu regeln. Andererseits waren Vorkommnisse in einem Nachbarkanton ausschlaggebend für meine heutigen Gedanken. Wir können im Kantonsratsgesetz selbst festlegen, wie wir unsere Arbeit erledigen möchten und unter Berücksichtigung der Verfassung haben wir es weitgehend in der Hand, unser Parlamentsgesetz zu gestalten. Der Kantonsrat St.Gallen zum Beispiel tagt vier Mal pro Jahr in höchstens dreitägigen Sessionen und zwar jeweils im Juni, September, November und Februar. Dieses Jahr findet zusätzlich im April eine sogenannte Aufräumsitzung mit den jetzigen Amtsinhabern statt, bevor nach den bereits erfolgten Gesamterneuerungswahlen im Juni die Neukonstituierung auf dem Programm steht. Die Sessionen werden wie im Nationalrat gelebt. Es gibt keine festgelegten Pausen, die Kantonsratsmitglieder verlassen den Saal je nach Bedarf und werden durch Parlamentsverantwortliche auf bevorstehende Abstimmungen aufmerksam gemacht. Massgeblichen Einfluss hatte anlässlich einer Abstimmung auch die Bestimmung des qualifizierten Mehrs, das wir in Ausserrhoden nicht kennen. Zur Erreichung des qualifizierten Mehrs zählen nur die Ja-Stimmen. Nein-Stimmen, Enthaltungen oder gar Abwesenheit werden im Ergebnis nicht unterschieden, weshalb sich ein taktisches Abstimmen rächen und zu unerwünschten Resultaten führen kann. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem eingeschlagenen Weg richtig liegen. Auch wenn die Umsetzung

des neuen Kantonsratsgesetzes viel Zeit beansprucht, ist es nötig, sich diese zu nehmen, damit ein gefreutes und zukunftsgerichtetes Gesetz entstehen wird. In diesem Sinne möchte ich mit einem Zitat des deutschen Philosophen Arthur Schopenhauer (1788-1860) enden: «Wir denken selten an das, was wir haben, aber immer an das, was uns fehlt.»

Die Sitzung ist eröffnet. Ich bitte den Rat, sich zum Gebet zu erheben.

Nach dem Gebet bringt die **Ratsvorsitzende** folgende Mitteilungen namens des Büros an:

- Die heutige Traktandenliste wird angepasst. Traktandum 5, Frage- und Informationsstunde, fällt weg, da keine Beiträge eingegangen sind.
- In der Tischaufgabe finden Sie einen Volksdiskussionsbeitrag zum Gesetz über die Pflegefinanzierung.
- Am 11. März 2016 fand das Parlamentarier-Skirennen auf der Ebenalp – organisiert durch Appenzell Innerrhoden – statt. Aus Appenzell Ausserrhoden war nur eine kleine Gruppe dabei. Von den aktiven Kantonsrätinnen und Kantonsräten haben Kantonsrätin Alder-Preisig–Herisau und Kantonsrätin Zeller Nussbaum–Lutzenberg teilgenommen. Kantonsrätin Alder-Preisig–Herisau hat bei den Damen den 4. Rang belegt und alt Kantonsrat Hansruedi Laich fuhr bei den Herren auf Platz 2. In der Gruppenwertung erreichte Appenzell Ausserrhoden den 5. Rang. Herzliche Gratulation zu diesen sportlichen Leistungen.
- Die neue Trägerschaft Erwachsenenbildung in Herisau hat ein neues Kursangebot im Internet aufgeschaltet. Ich bitte alle interessierten Kantonsrätinnen und Kantonsräte, von diesem Angebot zu profitieren.

Entschuldigt haben sich Kantonsrat Bischof–Teufen und Kantonsrat Cavelti–Herisau.

Ich bitte die Assistentin des Kantonsrates, Anja Jenny, den Appell durchzuführen. Es sind 63 Mitglieder anwesend, das absolute Mehr beträgt 32.

2. Personalgesetz, Teilrevision; 1. Lesung

Mit Bericht und Antrag vom 5. Januar 2016 beantragt der Regierungsrat:

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision des Personalgesetzes in 1. Lesung zuzustimmen.

Mit Bericht und Antrag vom 22. Februar 2016 beantragt die parlamentarische Kommission (PK):

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision des Personalgesetzes mit den von der PK vorgeschlagenen Änderungen in 1. Lesung zuzustimmen.

Brönnimann–Herisau, Präsident der PK: Mit der Vorlage zur Teilrevision des Personalgesetzes präsentiert uns der Regierungsrat eine gut ausgearbeitete und durchdachte Vorlage. Ich denke, dass wir der Vorlage in den meisten Punkten ohne Vorbehalte zustimmen können, wobei das eine oder andere wohl noch etwas zu diskutieren geben wird. Der Regierungsrat und das Personalamt haben gute Arbeit geleistet. Dafür möchte ich meinen Dank aussprechen. Die wesentlichen inhaltlichen Schwerpunkte sind die folgenden:

- Da es neu je eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt und ein entsprechendes Unternehmen gibt, müssen die gesetzlichen Regelungen dafür angepasst werden. Werden solchen Institutionen mehr Verantwortung und Autonomie übertragen, müssen auch die Kompetenzen neu geregelt werden.
- Der Arbeitsmarkt hat sich entwickelt und im gleichen Masse müssen neue Instrumente und Angebote geschaffen werden, um in diesem Wettbewerb auch in Zukunft bestehen zu können. Meines Erachtens müssen wir hier aufpassen, dass wir die Möglichkeiten des Kantons nicht beschränken, nur weil unsere lokalen Unternehmen zum Teil nicht Schritt halten können. In der Presse wurde davon gesprochen, dass diesbezüglich «die Lage verkannt» werde. Das ist richtig. Die Frage ist nur, wer die Lage nicht richtig einschätzt. Der Kanton hat die Zeichen der Zeit richtig gedeutet und ist für einmal in Vorlage gegangen.
- Die Schlagworte in diesem Bereich sind: Flexibilität, Leistungsorientierung, Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden, Verstärkung der Führung vor Ort, modernes Personalmanagement und Familienfreundlichkeit.

Folgendes sind die wichtigsten Neuerungen im Personalgesetz:

- Der Kanton schafft die Grundlagen für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über die ordentliche Pensionierung hinaus. Das ist in Anbetracht der demografischen Entwicklung sicher ein vernünftiger Schachzug.
- Im gleichen Masse werden die Grundlagen für eine marktgerechte Entlohnung geschaffen. Unseres Erachtens gehen die Anstellungsbehörden und auch die selbständigen Betriebe sehr sorgfältig mit diesen Möglichkeiten um, sodass keine Angleichung nach oben zu erwarten ist.
- Eine grosse Innovation ist der Vaterschaftsurlaub. Der Kanton hat hier eine Möglichkeit gefunden, mit dem Einsatz von wenig Mitteln eine grosse Wirkung zu erzielen. Damit bringt er sich im Wettbewerb

weit nach vorne. Ich fürchte aber, dass diese Frage nicht mit der notwendigen Portion Nüchternheit diskutiert wird. Vielmehr scheinen die Entscheide von Ideologie, Neid und falsch geleiteter Solidarität geprägt. Ich habe aber immer noch die Hoffnung, dass ich mich täusche.

- Mit dem Gesundheits- und Case-Management wird eine interessante Entwicklung aufgenommen, die auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnend ist.
- Trotz dem Umstand, dass es richtigerweise nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungen geben wird, soll bei Streitigkeiten primär auf interne Wege zur Konfliktregelung gesetzt werden.
- Wie einleitend bereits erwähnt, sind zwei Fremdänderungen notwendig. Meines Erachtens sind diese beim Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) sehr gut gelungen, insbesondere der Genehmigungsvorbehalt durch den Regierungsrat. Bei der AR Informatik AG (ARI) ist ein erster Schritt in die richtige Richtung getan. Wegen eines bestehenden Konstruktionsfehlers – nicht im Personalgesetz – kann noch nicht bis zum Ende gegangen werden.

Lassen Sie mich auf den Vaterschaftsurlaub zurückkommen. Zum einen schlägt die PK vor, die Frage zu diskutieren, ob die Anzahl Urlaubstage in der Besoldungsverordnung und nicht, wie vom Regierungsrat vorgeschlagen, im Personalgesetz geregelt werden soll. Wie kommen wir auf diese wilde Idee? Wir erwarten durch diese Lösung mehr Flexibilität für den Regierungsrat, da sich die Anzahl Urlaubstage im Bedarfsfall leichter und schneller ändern lassen würde. Unsere Bitte ist, dass Sie diese Frage ernsthaft diskutieren. Der zweite Punkt betrifft die Anzahl Urlaubstage. Zuvor ein Hinweis: Neben dem neuen Vaterschaftsurlaub geistert noch die Gewährung von zwei Freitagen für die Geburt umher. Vaterschaftsurlaub und Freitage für die Geburt sind nicht das gleiche und dürfen nicht vermischt werden. Bei den zwei Tagen gemäss Art. 18 Abs. 3 lit. c) der Personalverordnung (bGS 142.212) geht es darum, der Familie zu ermöglichen, die nötigen behördlichen Formalitäten wie die Anmeldung der Geburt etc. und erste organisatorische Notwendigkeiten unmittelbar nach der Geburt zu regeln. Beim Vaterschaftsurlaub steht – wie im Antrag beschrieben – anderes im Vordergrund, nämlich die Unterstützung und Entlastung der Partnerin im ersten Lebensjahr des Kindes, die Möglichkeit zur Wahrnehmung der Rolle als Vater, Familienfreundlichkeit etc. Bitte vermischen Sie hier nicht leichtfertig Dinge, die nicht zusammengehören. Es ist schlicht nicht richtig, wenn Sie diese Tage aufrechnen. Die Statistik, die uns diesbezüglich abgegeben wurde, hat diese Unterscheidung leider auch nicht gemacht. Bezüglich der Anzahl Tage haben wir innerhalb der PK keine Einigkeit gefunden. Es gab gleich viele Stimmen für fünf, für zehn und für 15 Tage. Aus diesem Grund haben wir dem Antrag des Regierungsrates keinen PK-Antrag gegenübergestellt. Ich gehe aber davon aus, dass heute aus den Reihen des Kantonsrates Anträge gestellt werden. Noch ein formaler Punkt: Wir haben uns in der PK bei einigen Artikeln dafür entschieden, keinen eigentlichen Antrag zu stellen, sondern eine Empfehlung oder einen Wunsch zuhanden der 2. Lesung zu formulieren. Wir sind überzeugt, dass unsere Anregungen durch den Regierungsrat ernsthaft aufgenommen werden.

Soweit zur Vorlage im engeren Sinne. Doch was steckt eigentlich hinter der Vorlage? Was drücken wir mit der nun folgenden Debatte und unseren Entscheiden aus? Als erstes sollten wir uns bewusst sein, was wir mit unseren Diskussionen und Entscheiden bei den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung auslösen. Wir haben das Privileg, dass wir in der kantonalen Verwaltung gute, fähige und motivierte Leute haben anstellen können. Ich bitte Sie, diesen Umstand nicht zu vergessen und diesen Leuten unsere Wertschätzung entgegenzubringen – obwohl es Tradition hat, auf der Verwaltung herumzuhacken. Zudem hört man immer, dass in der Privatwirtschaft das eigene Geld ausgegeben würde. Die Mitarbeitenden in der kantonalen Verwaltung würden hingegen unsere Steuergelder verbrauchen – um nicht zu sagen, verschwenden. Ich bin der Ansicht, dass hier ein Grundlagenirrtum besteht. In der Privatwirtschaft wird das Geld der Kunden ausgegeben – nicht das eigene. Zudem haben in der Privatwirtschaft alle Leistungen einen Preis, was auf beide Seiten heilsame Wirkung hat. Wenn der Kunde mehr haben will, so muss er mehr bezahlen. Wenn

die Leistung der Firma nicht gut genug ist, so wird sie die Preise senken müssen. Dieser Mechanismus fehlt bei der öffentlichen Verwaltung. Das ist nicht der Fehler der Mitarbeitenden in der Verwaltung. Das ist Teil des Systems, welches wir gestrickt haben und verantworten. Sicher werden die Löhne der Mitarbeitenden in der Verwaltung aus unseren Steuergeldern bezahlt. Das ist aber die Entschädigung für die Leistungen, welche die Mitarbeitenden in der Verwaltung in unserem Auftrag erbringen. Wenn Sie also schon Vergleiche mit der Situation im Gewerbe und der Privatwirtschaft machen, so denken Sie bitte bis ganz zum Schluss. Als drittes noch ein Gedanke zum Wettbewerb: Es wird behauptet, dass der Kanton mit seinen Ideen die ganze Wirtschaft in eine missliche Lage bringen könnte. Wie sind aber eigentlich die Grössenverhältnisse? Im Kanton gibt es total 25'500 Beschäftigte. In der kantonalen Verwaltung gibt es circa 525 Stellen. Wenn ich wegen der Schulen und den Angestellten in den Gemeinden diese Zahl noch auf 2'000 aufrunde, komme ich auf einen Anteil von 8 %. Das ist nicht wenig, aber auch nicht alles. Ich gehe davon aus, dass eine Veränderung bei 8 % nicht zu einem untragbaren Zustand bei den verbleibenden 92 % führen wird. Zudem ist mit der gebotenen Nüchternheit zu überlegen, in welchen Bereichen die kantonale Verwaltung wirklich mit den lokalen KMU um einzelne Mitarbeitende in Konkurrenz steht. Bitte bleiben Sie auch hier fair.

Bitte entschuldigen Sie meine langen und beherzten Ausführungen. Mir ist es aber ein persönliches Anliegen, dass wir den Mitarbeitenden in der Verwaltung als oberste Behörde mit Anstand und grosser Wertschätzung begegnen. Sie haben es verdient. Das heisst im Übrigen nicht, dass wir einfach alles akzeptieren und Hand zu einem einseitigen Wunschkonzert bieten. Wir dürfen aber dort, wo es angebracht und finanzierbar ist, gut und gerne auch etwas grosszügig und sogar etwas mutig sein. Zum Abschluss möchte ich mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen in der PK, bei unserem Sekretär, bei Regierungsrat Frei und Stephan Meyer, Leiter Personalamt, herzlich für die engagierten Diskussionen bedanken. Mich haben diese weitergebracht. Ich freue mich nun auf die weitere Diskussion und bin gespannt auf Ihre Entscheide.

Regierungsrat Frei, Direktor Departement Finanzen: Sie sind sich gewohnt, Entscheidungen mit einer gesetzgeberischen Aussenwirkung zu treffen – ich denke dabei an die Steuern, die Gemeinden, den Pflegebereich, die Gesundheit und an viele weitere Themenkreise. Heute liegt Ihnen eine Vorlage mit einer Innenwirkung vor. Sowohl Gesetze mit einer Aussen- als auch mit einer Innenwirkung sind nach demselben Grundsatz zu behandeln und haben die gleiche Bedeutung. Das bestehende Personalgesetz ist seit 2008 gültig – es handelt sich also um ein «junges» Gesetz. Es ist im Vergleich zu anderen öffentlichen Personalrechten von Kantonen und des Bundes fortschrittlich und zeitgemäss. Weshalb muss ein fortschrittliches und zeitgemässes Gesetz überhaupt angepasst werden? Anhand von acht Punkten versuche ich, diese Frage zu beantworten.

1. Die entstandenen Verselbständigungen des SVAR und der ARI bringen neue Schnittstellen sowie andere Systematiken – ich verweise diesbezüglich auf das Schema auf S. 4 des Bericht und Antrags des Regierungsrates.
2. Im bisherigen Recht war jeweils vom Kanton die Rede, neu wird vom Arbeitgeber und der Anstellungsbehörde gesprochen. Die Anstellungsbehörde – und das ist arbeitsrechtlich sehr wichtig – ist für die Anstellung und Kündigung zuständig.
3. Die ordentliche Pensionierung soll flexibler gestaltet werden können. Diesbezüglich sind wir fortschrittlich und bei den Ersten, die es ermöglichen, dass in begründeten Fällen und in gegenseitigem Einvernehmen bis zum 70. Altersjahr weitergearbeitet werden kann. Wir sind der Meinung, dass dies ein wichtiges Anliegen ist, in welchem wir fortschrittlich sein wollen.
4. In Art. 34 Personalgesetz soll die Möglichkeit geschaffen werden, bei Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt in der Lohngestaltung über Flexibilität zu verfügen. Es handelt sich um einen Artikel, der dort

stark zum Tragen kommt, wo der Markt spielt – und das ist im Gesundheitswesen der Fall. Die privaten Kliniken und die öffentlichen Spitäler stehen heute in einem grossen Wettbewerb zueinander.

5. Auf die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes komme ich speziell nochmals zu sprechen.
6. Die Einführung eines koordinierten und zeitgemässen betrieblichen Gesundheitsmanagements soll ermöglicht werden. Wir haben dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur möglicherweise bis 70-jährig arbeiten können, sondern dass sie in dieser Zeit auch gesund sind, keine Ausfälle haben und sich Zeit für die Familie und einen Ausgleich nehmen können. Väter sollen Zeit mit ihren Kindern verbringen können.
7. Zudem soll ein vorgelagerter Konfliktlösungsprozess eingeführt werden, bevor eine Trennung stattfindet. Alle, welche schon arbeitsrechtliche Konflikte in der Öffentlichkeit lösen mussten, wissen, wie wichtig das ist. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten geht also immer ein Konfliktlösungsverfahren voraus. Das bewährt sich meistens als die bessere Lösung, es gibt weniger Ärger, weniger Absenzen und mehr Rechtssicherheit.
8. In einem letzten Punkt soll in den Bereichen, welche die selbständigen Betriebe SVAR und ARI betreffen, präzisiert werden, wer was zu tun hat, wo die Organe und wo welche Behörden zuständig sind; dies wenn es um die Aufsicht, aber auch um die Anstellung und die Festlegung des Lohnes und von Reglementen geht.

Wettbewerbe und Veränderungen gibt es auch in unserem Kanton laufend, was Flexibilität erfordert. Das teilrevidierte Personalgesetz soll diese Flexibilität mit sich bringen.

Einige Gedanken des Regierungsrates zum umstrittenen Punkt eines Vaterschaftsurlaubes: Sie alle haben etwas gemeinsam – Sie haben einen Vater und eine Mutter. Vielleicht sind Sie selbst Vater oder Mutter. Und nun haben Sie die Möglichkeit, Geschichte zu schreiben. Diese Geschichtsschreibung wird keine zusätzliche Inschrift an der Decke des Kantonsratssaals erhalten. Der Grundsatz «Jeder den seinigen Antrag» wird in der Debatte wohl zum Tragen kommen. Wichtig ist jedoch, dass am Schluss dieser Diskussion eine Lösung resultiert und diese so diskutiert werden kann, wie es der PK-Präsident bereits ausgeführt hat. Der Regierungsrat hält an einem 10-tägigen Vaterschaftsurlaub fest. Wir sind der Meinung, dass dies angemessen und finanziell vernachlässigbar ist. Der psychologische Nutzen ist höher zu gewichten als das Argument der Vorreiterrolle. Es handelt sich um eine freiwillige Geste des Kantons als Arbeitgeber, der attraktiv sein möchte. Es lässt sich selbstverständlich nicht abstreiten, dass die Gemeinden diesbezüglich nachziehen könnten. Rechnen Sie mir heute nicht vor, dass wir uns das nicht leisten könnten, ansonsten mache ich Ihnen eine Gegenrechnung. Absenzen gibt es immer, mit einem guten System können diese aber aufgefangen werden. Früher hatten die Männer viel mehr Absenzen, als Sie Militärdienst leisten mussten, und auch das haben die Arbeitgeber, das Gewerbe und die Industrie getragen. Der Regierungsrat hält an seinem Antrag fest und will, dass die Anzahl Tage des Vaterschaftsurlaubes im Gesetz geregelt werden. Wir haben Verständnis für den Ausweg, den die PK gesucht hat, die Urlaubsdauer in der Personalverordnung zu regeln. Die PK ist im Grundsatz für einen Vaterschaftsurlaub – diesbezüglich besteht dieselbe Meinung. Der Regierungsrat ist klar der Ansicht, dass dies auf Gesetzesstufe geregelt werden muss. Der Vaterschaftsurlaub hat nichts mit der Besoldung zu tun. Die Besoldungsverordnung ist auch nicht referendumsfähig, sei das für ein Ratsreferendum oder ein fakultatives Referendum. Sollte dieser Vaterschaftsurlaub ein Politikum sein, wozu das Stimmvolk befragt werden soll, ist es zwingend, dass die Anzahl Tage auf Gesetzesebene geregelt wird.

Noch einige Ausblicke: Anlässlich der 2. Lesung wird die Besoldungsverordnung, welche bereits im Entwurf vorliegt, zur Diskussion stehen, parallel dazu weitere kantonsrätliche Verordnungen wie die Anpassung der Anstellungsverordnung der Volksschule. Auch darin werden die Entscheide der heutigen 1. Lesung aufge-

nommen und es wird geprüft, wo Anpassungsbedarf im Schulbereich besteht. Dies damit die Lehrenden an den kantonalen Schulen und die Lehrenden an den Volksschulen dieselben Anstellungsverhältnisse haben, wie das in der Vernehmlassung auch von den Gemeinden mehrfach gefordert wurde. Der Regierungsrat ist gefordert, dass für die kantonale Verwaltung und die Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen des SVAR und der ARI die anzupassenden Reglemente bis September 2016 vorliegen. Teilweise müssen diese auch neu erarbeitet werden. Das neue Recht soll dann per 1. Januar 2017 eingeführt werden können. Wie gesagt, die heutige Gesetzesvorlage hat eine Innenwirkung. Betrachten Sie die anwesenden Mitarbeitenden auf der Tribüne nicht als Bedrohung, denn es handelt sich um Personen, welche mit viel Herzblut für ein modernes Personalrecht kämpfen und bei der Erarbeitung der Vorlage mitgewirkt haben. Der SVAR hat eine wichtige Rolle in der Legiferierung des eigenen Rechts. Wir haben versucht, Ihnen eine durchdachte, zukunftsweisende Vorlage zu unterbreiten. Ich danke der PK und deren Präsidenten, sie haben sich mit der Vorlage so auseinandergesetzt, wie man das erwarten darf. Die PK hat nicht mit Scheuklappen hingesehen, sondern sich die Vor- und Nachteile erklären lassen. Ich hoffe, dass diese Auseinandersetzung auch in der folgenden Diskussion im Kantonsrat Nachahmung findet.

Solenthaler-Wald, im Namen der Finanzkommission (FiKo): An ihrer Sitzung vom 7. März 2016 hat die FiKo das Personalgesetz beraten. Wir stimmen den Argumenten des Regierungsrates bezüglich der Teilrevision zu und begrüssen das vorliegende Gesetz. Die FiKo hat insbesondere die finanziellen Auswirkungen geprüft und bringt dazu folgende Bemerkungen an:

Vaterschaftsurlaub: Direkte finanzielle Auswirkungen hat grundsätzlich einzig die im Gesetzesentwurf vorgeschlagene Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zehn Tagen. Die Erhebungen und Berechnungen des Regierungsrates zeigen, dass die resultierenden Ausfalltage – wie im Bericht und Antrag des Regierungsrates auf S. 21 ausgeführt – die Staatsrechnung lediglich um zusätzlich rund 56'000 Franken bzw. 0.07 % des Personalaufwandes belasten können. Die FiKo befürwortet im Grundsatz die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes auf Gesetzesstufe. Über die Anzahl der Tage wird sich die FiKo erst vernehmen lassen, wenn die PK diesbezüglich zu einem Entscheid gekommen ist.

Zum Gesundheitsmanagement: Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wird grundsätzlich begrüsst. Die FiKo erwartet auf die 2. Lesung das versprochene Zahlenmaterial. Wir erwarten mittelfristig, dass die zusätzlichen Kosten durch tiefere Prämien kompensiert werden können.

Abgangsentschädigungen: Art. 21 ist im Kontext der Art. 25 und 30 zu lesen. Grundsätzlich setzt Art. 21 die momentane Rechtsprechung des Bundesgerichts um, wonach Abgangsentschädigungen erlaubt sind und unter Umständen auch ein derartiger Anspruch besteht. Die vorliegende Formulierung im Gesetzesentwurf erlaubt es, mehr als drei Monate und bis sechs Monate zu entschädigen. Wir gehen jedoch davon aus, dass in der Praxis die maximale Entschädigungsdauer der Kündigungsfrist entspricht und dass deshalb diese gesetzliche Anpassung zu keiner finanziellen Mehrbelastung des Kantons führt.

Die FiKo bedankt sich für die gute Vorbereitung der Vorlage und ist einstimmig für Eintreten und stimmt der Teilrevision in 1. Lesung zu.

Wigger-Heiden, im Namen der SP-Fraktion: Die SP-Fraktion begrüsst die Initiative des Regierungsrates, mittels einer Teilrevision des Personalgesetzes auf die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. Im Fokus der Revision steht die neu zu regelnde personalrechtliche Zuständigkeit der öffentlich-rechtlichen Anstalten. Diese, und im Speziellen der SVAR, müssen genügend eigene personalrechtliche Kompetenzen erhalten, um auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel angemessen reagieren zu können. Gleichzeitig ist auch die Stärkung der Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt für die kantonale

Verwaltung unerlässlich. Mit dem Vaterschaftsurlaub hat der Regierungsrat ein Zeichen gesetzt, seinen Anspruch, ein familienfreundlicher Kanton zu sein, auch praktisch umzusetzen. Im Kern geht es also bei der Einführung des Vaterschaftsurlaubes sowohl um die politische Glaubwürdigkeit als familienfreundlicher Kanton als auch um die Einlösung des Gleichstellungsartikels. Die im Gesetz vorgesehenen zehn Tage Vaterschaftsurlaub sind verglichen mit dem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zwar nur ein kleiner, aber symbolisch umso bedeutsamer Schritt. Dies kann sich die kantonale Verwaltung, im Unterschied zu vielen KMU, auch finanziell leisten. Die Gewährung von zehn Tagen Vaterschaftsurlaub macht den Kanton als öffentlichen Arbeitgeber attraktiv. Gerade weil der Kanton nicht immer im Lohnwettbewerb mithalten kann, sind attraktive Arbeitsbedingungen – die sogenannten weichen Faktoren – umso wichtiger. Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist daher ausdrücklich zu begrüßen, auch wenn explizite Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmenden fehlen. Die SP-Fraktion bedauert es, dass der Regierungsrat die Chance verpasst hat, weitere Neuerungen in Angriff zu nehmen. Für besonders gravierend halten wir die immer noch fehlende Regelung im Umgang mit Whistleblowern. Während zwischenzeitlich viele Kantone wie St.Gallen, Zug und Basel-Stadt ein Angebot geschaffen haben, werden die Angestellten in unserem Kanton im Falle eines Loyalitätskonflikts allein gelassen. Es stellt sich daher die Frage, ob der Regierungsrat bereit ist und die Chance nutzt, im Rahmen der 2. Lesung einen entsprechenden Gesetzesartikel einzufügen. Denn ein fortschrittliches Personalgesetz ist zwar keine Garantie für eine konstruktive Führungskultur, aber eine wichtige Voraussetzung. Daher plädiert die SP-Fraktion für Eintreten und begrüsst die Vorlage.

Lenz–Gais, im Namen der Fraktion der FDP.Die Liberalen: Die Mitglieder der Fraktion der FDP.Die Liberalen begrüßen diese Vorlage ausdrücklich. Sie sind davon überzeugt, dass die zentralen Punkte, nämlich die Abschaffung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse, die Aufhebung der Bestimmungen zur ordentlichen und vorzeitigen Pensionierung, die Anpassungen im Bereich der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die gesetzliche Regelung einer Abgangsentschädigung, die Anpassungen bei der Lohnbestimmung und die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes richtig und wichtig sind. Zu längeren und kontroversen Diskussionen in der Fraktion haben folgende Themen geführt: Dienstaltersgeschenke, Vaterschaftsurlaub und die Fremdänderung von Art. 18a des Gesetzes über eGovernment und Informatik (eGovG; bGS 142.3).

Wie die PK vertritt die Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen die Ansicht, dass das Dienstaltersgeschenk als Anerkennung für die geleistete Arbeit in den vergangenen Jahren ausgerichtet werden soll und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses im 10., 20., 30. oder 40. Dienstjahr nicht dazu führen darf, dass der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk erlischt. In diesem Sinn unterstützt die Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen den Antrag der PK auf Streichung der Bestimmung von Art. 47 Abs. 4.

Die sehr engagiert geführte Diskussion zum Thema Vaterschaftsurlaub hat zum Resultat geführt, dass die grosse Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes begrüsst. Anders als der Regierungsrat erachtet sie einen Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen jedoch als sachgerecht. Wir sind überzeugt, dass sich der Kanton damit auf der einen Seite als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann, ohne auf der anderen Seite für die vielen privaten Betriebe im Kanton eine Situation zu schaffen, die sie unter Druck setzt. Die Fraktion der FDP.Die Liberalen wird im Rahmen der Detailberatung einen Antrag stellen mit dem Inhalt, dass ein Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen geschaffen werden soll. Die Haltung der PK, dass aus Gründen der Flexibilität die Anzahl der Tage des Vaterschaftsurlaubes in einer kantonsrätlichen Verordnung festgelegt werden soll, erachtet die Mehrheit der Fraktion als nicht sachgerecht. Für uns ist es wichtig, dass diese Thematik im Personalgesetz, das heisst in einem Gesetz im formellen Sinn, geregelt wird, damit sie der Mitwirkung und Kontrolle der Bevölkerung unterliegt. In diesem Sinn lehnt die Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen den Antrag der PK zu Art. 54a ab.

Die Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen spricht sich gegen die ebenfalls vorgesehene Fremdänderung von Art. 18a eGovG aus. Zu diesem Thema wird Kantonsrat Meier–Herisau im Rahmen der Detailberatung einen Antrag stellen.

Die Fraktion der FDP.Die Liberalen ist für Eintreten auf die Vorlage und stimmt dem Antrag der PK zu Art. 47 Abs. 4 zu. In Bezug auf Art. 54a und Art. 18a eGovG wird die Fraktion der FDP.Die Liberalen eigene Anträge stellen. Wir stimmen der Teilrevision des Personalgesetzes in 1. Lesung zu und bedanken uns beim Regierungsrat und der PK für die geleistete Arbeit.

Führer–Herisau, im Namen der SVP-Fraktion: Die SVP-Fraktion hat sich sehr ausführlich mit dem teilrevidierten Personalgesetz und grundsätzlich mit der Personalpolitik des Kantons auseinandergesetzt. Es wird anerkannt und zur Kenntnis genommen, dass sich das gültige Personalgesetz seit der Einführung im Jahre 2008 bewährt hat. Es ist auch unbestritten, dass das Gesetz an die neuen Gegebenheiten durch die Gründungen der öffentlichen-rechtlichen Anstalten SVAR und ARI angepasst werden muss. Eine gewisse Flexibilität muss in diesen Bereichen zweifelsfrei geschaffen werden. Ebenso wird aber auch wahrgenommen, dass die heutige Gesetzgebung von Regierungsrat und PK als modern und zeitgemäss titulierte wird. Der Kanton wird heute in keiner Weise daran gehindert, das optimale Personal zu rekrutieren. Deshalb sieht die SVP-Fraktion den zusätzlichen Ausbau von «Fringe Benefits» kritisch. Die Frage steht im Raum, ob damit bei der momentan kritischen finanziellen Lage des Kantons und diversen Sparübungen die richtigen Zeichen gesetzt werden. Ebenso wird bemerkt, dass der Kanton in der aktuellen wirtschaftlichen Lage und der schwierigen Situation vieler KMU nicht ein Vorreiter im Ausbau sein und keinen zusätzlichen Druck auf die KMU in diesem Bereich ausüben soll. Allgemein ist eine sehr kritische Haltung zu spüren, dass Anpassungen nicht genügend eingegrenzt werden und dies durch den Regierungsrat im Laufe der Zeit ungewünscht ausgenutzt werden könnte. Es wird aber auch erkannt, dass die Konkurrenz um die besten Leute nicht einzig innerhalb des Kantons oder unter den Verwaltungen gilt, sondern dass dies innerhalb der gesamten Region betrachtet werden muss, und das auch zum Teil branchenübergreifend der Fall sein kann.

Der Artikel zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses löste kontroverse Diskussionen innerhalb der SVP-Fraktion aus. Es wird bemerkt, dass diese Möglichkeit bestehen muss, aber nur im einzelnen Notfall – als letztmögliche Massnahme. Die SVP-Fraktion wünscht seitens des Regierungsrates zur zukünftigen Auslegung dieses Artikels in der Praxis klare Äusserungen. Die Wahlmöglichkeit zwischen Ferien und zusätzlicher Auszahlung bei Dienstaltersgeschenken wird von der SVP-Fraktion unterstützt. Allerdings wurde von einigen Fraktionsmitgliedern bemängelt, dass die Auszahlung auch im gekündigten Arbeitsverhältnis möglich sein soll. Die zusätzlichen Freitage werden von der SVP-Fraktion deutlich abgelehnt. Es gibt auch die Möglichkeit der Vorholzeit. Das Argument zum Ausgleich von ausbleibenden Lohnerhöhungen gilt für die SVP-Fraktion nicht, da eine Lohnerhöhung nachhaltig wirken muss und ein einmaliger Freitag dies nie und nimmer gewährleisten kann.

Der Vaterschaftsurlaub soll weiter ausgebaut werden. Von den heute gültigen zwei Tagen sollen neu zusätzliche zehn Tage eingeführt werden. Diskutiert wurden in der SVP-Fraktion die Lösungen der Beibehaltung der bisherigen zwei Tage, die zusätzlichen fünf Tage oder die vorgeschlagenen zehn Tage. Die Argumente gegen eine Erhöhung oder Einführung – je nach Gesichtspunkt – sind einerseits die Wahrnehmung der Eigenverantwortung der einzelnen Mitarbeiter durch Bezug von Ferien und die Angst, dass damit ein zusätzlicher Druck auf die Arbeitgeber in Appenzell Ausserrrhoden entstehen könnte, welcher die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zusätzlich schwächt. Die Möglichkeit der Stärkung der Familie wird nicht von diesen zehn Tagen abhängig gemacht. Die SVP-Fraktion lehnt eine Regelung auf Verordnungsstufe ab. Eine Änderung des Vaterschaftsurlaubes soll weiterhin referendumfähig bleiben. Die SVP-Fraktion unterstützt die Beibehaltung der zwei Tage Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eines Kindes auf Gesetzesebene gross-

mehrheitlich. Die SVP-Fraktion beschliesst, auf die Vorlage einzutreten und behält sich vor, in der Detailberatung einzelne Anträge einzureichen.

Frischknecht–Herisau, im Namen der CVP/EVP-Fraktion: Die Anpassungen im Personalgesetz sind grundsätzlich unbestritten. Während der Beratung des Geschäftes in der CVP/EVP-Fraktion bestanden einige Unklarheiten. Ich verzichte an dieser Stelle aber auf weitere Ausführungen. Die entsprechenden Fragen zu den einzelnen Gesetzesartikeln werden in der noch folgenden Detailberatung gestellt. Der Vaterschaftsurlaub hat in der CVP/EVP-Fraktion zu wenigen Diskussionen geführt. Wir sprechen uns einstimmig für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zehn Tagen aus. Wir sind überzeugt, dass der Kanton damit als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnt und die familienfreundlichen Anstellungsbedingungen Familien in Appenzell Ausserrhoden fördern. Nach Ansicht der Fraktionsmehrheit handelt es sich beim Antrag der PK, die Anzahl Tage des Vaterschaftsurlaubes nicht im Gesetz, sondern auf Verordnungsebene zu regeln, lediglich um eine Verschiebung der Entscheidung der zu definierenden Anzahl Tage. Bei der Festlegung der Anzahl Urlaubstage handelt es sich um eine politische Frage und nicht um eine reine Ausführungsbestimmung. Deshalb lehnt die Mehrheit der CVP/EVP-Fraktion den Änderungsantrag ab und schliesst sich jenem des Regierungsrates an. Die CVP/EVP-Fraktion beurteilt die Einführung eines Gesundheits- und Case-Managements als gut und erachtet dies als wichtiges und unverzichtbares Instrument in der Personalführung.

Die CVP/EVP-Fraktion ist für Eintreten und stimmt der Teilrevision des Personalgesetzes in 1. Lesung einstimmig zu.

Wirz–Urnäsch, im Namen der Gruppierung der Parteionabhängigen: Grundsätzlich sind auch wir der Ansicht, dass unser Kanton über ein fortschrittliches Personalgesetz mit grosszügigen Leistungen verfügt, das den heutigen Anforderungen entspricht. Das Personalmanagement wird professionell geführt. Im Rahmen unserer ausführlichen Diskussion haben sich uns jedoch einige Fragen gestellt. Wäre nicht der Begriff «Anstellungsorgan» besser als «Anstellungsbehörde»? Kann eine Einzelperson eine Behörde sein? Bei Art. 34 Abs. 2 wäre in der Aufzählung «...Erfahrung und Leistung» anstelle von «und» der Begriff «oder» zu verwenden – das hat nicht dieselbe Bedeutung. Was kostet das Gesundheits- und Case-Management gemäss Art. 64a und wie gross ist der Nutzen? Wie wird es aufgegleist? Diesbezüglich erwarten wir gerne Ausführungen auf die 2. Lesung. Auch die Frage einer Ombudsstelle beschäftigte uns stark. Wir tendieren zu einer klaren Regelung mit einer externen Ombudsstelle, werden aber in der heutigen 1. Lesung auf einen Antrag verzichten und warten auf die Details in der Besoldungsverordnung. Eine Ombudsstelle wäre fortschrittlich, sie kann Gänge vor Gericht ersparen und es sind nicht die gleichen Personen wieder direkte Ansprechpartner. Eher ungewohnt ausführlich setzten wir uns mit den Vernehmlassungseingaben und der Reaktion des Regierungsrates darauf auseinander. Wir bitten darum, dass in Zukunft die Stellungnahmen der Teilnehmenden jeweils artikelweise zusammengefasst werden, das Hin- und Herblättern ist aufwändig und zeigt auch die widersprüchlichen Stellungnahmen zu wenig auf. Ausserdem haben wir festgestellt, dass die regierungsrätliche Antwort oftmals nur aus der Bemerkung «wurde geprüft» besteht. Interessant wäre aber, zu erfahren, was genau geprüft wurde und weshalb der Regierungsrat nicht auf die Eingabe eingeht.

Es versteht sich wohl fast von selbst, dass sich die grösste Diskussion um den Vaterschaftsurlaub drehte: Die Gruppierung der Parteionabhängigen ist mit klarer Mehrheit für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von bis zu fünf Tagen. Eine Minderheit ist für einen Vaterschaftsurlaub von bis zu zehn Tagen, aber niemand für mehr. Um der in diesem Bereich zurzeit dynamischen Entwicklung besser Rechnung tragen zu können, sind wir ebenfalls grossmehrheitlich der Ansicht, den Grundsatz des Anspruchs im Gesetz zu regeln, die Anzahl Tage aber in der kantonsrätlichen Besoldungsverordnung festzuschreiben, obwohl der Rechtsdienst anderer Ansicht ist.

Die Gruppierung der Parteiunabhängigen ist einstimmig für Eintreten und stimmt den zwei Anträgen der PK grossmehrheitlich zu.

Wipf–Wolfhalden: Ich möchte mich vorweg für die geleistete Arbeit bedanken. Ich kann mich mit vielem bereits Erwähnten identifizieren und möchte mich deshalb nur zu einem Punkt äussern. Beim Vaterschaftsurlaub habe ich mich besonders angesprochen gefühlt, weil ich als Geschäftsführer eines KMU die Stimmung relativ gut beurteilen kann, wie wir uns fühlen, wenn hier so etwas diskutiert wird. Selber bin ich Vater einer Tochter. Wichtig ist, dass wir über diese Thematik sprechen. Es handelt sich um ein aktuelles Thema, das beschäftigt. In den Medien ist immer wieder davon zu lesen und umso wichtiger ist es, heute die richtigen Signale nach aussen zu senden. Mir ist auch bewusst, dass sich die traditionelle Rollenverteilung in einem Veränderungsprozess befindet. Die alte Sicht der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau ist Vergangenheit. Das muss aber nicht bedeuten, dass wir uns sofort in Kosten stürzen müssen, um neue Signale senden zu können. Etwas schmunzeln musste ich über ein Zitat aus dem Beobachter, dass sich 80 % der befragten Bevölkerung einen Vaterschaftsurlaub wünschen. Wenn dieselben Personen gefragt werden, ob sie mehr Ferien wollen, bin ich überzeugt, dass wir dieselbe Antwort erhalten. Die Frage der Finanzierung bleibt aber gänzlich ungeklärt. Erfreut habe ich gelesen, dass es ein Personalleitbild gibt. Es ist wichtig, sich über Werte wie Familienfreundlichkeit und flexible Anstellungsbedingungen Gedanken zu machen und sich etwas auf die Fahne zu schreiben. Gäbe es aber nicht auch Ansätze, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, ohne Direktkosten zu verursachen? Ich bringe zwei konkrete Beispiele vor: Es könnte eine unkomplizierte Abwicklung bei unbezahltem Urlaub angeboten werden. Eine Möglichkeit wäre auch eine erhöhte Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Das natürlich während eines begrenzten Zeitraumes, ein Arbeitgeber muss seine Ressourcen planen können – das ist mir bestens bekannt. Ich denke auch nicht, dass der SVAR in einen grossen Wettbewerbsnachteil gebracht würde, wenn wir heute den Mut haben, auch einmal Nein zu sagen. Es ist modern, zu diesem Thema Ja zu stimmen, es hört sich spannend an, aber es ist auch an die Auswirkung und an das gesamte Paket zu denken.

Zudem stelle ich mir eine andere Frage: Wie relevant ist diese Diskussion überhaupt? Worüber sprechen wir, wenn wir dieses Thema aufgreifen? Sollte es nicht unser gemeinsames Ziel sein, die Motivation der Mitarbeitenden maximal zu erhöhen? Nur motivierte Mitarbeitende liefern exzellente Ergebnisse. Wer sich diesbezüglich etwas schlau macht, stösst auf zwei Studien. Das Human-Relations-Barometer 2014 der ETH und der Universität Zürich stellt fest, dass über 80 % der befragten Mitarbeitenden zufrieden sind. Besteht wirklich Handlungsbedarf? Die zweite Studie des Beratungsunternehmens Ernst&Young ist mit Datum vom März 2016 brandaktuell. Es wurde nach dem Hauptfaktor für die Motivation von Mitarbeitenden gefragt. Auf Platz 1 lag ein gutes Verhältnis mit den Arbeitskollegen, gefolgt auf Platz 2 von einer spannenden Tätigkeit. Auf Platz 3 liegen günstige Arbeitszeiten und erst auf Platz 4 wird der Lohn genannt. Es folgen viele weitere Punkte und erst am Schluss wurden Zusatzangebote des Arbeitgebers genannt. Nochmals die Frage: Wie wichtig ist das Thema, welches wir heute besprechen? Die Mitarbeitenden scheinen zufrieden zu sein. Ein wichtiger Punkt ist, dass in dieser Befragung die öffentliche Verwaltung inkludiert war – es wurden also auch Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung befragt. Ich bin der Meinung, dass die kantonale Verwaltung als selbstbewusste Arbeitgeberin auftreten soll und bin der Überzeugung, dass es auch in der heutigen Zeit noch ein Privileg ist, auf einer kantonalen Verwaltung arbeiten zu dürfen. Müssen wir uns als Arbeitgeber wirklich noch interessanter machen? Diese Frage stelle ich aus Sicht der KMU etwas ketzerisch. Deshalb ist es mir umso wichtiger, dass wir heute gemeinsam ein Signal nach aussen senden. Ein Signal, dass wir die Bedürfnisse der Wirtschaft und der KMU verstanden haben. Es geht dabei nicht um viel Geld – darüber sind wir uns einig – aber es geht um die Signalwirkung. In einer Zeit, in welcher exportorientierte Firmen sich mit dem Euro-Druck neu erfinden und Mitarbeitende Mehrarbeitszeit leisten mussten, werden wir wahrscheinlich nicht auf Verständnis stossen, wenn wir im Kantonsrat beschliessen, einen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Der Zeitpunkt ist schlecht. Bedenken Sie die Signalwirkung, wenn wir in der Politik heute Ja

sagen und im Extremfall einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen durchwinken. Es ist schön, wenn die Mitarbeitenden motiviert werden können, aber als KMU-Vertreter sehe ich auch, dass dieses Geld verdient werden muss. Ich weiss nicht, wer von Ihnen direkt an der Front ist. Diese zusätzlichen Kosten müssen erwirtschaftet werden und das ist nicht von heute auf morgen getan, aber entschieden ist so etwas relativ zackig. Die Aussenwirkung ist da, der Druck auf die Privatwirtschaft steigt. Wer ein interessanter Arbeitgeber bleiben will, muss mitziehen. Meiner Meinung nach müsste auf Bundesebene ein Ansatz erfolgen, damit alle mit gleichlangen Spiessen kämpfen.

Ist das, was wir hier diskutieren auch das, was die Bevölkerung von Appenzell Ausserrhoden möchte? Ich habe meine Hausaufgaben gemacht und habe über die politischen Grenzen hinweg das Gespräch mit verschiedenen Personen gesucht. Überall wurde mit Kopfschütteln reagiert. Wird die Bevölkerung befragt, trifft man eher Unverständnis an. Mir ist wichtig, dass über dieses aktuelle Thema gesprochen wird. Es ist mir jedoch genauso wichtig, dass deutliche Zeichen nach aussen gesandt werden – gerade in dieser Zeit. Es ist Kostenbewusstsein zu zeigen und dass wir es auch in der Politik haben. Haben wir den Mut, zum richtigen Zeitpunkt symbolisch auch einmal Nein zu sagen. Zur Familienfreundlichkeit sage ich Ja, aber ich bin der Überzeugung, dass es auch andere Wege gibt, die nicht direkt mit Kosten verbunden sind.

Biasotto–Urnäsch: Auch ich bin ein Vertreter der KMU und des Gewerbes und selbstverständlich für Eintreten auf das vorliegende Geschäft. Ich werde aber konsequent und insistierend gegen Art. 54a und die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes antreten und votieren. Als Vertreter der KMU und des Gewerbes kann ich es nicht zulassen, dass der Staat mit Ausbaumassnahmen von Sozialsystemen der privaten Wirtschaft vorangeht. In einer Situation von rückläufigen Auslastungen der Auftragsbücher in der Industrie und im Gewerbe – dazu muss ich keine weiteren Ausführungen machen, Kantonsrat Wipf–Wolfhalden hat sich ebenfalls dahingehend geäussert – würden wir nicht nur falsche Zeichen setzen, sondern einen Systemfehler begehen. Richte ich den Blick auf halbvolle Kassen von Kanton und Gemeinden, ist der Druck riesig, wenn ein solches System eingeführt und das Sozialsystem ausgebaut wird. Wir setzen nicht nur die KMU unter Druck, sondern auch die Gemeinden. Der Kanton konkurrenziert die Gemeinden und spezielles Gewerbe bereits. Ich könnte mehr als eine Handvoll Beispiele aufzeigen, indem grosszügige Anstellungsbedingungen beispielsweise im Bereich der Bauwirtschaft und des Ingenieurwesens dazu geführt haben, dass gut qualifizierte Personen zum Kanton abgewandert sind. Auf die Aussage von Regierungsrat Frei, der Kanton könne jetzt Geschichte schreiben, möchte ich antworten: Wehret den Anfängen. Wenn der Kanton Geschichte schreibt, ist das nicht gut. Meiner Meinung nach müssen die Unternehmungen und die Bürgerinnen und Bürger Geschichte schreiben – und nicht der Staat. Die Unternehmungen sollen Geschichte schreiben, indem sie innovative und flexible Arbeitszeitmodelle erfinden, einführen und die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden flexibilisieren. Das sowohl für Frauen als auch für Männer. Die Unternehmungen haben Geschichte zu schreiben und nicht der Staat.

Brönnimann–Herisau: Ich möchte auf drei Punkte antworten. Zum Votum von Kantonsrat Fuhrer–Herisau möchte ich nochmals unterstreichen, dass es nicht richtig ist, wenn die zwei Freitage anlässlich der Geburt mit Vaterschaftsurlaub gleichgesetzt werden. Dabei handelt es sich um zwei Paar Schuhe. Jetzt geht es darum, ob ein Vaterschaftsurlaub eingeführt werden soll oder nicht und um dessen Dauer. Die zwei Freitage anlässlich der Geburt stehen zudem gar nicht zur Debatte. Diese beiden Tage auch noch streichen zu wollen, geht meiner Meinung nach schon aus formalen Gründen nicht. Zu den beiden Voten der KMU-Vertreter: Hier wird ein hohes Lied gesungen, ich halte grosse Stücke auf die KMU und weiss, dass sie es sind, die das Geld in unserem Land verdienen. Auf der anderen Seite haben wir zu beachten, dass nicht in jeder Situation, in welcher es den KMU schlecht geht, im Kanton ja nichts verändert werden darf – und wenn es den KMU gut geht, auch nicht. Jetzt ist der Zeitpunkt, indem ein Fenster offen steht und der Kanton reagieren kann. Sollte es den KMU in ein paar Monaten oder Jahren wieder um einiges besser gehen – was ich sehr

hoffe – wird dieses Fenster nicht mehr offen sein und wir können nicht mehr reagieren. Wir haben heute zu entscheiden und um Kantonsrat Biasotto–Urnäsch zu zitieren: Wir werden heute so oder so Geschichte schreiben. Entweder indem ein Vaterschaftsurlaub bewilligt wird – nach jetzigem Stand wird es sich um ungefähr fünf Tage handeln – oder indem er abgelehnt wird. Auch dann werden wir Geschichte schreiben. Mitarbeitende können durch die Nichtgewährung von in Aussicht gestellten Vergünstigungen massiv demotiviert werden.

Regierungsrat Frei: Besten Dank für die differenzierte Auseinandersetzung mit dieser Thematik und die verschiedenen Fragen, wovon ich die wichtigsten kurz beantworten möchte. Die FiKo fordert auf die 2. Lesung konkrete Zahlen in Bezug auf das betriebliche Gesundheitsmanagement. Diesem Anliegen werden wir entsprechen, im Bericht und Antrag des Regierungsrates ist bereits ausgeführt, dass Sie koordiniert mit dem Voranschlag 2017 entsprechende Zahlen erhalten werden. Auch im Finanzplan 2018–2020 wird dieser Bereich Niederschlag finden. Die FiKo hat zudem geäußert, dass sich eine Abgangsentschädigung an der Kündigungsfrist orientieren solle. Das wird im Vergleich zu heute keine zusätzlichen Kosten generieren.

Kantonsrätin Wigger–Heiden hat im Namen der SP-Fraktion von Glaubwürdigkeit gesprochen. Sie hat geäußert, dass sich der Kanton einen Vaterschaftsurlaub leisten kann. Im Gegensatz zu den KMU und der Industrie stehen dem Kanton keine Mittel für Boni und Erfolgsbeteiligungen zur Verfügung. Ich möchte nochmals betonen: Die Verwaltung hat im Rahmen des Entlastungspaketes im Sach- und Personalaufwand den Betrag von 7 Mio. Franken eingespart. Diese Mittel wurden nachhaltig eingespart und erzählen Sie uns also nicht, die Verwaltung gäbe immer nur Geld aus und wolle immer mehr. Wir haben auch den Beweis angetreten, dass bei einer unstimmgigen Balance zwischen Einnahmen und Ausgaben auch die Verwaltung etwas beitragen kann. Ein interessanter Hinweis wurde zu den Whistleblowern angebracht und Kantonsrat Wirz–Urnäsch hat sich zu einer Ombudsstelle geäußert. Die Schaffung einer Ombudsstelle ist klar nicht vorgesehen, das wurde auch mit den Sozialpartnern so diskutiert. Wir sind der Meinung, dass das Konfliktlösungsverfahren die Funktion einer Ombudsstelle beinhalten soll. Es werden unabhängige Personen herbeigezogen, wenn sich die Situation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhärtet hat. Es wird aber keine Ombudsstelle im umfassenden Sinne geben. Diese Forderung wurde durch den Kantonsrat bereits bei der letzten Gesetzgebung 2008 klar abgelehnt und wäre auch heute nicht mehrheitsfähig. Die Frage zu den Whistleblowern hingegen werden wir im Hinblick auf die 2. Lesung aufnehmen. Dabei handelt es sich um eine Frage, zu welcher heute sicher in irgendeiner Form gesetzliche Ausführungen gemacht werden müssen. Ob das im Personalrecht oder an einem anderen Ort der Fall sein soll, möchte ich im Moment offen lassen, aber das Anliegen scheint prüfenswert.

Es wurde kritisiert, der Regierungsrat und das Department Finanzen hätten die Vernehmlassung nicht ganz ernst genommen und die Details seien zu wenig mitgeteilt worden. Die Spielregeln sind so, dass beim Bestehen einer PK, diese alle Detailstellungen erhält. Aus Sicht des Regierungsrates ist es die Aufgabe der PK, sich mit den Vernehmlassungsantworten im Detail auseinanderzusetzen und sich in der parlamentarischen Kommissionarbeit die entsprechenden Fragen zu stellen. Im Sinne der Lesbarkeit sollen den Kantonsratsmitgliedern nicht noch ein Ordner mit zusätzlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Selbstverständlich sind alle Vernehmlassungseingaben öffentlich und können eingesehen werden. Dem Votum der Gruppierung der Parteiunabhängigen habe ich entnommen, dass in der Detailberatung jene Artikel aufgegriffen werden, welche bereits in der Vernehmlassung eingebracht wurden.

Nun zum Vaterschaftsurlaub: Wenn ich den KMU-Vertretern so zugehört habe, könnte man schon meinen, es herrsche eine Weltuntergangsstimmung. Es zeigt sich in etwa dasselbe Bild wie damals, als über die Einführung des Frauenstimmrechtes diskutiert wurde. Heute ist das kein Thema mehr. Es handelt sich um dieselbe ideologische Ausprägung, als über die Abschaffung der Landsgemeinde diskutiert wurde. Deshalb

habe ich auch darauf hingewiesen, dass die Einführung des Vaterschaftsurlaubes keine spezielle Erwähnung im Kantonsratssaal erhalten wird. Wenn jeder seine Meinung ausdrücken und am Schluss abstimmen kann, wird der Staat nicht untergehen, Kantonsrat Biasotto–Urnäsch. Was ist Innovation? Ich war ebenfalls lange in den Reihen der KMU und weiss, was ein Markt ist und wovon ich spreche. Als «Gewerbler» kann man sich doch überlegen, ob es ein spezielles Angebot gibt, damit die Väter in ihrem Vaterschaftsurlaub nicht nach Österreich reisen, sondern in der Schweiz vielleicht ein verlängertes Wochenende verbringen. Kinder sind ein Wirtschaftsfaktor und das Gewerbe kann ein entsprechendes Angebot zur Verfügung stellen. Das ist Innovation und bringt die KMU weiter und nicht die Ablehnung gegenüber Veränderungen. Wo können Sie die KMU entlasten? Indem Sie gute Rahmenbedingungen schaffen. Was wurde dafür getan? Es wurden sehr tiefe Steuersätze festgelegt. Gute Rahmenbedingungen sind für die KMU viel wertvoller und proaktiver als die Nichteinführung eines Vaterschaftsurlaubes beim Kanton. Der Kanton kann sich die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes leisten. Der Regierungsrat ist dezidiert gegen eine Bundeslösung über die EO. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Lösung für jene, die es sich leisten können. Der Präsident des Gewerbeverbandes ist gegen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes, andererseits ist die Unternehmung, welche er repräsentiert für ein Alleinstellungsmerkmal von 15 Tagen Vaterschaftsurlaub. Sie sehen den Widerspruch in sich. Machen Sie deshalb keine Glaubensfrage daraus, sondern gehen Sie die Thematik nüchtern an. Gehen Sie mit der Zeit und stimmen schlussendlich darüber ab, welches die richtige Dauer ist.

Eintreten ist unbestritten.

Kaffeepause: 9.35 bis 9.55 Uhr

Detailberatung.

Eugster–Speicher: In Art. 2 Abs. 1 ist die Rede davon, dass dieses Gesetz für die Angestellten der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte gelte. Gibt es überhaupt einen unselbständigen Betrieb des Kantons? Oder sind nicht alle Betriebe gleichzeitig auch Anstalten oder der Verwaltung untergeordnet? Wäre somit der Begriff des unselbständigen Betriebes überflüssig? Ich hätte gerne eine Klärung dieser Frage und würde allenfalls einen Streichungsantrag stellen. In Art. 2 Abs. 1^{bis} stellt sich nochmals dieselbe Frage, es handelt sich aber um die selbständigen Betriebe. In Art. 2 Abs. 2 lit. c) ist nur von den Mitgliedern der Gerichte die Rede, für welche dieses Gesetz nicht gelten soll. Mitglieder der Gerichte sind nur die Richterinnen und Richter aber nicht die Schlichtungsbehörden, wenn der Systematik der Kantonsverfassung gefolgt wird. Für die Mitglieder der Schlichtungsbehörden, sprich die Vermittler, die Präsidenten der Schlichtungsstellen und die übrigen Mitglieder, müsste aber wohl auch eine Ausnahme vom Geltungsbereich dieses Gesetzes gemacht werden. Ich würde deshalb den Antrag stellen, eine neue lit. c^{bis}) einzuführen, welche die Mitglieder der Schlichtungsbehörden aufführt.

Regierungsrat Frei: Besten Dank für diese Fragen. Ich habe eine ganze Menge an Anträgen von Ihnen auf dem Tisch liegen und möchte Ihnen gleich vorweg sagen, dass wir nachmittags um 15.00 Uhr noch debattieren werden, wenn Sie diese so legiferieren wollen. Die Qualität des Gesetzes wird vor allem um einiges schlechter ausfallen als jetzt. Zu Ihren Fragen kann ich Ihnen versichern, dass wir die Begriffsverwendungen «selbständig», «unselbständig» sowie «Betriebe und Anstalten» wirklich genau geprüft haben.

Worunter fällt die ARI? Im bisherigen Recht wird sie noch aufgeführt, neu wurde eine neutrale Formulierung gewählt, damit eine Entwicklung von weiteren selbständigen und unselbständigen Betrieben stattfinden kann, ohne dass das Personalgesetz entsprechend geändert werden muss. Ich kann Ihnen versichern, dass wir diese Formulierungen auf Herz und Nieren geprüft haben. Es gibt noch viele weitere Fragen beispielsweise zur Anstellungsbehörde usw., welche einen Zusammenhang damit haben. Sie können Ihre Anträge alle stellen, ich werde Ihnen aber überall Gegenargumente liefern. Es bringt nichts, die einzelnen Anträge legitimieren zu wollen, denn das Konstrukt im Zusammenhang mit selbständigen und unselbständigen Betrieben, Behörden, Regierungsrat und Anstellungsbehörde ist relativ komplex. Im bisherigen Gesetz waren beispielsweise mit der Verselbständigung der ARI leichte Lücken vorhanden, welche nun beseitigt wurden. Vertrauen Sie darauf, dass die beantragte Formulierung korrekt ist.

Die zweite Frage betrifft die Schlichtungsbehörden, zu welchen Regelungen im Justizgesetz zu finden sind. Die Gerichtsbehörden und Vermittler werden im Justizgesetz aufgeführt, weshalb die Schlichtungsbehörden im Personalgesetz nicht separat aufgezählt werden.

Eugster–Speicher: Ich wünsche auf die 2. Lesung eine Antwort darauf, was genau ein Betrieb des Kantons ist – ob unselbständig oder selbständig. Wenn in Art. 2 Abs. 2 lit. c) nur von den Mitgliedern der Gerichte die Rede ist, sind damit meiner Meinung nach nur die Richterinnen und Richter gemeint, aber nicht die gerichtlichen Behörden oder Organe. Ich halte deshalb an meinem Antrag fest, eine lit. c^{bis}) mit folgendem Wortlaut einzuführen: die Mitglieder der Schlichtungsbehörden. Damit ist der Fall klar, auch wenn es im Justizgesetz vielleicht klar wäre. Im Justizgesetz werden auch die Gerichte aufgeführt und diese werden im Personalgesetz trotzdem erwähnt.

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler–Herisau: Gehe ich richtig in der Annahme, dass Ihre beiden ersten Anträge zu den selbständigen und unselbständigen Betriebe auf die 2. Lesung geprüft werden sollen und über den Antrag zu Art. 2 Abs. 2 lit. c^{bis}) abgestimmt werden soll?

Brönnimann–Herisau: Auf diese Frage wäre meine Antwort gewesen, dass ich erst die Juristen befragen müsste. Ich möchte beliebt machen, diese Frage aufzunehmen und auf die 2. Lesung zu klären, bevor wir etwas ins Gesetz aufnehmen, wozu wir nicht genau wissen, ob es wirklich richtig ist. Ich könnte mir vorstellen, dass es schlussendlich so ist, wie es Regierungsrat Frei erklärt hat und die beantragte Formulierung des Regierungsrates durchaus korrekt ist. Lassen Sie uns dies doch abklären, damit wir nicht über etwas abstimmen, wozu wir den Sachverhalt nicht genau kennen.

Eugster–Speicher: In diesem Fall ziehe ich meinen Antrag zurück und hoffe, dass der Sachverhalt auf die 2. Lesung geklärt wird.

Wickart–Walzenhausen: In Art. 2 Abs. 2 lit. c) ist von den Mitgliedern der Gerichte die Rede. Das Problem wäre gelöst, wenn die Formulierung auf Mitglieder der Gerichtsbehörden lauten würde. So ist es im Staatskalender ausgewiesen, Obergericht, Kantonsgericht und Schlichtungsbehörden sind alle Gerichtsbehörden.

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler–Herisau: Der Antrag wurde zurückgezogen und wir prüfen die Anregung von Kantonsrat Wickart–Walzenhausen auf die 2. Lesung.

Brönnimann–Herisau: Ich möchte darauf hinweisen, dass die PK zu Art. 7 Abs. 4 den Hinweis angebracht hat, den letzten Satz zu überprüfen oder vielleicht sogar ganz wegzulassen. Es handelt sich aber lediglich

um eine Anregung und wir bitten den Regierungsrat, dies entsprechend zu prüfen. Es handelt sich nicht um einen konkreten Antrag, da die Änderung materiell nicht entscheidend ist.

Regierungsrat Frei: Die Anregungen und Prüfungsaufträge der PK auf die 2. Lesung sind generell gut und wir werden diese berücksichtigen. Es gibt noch mehrere Hinweise, welche prüfenswert sind und wir werden zuhänden der 2. Lesung zu all diesen Anregungen Aussagen machen, respektive diese übernehmen.

Eugster–Speicher: Erst möchte ich Regierungsrat Frei bitten, Anträge nicht schon zu beurteilen oder schlecht zu reden, bevor er nicht die Begründung dazu kennt. Zu Art. 9: In Art. 8 ist zu lesen, dass, soweit keine andere Regelung besteht, sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde auszuüben sind. Art. 9 erhält neu die Überschrift Anstellungsbehörden. In Art. 9 Abs. 1 wird festgehalten, dass der Regierungsrat zuständig für die Anstellung und Kündigung der in lit. a) bis c) aufgeführten Stellen ist. Ich gehe davon aus, dass der Regierungsrat die Anstellungsbehörde für diese Stellen ist. Ein Arbeitsverhältnis besteht jedoch aus mehr als Anstellung und Kündigung. Meiner Meinung nach ist es die Idee, dass die restlichen Rechte und Pflichten ebenfalls durch die Anstellungsbehörde ausgeübt werden sollen. Art. 9 ist jedoch anders formuliert, wobei die Überschrift auf etwas anderes schliessen lässt. Ich bitte darum, diesen Umstand nochmals zu prüfen und zu klären, ob allenfalls formuliert werden soll, dass beispielsweise der Regierungsrat als Anstellungsbehörde für die nachfolgend aufgeführten Stellen gelte. Wenn anderenfalls nur gewünscht ist, dass die aufgeführte Behörde nur für Anstellung und Kündigung zuständig ist, müsste Art. 8 etwas erweitert und nicht nur «soweit keine besondere Regelung besteht» aufgeführt werden. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bestehen nicht nur aus Anstellung und Kündigung und diese fallen dann alle unter die besonderen Regelungen gemäss Art. 8 Abs. 1.

Regierungsrat Frei: Der Fall ist schon etwas komplexer, das haben Sie erkannt. Wenn Sie das Gesetz genau lesen, erkennen Sie aber, dass in Art. 8 vom Arbeitgeber die Rede ist. Arbeitgeber sind der Kanton Appenzell Ausserrhoden, der SVAR oder die ARI. Das ist die erste Ebene. Dann gibt es die Anstellungsbehörde. Beim Kanton kann das beispielsweise der Regierungsrat sein. Wenn ich den Link zu den Gerichten mache, wozu Sie vorhin der Ansicht waren, dass die Formulierung nicht korrekt sei, so besteht in Art. 9 Abs. 2 wieder eine Verbindung zu dieser Behörde. Das Gericht ist eine Behörde, Kantonsrat Wickart–Walzenhausen hat das korrekt erwähnt. Zudem gibt es noch eine dritte Ebene – dazu kommen wir erst noch – das ist die vorgesetzte Stelle. Diese drei Ebenen Arbeitgeber, Anstellungsbehörde und vorgesetzte Stelle haben völlig unterschiedliche Aufgaben, welche im Gesetz präzise beschrieben werden. Bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung muss klar sein, ob der Regierungsrat oder der Departementsvorsteher zuständig ist. Ich verurteile Sie nicht, aber diese Fragestellungen haben wir genau geprüft und die Formulierungen sind korrekt. Das gilt auch für Art. 2 mit den Gerichten. Das Gericht ist eine Behörde, was auch in Art. 9 Abs. 2 klar wird.

Brönnimann–Herisau: Ich gehe ja nicht immer mit Regierungsrat Frei einig, aber diesbezüglich möchte ich doch unterstreichen, dass seine Ausführungen korrekt sind. Vertrauen Sie bitte darauf, dass hier wirklich ein ausgewogenes System konzipiert wurde, welches wir nicht durch irgendwelche Eingriffe aus dem Gleichgewicht bringen sollten. Mit dem Begriff «Anstellung» verbinde ich nicht nur den Anstellungszeitpunkt, sondern auch die Dauer der Anstellung. Die Verantwortung geht also weiter. Aus meiner Sicht wäre es unvernünftig, wenn wir beginnen, Detailregelungen vorzunehmen. Wir haben, wie es jetzt gegeben ist, die Grundsätze zu regeln. Ansonsten sind wir bei jeder Änderung der Organisationsstrukturen gezwungen, gesetzliche Änderungen vorzunehmen. Meiner Meinung nach wurden die Grundsätze im vorliegenden Gesetz gut geregelt. Ich möchte beliebt machen, hier nicht zu stark einzugreifen.

Eugster–Speicher: Besten Dank für die Antwort. Ich habe meinen Antrag nicht gestellt, sondern lediglich um Klärung auf die 2. Lesung gebeten. In Art. 11 steht zudem lediglich, wer die vorgesetzte Stelle ist, aber nicht, was diese für Zuständigkeiten hat. Der Übersicht und Transparenz halber könnte vielleicht noch aufgezeigt werden, wer wofür zuständig ist. Ich bin nicht dafür, dass irgendwelche Zuständigkeiten geändert werden, ich bin nur dafür, dass dies aus dem Gesetz klar ersichtlich ist.

Balmer–Herisau: In Art. 12 Abs. 3 ist zu lesen: «Das Personalamt überprüft periodisch, ob die Grundsätze und Ziele der Personalpolitik umgesetzt werden und erstattet dem Regierungsrat Bericht.» Ich hätte gerne eine Antwort darauf, in welcher Frequenz die Prüfung erfolgen sollte.

Regierungsrat Frei: Es bestehen keine klaren Ausführungsbestimmungen zur Periodizität. Eine Prüfung wird jedoch etwa alle drei bis fünf Jahre der Fall sein. Im Rahmen der Reorganisation befinden wir uns aktuell in diesem Prozess. Das Personalleitbild ist für einen Zeithorizont von zehn bis zwölf Jahren ausgerichtet. Dazwischen sind natürlich die Führung, die Weiterbildung und der Einsatz der entsprechenden Instrumente zu prüfen. Im Rahmen der Lohnrunde und der Anerkennungsprämien gibt es jährliche Prüfungen. Systematisch werden aber alle drei bis fünf Jahre Prüfungen erfolgen – im Durchschnitt etwa alle vier Jahre.

Balmer–Herisau: Bezüglich Art. 19 bitte ich um eine Prüfung auf die 2. Lesung. Das Pensionsalter von Männern und Frauen wurde im Personalgesetz 2006 dem Bund angepasst – 65 sprich 64 Jahre. Mit der Verselbständigung der Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden (PKAR) hat diese das Pensionsalter für Frauen in ihrem Reglement auf 65 Jahre festgelegt. Bereits in einer Stellungnahme zum Pensionskassengesetz wurde dies kritisiert. Mit dem neuen Pensionskassengesetz muss das ordentliche Rentenalter für Frauen und Männer dem ordentlichen Rentenalter gemäss Bundesgesetz angepasst werden. Daher gelten für Männer 65 Jahre und für Frauen 64 Jahre. Die heutige gesetzliche Grundlage benachteiligt die Frauen, welche gezwungen werden, ein Jahr über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten, um die volle Rente beziehen zu können. Die Vorwegnahme von allfälligen politischen Entscheidungen kann hier nicht mehr akzeptiert werden. Der Regierungsrat kann wegen der Unabhängigkeit der PKAR das Pensionskassereglement nicht einfach ändern. Wir erwarten vom Regierungsrat deshalb, dass er diesen Widerspruch anerkennt und die PKAR auffordert, das zu korrigieren. 2006 wurde im Personalgesetz in Art. 19 Abs. 1 und folglich auch im Pensionskassengesetz der Automatismus bezüglich Pensionierung ganz bewusst eingeführt. Das Verhalten der PKAR verstösst aktuell gegen Treu und Glauben der versicherten Frauen, welche zu Recht annehmen konnten, dass die verselbständigte PKAR die Grundsätze des Personalgesetzes von 2006 übernehmen wird. Frauen müssen nach den geltenden gesetzlichen Regelungen ein Gesuch für eine Weiterbeschäftigung stellen – Art. 19 Abs. 1 und neu Abs. 3 Personalgesetz. Die Revision der Bundesgesetzgebung ist in der parlamentarischen Beratung aktuell. Der Ständerat hat in der Septembersession die ersten Weichen gestellt. Wie lange letztendlich die Beratungen in den beiden Räten aber noch dauern werden, ist heute noch offen. Es kann durchaus noch Jahre dauern, bis das Pensionsalter der Frauen angepasst wird. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons auf die aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Ich bitte den Regierungsrat und vor allem die PKAR, dies auf die 2. Lesung nochmals detailliert zu prüfen.

Regierungsrat Frei: Das unterschiedliche Pensionsalter von Männern und Frauen ist ein Problem. Wir hoffen, dass dies auf Bundesebene bald vereinheitlicht wird. Im Personalgesetz haben wir bewusst den Automatismus aufgenommen, damit das Bundesrecht gilt – und das sind im Moment noch 64 bzw. 65 Jahre. Ich bin zugleich auch Präsident der Verwaltungskommission der PKAR und für Reglementsänderungen mitverantwortlich – zusammen mit der paritätischen Kommission. Die Aussagen von Kantonsrat Balmer–Herisau sind nicht in allen Teilen korrekt. Der PKAR ist es mit der heutigen Gesetzgebung egal, wann

jemand pensioniert wird. Das Pensionsalter geht bis 70 Jahre, dieses Bundesrecht wurde mit dem neuen Art. 19 Abs. 3 harmonisiert. Unterschiedlich ist der tiefere Umwandlungssatz mit 64 Jahren als mit 65 Jahren. Es handelt sich also um die Frage des Umwandlungssatzes und nicht des Pensionsalters. Es gibt Pensionskassen, welche Männer und Frauen wegen des unterschiedlichen Pensionsalters anders behandeln. Das ist heute aber bestritten und diskriminierend. Dies geschieht vor allem in der öffentlichen Hand, in der Privatwirtschaft ist das meistens nicht mehr der Fall. Ein Problem ist nun – und dafür möchten wir mit dem neuen Abs. 3 Hand bieten –, dass Frauen ein Jahr länger arbeiten möchten, damit sie denselben Umwandlungssatz erhalten wie die Männer. Das ist heute möglich, es ist jedoch ein Gesuch an den Regierungsrat notwendig. Weil das nicht mehr zeitgemäss ist, kann dieses Gesuch neu an die entsprechende Anstellungsbehörde gerichtet werden. Es ist aber keine Anpassung des Pensionskassengesetzes oder des Reglements notwendig, weil wir keine neue Diskriminierung schaffen wollen, indem für unterschiedliche Pensionsalter gleiche Umwandlungssätze gelten.

Art. 21

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und der oder dem Angestellten jederzeit aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen.

² Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist ausgeschlossen.

³ Beabsichtigt der Arbeitgeber eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt zu informieren.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 21 Abs. 1:

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 21 Abs. 2:

² Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.

Zuberbühler–Herisau stellt den Antrag auf Beibehaltung des geltenden Rechts.

Ich bin Abgangsentschädigungen gegenüber grundsätzlich sehr skeptisch. Es muss gute Gründe dafür gegeben haben, dass das geltende Recht, welches seine Gültigkeit erst vor acht Jahren erlangte, keine Abgangsentschädigungen, Austrittsleistungen oder Abfindungen vorgesehen hat. In meinen Augen ist die neue Formulierung zu offen gefasst und lässt bei einer Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen grundsätzlich immer ein Entgelt zu. Ich befürchte, dass dies zu nicht unbedeutenden Mehrausgaben für den Kanton führen wird. Deshalb beantrage ich, in diesem Punkt beim geltenden Recht zu bleiben.

Brönnimann–Herisau: In der PK wurde diese Thematik ebenfalls intensiv diskutiert. Wird betrachtet, wie dies wirklich gehandhabt wird, verliert das Ganze aber seinen Schrecken. Kommt man mit einem Mitarbeitenden überein, dass – aus welchen Gründen auch immer – das Arbeitsverhältnis vor dem ordentlichen Kündigungstermin aufgelöst werden soll, ist die Politik in der kantonalen Verwaltung so, dass dem Mitarbeitenden der Lohn noch bis zum ordentlichen Kündigungstermin ausbezahlt wird. Diese Zahlungen werden dem Arbeitnehmenden so oder so geschuldet – der Vertrag gilt. Es wird einzig vereinbart, dass der Mitarbeitende die Arbeitsleistung nicht mehr erbringen muss. Wir haben ebenfalls über den Zeitraum von drei oder sechs Monaten diskutiert, da es unterschiedliche Kündigungsfristen gibt. Der Kanton handhabt es so, dass die Lohnfortzahlung der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Wir haben darüber gesprochen, ob die Formulierung mit «der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechend» ergänzt werden soll. Die Juristen haben uns aber davon überzeugt, dass die beantragte Formulierung vernünftig ist. Nach meiner Ansicht ist es eine wirkungslose Massnahme, wenn an der bisherigen Formulierung festgehalten wird, da dieses Geld ohnehin geschuldet wird. Der Kanton ist zudem nicht willens, Zahlungen über die ordentliche Kündigungsfrist hinaus zu gewähren, was dann einer Abgangsentschädigung entsprechen würde. Bei einer Abgangsentschädigung wird zusätzlich etwas ausbezahlt, was nicht der Fall und nicht die Politik ist.

Regierungsrat Frei: Ich kann die Ausführungen des PK-Präsidenten absolut unterstützen. Art. 21 wird mit «Einvernehmliche Aufhebung» betitelt, Art. 25 hingegen regelt die Freistellung. Die Formulierung von Art. 21 Abs. 2 des geltenden Personalgesetzes kam damals aus der PK. Diese harte Formulierung wurde aufgrund einer ersten Abzockerdiskussion zum Fall «Percy Barnewik», ehemaliger Verwaltungsratspräsident der ABB, gewählt. Zu dieser Zeit wurde die Meinung vertreten, dass keine goldenen Fallschirme gewährt werden und Austrittsleistungen ausgeschlossen sein sollten. Den Begriff «ausgeschlossen» könnten Sie heute vor Gericht nicht mehr durchsetzen. Es ist so, wie es der PK-Präsident bereits erklärt hat – wir orientieren uns an der vertraglichen Kündigungsfrist. Gerne erläutere ich Ihnen ein Beispiel anhand eines verdienten Chefarztes beim SVAR. Diesem kann beispielsweise ein Missgeschick geschehen, wonach festgestellt werden muss, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr tragbar ist, obwohl im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von sechs Monaten festgehalten ist. Wir suchen eine einvernehmliche Lösung, da beispielsweise weitere Operationen durch diesen Arzt nicht mehr tragbar sind. Es wird der Weg der Freistellung gewählt, aber die geschuldeten Monatslöhne innerhalb der Kündigungsfrist werden ausbezahlt. Ein solcher Tatbestand kann damit aufgefangen werden. Diese Flexibilität braucht die Anstellungsbehörde.

Gut–Walzenhausen: Ich bin der Ansicht, dass die von Regierungsrat Frei und vom PK-Präsidenten vorgebrachte Argumentation inhaltlich nicht korrekt ist. Im von Kantonsrat Zuberbühler–Herisau kritisierten Artikel ist ausdrücklich von einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung die Rede. Ihre Argumente zielen auf Lohnfortzahlung – was etwas völlig anderes ist. Hier werden Äpfel mit Birnen vermischt. Um dem Interesse von Kantonsrat Zuberbühler–Herisau gerecht zu werden – wobei ich damit nicht einverstanden bin, aber man bleibt ja bei der Sache – wäre es die beste Lösung, seinen Antrag anzunehmen und in Art. 25 eine Ergänzung anzubringen, dass eine Freistellung mit einer Lohnfortzahlung verbunden werden könne. Es würde sich also nicht um eine unbezahlte Freistellung handeln. Eine Abfindung und eine Lohnfortzahlung sind definitiv nicht dasselbe.

Brönnimann–Herisau: Wenn Sie das Kleingedruckte im PK-Bericht gelesen haben, ist Ihnen aufgefallen, dass bezüglich Art. 21 Abs. 2 vorgeschlagen wird, die Worte «Abgangsentschädigung» und «Abfindung» zu streichen und es so zu formulieren, dass die Vereinbarung einer Austrittsleistung im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich ist. Es handelt sich in der Tat nicht um eine Abgangsentschädigung und auch nicht um eine Abfindung, sondern es ist eine Austrittsleistung. Dann würde sich dies entschärfen. Inhaltlich

gebe ich Ihnen Recht, es geht nicht um eine Abgangsentschädigung. Aus diesem Grund schlage ich vor, diese Begriffe zu bereinigen. Die Formulierung würde etwas kürzer und wir hätten ein schlankes Gesetz.

Joos-Baumberger–Herisau: Ich möchte Sie klar bitten, den Antrag von Kantonsrat Zuberbühler–Herisau abzulehnen. Es geht hier um eine einvernehmliche Vertragsauflösung und ich habe als Gemeinderätin immer wieder erlebt, wie wichtig es ist, eine solche Möglichkeit zu haben. Die Zahlung hat eine Begrenzung auf sechs Monate und von mir aus gesehen darf es sogar sein, dass einmal etwas mehr bezahlt wird – das lohnt sich alleweil. Es geht um Ausnahmesituationen und es ist wichtig, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden können, da es ansonsten unter Umständen viel teurer werden kann, wenn Klagen drohen. Am Schluss bleibt ein Scherbenhaufen und deshalb bin ich der Meinung, dass dem Arbeitgeber eine solche Möglichkeit gegeben werden soll.

Bühler–Speicher: Für die Mitglieder des Kantonsrates wäre es vielleicht erhellend, wenn sie die Ausführungen des Leiters des Rechtsdienstes der Kantonskanzlei zu Art. 21 Abs. 2 lesen würden. Er schreibt dort ab Abs. 3 relativ deutlich, was heute gängige Praxis – auch Bundesgerichtspraxis – ist, wenn es darum geht, Arbeitsverhältnisse einvernehmlich aufzulösen. Kantonsrätin Joos-Baumberger–Herisau hat richtigerweise darauf hingewiesen, dass manchmal etwas mehr bezahlt wird, als der während der Kündigungsfrist geschuldete Lohn, weil man sich vielleicht nicht einig ist, ob es sich um eine ungerechtfertigte Kündigung handelt oder nicht. Um einem arbeitsrechtlichen Konflikt aus dem Weg zu gehen, erfolgt möglicherweise eine Einigung auf eine Freistellung, die Bezahlung des Lohnes während der Kündigungsfrist und vielleicht einen zusätzlichen Monat mehr. Meiner Meinung nach sind sogar die maximalen sechs Monate etwas knapp, denn bei einer sechsmonatigen Kündigungsfrist kann eine Lösung mit einem zusätzlichen Monat schon nicht mehr gefunden werden. Es müsste eigentlich die Möglichkeit zur Zahlung von acht oder neun Monaten bestehen. Ich kann verstehen, dass dies aus taktischen Gründen nicht so formuliert wurde und maximal sechs Monate festgeschrieben wurden. In dieser Sache muss die Praxis zu Arbeitsverhältnissen beigezogen werden, der Leiter des Rechtsdienstes der Kantonskanzlei hat dies gut dargestellt. Ich bin vehement gegen eine Ablehnung des regierungsrätlichen Antrages.

Leuzinger–Bühler: Ein grosser Unterschied zwischen Freistellung und einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist, dass die Freistellung eine einseitige Sache ist. Der Arbeitgeber wünscht die Arbeitsleistung des Mitarbeitenden nicht mehr, dieser erhält lediglich während der Kündigungsfrist noch den Lohn. Bei der einvernehmlichen Aufhebung erfolgt eine gemeinsame Verhandlung, wobei gewisse Möglichkeiten bestehen müssen, damit festgelegt werden kann, was diese Auflösung kostet. Deshalb bin ich nicht der Meinung, dass diese Möglichkeit einfach gestrichen werden soll. Miteinander eine Vereinbarung treffen oder eine einseitige Erklärung der Freistellung sind zwei verschiedene Paar Schuhe. Die Freistellung ist auf nationaler Ebene im Obligationenrecht ohnehin bereits geregelt.

Der Rat stimmt dem Antrag des Regierungsrates mit 59:3 Stimmen bei 1 Enthaltung zu.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 21 Abs. 3:

³ Beabsichtigt die Anstellungsbehörde eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt beizuziehen.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Eugster–Speicher: Art. 29 wird durch diese Teilrevision nicht tangiert, trotzdem ist mir etwas aufgefallen, was meiner Meinung nach nicht geht. In Art. 29 Abs. 1 ist zu lesen, dass der Arbeitgeber während der Sperrfrist nicht kündigen darf. In Abs. 3 lautet dann der zweite Satz: «Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.» Es kann also gekündigt werden, die Kündigungsfrist beginnt lediglich später. Das widerspricht Abs. 1 und auch im Privatrecht ist das nicht so geregelt, stattdessen ist dann eine Kündigung nichtig. Ich rege deshalb an, auf die 2. Lesung zu prüfen, ob der zweite Satz in Art. 29 Abs. 3 allenfalls weggelassen oder durch folgenden Satz ersetzt werden könnte: Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

Regierungsrat Frei: Wir können das schon prüfen, aber ich kann Ihnen die Antwort auch jetzt schon geben. Sie haben das Privatrecht zitiert, das öffentliche Recht ist aber nun mal anders. Die Kündigungsfrist kann unterbrochen werden, das ist im zitierten Satz enthalten. Deshalb gibt es eigentlich nichts mehr zu prüfen. Das heutige System wurde so richtig formuliert, ich habe das mit dem Juristen in der Pause abgesprochen. Im Gegensatz zum Privatrecht ist im öffentlichen Recht eine Unterbrechung möglich. Die Formulierung ist also korrekt.

Näf–Heiden: Eine einfache Frage, welche ich gerne von einem Juristen beantwortet hätte: Darf unser Kanton einer schwangeren Frau oder einer während des Arbeitsverhältnisses kranken Person kündigen? Wird eine solche Kündigung rechtswirksam, wenn die genannte Situation wegfällt? In der Privatwirtschaft wäre das ausgeschlossen, die Kündigung wäre nichtig. Dazu hätte ich gerne die Antwort eines Juristen. Ich bin auch der Meinung, dass diese Frage beantwortet werden kann und nicht auf die 2. Lesung verschoben werden muss. Sie ist derart grundsätzlich und es würden elementare Arbeitnehmerschutzrechte, welche in der Schweiz gelten, verletzt. Da fehlt mir schlicht der Glaube daran.

Ratschreiber–Stellvertreter Frey: Im öffentlichen Recht ist die Nichtigkeit etwas anderes als im privaten Recht. Kantonsrätin Eugster–Speicher hat richtigerweise ausgeführt, dass im Privatrecht eine Kündigung nichtig ist, wenn sie während der Sperrfrist ausgesprochen wird. Im öffentlichen Recht ist das nicht der Fall. Nach dem heutigen Recht ist eine Kündigung zwar gültig, aber sie kann angefochten werden und wird danach vom Gericht korrigiert werden. Wir können heute nicht ins Gesetz schreiben, dass eine Kündigung während der Sperrfrist nichtig sei. Das gibt Probleme wenn es später in den Bestimmungen um die gerichtliche Anfechtung geht, wo ausdrücklich festgeschrieben ist, dass die Kündigung in jedem Fall gültig ist. Wurde Ihre Frage damit beantwortet?

Näf–Heiden: Ja, danke. Das heisst aber nicht, dass ich damit einverstanden bin.

Art. 34

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktionsbewertung und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.

² Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

³ Jede Stelle wird gestützt auf die Funktionsbewertung einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Die Besoldungsverordnung legt für jede Gehaltsklasse den minimalen und den maximalen Lohn fest. Die Höhe der Entlohnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten.

⁴ Der tiefste, vom Kanton für eine Vollzeitstelle bezahlte Lohn in der untersten Gehaltsklasse oder Lohnkategorie beträgt Fr. 40'000.– und der höchste Lohn beträgt Fr. 240'000.– pro Jahr. Der Regierungsrat kann diese Beträge veränderten Verhältnissen anpassen.

⁵ In begründeten Ausnahmefällen kann die Besoldungsverordnung und in Einzelfällen der Regierungsrat eine Entlohnung in Abweichung von Abs. 3 und 4 festlegen.

[...]

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 34 Abs. 1:

¹ 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.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Gut-Walzenhausen beantragt namens der Gruppierung der Parteiunabhängigen folgende Änderung von Art. 34 Abs. 2:

² Die Angestellten haben bei vergleichbarer Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Ich stelle einen Antrag im Namen der Gruppierung der Parteiunabhängigen, obwohl es sich um einen Absatz handelt, der nicht verändert wurde. Trotzdem scheint es uns notwendig zu sein, Art. 34 Abs. 2 zu korrigieren. Gerne möchte ich mich erst zu Abs. 1 äussern, wo die Faktoren Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung aufgelistet werden. Die Qualifikation ist per Definition die Beschreibung des Arbeitsvermögens. Das Arbeitsvermögen setzt sich aus Fach- und Sozialkompetenz zusammen. So gesehen ist Qualifikation mindestens zur Hälfte der Oberbegriff der nachfolgenden Faktoren. Wir haben das bereits in der Vernehmlassung verlauten lassen und der Regierungsrat hat zur Antwort gegeben, dass die Formulierung korrekt sei. Das glauben wir – auch wenn wir es nicht richtig glauben – und konzentrieren uns auf Abs. 2. Er fällt dadurch auf, dass nicht mehr dieselbe Wortwahl wie in Abs. 1 verwendet wird. Das ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar. Wenn ich das mit Art. 36 des Personalgesetzes des Kantons St.Gallen (sGS 143.1) vergleiche, so wird in beiden Absätzen dieselbe Formulierung angewandt. Wir sind der Ansicht, dass dieselbe Logik auch in Appenzell Ausserrhoden gelten soll. Wenn die vier Begriffe für die Gleichwertigkeit verwendet werden, sollen sie in Abs. 2 auch nochmals erwähnt werden, ohne etwas wegzulassen. Für die Gruppierung der Parteiunabhängigen ist es nicht akzeptabel, dass nicht ein «und» sondern ein «oder» bei der Aufzählung der Faktoren verwendet wird. Gleichwertigkeit ist unserer Meinung nach nur dann gegeben, wenn alle erwähnten Kriterien gleichwertig oder gleichartig sind. Ein «oder» bedeutet sprachlich, dass nur ein Kriterium erfüllt werden muss, damit derselbe Lohn ausbezahlt wird. Unserer Meinung nach ist es nicht ganz zufällig, dass dies so ist, sondern es gibt bei der Lohneinstufung natürlich einen grösseren Spielraum. Das ist unserer Ansicht nach aber falsch. Ich persönlich bin der Meinung, dass gerade der Direktor des Departementes Finanzen den Unterschied zwischen der Variante «Der Fünfer und das Weggli» und der Variante «Der Fünfer oder das Weggli» sehr genau kennen sollte. Wir stellen also den Antrag, dass dieselben vier Begriffe für die Faktoren verwendet werden wie in Abs. 1 und das Wort «oder» mit «und» ersetzt wird. Wir sind Ihnen sehr verbunden, wenn Sie diesem Antrag entsprechen können. Es geht um etwas sehr Grundsätzliches, nämlich darum, dass die Gleichbehandlung auch tatsächlich eine ist.

Regierungsrat Frei: Ich versuche, Ihnen unser System einfach zu erklären. Wir haben nicht das St.Galler System, denn dieses ist bei weitem nicht so fortschrittlich wie unser Ausserrhoder Lohnsystem. Die St.Galler kennen die leistungsorientierten Entlohnungselemente nicht. Art. 34 Abs. 1 besagt klar, dass sich die Höhe des Lohnes nach der Funktion richtet. Zu allen Funktionen in unserem Kanton gibt es entsprechend der Stellenbeschreibung eine Funktionsbewertung. Anhand dieser wird der Stelle eine Gehaltsklasse zugewiesen. Die Funktion des Departementssekretärs entspricht beispielsweise der Gehaltsklasse 17. Für diese Funktion gibt es ein Lohnband, das entsprechende Quervergleiche ermöglicht. Die Gehaltsklasse ist fix und wird im Arbeitsvertrag entsprechend vermerkt. Hinzu kommt der jährliche Prozess, in welchem die individuelle Lohnentwicklung anhand einer Bewertung bestimmt wird. Dafür sind die Kriterien Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung massgeblich. Es handelt sich also um eine Mischung zwischen einer einmaligen Einklassierung und einem laufenden Fortschreiben der entsprechenden Elemente. Deshalb ist ein «oder» und nicht ein «und» erforderlich. Der Kanton St.Gallen bewertet die individuellen Eigenschaften nicht so. Das Ganze ist wiederum in der Besoldungsverordnung abgestützt, welche uns an der 2. Lesung vorliegen wird. Zudem gibt es Weisungen zur Qualifikation und zu den Funktionsbewertungen. Die Formulierungen zum System sind also korrekt und es sind keine Anpassungen notwendig. Die vorgeschlagenen Anpassungen lassen die Formulierung nicht eindeutiger werden, sondern sie wird entsprechend schlechter.

Brönnimann–Herisau: Bei diesem Antrag sind zwei Punkte zu unterscheiden. Es spricht einiges dafür, dass der Begriff Qualifikation in Art. 34 Abs. 2 hinzugefügt wird. Es bestünde eine Einheit zwischen Abs. 1 und 2. Ich weiss nicht, ob eine Formulierung mit «oder» oder «und» richtig ist. Wir haben uns zu überlegen, was eigentlich bezweckt werden soll. Es gäbe vier Merkmale und wenn die Variante mit «und» gewählt wird, müsste bei jedem Merkmal individuell Gleichheit bestehen, damit schlussendlich dasselbe resultiert. Es kann aber auch davon ausgegangen werden, dass bei den vier Merkmalen in der Summe in etwa dasselbe resultieren sollte. Es kann sein, dass ein Mitarbeiter über eine etwas bessere Ausbildung aber über etwas weniger Erfahrung verfügt – und umgekehrt. Ich habe den Eindruck, dass diese Lösung mit einem «und» ausgeschlossen würde. Bei einem «oder» werden die vier Merkmale in der Summe beurteilt. Das ist zu bedenken. Ich habe den Eindruck, Sie denken auch an die Summe der Kriterien und nicht an die individuelle Gleichheit, welche bei einem «und» angenommen werden müsste.

Gut–Walzenhausen: Ich danke Kantonsrat Brönnimann–Herisau für seine Ausführungen. Genau darum geht es uns, um die Summe. Es ist in Art. 34 Abs. 2 eben nicht nur von gleicher, sondern auch von gleichwertiger Arbeit die Rede. Eine Summe ist durchaus vergleichbar was die Gleichwertigkeit anbelangt, auch wenn die einzelnen Faktoren sehr unterschiedlich sind. In der Formulierung des bestehenden Gesetzes mit «oder» gibt es aber ein «entweder oder» und nicht eine Summe. Das ist für uns stossend. Dabei handelt es sich um mehr als eine sprachliche Feinheit, sondern das gibt einen grundsätzlich anderen Zugang.

Leuzinger–Bühler: Mit diesem Antrag können wir zwei Personen vergleichen, welche dieselbe Qualifikation, Ausbildung und Erfahrung haben und auch noch dieselbe Leistung erbringen müssen. Es gibt wahrscheinlich nicht zwei Personen im Kanton, welche alle Kriterien gleich erfüllen. Insbesondere bei der Leistung gibt es Unterschiede. Die Formulierung sagt aus, dass Vergleiche bei der Qualifikation, der Erfahrung und der Ausbildung möglich sind. Ein Mitarbeiter hat vielleicht nicht dieselbe Qualifikation, erbringt aber trotzdem eine sehr gute Leistung, weshalb soll dieser Mitarbeitende nicht denselben Lohn erhalten? Wenn ein Mitarbeiter zwei Jahre jünger als der andere ist, hat er nicht gleich viel Erfahrung, trotzdem kann er eine sehr gute Leistung erbringen und dann befindet er sich auf demselben Niveau. Wenn wir vier Kriterien haben, wovon eines die Leistung ist, werden wir nie zwei gleichgestellte Personen finden.

Wigger–Heiden: Meines Erachtens beziehen sich die Begriffe «gleich» oder «gleichwertig» auf die Arbeit – also auf die Aufgabe – und kommen eigentlich aus dem Gleichstellungsartikel. Einerseits wird für gleiche Arbeit gleicher Lohn gefordert. Andererseits gibt es die Lohnüberprüfung, in deren Rahmen beispielsweise bewertet wird, ob die Arbeit eines Polizisten zu vergleichen oder gleichwertig mit der Arbeit des Pflegefachpersonals ist. Aus meiner Sicht bezieht sich hier «gleich» oder «gleichwertig» nicht auf die individuellen Qualifikationen, sondern auf die Aufgabe. Richtig wäre für mich in diesem Fall die Formulierung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Gut–Walzenhausen: Ich möchte Kantonsrat Leuzinger–Bühler gerne Replik geben. Ihre Ausführungen sind völlig korrekt, nur steht das nirgends. Es ist nicht von gleicher, sondern von vergleichbarer Qualifikation die Rede. Wird ein Antrag kritisiert, sollte kritisiert werden, was dort steht und nicht was gelesen wurde.

Regierungsrat Frei: Ich möchte nochmals unterstreichen, was Kantonsrat Leuzinger–Bühler ausgeführt hat. Art. 34 Abs. 2 hat nichts mit Gleichstellung zu tun, das ist in Abs. 1 der Fall. Dort wurde die Formulierung «...wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung» gewählt, damit nicht blaue Augen, blondes Haar, Mann oder Frau die Kriterien sind. Es werden vier unterschiedliche Kriterien aufgezeigt und wir finden bei allen Mitarbeitenden keinen Klon, der für eine Gleichstellung notwendig wäre. Es besteht immer ein Unterschied. Der Mensch ist ein Individuum und es kann nicht gefordert werden, dass alle gleich sein müssen, weil die vier Kriterien gleich geschaltet sind.

Gut–Walzenhausen: Ich möchte von Regierungsrat Frei noch hören, ob seine Version in diesem Fall sakrosankt ist. Falls er sich auf die 2. Lesung nochmals überlegen könnte, was der Unterschied zwischen gleich und vergleichbar ist, würde ich den Antrag zurückziehen. Wenn er jetzt schon sagen kann, dass die Formulierung bleibt wie sie ist, würde ich gerne über den Antrag abstimmen lassen.

Regierungsrat Frei: In Ihrem Antrag ist der Begriff «Qualifikation» noch enthalten. Die Formulierung des bisherigen Rechtes ist im Zusammenhang mit dem System korrekt und hat sich bewährt. Mir ist in den letzten acht Jahren kein Fall bekannt, bei welchem es zu einem Rekurs geschweige zu einem Gerichtsfall gekommen wäre. Bewährtes soll so belassen werden.

Der Rat stimmt dem Antrag der Gruppierung der Parteiunabhängigen mit 37:21 Stimmen bei 5 Enthaltungen zu.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 34 Abs. 3:

³ Jede Stelle wird gestützt auf den Funktionswert einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Für besonders bezeichnete Funktionen kann die Gehaltsklasse ohne Funktionsbewertung festgelegt werden. Die Gehaltsklasse bestimmt den minimalen und maximalen Lohn. Die Höhe der Entlohnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Der Regierungsrat beantragt die Aufhebung von Art. 34 Abs. 4.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 34 Abs. 5:

⁵ In begründeten Ausnahmefällen kann eine von Abs. 3 abweichende Entlohnung festgelegt werden, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Egger–Speicher: Art. 34 Abs. 5 ist in meinen Augen unbestritten. Er enthält den Begriff «Fachkräfte». Was ist damit gemeint? Sind damit auch Pflegefachpersonen gemeint? Der Bericht des Regierungsrates hilft in dieser Frage nicht weiter, dort ist nicht mehr von Fachkräften die Rede, sondern von spezialisierten Angestellten, Mitarbeitenden mit Spezialkenntnissen, speziellen Mitarbeitenden oder Spezialisten.

Hartmann–Herisau: In Art. 34 Abs. 3 heisst es im zweiten Satz: «Für besonders bezeichnete Funktionen kann die Gehaltsklasse ohne Funktionsbewertung festgelegt werden.» Mir ist nicht klar, was eine besonders bezeichnete Funktion ist. Gibt es Beispiele für besonders bezeichnete Funktionen?

Regierungsrat Frei: Die besonderen Funktionen werden in der Besoldungsverordnung entsprechend aufgeführt, namentlich der Ratschreiber und der Staatsanwalt. Dabei handelt es sich um politisch stark exponierte Personen, welche über eine gewisse Unabhängigkeit verfügen müssen. Der Ratschreiber hat dem Parlament und der Exekutive zu dienen.

Bei den genannten Fachkräften handelt es sich meistens um Spezialisten. Ursprünglich kommt diese Formulierung aus dem Spitalverbundgesetz, worin geregelt ist, dass der Regierungsrat eine spezielle Verordnung für Spezialistinnen und Spezialisten erlassen kann. Der Überbegriff «Fachkräfte» entspricht den Spezialistinnen und Spezialisten, welche Sie entsprechend aufgeführt haben. Im Rahmen des Spitalverbundgesetzes werden wir diesen Artikel nochmals aufgreifen. Es könnte sich beispielsweise aber auch um Informatikspezialisten bei der ARI handeln.

Balmer–Herisau: Ich mache beliebt, auf die 2. Lesung Folgendes zu prüfen. Ist man bereit, in Art. 42 Adoptionen mit aufzunehmen? Bei Adoptionen von Kindern im frühen Kindesalter bis zum vollendeten vierten Lebensjahr sind die Bedürfnisse des Kindes und der Familie genauso wichtig für die Gesundheit des Kindes und das Gleichgewicht in der Familie, wie bei einer Geburt. Die Mehrheit aller Adoptionen erfolgt zu dieser Zeit und es handelt sich mehrheitlich um Auslandsadoptionen. Eine Adoption verdient es ebenfalls, dass Eltern eine besondere begrenzte Zeit erhalten, welche für sie und das Kind reserviert und bezahlt ist. Das trifft umso mehr zu, als dass Adoptionsverfahren lang, beschwerlich und kostspielig sind. Der Adoptionsurlaub soll es den Eltern erlauben, sich an das Kind und die neue familiäre und berufliche Situationen zu gewöhnen. Deshalb ist auch ein solcher Urlaub notwendig, der im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber flexibel, beispielsweise block-, tages- oder halbtagesweise, bezogen werden kann. In Anlehnung an den Mutterschaftsurlaub

sollte im Personalgesetz ein Adoptionsurlaub eingeführt werden. Was das Finanzielle betrifft, so sind die Kosten aus unserer Sicht tragbar. Im Jahre 2010 hat sich die Zahl der adoptierten Kinder in der Schweiz im Verhältnis zu den Geburten auf 0.3 % beruht. Ich bitte, dies auf die 2. Lesung zu prüfen. Je nach Antwort behalten wir uns vor, in der 2. Lesung diesbezüglich einen konkreten Antrag zu stellen.

Regierungsrat Frei: Ich habe Ihr Anliegen verstanden. Die Fragestellung ist komplex und ich kann Ihnen nicht aus dem Stand eine Antwort liefern. Wir werden Ihr Anliegen prüfen. Es handelt sich beim Mutterschaftsurlaub um eine Kombination zwischen der EO für die ersten 14 Wochen und die restliche Zeit wird mit einem Krankentaggeld abgedeckt. Wir prüfen auf die 2. Lesung, wie ein Adoptionsfall über die Zusatzversicherung, welche paritätisch bezahlt wird, aufgenommen werden kann.

Brönnimann–Herisau: Zu Art. 47 Abs. 4 liegt ein Antrag der PK vor. Über diesen müssten wir noch abstimmen.

Kantonsratspräsidentin Rütsche–Fässler–Herisau: Der Regierungsrat stimmt diesem Antrag zu, somit erfolgt keine Abstimmung.

Balmer–Herisau: Die Worte von Regierungsrat Frei liegen mir im Ohr, dass viele Anträge bereitlägen. Deshalb verzichte ich an dieser Stelle auf zusätzliche Anträge. Ich nehme den Umgang mit meinem vorherigen Anliegen zu den Adoptionen wohlwollend zur Kenntnis. Dasselbe mache ich zu Art. 48 beliebt. Im Eintreten wurde ausgeführt, dass wir ein Gesetz wollen, das modern ist und der gesellschaftlichen Realität entspricht. Ich rege auf die 2. Lesung an, zu prüfen, auch Konkubinate in Art. 48 miteinzubeziehen. Konkubinatspartner sind in Art. 48 nicht enthalten, was die SP-Fraktion als sehr ungerecht beurteilt. Wir machen beliebt, dass dies auf die 2. Lesung geprüft und ein Vorschlag geboten wird, der Konkubinatspartner miteinbezieht.

Regierungsrat Frei: Adoptionen und Konkubinate sind natürlich in Bezug auf die Bedeutung etwas völlig anderes. Konkubinate sind in verschiedenen Gesetzgebungen immer wieder ein Thema, in vielen Gesetzen wurden sie eingeschlossen. Hier gibt es einen wichtigen Querverweis zum Pensionskassenrecht mit den Todesfallleistungen, Witwenrenten usw. Wir werden die Thematik prüfen, die Zusammenhänge aufzeigen und analysieren, was in diesem Fall möglich wäre.

Art. 52

Der Regierungsrat beantragt die Ergänzung von Art. 52 mit einem Abs. 4:

⁴ Der Arbeitgeber kann im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) pro Jahr einen arbeitsfreien Tag festlegen. Bei besonderen Umständen kann ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden.

Oertle–Herisau beantragt namens der SVP-Fraktion die Ablehnung des Antrages des Regierungsrates.

Es ist durchaus nachvollziehbar, dass durch gewisse kalendarische Konstellationen von Feiertagen eine Schliessung der Verwaltung Sinn machen kann. Dass dies aber im Personalgesetz mit einem arbeitsfreien Tag definiert wird, ist nicht nachvollziehbar. Für solche arbeitsfreien Tage gibt es Ferientage, sprich wenn keine Ferientage eingesetzt werden möchten, besteht auch mit Überzeit die Möglichkeit zur Kompensation. Das liegt ganz in der Eigenverantwortung des jeweiligen Mitarbeitenden. Was aber noch hinzukommt, ist

der Umstand, dass wir uns in einem Sparprozess befinden. Entlastungsprogramme, Sparanträge usw. bestimmen unser Leben. Das Volk hat sicher etwas Mühe damit, wenn wir immer vom Sparen sprechen, aber gleichzeitig solche Geschenke machen. Zumal auch in der Privatwirtschaft eine solche Handhabung nicht die Regel ist. Die SVP-Fraktion freut sich, wenn auch Sie das so sehen, und bedankt sich bereits im Vorfeld für die Unterstützung dieses Antrages.

Regierungsrat Frei: Mit diesem Antrag soll etwas gestrichen werden, das bereits Praxis ist. Es handelt sich also nicht um eine Verbesserung oder Gleichbehandlung. Die PK hat den Begriff «Brückenbildung» in der Klammer zu Recht kritisiert. Dieser Begriff kann verwirrend sein und wir werden ihn entsprechend entfernen, da er nicht notwendig ist. Der Passus in Art. 52 Abs. 4 ist heute eins zu eins in der Personalverordnung enthalten, im Materiellen gehört er jedoch auf Gesetzesebene geregelt. Dieser Ist-Zustand wird also von der Verordnungs- auf die Gesetzesebene verschoben. Damit ist kein Ausbau vorgesehen. Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit für die Gewährung eines solchen Brückentages haben und in Ausnahmesituation sollte auch ein weiterer Tag bewilligt werden können. Ein weiterer arbeitsfreier Tag wurde in einem Fall bewilligt, als die Mitarbeitenden für den Kanton gute Leistungen erbracht haben, jedoch eine Null-Lohnrunde durchgeführt werden musste. Dafür wurde ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag eingesetzt. Ich höre immer wieder den Vergleich zur Privatwirtschaft, aber auch dort gibt es lokale Feiertage wie beispielsweise das Kinderfest in Herisau, eine Chilbi oder eine Viehschau, zu deren Anlass die Arbeitgeber einen halben Freitag bewilligen. Der Arbeitgeber soll die Flexibilität haben, einen einzelnen arbeitsfreien Tag für besondere Umstände einsetzen zu können. Das ist heute in den Gemeinden, bei den Kantonen und in der Privatwirtschaft absolut üblich, ich denke dabei an das Sechseläuten oder das Knabenschiessen in Zürich. Ein solcher Tag kann situativ festgelegt werden oder in einem Ausnahmefall, wenn keine monetäre Anerkennung erfolgen kann. Ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag löst keine Kosten aus. Das ist die Idee und ich bitte Sie, keine Instrumente zu streichen, die sich bewährt haben.

Brönnimann–Herisau: Ich möchte die Ausführungen von Regierungsrat Frei unterstreichen, es wäre wirklich ein Fehler, wenn dies geändert würde. Dem Arbeitgeber würde Flexibilität genommen, welche schlussendlich nicht viel kostet, aber eine grosse Wirkung haben kann und die Gegebenheiten der Verwaltung berücksichtigt. Ich bitte Sie, dem Antrag des Regierungsrates zuzustimmen.

Der Rat stimmt dem Antrag des Regierungsrates mit 54:9 Stimmen ohne Enthaltungen zu.

Art. 54a

Der Regierungsrat beantragt einen neuen Art. 54a:

Vaterschaftsurlaub

¹ Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.

Die PK beantragt folgende Formulierung von Art. 54a:

¹ Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen. Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.

Lenz–Gais beantragt namens der Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen den Hauptantrag des Regierungsrates wie folgt abzuändern:

¹ Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.

Wie bereits in der Eintretensdebatte ausgeführt, steht die grosse Mehrheit der Fraktion der FDP.Die Liberalen hinter einem Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen. Mit ihrem Antrag stellt sich die Fraktion hinter die Werte Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie anerkennt damit die Leistungen der Familien, bekräftigt die Haltung, dass Kinder keine Privatsache sind und will einen weiteren Rahmen setzen, damit die Familien ihre Leistungen auch weiterhin erbringen können. Die Fraktion der FDP.Die Liberalen ist davon überzeugt, dass ein guter Übergang zur Elternzeit und ein gelungener Beziehungsaufbau in der Säuglingszeit die Basis für die Gesundheit der Familienmitglieder und die Tragfähigkeit sowie die Leistungsfähigkeit der Familie stärken. Gerade weil die Umstellungen in der frühen Phase besonders gross sind, ist ein Vaterschaftsurlaub nach unserer Ansicht ein wichtiges Instrument.

Obwohl diese Vorlage die Rahmenbedingungen für die Angestellten der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe festlegt, gehen wir davon aus, dass sie Auswirkungen auf die Gemeinden und die vielen privaten Unternehmen in unserem Kanton haben wird. Weil uns die Anliegen der KMU besonders stark am Herzen liegen, wollen wir keineswegs, dass sie durch zu grosszügige Regelungen in der kantonalen Verwaltung unter Druck gesetzt werden und beispielsweise an Konkurrenzfähigkeit verlieren. Im Sinn einer tragfähigen und ausgewogenen Lösung, welche allen Betroffenen entsprechen dürfte, unterstützt die Fraktion der FDP.Die Liberalen einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen. Fünf Tage bedeuten eine grosse Verbesserung gegenüber der heutigen Situation und stellen ein starkes Zeichen zugunsten der Familien dar. Fünf Tage entsprechen aber auch der Lösung, welche bereits heute in einer Vielzahl von öffentlichen Organisationen und privatwirtschaftlichen Unternehmen gilt, womit klargestellt ist, dass fünf Tage eine innerbetrieblich vertretbare Lösung sind. Die Fraktion der FDP.Die Liberalen bittet Sie um Unterstützung ihres Antrags und bedankt sich für Ihre Aufmerksamkeit.

Raschle–Schwellbrunn beantragt namens der Mehrheit der SVP-Fraktion, auf einen Art. 54a zu verzichten.

Die SVP-Fraktion stellt den Antrag um vollumfängliche Streichung von Art. 54a. Bei der Geburt eines Kindes dabei zu sein, ist für einen Vater wohl einer der eindrucklichsten und grössten Momente im Leben. Ich durfte das selbst fünfmal erleben. Eingangs hat Regierungsrat Frei erwähnt, dass für die administrativen Arbeiten nach der Geburt zwei Freitage gewährt werden. Ich habe dies damals etwas anders erlebt: Im Maximum musste dafür eine Stunde aufgewendet werden, mit fünf Kindern habe ich also nicht einmal einen halben Tag für die administrativen Aufwendungen benötigt (Erheiterung). Dass es diese Freitage gibt, finde ich richtig und sinnvoll. Die vorgeschlagene Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zehn Tagen kann die Mehrheit der SVP-Fraktion nicht nachvollziehen. Insbesondere auch, weil diese Urlaubstage verteilt im Zeitraum eines Jahres bezogen werden können. Würde ein Vater denn gern nach 11 Monaten, wenn das Kind laufen lernt, zu Hause bleiben, um dies ebenfalls mitzerleben? Die Aussage im Bericht und Antrag, dass die Kosten und die Organisation marginal seien, mag auf den ersten Blick vielleicht korrekt sein. Auf den zweiten Blick handelt es sich aber um Augenwischerei. Regierungsrat Frei hat in seinen Ausführungen bereits erwähnt, dass auch die Volksschule und die Gemeinden in diesem Bereich nachziehen werden. Es wäre schlicht unanständig, heute einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen zu beschliessen, und das dann den Lehrern vorenthalten zu wollen. Auf Stufe Gemeinde und Schule ist die Organisation nicht ganz so einfach. Wir haben das jeweils in der Schule erlebt, wenn eine Lehrerin schwanger wurde und ersetzt werden musste. Organisatorisch war dies jeweils schon ein «Hosenlupf». Auch dafür fallen zusätzliche Kosten an.

Schlicht nicht verstanden, würde ein solches Signal von den KMU- und Gewerbebetrieben – das wurde eingangs von den KMU-Vertretern bereits erläutert. Würde eine Volksabstimmung über diesen Vaterschaftsurlaub durchgeführt, würde er wohl abgelehnt. Wir müssen die Spiesse für die öffentliche Verwaltung nicht noch länger machen, ich glaube, die Mitarbeitenden sind heute schon gut bedient. Nehmen wir die Spiesse wieder aus dem Feuer und streichen den Antrag des Regierungsrates zu Art. 54a.

Landolt–Gais: Ich nehme die Gelegenheit nochmals wahr, die Haltung der SP-Fraktion zu Art. 54a darzulegen. Die SP-Fraktion ist mehrheitlich der Auffassung, dass die Anzahl Tage für den Vaterschaftsurlaub auf Gesetzesstufe geregelt werden soll und unterstützt einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen. Ein gesellschaftliches Umdenken zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu beobachten und einem starken Wandel unterzogen. Deshalb geht es nun darum, eine zukunftsfähige Lösung zu etablieren. Im Gegensatz zu Privatunternehmen ist es auf Gesetzesstufe nicht so einfach, Änderungen herbeizuführen. Deshalb ist es wichtig, in die Zukunft zu sehen und zukunftsfähige Lösungen zu erreichen. Es geht nicht darum, Geschichte schreiben zu wollen oder voranzugehen, denn wir befinden uns nicht unbedingt an vorderster Front, wenn wir einen Vaterschaftsurlaub einführen. Namhafte Betriebe und Verbände sind laufend daran, solche Vaterschaftsregelungen einzuführen. Dies geht meistens nicht mehr unter zehn Tagen, es sind auch 15 Tage möglich. Noch ein Wort zum Begriff «Urlaub»: Es ist verfehlt, wenn von Urlaub gesprochen wird. Werden die häuslichen Aufgaben geteilt und wird Anteil genommen, empfindet dies mancher nicht mehr als Urlaub, denn das ist aufreibend und bedeutet Arbeit. Die SP-Fraktion ist also für Aufnahme des Vaterschaftsurlaubes ins Gesetz und zwar im Rahmen von zehn Tagen.

Bodenmann–Odermatt–Waldstatt beantragt den Antrag des Regierungsrates wie folgt abzuändern:

¹ Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von drei Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.

Wir haben es gehört: Mit der aktuell gültigen Regelung gemäss Personalverordnung werden einem Vater bei der Geburt des eigenen Kindes zwei Freitage gewährt. Jetzt und auch in Zukunft. Das wird heute nicht als Vaterschaftsurlaub bezeichnet, sondern als freie Tage. Der Antrag des Regierungsrates lautet also auf brutto zwölf Tage durch den Arbeitgeber bezahlten Vaterschaftsurlaub. Das sind zehn Tage mehr als heute beim Ereignis einer Geburt. Ob diese am Stück oder teilweise erst nach der Rückkehr aus dem Spital bezogen werden, ist für mich nicht relevant. Ich begrüsse die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes und bin für eine ehrliche Erhöhung von zwei auf fünf Tage. Dies aus den folgenden Gründen: Der Kanton soll wettbewerbsfähig bleiben, positive Signale aussenden als familienfreundlicher Arbeitgeber, er soll diesbezüglich aber keine Vorreiterrolle einnehmen oder gar – wie es gestern in der Sonntagspresse zu lesen war – vorpreschen und das Gewerbe, die Gemeinden und die staatsnahen Betriebe unnötig unter Druck setzen.

Schmid–Teufen beantragt, auf einen Art. 54a zu verzichten.

Ich stelle wie die SVP-Fraktion den Antrag auf Streichung von Art. 54a. Aktuell werden gemäss Personalverordnung zwei Freitage bei der Geburt eines Kindes gewährt. Mit dem Vorschlag des Regierungsrates könnten neu zwölf freie Tage bezogen werden, nämlich zwei Freitage und zehn Tage Vaterschaftsurlaub. Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes ist in der aktuellen Wirtschaftslage aus meiner Sicht nicht angebracht. Diverse Unternehmen in der Ostschweiz sehen sich vor allem seit Januar 2015 massiv erschwerten Bedingungen ausgesetzt. Regelmässig berichten Wirtschaftsmedien über Stellenabbau, Kurzarbeit, Arbeitszeiterhöhung und Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Vor kurzem hat ein grosser Teil des Kantonsrates an einem Kurzvortrag eines Wirtschaftsvertreters die Aussage gehört: Setzen wir die Latte nicht noch

selber höher. Genau das tun wir aber mit der Einführung eines Vaterschaftsurlaubes in der öffentlichen Verwaltung. Der Druck gleichzuziehen wird für die Privatwirtschaft grösser. Vor allem für kleinere KMU ist die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubes schwierig umzusetzen bzw. löst Mehrkosten aus. In Beilage 1.8 ist gut ersichtlich, dass bis jetzt erst mehrheitlich grosse Unternehmen, wovon einige sogar im Besitz des Bundes oder der öffentlichen Hand sind, einen Vaterschaftsurlaub kennen. Die Argumentation, dass die kantonale Verwaltung deshalb attraktiver würde, teile ich nicht. Ich zweifle daran, dass ein Vaterschaftsurlaub ausschlaggebend ist, damit sich ein Stellensuchender für die kantonale Verwaltung entscheidet. Zudem ist das Personalgesetz bereits heute sehr attraktiv – im Gegensatz zu diversen mir bekannten Personalreglementen aus der Privatwirtschaft. Ich erwähne nur die 16 statt 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, den vorhin erwähnten Brückenfreitag sowie die Kinderbetreuungszulage von 200 Franken. Das Personalgesetz darf aus den genannten Gründen nicht ein Vorreiter für den Vaterschaftsurlaub sein und unser ansässiges Gewerbe und die KMU nicht noch mehr unter Druck setzen. Deshalb bitte ich Sie, meinem Antrag zu folgen.

Wigger–Heiden: Ich möchte mich hier stark machen für alle Kinder, die kein Stimmrecht haben. Es geht um zehn Tage, um für die Kinder da zu sein und die Frau zu entlasten. Alle KMU und die Wirtschaft sind darauf angewiesen und wir würden heute nicht hier sitzen, wenn die Gratis- und Sorgearbeit nicht gemacht würde. Es erfolgt eine ausschliessliche Orientierung an der Geldwirtschaft und nicht auch an der Sorgearbeit, wobei immer mehr Schwierigkeiten auftreten. Beachten Sie einmal, ob es nicht noch andere Prioritäten als das Gelderwirtschaften gibt. Wird die Sorgearbeit nicht mehr erledigt, kann die Geldwirtschaft einpacken – ich sag das mal ganz klar.

Balmer–Herisau: Auch ich zähle mich zu den Vertretern der Privatwirtschaft und der KMU. Ich leite den Firmensitz einer internationalen Firma mit Sitz in Appenzell Ausserrhoden. Wir generieren jedes Jahr einen zweistelligen Millionenumsatz. Das Arbeitsgesetz des Bundes regelt die Grundlagen zu einem Arbeitsverhältnis. Die Privatwirtschaft regelt darüber hinaus in Personal- oder Betriebsreglementen weitere Punkte. Einige Firmen, vor allem grosse internationale Unternehmen, verfügen über sehr ausgewogene und weitgehende Personalreglemente mit Vaterschaftsurlaub usw. Im Versandhandel sind wir mit der Verlagerung vom Katalog und dem Printbereich ins Onlinegeschäft konfrontiert. Unsere Abteilung im Bereich E-Commerce besitzt seit Ende letzten Jahres ein eigenes Reglement für die Generation Y. Mit Jahrgang 1978 gehöre ich leider bereits nicht mehr zu dieser Generation. Mit solchen effektiven Marktgegebenheiten sind wir heute konfrontiert. Ich möchte auf das Votum von Kantonsrätin Wigger–Heiden zurückkommen. Gleichstellung hat nichts mit der aktuellen Wirtschaftslage zu tun. Ich würde jene Privatwirtschaft gerne einmal sehen – geschätzte bürgerliche Vertreter der Privatwirtschaft – als der Eurokurs bei 1.70 Franken lag. War man da bereit für einen Vaterschaftsurlaub? Nein, kein Thema. Wird die Gleichstellung anhand des wirtschaftlichen Verlaufes dargestellt, ist das ganz gefährlich.

Nun möchte ich dem Eintretensvotum von Kantonsrat Biasotto–Urnäsch entgegenen, der Staat solle keine Geschichte schreiben. Diese Aussage erschüttert mich massiv. Wenn der Staat für Sie jene Institution ist, welche Ihnen privat oder in die Unternehmung die Steuerrechnung sendet – einverstanden. Meine Definition ist es nicht. Meine Definition des Staates ist die Gemeinschaft. Wir alle, Firmen und jede Privatperson, bilden als Gemeinschaft den Staat. Und als Gemeinschaft schreiben wir Geschichte. Ansonsten müssen wir aufhören, den 1. August zu feiern und im Kantonsratssaal die Einführung des Frauenstimmrechts zu erwähnen. Die Zeiten haben sich geändert. Ergreifen Sie die Gelegenheit und unterstützen Sie den Antrag des Regierungsrates für einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen, geregelt auf Gesetzesebene.

Egger–Speicher: Ich möchte auf das Votum von Kantonsrat Schmid–Teufen antworten. Er glaubt nicht, dass ein Vaterschaftsurlaub für die Wahl des Arbeitgebers ausschlaggebend ist. Dann verstehe ich nicht,

was die KMU befürchten. Es befremdet mich ausserdem, dass genau diese Kreise, welche bei jeder Gelegenheit das hohe Lied des Wettbewerbes singen, dem Staat die Möglichkeit nehmen wollen, auch etwas wettbewerbsfähig zu sein. Ich bin für einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen.

Biasotto–Urnäsch: Ich habe eine kurze Entgegnung an Kantonsrat Balmer–Herisau. Es ist gut, wenn der Staat Geschichte schreibt, aber nur dann, wenn der Staat das Volk ist und nicht irgendwelche Könige oder Fürsten, die meinen, den Staat zu vertreten. Mehr möchte ich nicht mehr sagen.

Oertle–Herisau: Ich möchte auf das Votum von Kantonsrätin Wigger–Heiden bezüglich der Familienpolitik zurückkommen. Ich habe mich seit Jahren politisch nie verwahrt, Familienpolitik zu fördern und zu betreiben – ich habe selbst auch eine Familie. Kantonsrätin Wigger–Heiden hat im Namen der Kinder gesprochen. Müssten die zehn Tage Vaterschaftsurlaub gleich nach der Geburt des Kindes bezogen werden, wäre das für mich familienpolitisch ein paar Gedanken wert. Die Familie könnte sich nach dem Austritt der Frau aus dem Spital organisieren. Zehn Tage Vaterschaftsurlaub anschliessend an die Geburt wären für mich Familienpolitik. Wird das Kind jedoch im Juni geboren und die zehn Tage im Dezember bezogen, um Skifahren zu gehen, habe ich Mühe damit, dass es familienpolitisch förderlich sein soll, wenn das Kind im Kinderwagen sitzt und der Vater Ski fährt.

Kantonsrat Balmer–Herisau möchte ich Folgendes entgegnen: Ich finde es gut, wenn Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub gewähren. Die Investition, welche ein Unternehmen in einen Vaterschaftsurlaub steckt, ist jedoch erwirtschaftet und das Geld ist vorhanden. Dieses Geld ist Privatvermögen. Ich störe mich beispielsweise sehr daran, wenn ich von gewissen öffentlichen Unternehmungen lese, welche sich erlauben, einen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Wir haben ein Steuersubstrat – die Investition, welche wir als Arbeitgeber tätigen, wird aus Steuereinnahmen generiert. Das ist nicht mein Geld, sondern das Geld der Steuerzahlenden – mich eingeschlossen. Wenn hier mit dem Markt argumentiert wird, so tut es mir leid, aber der Steuerzahler ist nicht der Markt.

Zeller Nussbaum–Lutzenberg: Ich bin Mutter von drei Kindern und möchte im Namen der Frauen sprechen. Wir arbeiten auch, entweder zu Hause oder in Firmen und wir arbeiten auch in KMU. Ein Vaterschaftsurlaub – ich plädiere für zehn Tage – ermöglicht es den Männern, eine erste Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen. Männer erhalten die Gelegenheit zu erfahren, dass Lebensqualität nicht nur darin besteht, von morgens bis abends zu arbeiten.

Leuzinger–Bühler: Fassen wir es doch einmal zusammen: Es soll eine neue soziale Ausgabe kreiert werden, wozu die einen der Meinung sind, dass dies nicht notwendig ist und wir uns das nicht leisten können, während die anderen der Meinung sind, dass dies noch schön zu haben wäre. Wenn ich höre, dass eine Gleichstellung erreicht werden soll, verstehe ich es so, dass dem Vater irgendwann auch 14 oder sogar 16 Wochen gewährt werden sollen. Das läuft immer weiter so. Es stellt sich die grosse Frage, ob etwas Neues eingeführt werden soll oder nicht. Die einen sind der Meinung, dass ein Vaterschaftsurlaub nicht auch noch drin liegt und wir schon genug Soziallasten hätten. Die anderen wiederum sprechen sich für drei, fünf oder zehn Tage Vaterschaftsurlaub aus. Grundsätzlich geht es meiner Meinung nach nicht mehr um die Attraktivität des Arbeitgebers, sondern um den Ausbau des Sozialsystems. Das ist meiner Meinung nach der Grundsatz, welcher dahinter steckt. Wird ein Vaterschaftsurlaub von fünf oder zehn Tagen gewährt, so bin ich mir ziemlich sicher, dass in fünf Jahren 20 Tage, irgendwann 30 Tage und schlussendlich auch die 14 Wochen gewährt werden. Wir sind nun Vorreiter für ein neues System, ich bin aber nicht der Meinung, dass wir das in der heutigen wirtschaftlichen Situation einführen sollten. Werden die Systeme immer weiter

ausgebaut, können wir die Folgen in unseren Nachbarländern einsehen – Frankreich beispielsweise geht es miserabel.

Balmer–Herisau: Dem Votum von Kantonsrat Oertle–Herisau muss ich schon noch etwas entgegenen. Es ist richtig, dass das Geld erwirtschaftet werden muss. Auch die normalen Ferien müssen erwirtschaftet werden. Es handelt sich um Kapital, auf welches für einen Moment verzichtet werden muss. Es sind personelle Ressourcen, welche ausgeglichen werden müssen, wenn sich jemand in den Ferien befindet. Wenn die Definition von Privatwirtschaft und des Staates darauf hinausgeht, ob es sich um Eigentum oder Steuergeld handelt und das bis auf den letzten Punkt die Definition von Kantonsrat Oertle–Herisau ist, müssten wir aufhören, den kantonalen Angestellten überhaupt Ferien zu gewähren. Denn auch dieses Geld muss erwirtschaftet werden. Auch in diesem Fall muss die Bereitschaft der Steuerzahlenden vorhanden sein, dass die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Ferien machen dürfen. Es ist aber nun mal ein Gesetz.

Nun möchte ich noch auf das Votum von Kantonsrat Leuzinger–Bühler eingehen. Es handelt sich eben nicht um einen Ausbau des Sozialstaates. Ich berufe mich auch auf das Votum von Kantonsrätin Zeller Nussbaum–Lutzenberg: Schlussendlich geht es effektiv auch um Gleichstellung. Die Formulierung lautet: «...kann in Anspruch genommen werden.» Ich erinnere Sie an die Abstimmung bezüglich sechs Wochen Ferien, welche von linker Seite provoziert wurde. Das Volk hat dies abgelehnt. Es geht nicht immer darum, dass die Leute immer mehr wollen – dem sind wir uns durchaus bewusst. Sind Sie bezüglich Ihrer eigenen Unternehmungen einmal ehrlich: Gewähren Sie nur den gesetzlichen Anspruch an Ferien oder gehen Sie selber darüber hinaus, geschätzte bürgerliche Vertreter der KMU? Wer gewährt nur die gesetzlich festgelegten Ferientage und wer geht darüber hinaus? Schlussendlich – und das ist auch die Zielsetzung – geht es um die Attraktivität unserer Verwaltung, damit wir gut qualifizierte Mitarbeitende in unserer Verwaltung haben. Die kantonale Verwaltung von Appenzell Ausserrhoden steht in einem Spannungsfeld des Marktes, in welchem wir uns befinden. Diese Marktlage wird sich zuspitzen – davon bin ich überzeugt, das spüre ich schon heute in meinem beruflichen Alltag. Ich bitte Sie, bei einem Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen zu bleiben.

Sittaro–Teufen: Ich mache es kurz. Wenn ich höre, es handle sich um einen weiteren sozialen Ausbau, um eine weitere soziale Ausgabe, so bitte ich Sie: Betrachten Sie es doch einmal als eine soziale Investition für betroffene Frauen, betroffene Männer und betroffene Kinder. Es handelt sich um eine Investition in unsere Zukunft, zu welcher ich glaube, dass sie sich letztendlich volkswirtschaftlich und vielleicht auch betriebswirtschaftlich ausbezahlt. Vielleicht müssen wir weiter denken als über fünf oder zehn Tage – es geht um Jahre. Heute können wir hier ein Zeichen setzen.

Brönnimann–Herisau: Ich versuche zusammenzufassen und vielleicht etwas zu kommentieren. Es handelt sich um eine sehr beherzte und emotionale Diskussion, was auch nachvollziehbar ist. In einem ersten Punkt müsste Einigkeit darüber herrschen, wo die Dauer des Vaterschaftsurlaubes festgeschrieben werden soll. Diesbezüglich besteht ein Antrag der PK. Ich habe diesbezüglich den Eindruck, dass diese Regelung im Gesetz bleiben wird. Der PK ging es darum, dass diese Frage diskutiert wird. Ich persönlich kann mit einer Regelung im Gesetz auch gut leben. Wir sprechen immer von Wettbewerb im Arbeitsmarkt und vergleichen die Situation in der öffentlichen Verwaltung mit der Situation in einem KMU. Das sind einfach zwei Paar Schuhe. Sie haben in der öffentlichen Verwaltung die Möglichkeiten nicht, welche Sie in der Industrie und in den KMU haben und andersrum. Ich bin nicht der Überzeugung, dass bei einer Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von fünf Tagen durch den Kanton alle KMU gezwungen wären, dies innert 14 Tagen nachzuvollziehen. Zumal – wenn Sie die Statistiken betrachten – viele Betriebe, welche überhaupt nicht in der Verwaltung tätig sind, bereits einen Vaterschaftsurlaub gewähren. Die KMU haben ganz andere Mög-

lichkeiten, um diesbezüglich attraktive Angebote zu machen, welche die öffentliche Verwaltung andererseits nicht hat. Wir haben darauf zu achten, dass die Unterschiedlichkeiten akzeptiert werden. Wenn wir etwas haben müssen, was andere auch haben und umgekehrt, so ist das ein Grundlagenirrtum. In der öffentlichen Verwaltung werden andere Werkzeuge benötigt, um die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt bewahren zu können. Ich bin der Überzeugung, dass es bei jungen Männern heute ein Grund sein könnte, eine Stelle in Appenzell Ausserrhoden anzunehmen und nicht in St.Gallen oder im Thurgau zu bleiben. Wenn ich in die Runde schaue, so haben die meisten ihre Kinder bereits gross gezogen und warten auf Grosskinder. Schliessen Sie also bitte nicht aus eigener Betroffenheit, wie die heutige Generation denkt. Ich möchte nochmals unterstreichen, dass das Argument der derzeit schlechten Wirtschaftslage nicht zielführend ist. Wenn es der Wirtschaft wieder gut geht, werden wir nicht mehr über einen Vaterschaftsurlaub nachdenken und nichts unternehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Geschätzter Kantonsrat Oertle–Herisau: Die Steuern sind nicht nur dazu da, um die Mitarbeitenden zu bezahlen, sondern sie sind ein Entgelt für die Leistungen, welche wir vom Staat beziehen. Dazu sind nun mal Mitarbeitende notwendig. Die Steuern sind für die bezogenen Leistungen da und nicht in erster Linie für die Entschädigung der Mitarbeitenden. Dann könnte das Geld auch direkt überwiesen werden und wenn die Leistungen nicht benötigt werden, könnte vielleicht sogar etwas gespart werden. Wenn ich in die Diskussion rein höre und versuche, die Ideologie auszublenden, muss dafür gesorgt werden, dass dieser Vaterschaftsurlaub nicht zu kurz ausfällt. Mir ist als Beispiel eingefallen, dass beim Ablöschen eines Fleischstückes ein grosser Schuss beigefügt werden muss, bis es wirkt. Wird nur ein Spritzer hinzugefügt, können Sie es auch gleich sein lassen. Deswegen bin ich der Ansicht, dass die Dauer eines Vaterschaftsurlaubes fünf Tage betragen sollte – ob zehn Tage mehrheitsfähig sind, weiss ich nicht. Der Vorschlag mit drei Tagen ist wie ein Spritzer, der nichts nützt – dann kann gerade so gut nichts getan werden.

Regierungsrat Frei: Zuerst darf ich Entwarnung geben: In diesem Saal hat es weder Königinnen noch Könige und der Regierungsrat sowie der Kantonsrat werden wahrscheinlich auch in den nächsten 200 Jahren noch vom Volk gewählt. Deshalb geht der Staat nicht unter. Aber die Gewohnheiten der Gesellschaft und der Einwohnenden und die Anforderungen aus den KMU und der Industrie ändern sich in einem rasanten Tempo. Eine Gesellschaft, welche Veränderungen nicht mittragen kann, hat verloren. Das wurde übrigens am selben Vortrag ausgeführt, den Kantonsrat Schmid–Teufen zitiert hat. Was haben wir in den letzten 20 Jahren gejammert, die Kinder gingen uns aus. Wir jammern immer noch, die Bevölkerung überaltert und es bestehe ein Mangel an Fachkräften. Was ist die Antwort darauf? Was läuft im Moment im Rahmen der Einwanderung ab? Heute genügt es für eine Familie nicht mehr, wenn nur der Mann arbeiten geht. Beide Elternteile müssen arbeiten gehen. Die Gesellschaft ändert sich massiv und Sie können dafür nach ganz Europa schauen. Irgendwann wird es normal sein, dass beide Elternteile arbeiten gehen, damit der Wohlstand gehalten werden kann. Das ist Fakt und dementsprechend verändert sich der Staat. Wohin führt das? Die Frauen bleiben im Arbeitsprozess. Bleibt eine ausgebildete Ärztin in unserem Spital weiterhin im Arbeitsprozess und kann sie ihre Aufgabe mit ihrem Mann teilen, kann gespart werden. Für eine Ausbildung, in welche viel Geld investiert wurde, bleibt ein Return, um in der Wirtschaft stark zu bleiben. Die Kinderrate nimmt zu. Die Demografie – unsere grösste Herausforderung – lebt von einer erhöhten Kinderrate. Langfristig gedacht müssen Sie alles unternehmen, dass es Kinder gibt und die auf den Kopf gestellte Demografie-Pyramide wieder einigermaßen ins Gleichgewicht kommt. Und jetzt komme ich zum Monetären: Wozu führt es, wenn Männer und Frauen arbeiten? Wie ist das mit den Steuern? Zwei Einkommen generieren mehr Steuern als ein Einkommen. Der Beitrag ist also um ein Mehrfaches höher als die Kosten für einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen.

Ich bitte die Vertreter der KMU und der Industrie, ehrlich zu bleiben. Fast alle grossen Verbände sind in den Gesamtarbeitsverträgen momentan in Verhandlungen zu zehn Tagen freiwilligem Vaterschaftsurlaub. Es handelt sich nicht um Bundesgesetzgebung, diese wäre im Moment nicht mehrheitsfähig. Auch Sie sind in

Verbänden – sie werden von KMU und Industrie dominiert –, die mit Ihren Arbeitnehmenden derzeit darüber verhandeln, ob fünf oder zehn Tage Vaterschaftsurlaub eingeführt werden sollen. Es gibt mehrere Gesamtarbeitsverträge, welche in den nächsten drei Jahren auch in dieser Situation so abgeschlossen werden. Weshalb? Weil Solidarität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig ist. Die Welt geht also nicht unter, aber sie verändert sich. Eine Gesellschaft, die sich nicht verändern kann, hat ein Problem. Die Frage der Gemeinden habe ich bewusst nicht ausgeblendet. Kantonsrat Raschle–Schwellbrunn hat mir eine Aussage zugewiesen, welche durch den PK-Präsidenten geäußert wurde – ich hätte dasselbe aber auch nennen können. In der Volksschule ist die Situation dieselbe, wir haben aber den schönen Nebeneffekt, dass dort heute zu 74 % Frauen arbeiten. Diese fallen alle weg und es geht nur noch um den Männeranteil von 26 %, wenn Sie eine Wirtschaftlichkeitsrechnung machen wollen. Auch in den Gemeindeverwaltungen ist es heute so, dass die Frauen bei Weitem in der Mehrheit sind.

Was machen wir aus dieser Situation? Ein Vaterschaftsurlaub als solcher wäre bei einer Abstimmung mehrheitsfähig – dafür möchte ich Ihnen danken. Jetzt geht es darum, welches das richtige Mass ist. Diese Verantwortung müssen Sie entsprechend wahrnehmen. Ich würde es so zusammenfassen: Die Frontlinien sind gezogen, die Schützengräben wurden ausgehoben, der Regierungsrat befindet sich mit seinem Antrag von zehn Tagen auf offenem Feld. Was Sie jetzt daraus machen, muss ich Ihnen überlassen. Es ist Zeit zu entscheiden und auszumehren.

Andreani–Herisau: Wir dürfen einer spannenden Diskussionsrunde beiwohnen, die Symbolcharakter hat. Ich möchte zwei Punkte nennen: Ein erster betrifft die Wirtschaftlichkeit. Es wird ins Feld geführt, dass gleichlange Spiesse gelten sollen wie in der Wirtschaft. Der Kanton Zürich gewährt einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen. Alle grossen Headquarters der UBS AG, Credit Suisse usw. gewähren zehn Tage. Man müsste meinen, der arme Kanton Zürich finde keine Leute mehr. Es ist verhänglich zu meinen, mit fünf, zehn, zwanzig oder null Tagen bestünde ein Argument, die gewünschten Personen zu bekommen. Das möchte ich doch auch noch in die Waagschale legen. In einem zweiten Punkt hat mich die Aussage von Kantonsrätin Zeller Nussbaum–Lutzenberg irritiert, dass ein Vater erst eine Beziehung mit seinem Kind aufbauen könne, wenn er einen Vaterschaftsurlaub beziehen dürfe. Das fände ich dann doch etwas schade. Ich bin der Meinung, dass die Eigenverantwortung sehr hoch geschrieben wird, ob jemand eine Familie oder mehr Kinder möchte. Zu sagen, dass dies davon abhängig sei, ob zehn oder zwanzig Tage Vaterschaftsurlaub gewährt werden, wäre ebenfalls etwas schade.

Wirz–Urnäsch: Wir haben jetzt lange hin und her diskutiert, ob ein Vaterschaftsurlaub eingeführt werden soll oder nicht. Ich gehe mit Regierungsrat Frei einig, dass der Vaterschaftsurlaub wahrscheinlich knapp mehrheitsfähig sein wird. Dann haben wir lange darüber diskutiert, wie viele Tage gewährt werden sollen, dass alles im Fluss und dynamisch sei usw. Genau aus diesem Grund möchte ich beliebt machen, die Anzahl der Tage nur in der Verordnung zu regeln, sonst sitzen wir in zwei Jahren wieder an zwei Lesungen, vielleicht um zwei Tage mehr zu gewähren. Dieser Fluss geht wirklich weiter. Das möchte ich beliebt machen.

Ganz–Lutzenberg: Viele Argumente gingen hin und her, es gibt meiner Meinung nach viele spannende Argumente und Begründungen für oder gegen die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs. Ich glaube, in dieser Frage ist schlichtweg etwas Gelassenheit angesagt. Es ist unbestritten, dass wir uns in einem gesellschaftlichen Wandel befinden, Rollenbilder haben sich geändert. Was hat der Regierungsrat in dieser Situation getan? Er hat verglichen und in meinen Augen einen ausgewogenen Vorschlag für einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen im Gesetz unterbreitet. Ich befürworte diesen Antrag stark. Entgegen meinem Vorredner finde ich es auch vernünftig, wenn die Dauer des Vaterschaftsurlaubes im Gesetz geregelt wird, das gibt eine grössere Planungssicherheit. Nochmals, wenn Sie die Beilage 1.8 studieren, so befinden wir

uns in einem vernünftigen Rahmen zu einem Thema, das überall diskutiert wird, beim Bund und in den Kantonen. Ich wünsche mir, dass wir den Mut haben, den regierungsrätlichen Antrag anzunehmen.

Leuzinger-Bühler: Ich bin mit fast allen Ausführungen von Regierungsrat Frei zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einverstanden. Ich glaube allerdings nicht, dass die Problematik mit einem Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen, der im ersten Lebensjahr des Kindes bezogen werden muss, gelöst werden kann. Die Familie und die Kinder hat man länger, mit zehn Tagen Vaterschaftsurlaub wird man das nicht lösen können. Es stellt sich die Frage, ob es sich um das richtige Instrument handelt, um etwas gegen die angesprochene Problematik zu unternehmen. Ich glaube, es ist das falsche Instrument.

Alder-Teufen: Als Wirtschaftsvertreter werde ich mir an dieser Stelle ausnahmsweise nicht auch noch gestatten, Lektionen über Unternehmertum vorzutragen. In der Beilage 1.8 sehen Sie ganz deutlich – und das ist eben Unternehmertum –, dass es in unserem Umfeld renommierte Firmen gibt, die keinen Vaterschaftsurlaub gewähren. Dann gibt es andere Unternehmungen wie beispielsweise die Mobiliar, welche 15 Tage gewähren. Wird die öffentliche Hand auf S. 2 betrachtet, sehen Sie ein ebenso grosses Streubild. Sie sehen auch, dass der Median im Bereich von fünf Tagen liegt, sowohl bei der öffentlichen Hand als auch bei den grösseren Unternehmungen. Wir befinden uns in einem Spannungsfeld zwischen nichts und relativ viel. Ich bin nicht als Salomon bekannt, aber wenn die bisherige Diskussion beachtet wird, müsste sich ein vernünftiger politischer Entscheid irgendwo in der Mitte bewegen. Ein Problem habe ich mit der Tatsache, dass in der Personalverordnung in Art. 18 Abs. 3 zwei Freitage anlässlich der Geburt geregelt sind. Wir haben verschiedentlich gehört, dass sich diese Freitage am Ereignis der Geburt orientieren – sie kommen eigentlich aus dem Privatrecht, dem Obligationenrecht. Deshalb werden in der Beilage 1.8 für Appenzell Ausserrhoden zwei Tage Vaterschaftsurlaub aufgeführt. Bevor wir abstimmen, möchte ich nochmals Klarheit haben. Ich gehe davon aus, dass die zwei Freitage anlässlich der Geburt in der Personalverordnung bestehen bleiben. Sprich, wir werden weiterhin mit einer Mischform leben müssen. Das ist wichtig als Ausgangslage für einen korrekten Entscheid. Ich gehe davon aus, dass der Regierungsrat die Personalverordnung nicht ändern möchte und die zwei Freitage bestehen bleiben. Wenn wir nun über fünf oder zehn Tage abstimmen, kommen diese zwei Tage noch hinzu. Ich möchte hören, ob ich damit richtig liege, bevor wir in eine Abstimmung gehen.

Regierungsrat Frei: Das ist eine wichtige Frage. Es handelt sich um zwei unterschiedliche Urlaube – die zwei Freitage in der Verordnung gelten für Frauen und Männer. Die Personalverordnung liegt in der regierungsrätlichen Kompetenz und im Moment haben wir nicht im Sinn, an dieser Zahl etwas zu ändern. Wenn Sie sich für einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen entscheiden, aber fordern, dass die zwei Freitage abgezogen werden, damit für die Männer schlussendlich nur noch acht Tage resultieren, könnte der Regierungsrat dies diskutieren – das möchte ich nicht vorwegnehmen. Grundsätzlich bleiben die zwei Freitage unabhängig des Geschlechts bestehen. Ob sie in dieser Diskussion zum Vaterschaftsurlaub noch zueinander verrechnet werden sollen, diesen Entscheid hat der Regierungsrat noch nicht gefällt – da wären wir noch offen. Das käme aber nur zum Tragen, wenn Sie sich für zehn oder mehr Tage entscheiden würden.

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler-Herisau: Es wurde rege über Art. 54a diskutiert. Wenn keine dringenden Wortmeldungen mehr sind, würde ich gerne die Abstimmung vornehmen. Ich erkläre das Abstimmungsvorgehen: Es besteht der Hauptantrag des Regierungsrates auf einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen. In einer ersten Abstimmung soll der Hauptantrag des Regierungsrates bereinigt werden. Im Namen der Mehrheit der Fraktion der FDP. Die Liberalen liegt ein Antrag auf fünf Tage und von Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt-Waldstatt ein Antrag auf drei Tage vor. Wer dem regierungsrätlichen Antrag mit zehn Tagen zustimmen möchte, macht das mit der grünen Taste. Wer dem Antrag der Mehrheit der Fraktion

der FDP. Die Liberalen mit fünf Tagen folgen möchte, macht das mit der roten Taste. Wer den Antrag von Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt-Waldstatt mit drei Tagen annehmen möchte, macht das mit der weissen Taste.

Wüthrich-Wolfhalden: Wenn ich Sie richtig verstanden habe, splitten Sie nun. Sie stellen die Anträge auf fünf und drei Tage dem Antrag auf zehn Tage gegenüber. Damit werden die Stimmen aufgeteilt. Wenn ich richtig rechne, wird so vermutlich der Antrag auf zehn Tage übrig bleiben. Wäre es nicht in Ordnung, wenn erst der regierungsrätliche Antrag dem Antrag der Mehrheit der Fraktion der FDP. Die Liberalen gegenübergestellt würde? Ich denke, dass danach über den Antrag der Mehrheit der Fraktion der FDP. Die Liberalen gegenüber dem Antrag von Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt-Waldstatt abgestimmt werden müsste.

Kantonsratspräsidentin Rütsche-Fässler-Herisau: Es handelt sich um drei gleichgeordnete Anträge. Ein Antrag hat das absolute Mehr zu erreichen. Ist das nicht der Fall, findet eine weitere Abstimmung statt, wobei der Antrag mit den wenigsten Stimmen wegfällt.

In der ersten Abstimmung zur Bereinigung des Hauptantrages werden die drei Versionen einander gegenübergestellt.

Kein Antrag erreicht das absolute Mehr (Regierungsrat 22 Stimmen / Mehrheit der Fraktion der FDP. Die Liberalen 18 Stimmen / Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt-Waldstatt 20 Stimmen). Der Antrag der Mehrheit der Fraktion der FDP. Die Liberalen fällt für die weiteren Abstimmungen ausser Betracht, da er am wenigsten Stimmen auf sich vereint.

In der zweiten Abstimmung erreichen der Antrag des Regierungsrates und der Antrag von Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt-Waldstatt je 30 Stimmen bei 3 Enthaltungen. Kein Antrag erreicht das absolute Mehr.

Kantonsratspräsidentin Rütsche-Fässler-Herisau: Wir haben nun einen speziellen Fall und es geht darum, ob nochmals abgestimmt werden muss und dann das relative Mehr gilt oder ob es einen Stichtscheid der Kantonsratspräsidentin gibt. Ich schlage vor, dass wir die Abstimmung nach der Mittagspause wiederholen.

Mittagspause: 12.00 bis 13.30 Uhr

Kantonsratspräsidentin Rütsche-Fässler-Herisau: Bevor wir mit der Abstimmung fortfahren, möchte ich das Wort Ratschreiber-Stv. Frey erteilen.

Ratschreiber-Stv. Frey: Es war zu erwarten, dass die Abstimmung zu Art. 54a bezüglich des Abstimmungsverfahrens Diskussionen auslösen wird. Meines Erachtens wurde die Abstimmung korrekt durchgeführt. In der Geschäftsordnung des Kantonsrates sind zwei Regelungen zu finden. Die erste lautet: Abänderungsan-

träge sind vor Hauptanträgen bzw. Unterabänderungsanträge vor Abänderungsanträgen zur Abstimmung zu bringen. Eine zweite Passage in der Geschäftsordnung lautet: Gleichgeordnete Anträge sind nebeneinander zur Abstimmung zu bringen. Im Moment besteht die Ausgangslage, dass der Antrag des Regierungsrates auf zehn Tage im Gesetz geregelt lautet. Der PK-Antrag zielt auf eine Regelung in der Verordnung. Diese beiden Anträge ersetzen sich und sind gleichgeordnet. Zudem besteht ein dritter Antrag der SVP-Fraktion und von Kantonsrat Schmid–Teufen auf Streichung von Art. 54a. Auch dieser Antrag ersetzt die Anträge des Regierungsrates und der PK. Es bestehen also drei gleichgeordnete Hauptanträge. Über diese kann jedoch erst abgestimmt werden, wenn wir genau wissen, wie viele Tage im Gesetz stehen werden. Es sind also erst die vorliegenden Abänderungsanträge zu bereinigen. Einige sind der Ansicht, dass erst die Anträge über fünf und drei Tage einander gegenübergestellt werden müssten und dann in einer zweiten Runde der obsiegende Antrag dem Antrag über zehn Tage gegenübergestellt werden soll. Das ist meines Erachtens falsch und lässt sich nicht auf eine Regelung in der Geschäftsordnung des Kantonsrates stützen. Werden die Anträge auf fünf und drei Tage einander gegenübergestellt, haben Sie noch nicht entschieden, welcher Antrag siegen wird. Sie wissen noch nicht, was im Gesetz stehen wird. Es ist nochmals eine Abstimmung über einen Abänderungsantrag durchzuführen. Das ist in der Geschäftsordnung nicht vorgesehen. Erfolgt eine Splittung und werden zwei Verfahrensdurchgänge gemacht, wird im Prinzip der Antrag des Regierungsrates bevorzugt. Das ist in der Geschäftsordnung ebenfalls nicht vorgesehen. Deshalb war es korrekt, dass die Anträge auf zehn, fünf und drei Tage einander gegenübergestellt wurden.

Nun besteht eine Patt-Situation, in welcher der Stichentscheid durch die Kantonsratspräsidentin gefällt wird. Allerdings handelte es sich um die erstmalige Gegenüberstellung von zwei Anträgen und deshalb ist das absolute Mehr notwendig. Dieses würde auch mit dem Stichentscheid nicht erreicht und deshalb gibt es nun nochmals eine Abstimmung über die Anträge bezüglich zehn und drei Tagen. Hier gilt das Einfache Mehr.

In der dritten Abstimmung obsiegt der Antrag des Regierungsrates gegenüber dem Antrag von Kantonsrätin Bodenmann-Odermatt–Waldstatt mit 32:31 Stimmen ohne Enthaltungen.

Der bereinigte Hauptantrag (Version Regierungsrat) wird dem Antrag der PK sowie dem Antrag auf Streichung von Art. 54a gegenübergestellt.

Der Antrag des Regierungsrates setzt sich mit 32 Stimmen gegenüber dem Antrag der PK mit 12 Stimmen und dem Antrag auf Streichung mit 19 Stimmen durch.

Egger–Speicher: Ich habe einen Prüfauftrag zu Art. 64a. Die Verankerung des Case-Managements auf Gesetzesstufe ist sicher ein Fortschritt in diesem Personalgesetz. Die SP-Fraktion könnte sich im Gesetz aber noch weitergehende Bestimmungen vorstellen, beispielsweise dass die Person, welche das Case-Management betreut, dem Amtsgeheimnis unterstellt wird. Da sie nicht dem Personalgesetz unterstellt ist, besteht keine Bindung an das Amtsgeheimnis. In der Regel handelt es sich auch um Personen, welche nicht von Berufes wegen eine Verschwiegenheitsverpflichtung haben, wie beispielsweise eine Ärztin oder ein Arzt. Dies könnte auf Gesetzesstufe noch nachgebessert werden. Zudem könnte im Gesetz auch erwähnt werden, dass das Falldossier aus dem Case-Management nicht Teil des Personaldossiers ist. Mir ist nicht klar, dass dies so ist – auch in einem späteren Artikel nicht. Die Folge davon wäre, dass der Arbeitgeber bzw. die Anstellungsbehörde kein Einsichtsrecht in ein solches Falldossier hätte. Es gäbe hier noch verschiedene

Punkte zu berücksichtigen. Man könnte sich diesbezüglich am Kanton Zürich orientieren oder inspirieren lassen. Ich bin froh, wenn der Regierungsrat oder die PK diese Diskussion noch führen und Vorschläge machen, was erweitert werden könnte. Das Case-Management und der Datenschutz der Arbeitnehmenden sind wichtige Themen.

Regierungsrat Frei: Sie haben einen Prüfungsauftrag gestellt und wir werden auf die 2. Lesung zu Art. 64a ohnehin noch mehr Ausführungen machen in Bezug auf die Kosten der Fachstelle und die organisatorische Eingliederung. Fragen zum Schutz des Amtsgeheimnisses und zu Art. 64a Abs. 3, worin Angestellte zur Mitwirkung verpflichtet werden können, müssen wir auf die 2. Lesung noch genau prüfen.

van Dam–Gais: In Art. 68 Abs. 2 des geltenden Rechts bestehen die Grundlagen für ein Weiterleiten von personenbezogenen Daten an private Versicherungsgesellschaften. In der Teilrevision ist das nicht mehr enthalten. Wird dieser Sachverhalt an einem anderen Ort geregelt oder wurde das gar übersehen?

Regierungsrat Frei: Dies wird neu in Art. 68 Abs. 3 geregelt. Beim Austausch in Versicherungsfällen mit den entsprechenden Versicherungsgesellschaften – hinzukommen das Case-Management und das betriebliche Gesundheitsmanagement – ergibt sich gegenüber der heutigen Situation keine Änderung. Teilweise ist die Zustimmung des Mitarbeitenden notwendig und neu kann im Bereich des Case-Managements auch die Mitwirkung verlangt werden. Wir geben sicherlich nicht einfach Personendaten weiter – wenn das Ihre Frage ist –, sondern dies erfolgt immer in einem spezifischen Fall, damit Taggeldleistungen oder Renten auch ausbezahlt werden. Es ist ein Austausch notwendig, damit es schlussendlich zu einer Versicherungsleistung kommt.

van Dam–Gais: Ich glaube schon, dass der Wille da ist. Im bisherigen Recht wird das Weiterleiten an externe Stellen explizit erwähnt und im vorliegenden Entwurf der Teilrevision ist das nicht der Fall. Vielleicht können Sie das auf die 2. Lesung noch prüfen.

Brönnimann–Herisau: Zu beachten ist auch Art. 68 Abs. 4, worin die Ausführungsvorschriften erwähnt werden. Vielleicht kann ausgeführt werden, was dort drin steht. Materiell werden die Punkte auf einer tieferen Stufe geregelt, dafür wahrscheinlich detaillierter.

Egger–Speicher: In Art. 68 Abs. 2 wird das Personaldossier erwähnt. Welche Akten gehören genau zum Personaldossier? Wo ist das geregelt? Würden Fallakten aus dem Case-Management auch in das Personaldossier gehören?

Regierungsrat Frei: Ich möchte unterstreichen, was der PK-Präsident ausgeführt hat. Weiteres zu Art. 68 Abs. 4 wird in der 2. Lesung vorliegen. Wir werden uns noch detailliert mit diesen Fragestellungen und dem Case-Management auseinandersetzen müssen. Auf die 2. Lesung wird es eine abschliessende Antwort geben. Die Personalverordnung wird anlässlich der 2. Lesung im Kantonsrat vorliegen – das haben wir versprochen. Dann können wir diese Frage klar beantworten. Wir sind im Detail noch nicht so weit, es wird noch eine Diskussion mit dem Datenschutzbeauftragten notwendig sein. Es ist zu prüfen, wie die Regelung im SVAR zu erfolgen hat, der nochmals ein spezieller Fall ist und wo teilweise Ärzte Vorgesetzte sind. Wir werden das auf die 2. Lesung mit den Ausführungsvorschriften detailliert darlegen können.

Egger–Speicher: Eine Anschlussfrage: Ist es möglich, dass in den Unterlagen eine Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten zum gesamten Gesetz erhältlich wäre?

Regierungsrat Frei: Der Datenschutzbeauftragte hat im laufenden Verfahren bereits Stellung genommen und dazu gibt es auch ein Dokument. Selbstverständlich werden die datenschutzrechtlichen Fragen mit dem Datenschutzbeauftragten nochmals verifiziert. Ob er dann eine schriftliche Stellungnahme abgeben wird, muss ich ihm überlassen. Er wird sich aber sicher wehren, sollte er Bedenken zu diesem Gesetz haben.

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler–Herisau: Ich stelle fest, dass Kantonsrat Gantenbein–Waldstatt den Saal verlassen hat. Es sind 62 Kantonsratsmitglieder anwesend, das absolute Mehr beträgt weiterhin 32.

Wüthrich–Wolfhalden: Art. 69 hat keine Überschrift und mir ist noch nicht ganz klar, mit welcher Begründung. Zudem wurde in der Vernehmlassung darauf hingewiesen, dass arbeitsrechtlich verschiedene Eskalationsstufen bestehen. Es wird grundsätzlich erst einmal von einem Verweis gesprochen und nachher von einer Verwarnung. In der Vorlage wurde nun der Verweis gestrichen und definitiv durch eine Verwarnung ersetzt. Ist das so gewünscht oder sollten nicht die Eskalationsstufen «Verweis» und «Verwarnung» beibehalten werden? Ich bin froh, wenn das noch geklärt werden kann.

Regierungsrat Frei: Ist Verweis und Verwarnung nicht dasselbe? Was schriftlich ist, gilt als Verwarnung. In Absprache mit den Juristen handelt es sich um die korrekte Formulierung, welche arbeitsrechtlich standhält. Ob Art. 69 noch eine Überschrift benötigt, weiss ich im Moment nicht. Es ist möglich, dass die Überschrift hier vergessen ging.

Art. 70

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

² Beim Verwaltungsgericht können mit Beschwerde angefochten werden:

[...]

³ Verfügungen der übrigen Arbeitgeber können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.

[...]

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 70 Abs. 1:

¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere.

Der Regierungsrat beantragt die Ergänzung von Art. 70 mit einem Abs. 1^{bis}:

^{1bis} Kommt keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.

Zeller Nussbaum–Lutzenberg beantragt namens der Gruppierung der Parteionabhängigen, die Änderung von Art. 70 Abs. 1 zu weiteren Abklärungen zurückzuweisen.

Regierungsrat Frei hat in seinem Eintretensvotum geäußert, dass die Bedürfnisse des Personals berücksichtigt werden sollen. Später hat er aber auch klar gesagt, dass eine Ombudsstelle bzw. eine externe

Möglichkeit im Konfliktlösungsprozess nicht vorgesehen sei. Mit dem Antrag der Gruppierung der Parteiunabhängigen wird der Regierungsrat beauftragt, auf die 2. Lesung bezüglich des Konfliktlösungsverfahrens die Möglichkeit einer unabhängigen Anlaufstelle ausserhalb der Verwaltung zu prüfen. Grundsätzlich wird begrüsst, dass Konflikte primär innerhalb der Verwaltung gelöst werden sollen. Zudem respektieren wir, dass sich die Sozialpartner im Moment – und ich betone im Moment – darauf verständigt haben, dass eine unabhängige Anlaufstelle nicht notwendig sei. Wir sind aber der Überzeugung – und das entspricht einem professionellen Konfliktmanagement –, dass die Möglichkeit, bei Konflikten eine unabhängige Stelle kontaktieren zu können, bestehen sollte. Aus unserer Sicht kann es Themen oder Situationen geben, welche nicht innerhalb der Verwaltung angesprochen werden können. Ich bin Ihnen dankbar, wenn Sie diesen Antrag unterstützen.

Regierungsrat Frei: Das Konfliktlösungsverfahren ist ein wichtiges Mittel, das ist unbestritten. Im vorliegenden Gesetzestext wird nicht ausgeführt, ob dieses Verfahren intern oder extern durchgeführt werden muss. Das Gesetz lässt beide Möglichkeiten offen. In einem solchen Verfahren, in welchem ein Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, muss meistens von aussen anders an den Fall herangegangen werden. Wir haben das Vorgehen soweit vorbesprochen, als dies sowohl intern gemacht werden kann – beispielsweise durch das stellvertretende Departement – als auch situativ eine Stelle hinzugenommen werden kann, wenn intern schon zu viele Friktionen aufgetreten sind. Wenn immer dieselbe Ombudsstelle beigezogen wird, bestehen auch Nachteile. Es soll situativ entschieden werden, was für den entsprechenden Fall am besten ist. Das haben wir so in den Arbeitsgruppensitzungen mit den Sozialpartnern zum Ausdruck gebracht. Dieses Vorgehen bringt uns schlussendlich am weitesten, als wenn intern immer das Personalamt das Verfahren übernehmen muss oder extern immer dieselbe Stelle. Es ist eine situative Beurteilung vorzunehmen. Wenn ein angespanntes Verhältnis zu einer Person in einer externen Stelle besteht und diese nicht akzeptiert wird, muss das Verfahren einmal mit der Person A und einmal mit der Person B durchgeführt werden können. Personen, welche solche Konfliktbewältigungsverfahren durchführen können, gibt es in der Region Ostschweiz genug. Es gibt genügend Unternehmungen, welche solche Dienstleistungen anbieten.

Zeller Nussbaum–Lutzenberg: Ich halte an meinem Antrag fest und möchte, dass die Möglichkeit einer unabhängigen Anlaufstelle auf die 2. Lesung geprüft wird. Ich habe das Wortprotokoll von heute Morgen noch nicht vor mir, aber ich habe mir die Aussage von Regierungsrat Frei notiert, dass eine Ombudsstelle nicht vorgesehen sei.

Federer–Fabjan–Herisau: Ich möchte Kantonsrätin Zeller Nussbaum–Lutzenberg direkt fragen, ob sie davon ausgeht, dass der Text ihres Antrages nachher so im Gesetz stehen soll oder ob es sich in diesem Sinn um einen Ordnungsantrag handelt, dass eine Prüfung auf die 2. Lesung erfolgen soll. Ich gehe nicht davon aus, dass ein Text in diesen Gesetzesartikel kommen soll, der sich auf eine 2. Lesung bezieht.

Zeller Nussbaum–Lutzenberg: Es ist nicht die Idee, dass dies so ins Gesetz kommt. Es handelt sich eindeutig um einen Ordnungsantrag. Die Gruppierung der Parteiunabhängigen möchte, dass dies geprüft und uns je nachdem Vorschläge auf die 2. Lesung unterbreitet werden.

Brönnimann–Herisau: Wir verlieren gar nichts, wenn wir uns das nochmals überlegen. Was nicht versprochen werden kann, ist, dass es nachher eine Ombudsstelle geben wird. Es könnte eine Antwort gegeben werden. Diese Frage wurde in der PK ebenfalls diskutiert und wir sind zum Schluss gekommen, dass das vorgesehene Verfahren vernünftig ist. Es ist aber nie falsch, nochmals Gehirnschmalz zu verbrennen – wir können immer gescheiter werden.

Regierungsrat Frei: Ja, wir nehmen das Anliegen auf, aber erwarten Sie am Schluss keine Ombudsstelle. Der Regierungsrat hat mit den Sozialpartnern bereits darüber diskutiert. Wie die Ausgestaltung erfolgt und die Unabhängigkeit im Einzelfall gestaltet wird, werden wir auf die 2. Lesung ausführen. Wir benötigen ohnehin einen Ablauf, der allenfalls in der Verordnung im Detail zu regeln ist.

Kantonsratspräsidentin Rütsche-Fässler–Herisau: Beim Antrag der Gruppierung der Parteiunabhängigen handelt es sich um einen Rückweisungsantrag und wir stimmen nun darüber ab.

Der Rat stimmt dem Rückweisungsantrag mit 41:17 Stimmen bei 4 Enthaltungen zu. Somit entfällt auch der Antrag des Regierungsrates auf die Ergänzung von Art. 70 mit einem Abs. 1^{bis}.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 70 Abs. 2:

² Beim Obergericht können mit Beschwerde angefochten werden:
[...]

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Der Regierungsrat beantragt folgende Änderung von Art. 70 Abs. 3:

³ Verfügungen der übrigen Anstellungsbehörden können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.

Nachdem der Antrag unbestritten bleibt, gilt er als stillschweigend angenommen.

Meier–Herisau: Ich habe eine Frage betreffend Art. 76 und 77 und bin erstaunt, dass sie überhaupt noch aufgeführt werden. Wann haben diese Artikel ihre Zeit überschritten, um aus dem Gesetz zu fallen? Oder hat der Kantonsrat das hier zu bestimmen, dass sie gestrichen werden? Gibt es einen Grund, Art. 76 und 77 noch im Gesetz aufzuführen? In Art. 77 ist von Personen die Rede, welche am 31. Dezember 2010 das 63. Altersjahr vollenden. Das sind alte Regelungen aus der letzten Revision des Personalgesetzes. Dasselbe gilt auch für die gesamte Umwandlung der Lohnskala. Kann mir jemand erklären, weshalb diese beiden Artikel noch immer im Gesetz zu finden sind?

Regierungsrat Frei: Die Juristen können das besser erklären, aber diese beiden Artikel müssen im Gesetz bleiben. Es gibt viele Personen, welche altrechtlich von dieser Übergangsregelung profitiert haben und noch Renten beziehen. Über eine Streichung von Art. 76 und 77 können wir diskutieren, wenn alle diese Personen verstorben sind. Im Recht muss auf ursprüngliche Regelungen zurückgegriffen werden können, wenn etwas Neues beurteilt wird. Die beiden Artikel sind also weiterhin notwendig und bleiben im Gesetz. Das wird in anderen Fällen gleich gehandhabt.

Der Regierungsrat beantragt, als Fremdänderung das Gesetz über eGovernment und Informatik mit einem Art. 18a zu ergänzen:

Art. 18a

Massgebliches Personalrecht

¹ Die Arbeitsverhältnisse in der ARI bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung.

² Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse der ARI.

³ Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.

Meier-Herisau beantragt namens der Fraktion der FDP. Die Liberalen die Ablehnung des Antrages des Regierungsrates.

Ich stelle den Antrag, dass der neue Art. 18a eGovG nicht aufgenommen wird. Mit der geplanten Änderung von Art. 2 des Personalgesetzes wird in Zukunft die Möglichkeit bestehen, selbständige Anstalten und Betriebe aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes zu entlassen. Daher sollen nun das Gesetz über eGovernment und Informatik sowie das Spitalverbundgesetz (SVARG; bGS 812.11) angepasst werden. Somit können die ARI und der SVAR eigene Regelungen im Bereich des Personalrechts erlassen. Der SVAR mit seinen über 800 Vollzeitstellen steht in direkter Konkurrenz mit anderen Spitälern. Wie Sie es auch im Bericht und Antrag des Regierungsrates lesen können, ist der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte im Gesundheitswesen gross. Speziell bei der Honorierung von Ärzten sind spezielle Regelungen notwendig. Daher ist auch kaum umstritten, dass diesbezüglich eine Anpassung im Spitalverbundgesetz erfolgen soll. Da der Regierungsrat die durch den Verwaltungsrat erlassenen Ausführungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung gemäss Anpassung in Art. 12 SVARG genehmigen muss, ist ein Mitspracherecht des Regierungsrates gewährleistet. Auch die Oberaufsicht, namentlich die Staatswirtschaftliche Kommission (StwK), erhält somit Einsicht in diese Entscheide. Die ARI ist eine gemeinschaftliche Aktiengesellschaft der Gemeinden und des Kantons. Dieses Unternehmen beschäftigt rund 30 Personen. Die Dienstleistungen im Sektor Informatik sind ausschliesslich für diese Behörden vorgesehen und der Kanton und die Gemeinden sind verpflichtet, diese Dienstleistungen zu beziehen. Die ARI bietet professionelle Dienstleistungen massgeschneidert für die öffentliche Hand in unserem Kanton an. Die junge Aktiengesellschaft hat schon viel gute Arbeit geleistet, wenn auch zu berücksichtigen ist, dass gerade im Informatikbereich ein Zusammenschluss in diesem Umfang immer mit Widrigkeiten zu kämpfen hat. Durch die gemeinschaftliche Firma der Gemeinden und des Kantons kann ein sehr gutes Preis-/Leistungsverhältnis erreicht werden. Diese Ausgangslage ist an sich speziell, da alle etwas zu sagen haben, aber niemand selbst bestimmen darf. Daher verfügt der Verwaltungsrat über relativ grosse Handlungsspielräume. Die Oberaufsicht der Legislative ist im Moment nicht gegeben. Aus diesem Grund wurde im September 2015 ein Postulat zu diesem Thema eingereicht. Am 30. November 2015 wurde dieses Postulat durch den Kantonsrat als erheblich erklärt. Der Regierungsrat hat sogar versprochen, direkt eine Revision des Gesetzes über eGovernment und Informatik an die Hand zu nehmen. Jetzt wird kurz vor dieser Revision vorgeschlagen, in das entsprechende Gesetz einzugreifen und dem Verwaltungsrat mehr Kompetenzen zu erteilen. Macht das Sinn? Ich meine Nein, und das aus folgenden vier Gründen:

1. Die Möglichkeit einer späteren Anpassung des Gesetzes über eGovernment und Informatik haben wir in Art. 2 des Personalgesetzes geschaffen. Eine zeitliche Notlage ist auch aus dem Bericht und Antrag des Regierungsrates nicht ersichtlich.

2. Eine Revision des Gesetzes über eGovernment und Informatik steht vor der Tür und so kann die Anpassung in einer Gesamtschau erfolgen.
3. Die Ausführungsvorschriften des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung können in der ARI vom Verwaltungsrat in eigener Kompetenz erlassen werden. Das im Unterschied zum SVAR, wo der Regierungsrat diese zu bewilligen hat. Mit der vorgeschlagenen Regelung würde der Kantonsrat jegliche Einflussmöglichkeiten verlieren.
4. In der kantonalen Verwaltung gibt es auch weitere Ämter, welche besondere Anstellungsbedingungen benötigen. Auch diese Personen unterstehen dem Personalgesetz. Ich denke dabei beispielsweise an die Polizei, welche zu jeder Tages- und Nachtzeit überall im Kanton angeboten werden kann, oder auch an den Strassenunterhalt.

Gibt es ein schlagendes Argument für den Einbau dieses Artikels kurz vor der Revision des Gesetzes über eGovernment und Informatik? Ich denke nicht. Aus diesem Grund stelle ich den Antrag, diese Anpassung zum heutigen Zeitpunkt noch nicht zu machen. Im Detail habe ich noch die Frage, ob es überhaupt Sinn macht, hier einen neuen Art. 18a zu schaffen. Wäre eine solche Regelung nicht besser in Art. 17 Abs. 2 aufgehoben? Ich möchte heute keine Diskussion über die ARI anstossen, diese soll zusammen mit der Revision des Gesetzes über eGovernment und Informatik stattfinden. Gegebenenfalls soll dann auch der Spielraum, den wir uns heute im Personalgesetz gegeben haben, genutzt werden. Der Regierungsrat hat es in der Hand, dass dies möglichst bald geschieht.

Brönnimann–Herisau: Ich kann diesen Antrag nachvollziehen, kann ihm aber nicht vollumfänglich zustimmen. Beim SVAR besteht eine korrekte Governance und dort kann es richtig gemacht werden. Der Verwaltungsrat verfügt über die Kompetenzen, die er benötigt – auch Kantonsrat Meier–Herisau verfügt nicht über eine andere Ansicht – und es gibt den Genehmigungsvorbehalt durch den Regierungsrat. Dieser sorgt für eine «unité de doctrine», damit nicht über die Stränge geschlagen wird. Bei der ARI besteht, wie eingangs erwähnt, ein Konstruktionsfehler. Wird dieser bezüglich der Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates korrigiert – ich hoffe, dass dafür ein Weg gefunden wird –, würden dem Verwaltungsrat die Kompetenzen wahrscheinlich genauso gegeben, wie sie nun in Art. 18a vorgesehen sind. Dieser Schritt wird ohnehin gemacht, das ist für mich unbestritten. Ich sehe nicht, was wir mehr haben, wenn wir diesen Schritt nicht heute tun, sondern eine noch halbschwangere Lösung bestehen lassen. Ich bin der Ansicht, dass wir Art. 18a ohne Gefahr bestehen lassen können, denn diesen Weg werden wir ohnehin einschlagen. Später – das ist aber nicht Thema des Personalgesetzes – muss die Konstruktion in Ordnung gebracht werden, sodass der Genehmigungsvorbehalt, sprich die Sicherstellung der «unité de doctrine», auch erfolgen kann. Ich kann den Antrag nachvollziehen und bin selbst nur halb zufrieden. Ich bin aber der Ansicht, dass es besser wäre, das Gesetz über eGovernment und Informatik mit einem Art. 18a zu ergänzen, damit die Kompetenzen mindestens dem Verwaltungsrat erteilt werden können. Nachher ist die Konstruktion zu bereinigen. Ansonsten gäbe es die Variante, den Verwaltungsrat der ARI einzustellen, wenn er ohnehin keine Kompetenzen hat.

Regierungsrat Frei: Ich unterstütze fast alles, was der PK-Präsident ausgeführt hat. Das Postulat wurde überwiesen und das Gesetz über eGovernment und Informatik wird angepasst, nach dem aktuellen Zeitplan per 1. Januar 2018. Anlässlich der Erheblicherklärung des Postulates haben wir klar gesagt, dass wir die angesprochenen Konstruktionsfehler, die Governance und die Aufsicht überprüfen werden. Hat der Regierungsrat die Aufsicht wahrzunehmen, auch wenn noch zwanzig Gemeinden an der ARI beteiligt sind, oder ist es der Verwaltungsrat? Diese Fragestellungen werden wir per 1. Januar 2018 beantwortet haben. Nun beraten wir über das Personalgesetz und die Fremdänderungsanträge zum Spitalverbundgesetz und zum Gesetz über eGovernment und Informatik, welche Aussagen dazu machen, welches Personalrecht in welchem Fall gilt. Im Fall der ARI besteht eine kleine Einschränkung. Das Personalgesetz und die Besoldungs-

verordnung gelten, was in der Systematik gemäss S. 4 des Bericht und Antrags des Regierungsrates jedoch weiter unten steht, darüber hat der Verwaltungsrat zu entscheiden. Die aktuellen Abklärungen deuten darauf hin, dass der Verwaltungsrat entscheiden wird, auch die kantonale Personalverordnung zu übernehmen. Dann bleiben nur noch die Vergütungen für Inkonvenienzen, wozu es durchaus Sinn macht, dass der Verwaltungsrat diese Verantwortung trägt. In Art. 9 der Besoldungsverordnung (bGS 142.211) ist festgehalten, dass branchenübliche Inkonvenienzen bezahlt werden müssen. Eine branchenübliche Inkonvenienz ist bei der Polizei heute eine ganz andere als im Gesundheitswesen, wo andere Pikettlösungen bestehen – als Oberbegriff ist das «Orange-Urteil» zu nennen. In der Informatik sind die Regelungen nochmals anders. Die Informatiker erhalten viel tiefere Entschädigungen und müssen im Gegensatz zu anderen Berufen während 24 Stunden erreichbar sein. Deshalb macht es auch Sinn, dass der Verwaltungsrat ab 1. Januar 2017, wenn das Personalgesetz in Kraft tritt, ein Reglement über die Inkonvenienzen erlässt. Das ist wahrscheinlich der einzige betroffene Bereich. Zum Genehmigungsvorbehalt kann die Diskussion geführt werden, ob der Regierungsrat berechtigt ist, da die Gemeinden auch zur Hälfte an der ARI beteiligt sind. Das ist aber eine Frage, zu welcher die «unité de doctrine» sicher stimmen muss – auch bezüglich des Personalrechtes. Ob im Rahmen des Gesetzes über eGovernment und Informatik per 1. Januar 2018 festgelegt wird, dass der Verwaltungsrat, die Generalversammlung oder doch der Regierungsrat zuständig ist, möchte ich im Moment noch offen lassen. Es macht zusammengefasst Sinn, Art. 18a wie beantragt zu belassen, um den Bereich Inkonvenienzen – der Regierungsrat möchte nicht die Verantwortung übernehmen, wie die Informatiker heute entschädigt werden müssen – durch den Verwaltungsrat regeln zu lassen. Der Verwaltungsrat weiss besser, was branchenüblich ist und er soll in solch heiklen monetären Dingen auch die Verantwortung übernehmen – und zwar schon für das Jahr 2017.

Kessler–Teufen: Ich habe eine Präzisierungsfrage. Was kann der Verwaltungsrat nicht tun resp. was ändert sich an der heutigen Situation, wenn wir dem Antrag der Fraktion der FDP.Die Liberalen zustimmen? Diese Frage ist für mich noch nicht abschliessend beantwortet. Befinden wir uns dann in einem gefährlichen Zustand für den Kanton oder den Regierungsrat in der Verantwortung? Was ist genau der Grund, weshalb wir Art. 18a um jeden Preis benötigen?

Regierungsrat Frei: Dann muss das Personalrecht integral übernommen werden, also die Personalverordnung und das Reglement über die Entschädigung von Inkonvenienzen, Spesen, Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit (REIS). In der Informatik werden tiefere Inkonvenienzen bezahlt als bei der Polizei, dem Strassenunterhalt usw. Also bezahlen wir ein Jahr lang zu viele Inkonvenienzen für Pikettdienste. In der Informatikbranche ist die Anwendung des «Orange-Urteils» eine ganz andere als in der Verwaltung oder im Gesundheitswesen. Die ARI kann mit einem Art. 18a ihre Mitarbeitenden ab 1. Januar 2017 branchenüblich entschädigen und muss nicht auf die weitergehende Entschädigung gemäss REIS zurückgreifen. Der Steuerzahler würde kurz gefasst Geld für etwas ausgeben, das er eigentlich nicht müsste, weil die Branche das nicht fordert. Deshalb ist der Antrag der Fraktion der FDP.Die Liberalen abzulehnen.

Der Rat stimmt dem Antrag des Regierungsrates mit 43:11 Stimmen bei 6 Enthaltungen zu.

In der Schlussabstimmung stimmt der Rat der Teilrevision des Personalgesetzes in 1. Lesung mit 51:11 Stimmen ohne Enthaltungen zu.

Die Vorlage untersteht bis Freitag, 22. April 2016, der Volksdiskussion.

3. Gesundheitsgesetz; Teilrevision (Vereinbarung über die Einsetzung der Ethikkommission Ostschweiz); 1. Lesung

Mit Bericht und Antrag vom 16. Februar 2016 beantragt der Regierungsrat:

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision des Gesundheitsgesetzes (Vereinbarung über die Einsetzung der Ethikkommission Ostschweiz) in 1. Lesung zuzustimmen.

Landammann Weishaupt, Direktor Departement Gesundheit und Soziales: Das Humanforschungsgesetz vom 30. September 2011 (HFG; SR 810.30) ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Jeder Kanton hat für seinen Kanton eine zuständige Ethikkommission zu bezeichnen. Kurz zusammengefasst kann festgehalten werden, dass es in unserem Kanton zu wenige eigenständige Forschungsvorhaben gibt. Darum würde es sich in Appenzell Ausserrhoden nicht rechtfertigen, die Ethikkommission mit einem eigenen Sekretariat auszustatten, um die Anforderungen und Aufgaben gemäss Humanforschungsgesetz erfüllen zu können. Eine Zusammenarbeit mit anderen Kantonen ist sinnvoll und möglich. Bereits seit dem 1. Januar 2014 besteht eine Leistungsvereinbarung von Appenzell Ausserrhoden mit dem Kanton St.Gallen. Diese Vereinbarung regelt die Übertragung der von Bundesrechts wegen vorgesehenen Aufgaben. Nachdem im Jahre 2015 die Kantone St.Gallen und Thurgau über eine enge Zusammenarbeit und die Bildung einer Ethikkommission Ostschweiz (EKOS) verhandelt haben und die Regierungen der drei Kantone St.Gallen, Thurgau und Appenzell Innerrhoden bereits ihren Beitritt beschlossen haben, macht es Sinn, wenn auch Appenzell Ausserrhoden der EKOS beitritt. Die Unterzeichnung der EKOS-Vereinbarung durch den Regierungsrat verlangt eine gesetzliche Grundlage im kantonalen Recht, denn es handelt sich dabei um eine rechtsetzende interkantonale Vereinbarung. Die entsprechende Teilrevision des Gesundheitsgesetzes hat Ihnen der Regierungsrat vorgelegt. Durch den Beitritt zur EKOS-Vereinbarung verzichtet Appenzell Ausserrhoden auf eine eigene Ethikkommission im Sinne von Art. 54 Abs. 2 HFG. Das Gesundheitsgesetz vom 25. November 2007 sieht daneben jedoch kantonsspezifische Aufgaben für eine kantonale Instanz vor. Diese Aufgaben lassen sich nicht der EKOS übertragen. Um eine klare Abgrenzung zur EKOS zu schaffen, sollen die kantonalen Aufgaben in diesem Bereich von einem Ethikrat wahrgenommen werden.

Sturzenegger–Troger, im Namen der Fraktion der FDP.Die Liberalen: Ich nehme es gleich vorweg: Die Fraktion der FDP.Die Liberalen ist einstimmig für Eintreten auf die Vorlage und wird der Teilrevision des Gesundheitsgesetzes und damit auch der Vereinbarung über die Einsetzung der EKOS in 1. Lesung zustimmen. Die übergeordnete Bundesgesetzgebung, das Humanforschungsgesetz und das Stammzellenforschungsgesetz, stellen Anforderungen, die unser kleiner Kanton weder fachlich, organisatorisch noch finanziell befriedigend erfüllen kann. Die Zusammenarbeit in der Form einer gemeinsamen Ethikkommission Ostschweiz ist daher nicht nur sinnvoll, sondern zwingend. Um der EKOS beitreten zu können, ist eine Teilrevision des Gesundheitsgesetzes notwendig, was in der Fraktion der FDP.Die Liberalen unbestritten ist. Dennoch hat die Vorlage einen Haken oder vielleicht auch nur einen Schönheitsfehler, der in der Fraktion der FDP.Die Liberalen zu einer kontroversen Diskussion geführt hat: Die Bezeichnung für die Instanz, welche weiterhin die kantonsspezifischen Aufgaben der Beratung zu übernehmen hat. Die Fraktion hat sich mit grösserer Mehrheit für die Bezeichnung Ethikrat entschieden. Ich behalte mir vor, in der Detailberatung zu Art. 10, Ethikrat, näher darauf einzugehen.

Ich gestatte mir, an dieser Stelle eine persönliche Anmerkung zu dieser Vorlage zu äussern. Gestört hat mich im Bericht und Antrag des Regierungsrates unter Punkt 2, Konsultativverfahren, die Äusserung, dass die Vorlage nicht derart politisch bedeutsam sei, dass eine Vernehmlassung angezeigt gewesen wäre. Wenn man aber bedenkt, dass es bei der Vorlage um die Achtung und den Schutz der Würde des Menschen geht – es geht also um ein Grundrecht, welches sowohl in der Bundesverfassung wie auch in der Kantonsverfassung in einem eigenen Artikel prominent erwähnt wird –, kann man das wohl kaum als politisch wenig bedeutsam abtun. Richtig und klar ein Grund für das beschleunigte Vorgehen ist aber, dass die Vorgaben und der zeitliche Druck das gewählte Vorgehen rechtfertigen. Deshalb bin ich absolut dafür, dass auf eine Vernehmlassung verzichtet wurde und eine Umfrage bei den Gerichten und dem Ethikrat durchgeführt wurde.

Landolt–Gais, im Namen der SP-Fraktion: Das Humanforschungsgesetz verlangt von jeder kantonalen Ethikkommission ein wissenschaftliches Sekretariat. Es ist sinnvoll, wenn die Kräfte gebündelt werden und mittels Vereinbarung die EKOS eingesetzt wird. Die SP-Fraktion schliesst sich den Überlegungen des Regierungsrates an und stimmt der Vorlage zu. Insbesondere ist sie der Ansicht, dass im Sinne der Klarheit die kantonalen Aufgaben durch den Ethikrat wahrgenommen werden.

Rohner Alexander–Heiden, im Namen der SVP-Fraktion: Ich mache es kurz, meine Vorredner haben die Sachlage bestens zusammengefasst, vor allem Landammann Weishaupt. Auch die SVP-Fraktion ist dieser interkantonalen Vereinbarung positiv gegenübergestellt und wir lassen ein grosses Ja verlauten. Das Wissen wird gebündelt und nur so können in Zukunft Anträge zur zunehmend komplexeren Humanforschung professionell bearbeitet werden. Erfreulicherweise darf festgestellt werden, dass ein Beitritt zur EKOS kostenneutral ist. Bei dieser Teilrevision stehen vor allem die Aufgabenteilung bzw. Zuständigkeiten der EKOS und des kantonalen Ethikrates im Mittelpunkt. Die SVP-Fraktion stimmt den Anträgen des Regierungsrates zu.

Landammann Weishaupt: Besten Dank für die gute Aufnahme dieser Teilrevision des Gesundheitsgesetzes. Es wurden Stichworte wie «zwingend notwendig», «sinnvoll» und «Kräfte und Wissen bündeln» genannt. Die Vorlage ist im Grundsatz unbestritten, in der Detailberatung gibt es sicherlich noch das eine oder andere zu reden. Kantonsrat Sturzenegger–Trogen hat namens der Fraktion der FDP. Die Liberalen darauf hingewiesen, dass in der Fraktion bezüglich des Ethikrates eine kontroverse Diskussion geführt wurde. Ich werde nachher nochmals darauf zurückkommen. Bereits im bisherigen Gesetzestext war festgehalten, dass die Ethikkommission eine beratende Funktion hat und das ist auch so geblieben. Daher macht es auch Sinn, sie neu mit Rat zu bezeichnen. Es handelt sich keinesfalls um eine Abwertung dieses Gremiums, sondern es ist schlichtweg wichtig, dass auch begrifflich eine Unterscheidung von der EKOS möglich ist.

Zur persönlichen Bemerkung von Kantonsrat Sturzenegger–Trogen: Es stimmt, dass der Verzicht auf eine Vernehmlassung so gewertet werden könnte, dass dieser Bereich als nicht so wichtig empfunden wird. Wie Sie den Unterlagen entnehmen können, gibt es dazu auch unter den Kantonen unterschiedliche Einschätzungen. In den drei übrigen Kantonen haben die Regierungen sogar allein darüber entschieden. Wir waren aber der Ansicht, dass ein Konsultationsverfahren beim Obergericht und bei der Ethikkommission sowie eine Beratung im Kantonsrat stattfinden, ansonsten aber ein abgekürztes Verfahren gewählt werden soll. Das ist auf keinen Fall so zu verstehen, dass wir der Ansicht sind, der Sachverhalt sei nicht so wichtig.

Eintreten ist unbestritten.

Detailberatung.

Art. 10a

Der Regierungsrat beantragt die Ergänzung des Gesetzes mit einem Art. 10a:

Ethikkommission Ostschweiz

¹ Die Aufgaben aus dem Bereich des eidgenössischen Humanforschungsgesetzes werden der Ethikkommission Ostschweiz übertragen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

Sturzenegger–Trogen beantragt, Art. 10a wie folgt anzupassen:

¹ Die Aufgaben aus dem Bereich des eidgenössischen Humanforschungsgesetzes und des eidgenössischen Stammzellenforschungsgesetzes werden der Ethikkommission Ostschweiz übertragen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

Art. 11 des Stammzellenforschungsgesetzes (StFG; SR 810.31) schreibt vor, dass für Forschungsprojekte mit embryonalen Stammzellen eine Bewilligung der zuständigen Ethikkommission notwendig ist. Das Stammzellenforschungsgesetz präzisiert auch, dass sich die Zuständigkeit der Ethikkommission und das Bewilligungsverfahren nach dem Humanforschungsgesetz richten. In diesem wird jedoch kein Bezug zurück auf das Stammzellenforschungsgesetz gemacht. Ich bin der Meinung, dass der Auftrag an die EKOS nur vollständig ist, wenn das Stammzellenforschungsgesetz ebenfalls erwähnt wird. Es geht ja nicht nur um den Auftrag an die EKOS, sondern um eine Differenzierung zwischen den Aufgaben der EKOS und des kantonalen Ethikrates. Deshalb bin ich der Meinung, dass diese Ergänzung in Art. 10a Abs. 1 aufzunehmen ist.

Landammann Weishaupt: Der Antrag von Kantonsrat Sturzenegger–Trogen ist verständlich. Aus Sicht des Regierungsrates und des Rechtsdienstes ist es aber nicht notwendig, in Art. 10a des Gesundheitsgesetzes das Stammzellenforschungsgesetz explizit zu erwähnen. Sie haben ausgeführt, dass sich gemäss Art. 11 StFG die Zuständigkeit und das Verfahren nach dem Humanforschungsgesetz richten. Entsprechend ist der Verweis auf das Humanforschungsgesetz ausreichend. Wenn der Kantonsrat eine explizite Erwähnung des Stammzellenforschungsgesetzes wünscht, ist das möglich, nach unserer Sicht aber nicht zwingend.

Sturzenegger–Trogen: Meines Erachtens stimmt es nicht ganz, was Landammann Weishaupt ausgeführt hat. Im Humanforschungsgesetz fehlt der Bezug zurück zum Stammzellenforschungsgesetz. Wenn nur das Humanforschungsgesetz erwähnt wird, kommt man nicht zwingend darauf, dass das Stammzellenforschungsgesetz ebenfalls betroffen ist. Sie können das als Spitzfindigkeit abtun, aber nach meiner Ansicht muss das Stammzellenforschungsgesetz klar erwähnt werden, damit der Auftrag klar und unmissverständlich ist.

Landammann Weishaupt: Als juristischer Laie gebe ich Ihnen Recht, dass eine Rückkoppelung fehlt. Wir verlieren nichts, wenn das Stammzellenforschungsgesetz aufgenommen und Ihrem Antrag zugestimmt wird. Der Regierungsrat und – so glaube ich – auch die Juristen wehren sich nicht gegen Ihren Antrag.

Der Rat stimmt dem Antrag von Kantonsrat Sturzenegger–Trogen mit 60:0 Stimmen bei 2 Enthaltungen zu.

In der Schlussabstimmung stimmt der Rat der Teilrevision des Gesundheitsgesetzes in 1. Lesung mit 62:0 Stimmen ohne Enthaltungen zu.

Die Vorlage untersteht bis Freitag, 22. April 2016, der Volksdiskussion.

4. Kantonspolizei; Einsatzmaterial und Materialbus «Terrorabwehr»; Nachtragskredit; Genehmigung

Mit Bericht vom 16. Februar 2016 beantragt der Regierungsrat:

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Beschaffung des Einsatzmaterials und des Einsatzbusses und damit einem Nachtragskredit von 226'000 Franken zulasten der Erfolgsrechnung und einem Nachtragskredit zulasten der Investitionsrechnung von 112'000 Franken zuzustimmen.

Eintreten ist obligatorisch.

Regierungsrat Signer, Direktor Departement Inneres und Sicherheit: Zum ersten Mal seit Inkrafttreten des neuen Finanzhaushaltsgesetzes (FHG; bGS 612.0) unterbreite ich Ihnen der Regierungsrat einen Nachtragskredit. Sie wissen, dass es zwei Möglichkeiten gibt, Beschaffungen ausserhalb des ordentlichen Voranschlags zu tätigen: den Nachtragskredit gemäss Art. 14 FHG und die Kreditüberschreitung nach Art. 15 FHG. Vorliegend hat der Regierungsrat das Bedürfnis der Kantonspolizei so beurteilt, dass die Voraussetzungen für eine Kreditüberschreitung, die er ja in eigener Kompetenz hätte sprechen können, vor allem in Bezug auf den zeitlichen Aspekt die Anforderungen an die Gebundenheit nicht ganz erfüllt. Andererseits beurteilt er die Sachlage aber doch so, dass mit der Beschaffung des Materials nicht bis zum ordentlichen Voranschlag 2017 zugewartet werden kann. Dies vor allem, weil sowohl der Regierungsrat des Kantons St.Gallen für die Kantonspolizei sowie der Stadtrat von St.Gallen für die Stadtpolizei die Beschaffung des identischen Materials für ihre beiden Korps bereits beschlossen haben. Mit diesen beiden Korps zusammen bildet unsere Kantonspolizei das Kompetenzzentrum «Mitte», in dem die Korps gemeinsam ausbilden und allenfalls auch gemeinsam zum Einsatz kommen. Zu den materiellen Aussagen verweise ich auf den Bericht und Antrag. Der Regierungsrat bittet Sie, den Kredit zu genehmigen, damit die Interoperabilität in Ausbildung und Einsatz für unser Polizeikorps, auf die wir dringend angewiesen sind, auch in dieser schwierigen Aufgabe gewährleistet bleibt. Ich danke Ihnen bereits jetzt für die Zustimmung zu dieser Beschaffung, die für unsere Polizei enorm wichtig ist.

Landolt-Gais, im Namen der Finanzkommission (FiKo): Die FiKo lud den Kommandanten der Kantonspolizei, Herrn Reto Cavelti, zu ihrer Sitzung vom 7. März 2016 ein und hatte so Gelegenheit, Informationen aus erster Hand zu erhalten. Wie im Bericht und Antrag festgehalten, ist die jederzeitige gegenseitige Unterstützung der verschiedenen Interventionseinheiten zentral. Damit dies funktioniert, ist es zwingend, dass alle mit demselben Material ausgerüstet sind. Mit diesem Kredit schaffen wir die Basis, dass die Angehörigen der Kantonspolizei Appenzell Ausserrhodens mit den Kolleginnen und Kollegen der umliegenden Kantone gleich ausgerüstet zusammenarbeiten können, sei dies in St.Gallen, Zürich oder sonst wo. Was nützt das beste Material, wenn es nicht transportiert werden kann? Da der bisherige Materialbus den neuen Anforderungen nicht mehr entspricht, muss die Ersatzbeschaffung vorgezogen werden. Es handelt sich also nicht um eine Neubeschaffung oder ein Gefährt mit neuen Eigenschaften und Funktionalitäten. Kanton und Stadt St.Gallen standen vor der gleichen Situation. Anders als in Appenzell Ausserrhodens entschieden diese jedoch, die Beschaffung mittels Dringlichkeitsbeschluss freizugeben. Die FiKo begrüsst das Vorgehen via Nachtragskredit gemäss Finanzhaushaltsgesetz. Die FiKo erachtet den Nachtragskredit als richtig und beantragt Ihnen einstimmig, auf die Vorlage einzutreten und der Beschaffung des Einsatzmaterials und des

Einsatzbusses und damit einem Nachtragskredit von 226'000 Franken zulasten der Erfolgsrechnung und einem Nachtragskredit zulasten der Investitionsrechnung von 112'000 Franken zuzustimmen.

Lutz–Grub, im Namen der Fraktion der FDP. Die Liberalen: Meldungen in den Medien von terroristischen Anschlägen sind leider zum Alltag geworden. Es vergeht kaum eine Woche, in der nicht über ein trauriges Ereignis berichtet wird. Und jetzt haben die Folgen davon sogar den Weg in den Kantonsratssaal gefunden – glücklicherweise bis heute nur auf dem Papier. Die Kantonspolizei soll mit adäquaterem Einsatzmaterial und einem dazu passenden Einsatzfahrzeug ausgerüstet werden. Mit diesen Mitteln soll einerseits der Schutz der Bevölkerung, aber auch der Mitarbeitenden der Kantonspolizei bestmöglich gewährleistet werden. Andererseits ist es wichtig, dass sich die Polizeikorps im Ostschweizer Polizeikonkordat ausbildungs- und ausrüstungsmässig auf Augenhöhe bewegen. Nur so ist eine Zusammenarbeit möglich und zielführend. Unsere Polizei soll da nicht abseits stehen, sondern mit den richtigen Mitteln ihren Beitrag zu einer grösstmöglichen Sicherheit unserer Bevölkerung leisten. Die Fraktion der FDP. Die Liberalen stimmt den Anträgen des Regierungsrates praktisch einstimmig zu und unterstützt die Beschaffung des Einsatzmaterials und des taktischen Einsatzfahrzeuges.

Andreani–Herisau, im Namen der SVP-Fraktion: An unserer SVP-Fraktionssitzung haben wir uns in einer kurzen Diskussion einstimmig zum Antrag des Regierungsrates für einen Nachtragskredit zugunsten der Kantonspolizei für zusätzliches Einsatzmaterial und einen Materialbus entschieden. Für uns war die Argumentationskette, welche in der Ausgangslage beschrieben wird, zwar nachvollziehbar aber glücklicherweise für unseren Kanton nicht stichhaltig. Im Kontext, dass unser Polizeikorps im Ostschweizerischen Polizeikonkordat eingebunden ist, ist diese Investition respektive Beschaffung aus Sicht der SVP-Fraktion als zwingend anzusehen. Wir möchten uns bei allen Verantwortlichen bei der Kantonspolizei bedanken, dass die subjektive Sicherheit in unserem Kanton und unseren Gemeinden als gut bis sehr gut wahrgenommen wird und sie darauf bedacht sind, sie weiterhin auf diesem Niveau zu halten. Wie bereits gesagt, unterstützt die SVP-Fraktion einstimmig den Antrag des Regierungsrates.

Federer-Fabjan–Herisau, im Namen der SP-Fraktion: Zur Diskussion steht die als dringlich und unumgänglich bezeichnete Genehmigung von insgesamt 338'500 Franken zur Material- und Fahrzeugbeschaffung für die Polizei. Wobei: Was gibt es zu diskutieren, wenn es um den persönlichen Schutz von unseren im Einsatz stehenden Sicherheitskräften geht? Was gibt es zu diskutieren, wenn es um die persönliche Sicherheit von uns allen geht und wir wollen, dass das Gewaltmonopol beim Staat bleibt? Was gibt es zu diskutieren, wenn es um den solidarischen Beitrag von unserem Kanton für die interkantonale gegenseitige Unterstützung geht, und darum gar kein Handlungsspielraum besteht, weil das Material für koordinierte Einsätze sinnvollerweise identisch sein muss? Die Polizeidirektoren und die zuständigen Regierungsräte machen eine gute Arbeit. Sie nehmen ihre Aufgaben ernst und melden uns umgehend, was sie für die Bewältigung ihrer Aufgaben benötigen. Es gibt nicht viel zu diskutieren und ohne Handlungsspielraum fühlt sich das Abstimmen darüber irgendwie seltsam an. Wir im Kantonsrat sollten den Fokus aber weiter setzen. Wir haben die Entwicklung der Gesellschaft als Ganzes im Auge behalten. Allein mit finanz- und sicherheitspolitischen Massnahmen bauen wir keine tragfähige Gemeinschaft. So vielfältig unsere Gesellschaft ist, so vielfältig sollten die Massnahmen sein, mit denen wir für Wohlergehen und Sicherheit sorgen. Und hier gibt es ganz viel zu diskutieren. Optimieren geniesst weit verbreitet erste Priorität, Kürzungen von Bildungs- und Sozialausgaben führen zu glänzenden Ergebnissen. Auf der anderen Seite sehen sich immer mehr Menschen auf der Verliererseite. Aber Menschen, die immer weniger oder gar nichts mehr zu verlieren haben, sind negativ gesehen immer «besser» ausgerüstet als unsere Einsatzkräfte, egal wie viel neuestes Material wir finanzieren und einsetzen. Wollen wir weiterhin allen Menschen unserer Gesellschaft auf Augenhöhe begegnen, müssen wir auch zusätzliche Mittel dafür einsetzen, dass mehr Leute wieder besser in ihrem Daheim leben können

und im Notfall sehr wohl etwas zu verlieren haben, egal ob sie bei uns im Land oder an irgendeinem Ort auf der Welt sind. Die neueste Ausrüstung auf Augenhöhe ist sinnvoll aber sie garantiert nicht allein die Sicherheit unserer Gesellschaft. Die zusätzlichen weiteren Einsatzmittel dafür müssen wir zwar nicht heute, aber immer wieder bei anderen Vorlagen oder bei den jährlichen Voranschlägen bewilligen. Die SP-Fraktion ist für Eintreten.

Nef-Alder-Urnäsch, im Namen der Gruppierung der Parteiunabhängigen: Die parteiunabhängigen Kantonsrätinnen und Kantonsräte haben eine interessante Diskussion zu diesem Thema geführt und nehmen wie folgt Stellung, bzw. haben noch Fragen dazu. Der Prozess zum Nachtragskredit wird erstmals angewendet und ist aus unserer Sicht korrekt. Wir haben uns gefragt, ob die Dringlichkeit wirklich gegeben ist und diese Anschaffung nicht auf dem ordentlichen Voranschlagsweg getätigt werden könnte. Regierungsrat Signer hat ausgeführt, dass Appenzell Ausserrhoden etwas in Zugzwang stünde, da St.Gallen diese Ausgabe bereits beschlossen hat. Interessieren würde uns zudem, welcher Anteil der Materialkosten von 226'000 Franken auf Waffen und welcher auf Schutzmaterial entfällt. Wie wird die Sicherheitslage in unserem Kanton und in den Ostschweizer Polizeikonkordatskantonen eingeschätzt? Zuletzt hoffen wir doch sehr, dass nach der Neuanschaffung die aktuelle, 20-jährige Einsatzkomposition nicht mehr weiterverwendet wird. Die Gruppierung der Parteiunabhängigen ist für Eintreten und wird der Vorlage grossmehrheitlich zustimmen.

Gut-Walzenhausen: Gerne möchte ich zu diesem Geschäft ein paar Gedanken äussern. Zuerst möchte ich dem Regierungsrat danken, dass er dieses Geschäft überhaupt im Kantonsrat traktandiert. Sicher wäre es auch möglich gewesen, das Geschäft als gebundene Ausgabe zu definieren und somit im Regierungsrat abschliessend zu behandeln. Dass das nicht geschehen ist, werde ich als Zeichen dafür, dass möglicherweise ein neues Qualitätsverständnis in der Zusammenarbeit zwischen Regierungs- und Kantonsrat herrscht. Dieses zeigt stärker als in den letzten Jahren gegenseitigen Respekt im Interesse der Sachpolitik. Das stimmt mich zuversichtlich für die zukünftige Zusammenarbeit.

Mit dem Inhalt der Vorlage tue ich mich dagegen eher schwer. Bei der Beschreibung der Ausgangslage beispielsweise ist es für mich als interessierten Medienkonsumenten schwer nachvollziehbar, weshalb sich die Sicherheitslage erst in den vergangenen Monaten markant verändert haben soll. Eine unvollständige Auflistung der von islamistischen Einzeltätern oder Gruppen ausgeführten Anschlägen enthält allein zwischen April 2013 und April 2015 – also vor der Voranschlagsperiode 2016 – Vorfälle in Boston, Nairobi, Wolgograd, Brüssel, Peshawar, Paris, Tunis und Zvornik. Bei all diesen Anschlägen kamen seitens der Terroristen Sprengstoff und/oder vollautomatische Waffen zum Einsatz – das ist also absolut nichts Neues. So gesehen sind auch die Anschläge in Paris traurigerweise nicht wirklich etwas Neues. Bereits im April 2015 war die Situation bekannt und die nötigen Massnahmen betreffend erwünschter oder zwingend nötiger Beschaffung von Ausrüstung hätten ordentlich budgetiert werden können. Daher bleibt für mich ein schaler Nachgeschmack, denn es ist nicht das erste Mal, dass von Seiten des Polizeikonkordates ein dringender Handlungsbedarf ausgemacht wird, welcher die Aushebelung des ordentlichen demokratischen Voranschlagsprozesses stipuliert. Für die Verantwortlichen im Kantonsrat ist es dann wohl kaum eine Option, sich aus grundsätzlichen demokratischen Überlegungen gegen ein Vorgehen auszusprechen, mit dessen Ablehnung dann gleich auch die Verantwortung für den eventuellen Tod von Polizeiangehörigen übernommen werden müsste. Wenn allerdings mit einem Nachtragskredit gleich auch noch ein 20-jähriges Fahrzeug ersetzt werden soll, wird der Nachgeschmack noch etwas schaler. Das ist schlicht und einfach unschön.

Regierungsrat Signer möchte ich abschliessend Folgendes sagen: Es wäre aus meiner Sicht ehrlicher gewesen, wenn im Bericht und Antrag des Regierungsrates gestanden wäre, dass die Verantwortlichen für den Voranschlag eine sich seit Jahren abzeichnende Entwicklung unterschätzt hätten. Deshalb sei man jetzt nicht ausreichend vorbereitet und habe Angst davor, dass das Personal nicht genügend geschützt sei.

Dies, obwohl in der aktuellen Strategie der Kantonspolizei ausdrücklich steht, dass zeitgerechte und verhältnismässige Spezial-Interventionen mit geeigneten Einsatzmitteln zur Aufgabe der Kantonspolizei gehören. Dieses Manko ist nicht zu verantworten und deshalb muss aufgerüstet werden. Und zwar darum, und nicht aus Gründen einer sowieso nicht zu garantierenden Sicherheit. Diese Begründung hätte es mir erleichtert, mit einem guten Gefühl Ja zu sagen. Und weil einer der Leitsätze der Kantonspolizei heisst, dass sie eine lernende, effizient arbeitende und aktiv kommunizierende Organisation ist, die interner wie externer Kritik offen gegenüber steht, hoffe ich, dass diese Kritik auch gehört wird.

Regierungsrat Signer: Besten Dank für die positiven und kritischen Rückmeldungen. Selbstverständlich ist die Kantonspolizei eine lernende und effizient arbeitende Organisation, sonst hätten wir nicht in so kurzer Zeit diesen Antrag im Kantonsrat traktandieren können (Erheiterung). Ich danke Ihnen für die Zustimmung, welche rundherum gut spürbar ist. Es ist tatsächlich so, dass die Diskussion geführt wurde, ob es sich um eine gebundene Ausgabe handelt und diese im Regierungsrat beschlossen werden kann, oder ob die Ausgabe dem Kantonsrat unterbreitet werden soll. Genau aus den zu Beginn geäusserten Überlegungen, dass wir keine Wahlfreiheit in Bezug auf das Material haben – wir müssen dasselbe Material wie die Verbände haben, mit welchen wir gemeinsam ausbilden und im Einsatz stehen – wurde uns klar, dass bezüglich des Zeitpunktes eine gewisse zeitliche Nähe dieser Beschaffung wichtig ist.

Zu den Fragen von Kantonsrätin Nef-Alder-Urnäsch: Die Aufteilung in Waffen- und Schutzmaterial kann ich Ihnen aus einsatztaktischen Gründen nicht bekanntgeben. Von den verschiedenen Positionen fällt jedoch die kleinste auf Waffen. Andere Positionen wie beispielsweise optische Hilfsmittel, um auch bei Dunkelheit besser sehen zu können, und vor allem auch der Passivschutz sind höher. Dass das Fahrzeug nachbeschafft werden muss, ist wirklich unschön – das hätte ich auch im Bericht und Antrag erwähnen können. Wir sehen nun was passiert, wenn eine Investition um ein Jahr verschoben wird, um Geld sparen zu können. Gibt es solche Entwicklungen, holt uns das ein und wir sind leider wirklich auf dieses Fahrzeug angewiesen. Es wurde treffend gesagt: Das beste Material nützt uns nichts, wenn wir es im Zeughaus einlagern müssen und es nicht einsetzen können.

Die Ausführungen von Kantonsrat Gut-Walzenhausen nehmen wir ernst und es ist tatsächlich so, dass sich dieser Trend schon seit längerer Zeit abzeichnet. Nach den Anschlägen in Paris hatten wir jedoch den Eindruck, dass dieser Terror wirklich bei uns in der Gesellschaft angekommen ist. Es gab auch Vorfälle in der Schweiz oder es wurde aus der Schweiz operiert. Das war in dieser Qualität bis anhin noch nicht der Fall. Im laufenden Prozess der Lagebeurteilung hat der Vorfall in Paris schon den Ausschlag dazu gegeben, dass wir in der Beurteilung der Gefährdung der Schweiz zu einem anderen Schluss gekommen sind, als noch in den Monaten zuvor. Deshalb sind wir der Überzeugung, dass es richtig ist, dieses Material anzuschaffen und damit trainieren zu können. Dies natürlich in der ausdrücklichen Hoffnung, es niemals in einem Ernstfall einsetzen zu müssen.

Detailberatung.

Oertle–Herisau: Ich möchte im Abschnitt C. Auswirkungen nochmals bei der Sicherheitslage einhaken. Dort ist zu lesen, dass aufgrund der aktuellen Sicherheitslage nicht mehr bis zum ordentlichen Vorschlag 2017 abgewartet werden könne. Wir haben dazu nun einzelne Argumente gehört. Es ist von Belgien, Frankreich und Deutschland die Rede, Kantonsrat Gut-Walzenhausen hat noch andere Beispiele erwähnt, die uns alle präsent sind. Worauf möchte ich hinaus? Sehe ich etwas nicht oder nehme ich es nicht wahr? Ich bin in Appenzell Ausserrhoden zu Hause, wenn ich aus dem Fenster sehe, erblicke ich den Säntis und

einige Kühe auf der Weide. Und die aktuelle Sicherheitslage erlaubt es nicht, diese Anschaffungen in den ordentlichen Voranschlag aufzunehmen? Was wird uns verheimlicht? Wir arbeiten mit den Kantonen St.Gallen und Thurgau zusammen, dieses Konkordat besteht. Wie ist denn die aktuelle Sicherheitslage? Was in Brüssel und Paris geschehen ist, ist eine andere Liga. Wir sind ländlich und in der Ostschweiz, aber etwas scheint im Busch zu sein. Kann nicht noch genauer ausgeführt werden – ohne Angst zu schüren – worum es sich handelt?

Regierungsrat Signer: Es wird nichts verheimlicht und es nichts im Busch. In den letzten zweieinhalb Jahren habe ich als Verantwortlicher für die Polizei gelernt, dass sich die Polizei immer auf den schlimmst möglichen Fall vorbereiten muss. Das ist manchmal äussert mühsam, aufwändig und schwierig. Wird eine Hausdurchsuchung durchgeführt, muss die Polizei immer davon ausgehen, dass die Personen dort im schlimmsten Fall bewaffnet sind und diese Waffen auch einsetzen würden. Alles andere ist unverantwortlich. Genauso ist es auch auf der Stufe der Bekämpfung des Terrorismus. Wir gehen im Moment nicht davon aus, dass Appenzell Ausserrhoden Ziel eines solchen Einsatzes werden könnte. Die angesprochene Interoperabilität ist in der Schweiz jedoch so eingespielt, dass kein Korps alleine eine solch ausserordentliche Lage bewältigen könnte. Finden grosse internationale Konferenzen wie beispielsweise das World Economic Forum (WEF) statt, stehen dort auch Polizeikräfte aus Appenzell Ausserrhoden im Einsatz. An solchen Orten sind gewisse Vorfälle nicht auszuschliessen und deshalb benötigen wir dasselbe Material, wie die anderen Polizeikorps. Dieser Trend hat sich schon länger abgezeichnet, im November 2015 erhielt er aber eine gewisse Virulenz, als ersichtlich wurde, dass auch Verbindungen in die Schweiz bestehen. Es ist nicht abzustreiten, dass mit der zunehmenden Aufnahme von Asylsuchenden auch gewisse Elemente in die Schweiz kommen können, die in den Fokus einer solchen Bekämpfung fallen könnten.

In der Schlussabstimmung genehmigt der Rat den Nachtragskredit mit 60:0 Stimmen bei 2 Enthaltungen.

5. Frage- und Informationsstunde

Es sind keine Fragen durch die Mitglieder des Kantonsrates eingegangen.

Kantonsratspräsidentin Rüttsche-Fässler–Herisau: Wir sind am Schluss der sechsten Sitzung des Amtsjahres 2015/2016 angelangt. Die nächste Kantonsratssitzung findet am 2. Mai 2016 statt. Die Sitzung ist beendet.

Für die Richtigkeit des Protokolls

Die Präsidentin:

Die Protokollführerin: