



Regierungsrat, 9102 Herisau

---

An die Mitglieder  
des Kantonsrates

Herisau, 5. Januar 2016 / aje

**1100.204**  
**Personalgesetz, Teilrevision; 1. Lesung**

**1. Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 5. Januar 2016**

Sehr geehrte Frau Kantonsratspräsidentin  
Sehr geehrte Damen Kantonsrätinnen  
Sehr geehrte Herren Kantonsräte

**A. Ausgangslage**

**1. Ziel und Vorgehen**

Das Personalgesetz (PG, bGS 142.21) sowie die dazugehörigen Verordnungen und Reglemente sind seit dem 1. Januar 2008 in Kraft und bilden eine wichtige Grundlage für die kantonale Verwaltung, um sich als zeitgemässer und sozial verantwortlicher Arbeitgeber positionieren zu können. Rückblickend haben sich die Grundlagen des neuen Personalrechts im Praxisbetrieb bewährt und gelten auch heute im interkantonalen Vergleich nach wie vor als fortschrittlich.

Das PG gilt für den Kanton als Arbeitgeber mit der kantonalen Verwaltung, seinen Anstalten und Betrieben sowie für die Gerichte. Zwischenzeitlich sind neue selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen des Kantons geschaffen worden; namentlich der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) und die AR Informatik AG (ARI). Dies hat zur Konsequenz, dass die personalrechtlichen Zuständigkeiten aufgrund dieser Entwicklung neu geregelt werden müssen. Die selbständigen Anstalten und Betriebe des Kantons sollen eigene personalrechtliche Kompetenzen erhalten, sofern sie aufgrund fehlender besonderer Regelungen nicht automatisch dem Personalrecht unterstellt sind. Insbesondere der SVAR benötigt grössere personalrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, um auf dem Arbeitsmarkt flexibler reagieren und damit seine Leistungen weitgehend zu den gleichen Bedingungen wie private Spitäler anbieten zu können. Damit mehr Eigenständigkeit möglich wird, müssen die entsprechenden Spezialgesetze angepasst werden.



Seitens Sozialpartner (Arbeitgeber und Vertretung der Personalverbände) wird die Weiterentwicklung des Personalrechts als Grundlage für die nachhaltige Sicherstellung einer fortschrittlichen und marktorientierten Personalpolitik befürwortet. Die Erarbeitung der Teilrevision des PG sowie der kantonsrätlichen Besoldungsverordnung (BVO, bGS 142.211) erfolgte gemäss Auftrag des Regierungsrates vom 18. November 2014 unter Mitwirkung der Sozialpartnerkonferenz sowie von Vertretungen aus dem SVAR.

Der Regierungsrat eröffnete am 19. August 2015 das Vernehmlassungsverfahren. Die Vernehmlassungsfrist dauerte bis am 2. November 2015. Der Auswertungsbericht liegt diesem Bericht und Antrag bei (Beilage 1.3). Erkenntnisse aus den Stellungnahmen der Vernehmlassung wurden bei den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen berücksichtigt. Die Entwürfe zur Revision von PG und BVO liegen jeweils in synoptischer Form vor. Der 1. Lesung der Teilrevision des PG im Kantonsrat liegt auch der Entwurf zur Teilrevision der BVO bei, jedoch ist sie nicht Gegenstand der parlamentarischen Beratung. Der beiliegende BVO-Entwurf dient dem Verständnis von Bestimmungen im PG und wird als kantonsrätliche Verordnung erst anlässlich der 2. Lesung des PG formell traktandiert werden.

## **2. Personalrecht Kantonale Verwaltung (KVAR) und Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR)**

### **a) Entwicklung Personalrecht KVAR**

Mit dem neuen Personalrecht konnten 2008 wesentliche Grundlagen zur Verbesserung der Steuerung der Verwaltungstätigkeit im Sinne der „Wirkungsorientierten Verwaltungsführung“ (WoV) geschaffen werden. Dies beinhaltet unter anderem die Forderung nach höherer Flexibilität, vermehrter Leistungsorientierung sowie verstärkter Berücksichtigung der Mitarbeitendenbedürfnisse. Auch konnte mit dem neuen PG die Führungsebene verstärkt in die unternehmerische Verantwortung eingebunden werden, indem personalrechtliche Entscheide in die Linie delegiert wurden. Das heisst, dass individuelle personalrechtliche Entscheidungen nicht mehr mehrheitlich durch den Regierungsrat, sondern durch die Departemente, Ämter, Anstalten und Betriebe getroffen werden konnten. Damit basierte das neue Personalrecht auf einem modernen Personalmanagement, wozu auch regelmässige Gespräche mit den Mitarbeitenden, eine systematische Beurteilung sowie gezielte Aus-, Weiter- und Fortbildungsmassnahmen gehören. Die Arbeitsbedingungen konnten durch die Arbeitszeitgestaltung, die Urlaubspraxis, die Zuweisung neuer Aufgaben sowie die individuelle Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses weiter flexibilisiert werden.

Das neue PG war auch ein Bekenntnis des Kantons zur Gewährleistung einer modernen und zeitgemässen Personalpolitik mit spezieller Berücksichtigung der Gleichbehandlung des Personals sowie der Chancengleichheit von Mann und Frau. Weiter liess das PG den gebotenen Spielraum zu, um auf Verordnungsstufe angepasste, flexible und entwicklungsfähige Lösungen zu finden, welche nötigenfalls einfach revidiert werden konnten. Weiter wurden klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in der Personalführung festgelegt, was die Rechtssicherheit in personellen Belangen erhöhte. Um die nachhaltige Umsetzung des PG sicherzustellen, wurde der Regierungsrat verpflichtet, eine Personalpolitik zu entwickeln und dazu ein Leitbild zu erlassen.

Mit diesen personalrechtlichen Rahmenbedingungen gelang es dem Kanton in den vergangenen Jahren, sich als attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber am Markt zu positionieren und im Rahmen seiner Möglichkeiten qualifiziertes und motiviertes Personal anstellen und halten zu können. Im Rahmen der Konzeption zur weiteren Umsetzung des Personalleitbildes zeigte sich, dass in nächster Zukunft die Familienfreundlichkeit während der verschiedenen Berufs- und Lebensphasen besser berücksichtigt, eine leistungsdifferenzierte und



marktkonforme Lohnpolitik sichergestellt, flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzformen weiterentwickelt, eine aktive Gesundheitsförderung etabliert und der Umgang mit Konflikten verbessert werden müssen. Das PG bietet bereits heute gute Rahmenbedingungen für die Umsetzung solcher personalpolitischer Stossrichtungen. Dennoch bedarf es auf Gesetzesstufe einiger Anpassungen und Präzisierungen, grössere Änderungen werden als Folge davon auf Verordnungsstufe notwendig.

### **b) Entwicklung Personalrecht SVAR**

Im Zusammenhang mit der am 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Revision des Krankenversicherungsgesetzes mussten aufgrund der Tatsache, dass private und öffentliche Spitäler gleichberechtigt ihre Leistungen anbieten konnten, die Eigenständigkeit und unternehmerische Handlungsfreiheit des SVAR gestärkt werden. Aus diesem Grund trat per 1. Januar 2012 das Gesetz über den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVARG, bGS 812.11) in Kraft. Mit diesem Gesetz wurde der SVAR von einer Abteilung der kantonalen Verwaltung zu einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt des Kantons.

Mit dem SVARG war auch der Grundstein für mehr unternehmerische Gestaltungsmöglichkeiten in der Personalpolitik gelegt. Dementsprechend sollten Ärztinnen und Ärzte und andere Mitarbeitende mit Spezialkenntnissen auch zu höheren Ansätzen bei entsprechender Marktlage gewonnen werden können. Die Kompetenz, besondere Löhne ausrichten zu können, wurde mit Art. 15 SVARG geschaffen. Trotz dieser Möglichkeit ist das PG grundsätzlich weiterhin für die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden des SVAR massgeblich (Art. 14 SVARG). Zur Sicherung der Interessen der Mitarbeitenden wurde eine Personalkommission gesetzlich etabliert (Art. 9 SVARG). Der Verwaltungsrat des SVAR bestimmt die Grundsätze der Unternehmensführung, beschliesst die Strategie und legt die Ziele und spezifischen Aufgaben des SVAR fest; er genehmigt das Personalleitbild sowie das Personalreglement (Art. 6 SVARG).

Der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte im Gesundheitsbereich intensiviert sich laufend. Ohne angemessene Rahmenbedingungen werden die Gewinnung und der Erhalt des Personals zunehmend schwieriger. Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, die Abhängigkeit vom europäischen Arbeitsmarkt und die unmittelbare Konkurrenz mit öffentlichen und privaten Anbietern seien hier beispielhaft erwähnt. Die Weiterentwicklung des Personalrechts für den SVAR wird daher als dringlich eingestuft.

Im Besonderen sind seit der Verselbständigung des SVAR die Überarbeitung bzw. die Neuregelung der seit 11. Dezember 2007 bestehenden regierungsrätlichen Verordnung über die privatärztliche Tätigkeit (bGS 812.111.2) sowie die Genehmigung eines Personal- und Spesenreglementes (Art. 6 Abs. 1 lit. r SVARG) durch den Verwaltungsrat SVAR (Art. 6 Abs. 1 lit. i SVARG), aber auch die regierungsrätliche Verordnung über die besondere Honorierung der Ärzteschaft und Besoldung von spezialisierten Angestellten (Art. 12 Abs. 1 lit. f SVARG) noch ausstehend.

Im Rahmen der Teilrevision des Personalrechts ist vorgesehen, vom Erlass der regierungsrätlichen Verordnung abzusehen. Stattdessen soll der Verwaltungsrat des SVAR für die Honorierung der Ärzteschaft sowie für die Besoldungen von spezialisierten Angestellten weitgehend zuständig werden. In diesem Zusammenhang ist auch vorgesehen, den entsprechenden Abschnitt in der BVO über die Besoldung der Ärzte aufzuheben. Weiter werden Personal- und Spesenreglemente erstellt, welche einerseits die spezifischen Bedürfnisse des SVAR berücksichtigen und andererseits sich nach wie vor am kantonalen Personalrecht orientieren.

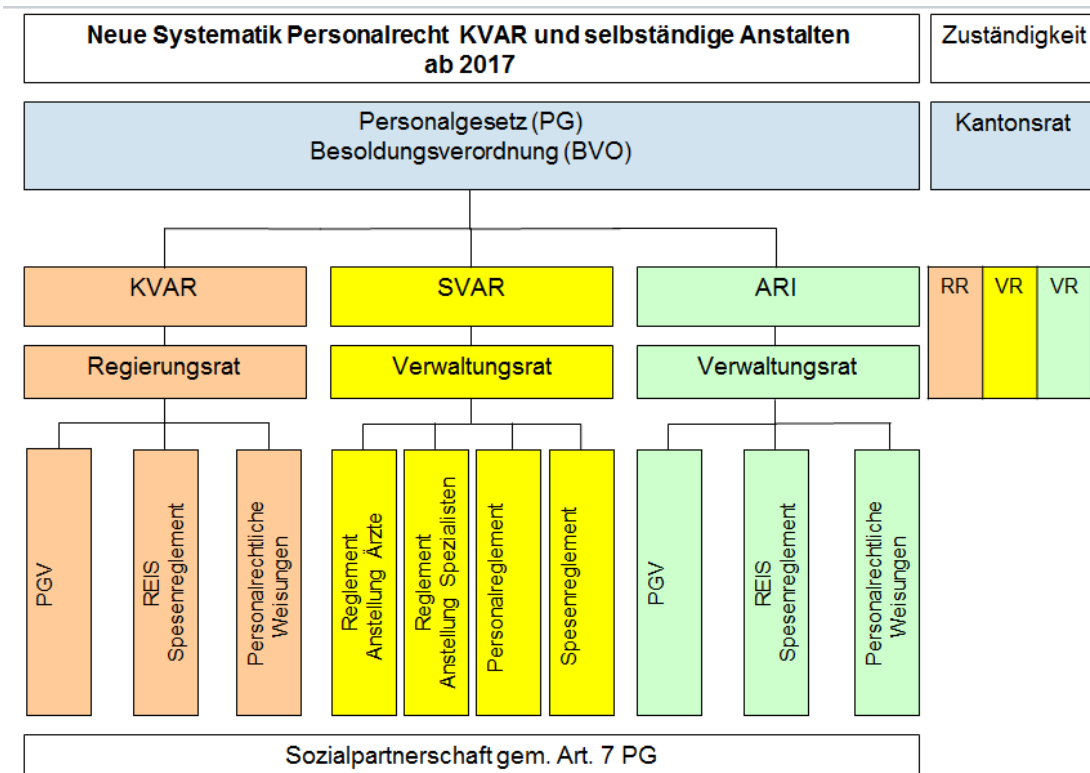


Die nachstehende Übersicht veranschaulicht die heutige Situation. Für den SVAR gilt grundsätzlich das kantonale Personalrecht inkl. BVO. Auch die Ausführungsbestimmungen zur Besoldung spezieller Mitarbeitenden-Kategorien oder zu den Spesenentschädigungen unterliegen in letzter Konsequenz der Entscheidungskompetenz des Regierungsrates. Diese enge personalrechtliche Anbindung an die kantonale Exekutive ist in Anbetracht der unternehmerischen Anforderungen, welche an den SVAR gestellt werden und die er als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt nur mit einem gewissen Autonomiegrad zu erfüllen vermag, nicht mehr zielführend.

<b>Ist-Situation Personalrecht KVAR / SVAR</b>	
<i>Personalrecht Kantonale Verwaltung AR</i>	<i>Personalrecht Spitalverbund AR</i>
Personalgesetz; PG - Besoldungsverordnung; BVO	Spitalverbundgesetz; SVARG ↓ im Grundsatz gilt das Personalrecht Kanton; Art. 14 SVARG inkl. BVO
- Personal-VO; PGV (RR) - REIS (RR)	- VO Besoldung Ärzte (RR) → Stand: 1.1.2010 - VO Spezialisten (RR, Antrag VR) → fehlt - REIS SVAR (RR, Antrag VR) → fehlt
Sozialpartnerschaft gem. Art. 7 PG	Sozialpartnerschaft gem. Art. 7 PG - interne Personalkommission (Art. 9 SVARG)

**c) Neue Systematik Personalrecht KVAR und selbständige Anstalten ab 2017**

Auch ab 2017 bilden das PG sowie die BVO noch das normative Fundament mit einheitlichen Grundsätzen. Dieses gilt für die Angestellten des Kantons als Körperschaft (juristische Person), für die unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie die Gerichte. Für die Richterinnen und Richter gilt zudem das Justizgesetz.





Alle selbständigen Organisationen des Kantons wenden heute das PG und die BVO an. Für die selbständigen Organisationseinheiten ist in ihrem Rechtsstatut geregelt, welches Personalrecht anwendbar ist. Sofern nichts anderes vorgesehen ist, bleibt automatisch das PG anwendbar. Die selbständigen Organisationseinheiten, und im Speziellen der SVAR, sollen mit der PG-Revision in bestimmten Bereichen künftig mehr Regelungskompetenzen erhalten, um so in ihren Ausführungsvorschriften besondere betriebsorientierte Lösungen treffen zu können. Dadurch sollen die Organisationsautonomie gestärkt und die unternehmerische Freiheit entsprechend der branchenspezifischen Erfordernisse gefördert werden.

## B. Erwägungen

### 1. Wichtigste Neuerungen im PG und Fremdänderungen im SVARG

#### a) Wichtigste Neuerungen im PG

Art.	Titel	Kurzbeschreibung
2	Geltungsbereich	In Bezug auf die selbständigen Anstalten und Betriebe wird eine Differenzierung bzgl. der personalrechtlichen Grundlagen vorgenommen. Sofern im Spezialgesetz keine entsprechende Bestimmung enthalten ist, gilt automatisch das PG, einschliesslich der Ausführungsbestimmungen in BVO und PGV. Für den SVAR und die ARI erfolgt mit der Überarbeitung des PG eine Fremdänderung der entsprechenden Spezialgesetze.
8+9	Arbeitgeber und Anstellungsbehörde	In den selbständigen oder unselbständigen Organisationen des Kantons werden die Stellen, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig sind, als Anstellungsbehörde bezeichnet. Die Begriffe werden im PG durchgehend angepasst.
19	Ordentliche Pensionierung	Das Bedürfnis nach Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus entspricht der demographischen, arbeitsmarkt- sowie gesellschaftspolitischen Entwicklung der letzten Jahre.
20	Vorzeitige Pensionierung	Diese Bestimmung wird aufgehoben, da der Kanton bezüglich der vorzeitigen Pensionierung keine Regelungskompetenz hat.
34	Bestimmung des Lohnes	In begründeten Ausnahmefällen sollen die Arbeitgeber eine höhere Entlohnung als nach den allgemeinen Besoldungsbestimmungen festlegen können. Dies kann bspw. dann der Fall sein, wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte nach den Werten in den Lohnbandbreiten gefunden werden können.
54a	Vaterschaftsurlaub	Dieser soll für männliche Angestellte im Umfang von zehn Arbeitstagen bezahlten Urlaubs im ersten Lebensjahr eines Kindes eingeführt werden. Der Anspruch erlischt nach Ablauf von zwölf Monaten nach der Geburt. Der Urlaub kann nicht finanziell abgegolten werden.
64a	Gesundheits- und Case-Management	Das betriebliche Gesundheits- und Case-Management wird aufgrund der Erfordernisse aus dem Personalleitbild sowie der allgemeinen Entwicklungen ins PG aufgenommen.



70	Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse	Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollen primär interne Wege zur Konfliktregelung im Vordergrund stehen, bevor die Anstellungsbehörde eine Verfügung erlassen muss.
74	Änderung bisherigen Rechts	Seit der Einführung des PG wurden zwei grössere selbständige Organisation (SVAR und ARI) geschaffen. Damit mehr Eigenständigkeit möglich wird, müssen die entsprechenden Spezialgesetze durch eine Fremdänderung angepasst werden.

## b) Fremdänderungen im SVARG

Mit der PG-Revision wird das SVARG durch eine Fremdänderung angepasst. Im SVARG werden die Kompetenzen des Verwaltungsrates in Bezug auf das Personelle neu geregelt. Zudem wird festgehalten, dass der SVAR die Vertretung der Angestellten bei seinen personalrechtlichen Regelungen anhört und dass er eine eigenständige Funktionsbewertungskommission ernennt, welche ihm Vorschläge für die Besoldungseinstufung seiner Angestellten unterbreitet. Der Verwaltungsrat SVAR soll, wie der Regierungsrat für die Verwaltungsangestellten, die Kompetenz erhalten, in begründeten Ausnahmefällen für die Anstellung spezieller Fachkräfte von den allgemeinen Regeln über die Lohnbestimmung abweichen zu können. Das SVARG wird daher wie folgt geändert:

Art.	Titel	Kurzbeschreibung
6	Der Verwaltungsrat	<i>neu:</i> t) ernennt eine eigenständige Funktionsbewertungskommission; u) informiert die Vertretung der Angestellten frühzeitig und umfassend über beabsichtigte Entscheide, hört sie an und gewährt ihr sowie den Personalverbänden das Recht, sich vernehmen zu lassen.
12	Regierungsrat	f) genehmigt die Ausführungsbestimmungen zum PG und zur BVO für die Anstellungsverhältnisse des SVAR
13	Departement Gesundheit	<i>aufgehoben:</i> Art. 13 Abs. 3
14	Massgebliches Personalrecht	<i>neu:</i> <sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem PG und der BVO. <sup>2</sup> Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum PG und zur BVO für die Anstellungsverhältnisse des SVAR. <sup>3</sup> Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.
15	Besondere Anstellungsbedingungen	<i>neu:</i> <sup>1</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat eine Entlöhnung in Abweichung zu den Bedingungen des PG und der BVO festlegen, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.  <i>aufgehoben:</i> Art. 15 Abs. 2



### 2. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

#### a) Einleitende Bemerkungen

Von den 56 Angeschriebenen gingen 39 Antworten ein. Stellung bezogen haben elf Gemeinden, fünf kantonale Parteien, die Gemeindepräsidienkonferenz (nachfolgend GPK), die Gemeindegemeinschaftskonferenz (nachfolgend GSK), der Gewerbeverband, die Frauenzentrale AR, vier Anstalten und Betriebe sowie drei Angestelltenvertretungen. Eine detaillierte Auswertung der Vernehmlassung findet sich in Beilage 1.3. An dieser Stelle sollen lediglich die am häufigsten erwähnten Themen kurz kommentiert werden.

#### b) Zu den Vernehmlassungsantworten

##### *Arbeitgeber und Anstellungsbehörde (Art. 8 und 9)*

Die FDP und die Gruppierung der Parteiunabhängigen (pu) begrüssen die Möglichkeit der Delegation und damit die Entlastung des Regierungsrates in der Wahrnehmung personalrechtlicher Pflichten. Eine begriffliche Schärfung im Glossar sowie die konsequente Anpassung im PG werden gewünscht.

##### *Ordentliche Pensionierung (Art. 19)*

Die GPK und die pu begrüssen die mögliche Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus. Dies entspreche der demographischen, arbeitsmarkt- sowie gesellschaftspolitischen Entwicklung der letzten Jahre. Seitens Pensionskasse AR wird angeregt, dass die Information gegenüber weiblichen Angestellten im Hinblick auf die Konsequenzen, die aufgrund des Pensionierungsalters 64 bestehen, proaktiv erfolgen soll.

##### *Einvernehmliche Aufhebung (Art. 21)*

Die SVP und die FDP beantragen eine klärende Präzisierung zu Abs. 2 hinsichtlich Genehmigungsvorbehalt sowie maximaler Höhe eines Entgeltes.

##### *Feiertage und Freitage (Art. 52)*

Die GPK, die GSK und die SVP befürchten, dass Abs. 4 nicht differenziert umgesetzt werden kann und so einer stillen generellen Lohnerhöhung der Weg bereitet wird. Diese Regelung wird als zu grosszügig erachtet.

##### *Vaterschaftsurlaub (Art. 54a)*

Diese Bestimmung hat kontroverse Reaktionen ausgelöst. Grundsätzlich positiv eingeordnet wurde sie seitens der SP sowie der Frauenzentrale; positiv jedoch zu grosszügig seitens der GPK und der FDP; die CVP wünscht vergleichende Fakten und Statistiken; Befürchtung vor weiteren Begehrlichkeiten und Appell an die Eigenverantwortung wurden seitens der SVP geäussert; streichen oder reduzieren fand die pu. Vereinzelt wurde gewünscht, dass diese Bestimmung auch bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder auf gleichgeschlechtliche Paare anzuwenden sei. Auch fand die Möglichkeit eines Splittings zwischen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub Erwähnung.

##### *Gesundheits- und Case-Management (Art. 64a)*

Die SP begrüsst diesen Ergänzungsvorschlag und betont, dass hierbei der Persönlichkeits- und Datenschutz einzuhalten sei. Die pu ist ebenfalls von dieser Bestimmung überzeugt, wirft jedoch die Frage nach den Kosten eines Gesundheitsmanagements auf.



### *Rechtsschutz öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (Art. 70)*

Die GPK erachtet Abs. 1 im Sinne der Gleichbehandlung auch für Lehrende zweckmässig. Die SP befürwortet grundsätzlich das interne Konfliktlösungsverfahren, möchte aber zusätzlich eine externe Ombudsstelle bestimmen.

### *Änderung bisherigen Rechts (Art. 74)*

Seitens der pu und des SVAR wird gewünscht, dass bei personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen und Weisungen der Genehmigungsvorbehalt durch den Regierungsrat für alle selbständigen Anstalten und Betriebe zu gelten habe.

## **3. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

### **Art. 2 Geltungsbereich**

Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>: In Bezug auf selbständige Anstalten und Unternehmen muss eine Differenzierung bzgl. der personalrechtlichen Grundlagen vorgenommen werden. Bei selbständigen Anstalten und Betrieben ist das anwendbare Personalrecht im Spezialgesetz geregelt. Darin kann auf das PG verwiesen werden. Sofern im Spezialgesetz keine entsprechende Bestimmung zum Personalrecht enthalten ist, gilt automatisch das PG, einschliesslich der Ausführungsbestimmungen in BVO und PGV. Die selbständigen Anstalten und Betriebe haben die Möglichkeit, personalrechtliche Ausführungsvorschriften unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten zu erlassen. Dabei gelten grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen des PG und der BVO im Sinne eines normativen Rahmens für die Angestellten der selbständigen Anstalten und Unternehmen. Unter Rahmenbedingungen sind Vorgaben grundsätzlicher Art zu verstehen, während bei den Ausführungsvorschriften ein betriebsspezifischer Gestaltungsspielraum möglich ist. Ein Gestaltungsspielraum ist z.B. bei der Bestimmung des Lohns für Spezialisten und Spezialistinnen angezeigt (Art. 34 Abs. 5 PG), wobei auch hier die Grundsätze des Personalrechts, wie z.B. Durchführung einer Funktionsbewertung oder die Festlegung von Gehaltsbändern etc., berücksichtigt werden müssen. Für den SVAR und die ARI erfolgt eine Fremdänderung der Spezialgesetze. Eine Anpassung der Rechtsgrundlagen für die Assekuranz AR und die Ausgleichskasse AR wurde geprüft, jedoch verworfen. Es drängt sich nicht auf, dass diese beiden Anstalten von der Personalgesetzgebung abweichende Regelungen treffen müssten.

Abs. 2 lit. a (neu): Die Funktionen werden zur besseren Verständlichkeit aufgelistet. Der leitende Staatsanwalt oder die leitende Staatsanwältin, wird gem. Art. 38 Justizgesetz (bGS 145.31) durch den Regierungsrat angestellt wird. Eine spezielle Erwähnung unter Art. 2 Abs. 2 lit. a erübrigt sich damit.

Abs. 2 lit. b: Da privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gem. Kommentar zu Art. 4 nicht mehr vorgesehen sind, wird diese Bestimmung aufgehoben.

### **Art. 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis**

Die Zuständigkeit des Regierungsrates betrifft neu die kantonale Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten sowie die Gerichte. Der Regierungsrat hat nach Art. 73 die Kompetenz, personalrechtliche Ausführungsvorschriften für seinen Zuständigkeitsbereich zu erlassen. Bei den selbständigen Anstalten und Unternehmen haben die entsprechenden Führungsorgane diese Kompetenz. Bei der Fremdänderung von Art. 12 lit. f SVARG besteht zugunsten des Regierungsrates zur Sicherstellung der Rechtmässigkeit und der Widerspruchsfreiheit und im Sinne der aufsichtsrechtlichen Verantwortung ein Genehmigungsvorbehalt. Da der



Kompetenzrahmen des Regierungsrates bzgl. Ausführungsvorschriften in Art. 73 definiert ist, kann Art. 3 Abs. 3 aufgehoben werden.

### **Art. 4 *Privatrechtliches Arbeitsverhältnis***

Alle Angestellten der öffentlichen Verwaltung sollen im Sinne der Gleichbehandlung nach den Bestimmungen des öffentlichen Rechts angestellt werden. Auch unregelmässig oder im Stundenlohn beschäftigte Angestellte sowie spezielle Kategorien (Lernende, Aushilfen, Praktikanten) und Berufsgruppen sind nach den Vorschriften dieses Gesetzes anzustellen. Die Lehrenden werden ebenfalls nach PG angestellt. Aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ergeben sich weder für den Arbeitgeber noch für die Angestellten nennenswerte Vorteile, wohingegen der verwaltungstechnische Aufwand beträchtlich ist. Auf diesen Auffangartikel, welcher bei der Einführung des PG aufgrund der damaligen Mannigfaltigkeit von Anstellungsverhältnissen durchaus seine Berechtigung hatte, soll in Zukunft verzichtet werden.

### **Art. 7 *Sozialpartnerschaft***

Abs. 4: Es geht hierbei um den allgemeinen personalpolitischen Grundsatz, dass für die Behandlung interner Personalangelegenheiten, Personal- oder Betriebskommissionen eingesetzt werden können. Bei unselbständigen Anstalten werden diese Kommissionen durch den Regierungsrat genehmigt. Bei selbständigen Anstalten und Betrieben ist es Sache der jeweiligen Führungsorgane, zusammen mit der Vertretung der Angestellten die Form der Zusammenarbeit zu gestalten.

### **Art. 8 *Arbeitgeber – im Allgemeinen***

Der Begriff „Arbeitgeber“ steht für den Kanton und selbständige Anstalten und Unternehmen als Partei des Arbeitsvertrags. Es ist somit gleichzeitig ein Hinweis darauf, dass Rechtsfähigkeit vorausgesetzt wird. Der Arbeitgeber ist eine juristische Person: eine Körperschaft (Kanton oder Gemeinde) oder eine selbständige öffentlich-rechtlichen Anstalt (SVAR). Innerhalb dieser Organisationen werden die Stellen, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig sind, als Anstellungsbehörden bezeichnet.

### **Art. 9 *Arbeitgeber – im Besonderen***

Das geltende Recht wurde bereits im Rahmen der Staatsleitungsreform (ReKVAR) auf den 01.01.2016 angepasst. Der Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates wurde angepasst. Gemäss neuem OrG ist er Anstellungsbehörde für die zweite Hierarchieebene (Ämter).

Abs. 4: Mit der Revision des OrG wurde die Organisationsautonomie des Regierungsrates bestätigt und betont. Demnach ist es Sache des Regierungsrates, die Organisation der Verwaltung und insbesondere deren Zuständigkeiten zu regeln. Aus diesem Grund sollte die Kompetenz zur Regelung der Zuständigkeiten bezüglich Anstellung und Kündigung beim Regierungsrat liegen, resp. im Besonderen beim Führungsorgan von selbständigen Anstalten oder Betrieben (geregelt im Organisationsreglement).

Abs. 5: Die Möglichkeit von Abweichungen in anderen Gesetzen ergibt sich von selbst und ist auch in Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> enthalten. Deshalb kann Abs. 5 aufgehoben werden.

### **Art. 10 *Arbeitgeber – Angestellte nach Art. 73 lit. c und d KV***

Zum besseren Verständnis werden im Entwurf zu Art. 10 Abs. 1 lit. a und b die relevanten Funktionen ohne Querbezug zur KV eindeutig erwähnt und die jeweiligen personalrechtlichen Zuständigkeiten definiert.



Die Finanzkontrolle unterliegt gemäss Art. 38 FHG einem Sonderstatut. Eine ergänzende Regelung für die Finanzkontrolle ist nicht erforderlich. Zudem sind die Unabhängigkeit der Finanzkontrolle sowie deren unbefristete Arbeitstätigkeit mit einer Eingliederung in Art. 10 PG nicht vereinbar.

### **Art. 12 Personalamt**

Abs. 1 bis 4: Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen der Anstellungsbehörden sowie der Angestellten. Ziel ist einerseits, eine einheitliche und zentrale Bewirtschaftung sämtlicher Personalthemen sicherzustellen, andererseits soll mit der Umsetzung und Weiterentwicklung der Personalpolitik eine nachhaltig erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung der öffentlichen Verwaltung gewährleistet bleiben. Aus diesem Grund ist ein regelmässiges Monitoring als personalpolitisches Steuerungsinstrument zu etablieren. Die selbständigen Organisationen bezeichnen ihre Personaldienststelle, welche die Aufgaben des Personalamtes sinngemäss übernehmen.

Abs. 5: Die Personalaufgaben werden auf Verordnungsebene näher umschrieben. Für unselbständige Anstalten und Betriebe können Personaldienste, die fachlich dem Personalamt unterstehen, eingerichtet werden; bspw. an der Kantonsschule.

Abs. 6: Die selbständigen Organisationen bezeichnen ihre Personaldienststelle, welche die Aufgaben des Personalamtes sinngemäss übernehmen. Da nicht alle selbständigen Anstalten und Betriebe in der Lage sind, einen Personaldienst zu führen, kann das Personalamt diese Aufgaben übernehmen. Dafür ist jedoch eine Leistungsvereinbarung erforderlich. Zudem verlangt Art. 26 Abs. 1 FHG eine den Tatsachen möglichst entsprechende Darstellung des Aufwandes, weshalb die Tätigkeiten des Personalamtes mittels einer Leistungsvereinbarung den selbständigen Anstalten und Unternehmen in Rechnung gestellt wird. Details zur Wahrnehmung oder Delegation von Personalaufgaben werden auf Verordnungsebene festgehalten.

### **Art. 15 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Die Arbeitsverhältnisse sind nach Art. 3 PG generell öffentlich-rechtlich. Die Anpassung erfolgt im Sinne einer Präzisierung des Vertragsabschlusses. Regeln zu Doppelunterschrift oder Zeichnungsberechtigung werden in der Verordnung festgelegt.

### **Art. 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses – im Allgemeinen**

Vgl. Kommentar zu Art. 20.

### **Art. 19 Ordentliche Pensionierung**

Abs. 2: Das Bedürfnis nach Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus entspricht der demographischen, arbeitsmarkt- sowie gesellschaftspolitischen Entwicklung der letzten Jahre. Im Vorsorgereglement der Pensionskasse AR konnte dies bereits entsprechend geregelt werden. Nach Art. 9 Abs. 4 des Vorsorgereglements PKAR, kann das ordentliche Arbeitsverhältnis mit Einverständnis des Arbeitgebers bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann. Neu ist, dass eine Bewilligung des Regierungsrates nicht mehr notwendig ist. Jedoch muss ein begründeter Fall vorliegen, da es nicht im Belieben von Anstellungsbehörde oder Angestellten liegen kann, ob über das Pensionsalter hinaus gearbeitet werden kann. Das übergeordnete Interesse muss ebenso berücksichtigt werden. Die administrativen Abläufe werden in der Verordnung geregelt.



Abs. 3: Diese Regelung ist praxisgerecht, und dadurch müssen nicht laufend Gesuche an den Arbeitgeber gestellt und bearbeitet werden.

### **Art. 20 Vorzeitige Pensionierung**

Diese Bestimmung wird aufgehoben, da sie direkt im Zusammenhang mit Art. 39 bezüglich der Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung steht. Da nun die „Übergangsrente“ aufgehoben wird, ist auch Art. 20 hinfällig. Art. 13 Abs. 2 BVG sieht vor, dass die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtungen, eine vorzeitige Pensionierung einführen können. Gemäss Art. 50 Abs. 2 BVG können bei Vorsorgeeinrichtungen des öffentlichen Rechts entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung durch die betreffende öffentlich-rechtliche Körperschaft erlassen werden. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden hat sich gemäss Art. 9 des Gesetzes über die Pensionskasse AR (bGS 142.22) dafür entschieden, dass die Bestimmungen zur Finanzierung durch den Kanton und jene zu den Leistungen durch die Verwaltungskommission der Pensionskasse AR erlassen werden sollen. Es liegt somit in der Kompetenz der Verwaltungskommission der Pensionskasse AR die Leistungen der Pensionskasse weiter zu regeln, worunter auch die Entscheidungsbefugnis über die Gewährleistung der vorzeitigen Pensionierung fällt. Dementsprechend hält Art. 9 Abs. 2 des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR fest, dass die vorzeitige Pensionierung ab Monatsbeginn nach Vollendung des 58. Altersjahrs möglich ist. Der Kanton hat somit bezüglich der vorzeitigen Pensionierung keine Regelungskompetenz. Die Statuierung einer sechsmonatigen Ankündigungsfrist wäre zudem irreführend.

### **Art. 21 Einvernehmliche Aufhebung**

Abs. 1: Die Anpassung erfolgt im Sinne einer grundsätzlichen Festlegung ungeachtet der involvierten Parteien. Der Begriff Arbeitgeber ist nicht mehr zutreffend und die Vertragsparteien sind im Arbeitsvertrag genannt.

Abs. 2: Weil der Aufhebungsvertrag verhältnismässig sein muss, braucht es ein Gleichgewicht zwischen der Leistung der oder des Angestellten und jener des Arbeitgebers. Dies ist in der Regel nicht ohne Abfindung möglich, da die oder der Angestellte für den Verzicht auf Kündigungsschutz und Kündigungsfristen finanziell entschädigt werden muss. Da die Kündigungsfrist in der Regel drei oder bis zu sechs Monate beträgt, soll eine Entschädigung von bis zu maximal sechs Monatslöhnen vereinbart werden können. Es geht nicht um eine generelle Abgangsentschädigung, sondern um den Auskauf einer ggf. verkürzten Kündigungsfrist.

Abs. 3: Zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des Personalrechts hat das Personalamt den Auftrag, vor Umsetzung der Massnahme den Sachverhalt und die Einhaltung personalrechtlicher Rahmenbedingungen zu prüfen.

### **Art. 24 Ordentliche und fristlose Kündigung**

Abs. 3: Der letzte Satz passt systematisch nicht ins PG und ist unnötig, da die Haftung der Arbeitnehmer im EG zum ZGB abschliessend geregelt ist. Ferner ist der Rückgriff auf Angestellte des Kantons nicht von der Rechtmässigkeit der Kündigung abhängig.

### **Art. 27 Formelles**

Abs. 1: In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Beizug des Personalamtes notwendig ist.

### **Art. 33 Änderung des Arbeitsverhältnisses**

Abs. 1: In Anlehnung an Art. 15 wird auf das Erfordernis der Schriftlichkeit hingewiesen.



Abs. 3: Die gegenwärtige Regelung muss geändert werden. Ein Arbeitsvertrag darf nicht einseitig geändert werden. Ein Arbeitsvertrag kann nicht als abgeschlossen gelten, weil keine ausdrückliche Ablehnung erfolgt ist.

### **Art. 34 Bestimmung des Lohnes**

Abs. 4: Die Lohnbegrenzung wird in der BVO geregelt, weil die Festlegung der Lohn-tabelle, welche die Lohnbegrenzungen festhält, in der Zuständigkeit des Kantonsrates liegt. Der Minimal- resp. Höchstlohn gemäss Lohn-tabelle wurde letztmals vom Regierungsrat im Rahmen seiner Kompetenzen am 8. Mai 2012 den veränderten Verhältnissen angepasst (RRB-2012-245).

Abs. 5: Mit dieser Ergänzung besteht die Möglichkeit, auch bei einem angespannten Arbeitsmarkt künftig Spezialisten, insbesondere solche aus dem Gesundheitsbereich, zu gewinnen und damit wettbewerbsfähig zu bleiben.

### **Art. 35 Anpassung des Lohnes**

Die Grundsätze werden beibehalten. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat im Voranschlag die finanziellen Mittel, welche für Lohnanpassungen in seinem Zuständigkeitsbereich vorgesehen sind. Bei der Verteilung entscheidet er alsdann über den generellen Anteil für alle Angestellten und teilt den Anstellungsbehörden die Mittel zu, welche sie für die individuellen Lohnanpassungen zur Verfügung haben. Diese Bestimmung wurde vereinfacht und entspricht dem Prozess des Finanzhaushaltsgesetzes (bGS 612.0).

### **Art. 39 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung**

Dieser Auffangartikel für Härtefälle wurde mit Einführung des PG als Übergangsregelung festgelegt. Er kam nie zur Anwendung und entspricht inzwischen in Ermangelung möglicher Nutzniesser nicht mehr der personalpolitischen Realität und kann deshalb aufgehoben werden.

### **Art. 40 Lohnfortzahlung bei Krankheit**

Abs. 2: Präzisierung, dass der Arbeitgeber eine Versicherung abschliesst. Da der Kanton nicht für die selbständigen Anstalten zuständig ist, sollte das Gesetz ihn nicht dazu verpflichten, für alle Angestellten eine Versicherung abzuschliessen. Auf der faktischen Ebene kann dies allenfalls anders aussehen, indem ein Rahmenvertrag unter Einbezug der selbständigen Anstalten abgeschlossen wird. Aufgrund der Skaleneffekte kann einerseits die Entwicklung des Prämienvolumens positiv beeinflusst werden, andererseits zahlen alle Angestellten solidarisch und ungeachtet des Schadensverlaufs der angeschlossenen Arbeitgeber die gleichen Prämien.

### **Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft**

Vgl. Kommentar zu Art. 40.

### **Art. 44 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung**

Abs. 1<sup>bis</sup>: Anpassung unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 132 III 172 „Orange-Urteil“). Voraussetzung für die Auszahlung dieser Zulagen während den Ferien sowie bei Krankheit und Unfall ist, dass die Zulagen regelmässig ausgerichtet werden. Dies ist der Fall, wenn sie während mindestens neun Monaten pro Jahr ausbezahlt werden. Diese Neuregelung führt zu gewissen Mehrkosten. Mit der Inkraftsetzung dieser Bestimmung werden die Personenversicherungspolice entsprechend angepasst werden.



### **Art. 46 Anerkennungsprämie**

Abs. 1: Es bedarf im PG einer neuen allgemeinen Regelung, welche die Möglichkeit für Anerkennungsprämien für die Angestellten des Kantons sowie der selbständigen Anstalten statuiert.

Abs. 2 und 3: Das Nähere wird in der BVO geregelt.

Abs. 4: Redaktionelle Anpassung bezüglich Gesetzesformulierung.

### **Art. 48 Leistungen im Todesfall**

Abs. 1 lit. b: Der Kantonsrat hat mit Verabschiedung der Verordnung über die Besoldung und die berufliche Vorsorge der Mitglieder des Regierungsrates den Kreis der begünstigten hinterbliebenen Kinder erweitert. Nicht nur minderjährige Kinder sollen in den Genuss von Leistungen kommen, sondern auch Kinder, welche zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechneten. Diese Verbesserung sollte auch den Angestellten gewährt werden.

### **Art. 52 Feiertage und Freitage**

Abs. 4: Gesetzliche Verankerung der Teilrevision der Personalverordnung vom 9. Dezember 2014 (RRB-2014-560), wonach der Regierungsrat im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) und nach Absprache mit den Sozialpartnern jährlich einen und in besonderen Fällen zwei arbeitsfreie Tage oder entsprechende Halbtage festlegen kann. Besondere Umstände liegen dann vor, wenn aufgrund einer speziellen finanzpolitischen Situation keine Mittel für leistungsdifferenzierte Lohnmassnahmen bereitgestellt werden können oder die Angestellten über einen längeren Zeitraum hinweg mit erheblichen Zusatzbelastungen konfrontiert sind.

Um bei begründetem Bedarf diese Massnahme auslösen zu können, braucht es eine gesetzliche Grundlage. Dies im Gegensatz zur Privatwirtschaft, welche auf positive wie negative konjunkturelle Schwankungen zeitnah und nach Ermessen reagieren kann. So besehen wirkt eine solchermassen gesetzlich verankerte Flexibilität bei der öffentlichen Verwaltung nicht marktverzerrend und führt nicht zu pekuniären externen Effekten.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass beim Wechsel von der Angestelltenverordnung zum PG die aktuelle Feiertage- und Freitagregelung im Rahmen der Globalbilanz mit alten Regelungen gegengerechnet worden ist und somit von einer, im Vergleich zur Privatwirtschaft, speziellen Grosszügigkeit gegenüber den Angestellten oder gar von einer verdeckten oder schleichenden Lohnerhöhung nicht die Rede sein kann. Ein in einer Ausnahmesituation gewährter zusätzlicher Freitag ist zudem nicht budgetrelevant und führt in der Staatsrechnung nicht zu Mehraufwendungen. Der immaterielle Mehrwert eines allfällig gewährten zusätzlichen Freitages ist auf jeden Fall höher zu gewichten, als dies eine rein monetäre Betrachtungsweise erfassen kann. Die Kriterien für die Gewährung eines zusätzlichen Freitages sind zudem nachvollziehbar umschrieben. Auf dieser Grundlage kann der Regierungsrat jeweils einen sachlich begründeten Entscheid treffen.

### **Art. 54a Vaterschaftsurlaub**

Im Rahmen der Vernehmlassung wurden zu dieser Bestimmung neben grundsätzlich positiven Rückmeldungen auch Befürchtungen in dem Sinne geäussert, dass Begehrlichkeiten Tür und Tor geöffnet, die Kosten ins Unermessliche steigen und KMU bei den aktuellen Rahmenbedingungen (Frankenstärke, allgemeine Wirtschaftslage etc.) unter zusätzlichen Wettbewerbsdruck geraten würden. Neben ersatzloser Streichung



wurden reduzierte Lösungen oder ein Splitting zwischen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub vorgeschlagen. Aufgrund dieser Kontroverse wird nachstehend diese Bestimmung ausführlich erläutert.

### *a) Positionierung als fortschrittlicher und kompetitiver Arbeitgeber*

Mit der Sicherstellung familienfreundlicher und flexibler Anstellungsbedingungen erfüllt der Kanton einen wichtigen Grundsatz des Personalleitbildes. Der Vaterschaftsurlaub berücksichtigt dieses Postulat des Personalleitbildes. Mit der Aufwertung der Rolle der Väter wird ein klares Signal gesetzt angesichts der zahlreichen und folgenlosen Vorstösse auf Bundes- und Kantonsebene während der letzten zehn Jahre.

Inzwischen praktizieren zahlreiche familienfreundliche Betriebe diese Form der Familienförderung. Wie in den Beilagen ersichtlich gewähren der Bund und vier Kantone bereits heute 10 Tage Vaterschaftsurlaub, Betriebe im weiteren regionalen Umfeld ebenfalls (bspw. Helsana, IKEA, Migros, McDonalds, Schweizer Mobiliar, Swisscom, UBS). Zu bedenken ist auch, dass die KVAR in dieser Fragestellung ohne gesetzliche Grundlage nicht die gleiche Flexibilität hat, wie privatwirtschaftliche Unternehmen. Damit läuft sie Gefahr, in absehbarer Zeit ihre gute Positionierung als fortschrittliche und kompetitive Arbeitgeberin leichtfertig aufs Spiel zu setzen.

### *b) gesellschaftspolitischer Wandel*

Das Thema Vaterschaftsurlaub gehört aufgrund der Tatsache, dass auch beim Thema Elternschaft je länger je mehr paritätische Verhältnisse gewünscht und gefordert sind, längst zur sozialen Realität (vgl. Publikationen zum Nationalen Forschungsprogramm 60 „Gleichstellung der Geschlechter“). Elternschaft bedeutet bereits seit einigen Jahren geteilte Verantwortung. Die herkömmlichen Eltern- und Familienbilder sind in Bewegung und es bedarf einer gescheiterten Lösung, sowohl in finanzieller wie organisatorischer Hinsicht. Das gesellschaftspolitisch gewünschte Engagement der Väter in der Kindererziehung und -betreuung wird mit einem Vaterschaftsurlaub verstärkt. So erstaunt es nicht, dass 80 Prozent der Schweizer Bevölkerung einen Vaterschaftsurlaub wollen (Beobachter 13/2007). Mit dem Vaterschaftsurlaub kann auf die speziellen Bedürfnisse während dieser entscheidenden Phase des Familienlebens eingegangen werden. Mit der Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs wird der Kanton Appenzell Ausserrhoden seiner fortschrittlichen Personalpolitik auch in Zukunft gerecht.

### *c) günstig und organisatorisch einfach umsetzbar*

Der Vaterschaftsurlaub ist nur dort mit Kosten verbunden, wo eine Ersatzanstellung unumgänglich ist. Dies dürfte lediglich bei Lehrenden im Rahmen von noch festzulegenden Ausführungsbestimmungen der Fall sein. Es ist davon auszugehen, dass der Vaterschaftsurlaub, auch aufgrund der flexiblen Bezugsmöglichkeiten, durch die Organisationseinheiten aufgefangen wird. Solche Abwesenheiten dürften sich gleich wie bei Ferien, Krankheit oder militärischen Verpflichtungen regeln lassen. Unter diesen Annahmen ergeben sich durch die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs keine budgetrelevanten Mehrkosten.

Nach eigenen Erhebungen kann bei der KVAR im Durchschnitt der vergangenen Jahre mit rund 16 Fällen pro Jahr gerechnet werden. Dies würde, wenn sämtliche Stellen vorübergehend besetzt werden müssten, zu Kosten in Höhe von 0.07 % des Personalaufwandes führen (vgl. Tabelle). Aber auch hier kann davon ausgegangen werden, dass der Mehrwert eines Vaterschaftsurlaubs die theoretisch möglichen Kosten bei weitem übertrifft.



Kantonale Verwaltung Appenzell Ausserrhoden (KVAR)			
Vaterschaftsfälle pro Jahr (Durchschnitt)	Kosten pro Tag/Person bei Ersatz (theoretisch)	Gesamtkosten pro Jahr (theoretisch)	Anteil Personalaufwand gem. Budget 2016
16	Fr. 350.-	Fr. 56'000	0.07%

#### d) 10 Tage sind gerechtfertigt

Bis anhin beschränkte sich der Vaterschaftsurlaub auf zwei Tage. Die nun vorgeschlagene Lösung mit 10 Tagen stellt eine unkomplizierte Regelung dar und ermöglicht eine bedarfsgerechte Flexibilität sowohl für Eltern als auch den Arbeitgeber. Mit dieser Lösung stünde Appenzell Ausserrhoden, wie aus Beilage 1.8 ersichtlich, nicht alleine. Der Kanton kann zeigen, dass er gewillt ist, sich an die eigenen Vorgaben aus dem Personalleitbild zu halten. 10 und mehr Tage für einen Vaterschaftsurlaub bieten inzwischen rund die Hälfte der grösseren Unternehmen und rund ein Drittel der öffentlichen Hand an.

Wie nachstehend dargestellt, kann der Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen massgeblich dazu beitragen, dass sich die Mutter und der Vater längerfristig nach der Geburt in das neue Familiengefüge einleben können und insbesondere Väter von Beginn weg intensiv an der Familie teilhaben und sich an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie an der Hausarbeit beteiligen können. Viele Väter wünschen sich, nach der Geburt die Mutter über eine längere Phase zu entlasten und eine gewisse Zeit zu Hause zu bleiben. Familien werden so in dieser für sie wichtigen Zeit gestärkt und es kann ein guter Übergang zur Elternschaft und damit zur Trag- und Leistungsfähigkeit von Familien gewährleistet werden.

Die familiären Aufgaben können besser auf die beruflichen Verpflichtungen abgestimmt und die neuen Verantwortlichkeiten und Aufgaben zwischen den Eltern besser ausgehandelt werden. Väter sollen die Gelegenheit erhalten, einen Anteil an der Familienarbeit zu übernehmen und sich stärker an der Familie beteiligen können. Ein Vaterschaftsurlaub darf demzufolge nicht mit Ferien gleichgestellt werden, sondern er dient der Unterstützung der Partnerin in dieser herausfordernden und anstrengenden Phase.

Vaterschaftsurlaub in Tagen	Effekt
2 Tage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterstützung während und nach der Geburt</li><li>• das Neugeborene erleben</li><li>• Partnerin wertschätzen</li><li>• Anstossen mit Familie und Freunden</li></ul>
5 Tage	<ul style="list-style-type: none"><li>• kurzfristige Unterstützung im Haushalt</li><li>• unmittelbare Bedürfnisse abgedeckt</li></ul>
10 bis 20 Tage	<ul style="list-style-type: none"><li>• längerfristig grössere Wirkung</li><li>• Teilzeit über mehrere Wochen möglich</li><li>• Vaterrolle und Beruf besser vereinbar</li><li>• Zufriedenheit und Motivation grösser</li></ul>

#### e) Fazit

Mit der Einführung des Vaterschaftsurlaus entsteht auch ein positiver Anreiz, um Familien in Appenzell Ausserrhoden zu fördern, was wiederum den strategischen Absichten und Zielen aus dem Regierungsprogramm 2016–2019 entspricht. Von einer speziellen Signalwirkung an die Adresse der Privatwirtschaft kann nicht ernsthaft ausgegangen werden, da die Entwicklung des Vaterschaftsurlaus in Kantonen, Städten und auch in



der Privatwirtschaft seit Jahren voranschreitet. Zudem kann die Privatwirtschaft in vielen Dingen flexibler reagieren, was in einer öffentlichen Verwaltung nur mit einer gesetzlichen Grundlage möglich ist. Ein Vaterchaftsurlaub von 10 Tagen stellt somit eine faire und für alle tragbare Lösung dar.

### **Art. 56 Förderung der Angestellten**

Abs.1: Ergänzung mit dem Begriff Führungskompetenz.

### **Art. 58 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung**

Abs. 2: Allgemeine Formulierung, der Begriff Arbeitgeber wird weggelassen, da dies eine unnötige Einschränkung ist.

### **Art. 60 Arbeitszeit und Arbeitsmodelle**

Abs. 3: Aufgehoben. Diese organisatorischen Angaben sind in der Verordnung und unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem Personalleitbild zu regeln.

### **Art. 62 Überstunden**

Abs. 4: Ab einer in der Verordnung festgelegten Gehaltsklasse gilt vertraglich vereinbart die Vertrauensarbeitszeit oder es kann eine solche vereinbart werden (Art. 22 PGV Anhang1 und Art. 19 PGV Anhang 2). Das heisst, es gibt keine Zeiterfassung und Überstunden können nicht geltend gemacht werden. Die Angestellten nach Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 sowie alle Angestellten in den Gehaltsklassen 16 und höher haben vertraglich Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Demzufolge können allfällige Überstunden nicht geltend gemacht werden, und die Regelung kommt hier nicht zum Tragen. Für die übrigen Angestellten in den Gehaltsklassen 11 bis 15 schreibt die Verordnung gestützt auf Art. 62 Abs. 4 PG vor, dass drei resp. sechs Überstunden pro Monat im Lohn inbegriffen sind (Art. 31 PGV). In Anbetracht der Bereitschaft der Angestellten, gerade in herausfordernden Zeiten eine überdurchschnittliche Anzahl Überstunden zu leisten, ist es nicht mehr zeitgemäss, sie dafür mit einem solchen „Selbstbehalt“ abzustrafen. Dies setzt ein falsches Signal und die Bestimmung soll daher gestrichen werden.

### **Art. 63 Meldepflicht und Arztzeugnis**

Abs. 2: Die Zuständigkeiten für das Einholen oder den Verzicht (bspw. Grippewelle) eines Arztzeugnisses ist in der Ausführungsbestimmung zu regeln. Ebenso die Bestimmung über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (länger als drei Arbeitstage), nach welcher unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen ist, sofern nicht ausdrücklich darauf verzichtet wird.

### **Art. 64a Gesundheits- und Case-Management**

Das betriebliche Gesundheits- und Case-Management umfasst sämtliche Massnahmen zur Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Neben prophylaktischen Massnahmen sind alsdann erkrankte Angestellte zu betreuen sowie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Die Sozialpartnerkonferenz behandelt periodisch das Ergebnis eines Monitorings und unterstützt dadurch den Regierungsrat in seiner Aufsicht.

Ziel eines Gesundheits- und Case-Managements muss es in Anbetracht der Zunahme krankheitsbedingter Ausfalltage sein, die Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Drei Themenbereiche stehen dabei im Fokus: Verhaltensprävention (Person), Verhältnisprävention (Arbeit) sowie die Systemprävention (System). Das Absenzenmanagement und das Case Management (Begleitung arbeitsunfähiger Mitarbeitenden) funktionieren gut und sind etabliert. Der Bereich Prävention steckt aber



noch in der Konzeptphase. Mit dem vorliegenden Gesetzesartikel wird die Kantonale Verwaltung legitimiert und verpflichtet, auch in diesem Bereich tätig zu werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Thema Gesundheitsförderung aktiv zu unterstützen. Dazu gehört u.a. eine Beurteilung der Arbeitsplätze (z.B. Ergonomie, Ausgestaltung), der Arbeitsbedingungen (Ressourcen, Arbeitsbelastung, altersbedingte Massnahmen) aber auch der bisher getroffenen präventiven Massnahmen (Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz). Durch Massnahmen im Bereich Gesundheitsförderung entstehen dem Kanton mittel- bis langfristig keine Mehrkosten sondern ein grosser Nutzen. Initial werden für die Erarbeitung und die Einführung eines Gesundheits- und Case Managements Kosten entstehen. Diese werden im Laufe der Zeit aber mehr als kompensiert. Mit gezielten Massnahmen können die Belastungen der Mitarbeitenden verringert und die persönlichen Ressourcen dadurch gestärkt werden. Durch gute Arbeitsbedingungen und die erhöhte Lebensqualität am Arbeitsplatz bzw. durch gesunde und motivierte Mitarbeitende steigt die Produktivität und Dienstleistungsqualität eines Unternehmens. Die Morbiditäts- und Fluktuationsrate sinken und die Verbundenheit sowie die Loyalität der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber werden gestärkt.

Weiter ist anzumerken, dass sich die Mitarbeitenden mit der paritätischen Prämienaufteilung bei den Sozial- und Personenversicherungen im Vergleich zu anderen Kantonen überdurchschnittlich an diesen Prämien beteiligen und der Kanton dadurch tiefere Kosten zu tragen hat. Erfolgreiche Massnahmen im präventiven Bereich wirken sich nachhaltig und letztlich kostendämpfend aus.

Mit der Einführung eines BGM soll eine Zertifizierung mit dem Label „Friendly Work Space“ verbunden sein: Dies hat wiederum eine grosse Aussenwirkung und steigert die Attraktivität der Kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin.

Verschiedene Untersuchungen zeigen (Schlussbericht Projekt SWING, 15.07.2011), dass mit einem Gesundheitsmanagement die Leistungspotentiale besser ausgeschöpft und Kosten gesenkt werden können:

- 25 Prozent der Mitarbeitenden sind weniger gestresst; Mitarbeitende mit tieferem Stresslevel sind bis zu 10 Prozent produktiver;
- Personalfluktuaton und Fehlzeiten lassen sich reduzieren. Dies führt zu einem besseren Betriebsergebnis;
- der durchschnittliche Kosten-Nutzen-Vergleich beträgt 1:5, d.h. ein investierter Franken bringt einen Ertrag von 5 Franken (Studie Swing 2011, Fargher et al., 2005).

### **Art. 68 Datenschutz und Datenbearbeitung**

Abs.1: Es braucht eine allgemeine Regelung zur Datenbearbeitung, welche sowohl für den Kanton als auch für seine selbständigen Anstalten und Betriebe gilt. Diese allgemeine Regel muss zumindest den Zweck der Datenbearbeitung konkretisieren.

Abs. 2: Das Datenschutzgesetz stellt erhöhte Anforderungen an die gesetzliche Grundlage bei der Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten und Persönlichkeitsprofilen. Aus diesem Grund wird das Führen von zentralen Personaldossiers ausdrücklich als Aufgabe genannt.

Abs. 3: Zur Bearbeitung der Personaldaten in verschiedenen Informationssystemen, bedarf es einer Regelung, welche sowohl die durch die Verordnung zu bezeichnenden Anstellungsbehörden und Organisationseinheiten (vgl. Abs. 4; Personalamt, Finanzamt, Kantonsschule usw.) des Kantons als auch diejenigen von selbständigen Anstalten und Betrieben dazu ermächtigt.



### **Art. 69 Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung**

Abs. 1: Die Unterstützung durch das Personalamt dient der Sachverhaltsklärung sowie der Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung und Massnahmenauslegung.

### **Art. 70 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse**

Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>: Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollen primär interne Wege zur Konfliktregelung im Vordergrund stehen. Zusammen mit dem Personalamt sollen Sachverhaltsabklärungen vorgenommen und geprüft werden, ob Konflikte allenfalls mit Konfliktlösungsverfahren bereinigt werden können. Professionelle Konfliktlösungsverfahren sollen als niederschwelliges Angebot zur Verfügung stehen, um sicherzustellen, dass Streitigkeiten grundsätzlich und im Sinne der Leitgedanken des Personalleitbildes förderlich begleitet und gelöst werden können. Ziel ist, einen bewussten, systematischen und zielgerichteten Umgang mit Konflikten sicherzustellen, um so Konflikte oder belastendes Verhalten frühzeitig zu erkennen und Ressourcen zu deren Bearbeitung zu aktivieren. Weiter sind Techniken zur Konfliktregulierung bereitzustellen. Hierzu gehören Methoden aus den Bereichen Coaching, Supervision und Mediation. Die konkrete Ausgestaltung des Konfliktlösungsverfahrens wird in der Verordnung geregelt werden.

### **Art. 71 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse**

Abs. 1: Da privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gem. Kommentar zu Art. 4 nicht mehr vorgesehen sind, wird diese Bestimmung aufgehoben.

### **Art. 72 Gleichstellungsgesetz**

Abs. 1: Neu gibt es keine „privatrechtlichen“ Arbeitsverhältnisse mehr.

### **Art. 73 Ausführungsvorschriften**

Redaktionelle Anpassungen entsprechend der Zuständigkeiten. Der Regierungsrat ist von Verfassung wegen für den Erlass von Ausführungsvorschriften zuständig. Diese gelten auch für all jene selbständigen Organisationen, welche unter den Anwendungsbereich des PG fallen.

## **II. Fremdänderungen**

a) Fremdänderung des eGovG zur Sicherstellung des personalrechtlichen Kompetenzrahmens für die AR Informatik AG (ARI). Zur Klarstellung wird die Anwendbarkeit von PG und BVO ausdrücklich geregelt; analog der Regelung für den SVAR.

b) Fremdänderung des SVARG zur Sicherstellung des personalrechtlichen Kompetenzrahmens für den Spitalverbund (SVAR):

Art. 6 Abs. 1 lit. t und u: Gesetzliche Verankerung, dass der SVAR eine eigene Funktionsbewertungskommission hat und bei personalrechtlichen Veränderungen die Vertretung der Angestellten sowie die Sozialpartner mit einbezogen werden.

Art. 12 Abs. 1 lit. f: Es bedarf eines Genehmigungsvorbehalts, nicht um den konkreten Sachverhalt zu überprüfen, sondern um die Abstimmung auf das übergeordnete Recht sicherzustellen. Es geht um eine einheitliche, formell richtige Gesetzgebung.



Art. 14 Abs. 1: Zur Klarstellung wird die Anwendbarkeit des PG und der BVO ausdrücklich geregelt.

Art. 14 Abs. 2: Der Verwaltungsrat des selbständigen SVAR erlässt die Reglemente anstelle des Regierungsrates. Der Verwaltungsrat ist das Organ, welches diese Bedürfnisse und Spezialitäten aus Erfahrung besser kennt und näher an den Gegebenheiten ist. Er soll deshalb die notwendige Regelungsbefugnis erhalten und auch ausüben dürfen.

Art. 14 Abs. 3: Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten für die Geschäftsleitung und die weiteren Anstellungsbehörden im SVAR.

Art. 15 Abs. 1: Ausnahmebestimmung zu Gunsten des Verwaltungsrates des SVAR analog jener des Regierungsrates für die KVAR (Art. 34 Abs. 5 PG). Die neue Formulierung ist eine Klärung für eine besondere Personalkategorie. Es gibt keine besonderen Verträge im Rechtssinne. Zudem wird geklärt, dass keine privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse vereinbart werden können, sondern nur öffentlich-rechtliche. Ausschliesslich die Entlohnung kann in begründeten Ausnahmefällen in Abweichung von PG und BVO festgelegt werden. Damit wird der umfassendere, unklare und deshalb bis anhin nicht angewandte Art. 15 eindeutiger, bestimmter und auch anwendbar.

## C. Auswirkungen

### 1. Zuständigkeit Kantonsrat

Der Kantonsrat bestimmt über die rechtlichen Grundlagen durch Erlass des PG sowie der BVO. Er legt die Bedingungen für die Entlohnung in Gesetz und Verordnung fest. Über die jährliche Lohnsumme bestimmt er im Rahmen der Genehmigung des Voranschlages.

### 2. Auswirkungen auf Rechtserlasse von Gemeinden

	Gemeinden		
	Gemeindepersonal und übriges Personal	Gemeindepersonal und übriges Personal	Lehrende Volksschule
betroffene Erlasse	<p><b>- Personalgesetz</b> (PG, bGS 142.21)</p> <p><b>- Besoldungsverordnung</b> (BVO, bGS 142.211)</p> <p>werden 1:1 angewendet</p>	<b>- eigene Reglemente</b>	<b>- Anstellungsverordnung Volksschule</b> (bGS 412.21)
Auswirkungen	unmittelbare Auswirkungen durch Teilrevision Personalrecht 2016	keine direkten Auswirkungen	Anstellungsverordnung Volksschule muss angepasst werden.



Gemeinden, welche das PG und die BVO anwenden, werden von der Revision des Personalrechts direkt betroffen sein, sofern sie keine eigene Regelung treffen. Die Gemeinden mit einem eigenen Personalrecht sind von der Revision nicht direkt betroffen.

Volksschule: Das Schulgesetz (bGS 411.0) hält in Art. 30 Abs.1 fest, dass der Kantonsrat für die Lehrenden an den öffentlichen Volksschulen für die Besoldung und die übrigen Anstellungsbedingungen eine Anstellungsverordnung erlässt. Soweit dieses Gesetz und die Anstellungsverordnung keine Bestimmungen enthalten, regeln die Schulträger die Anstellungsbedingungen selber. Nach Art. 2 Abs. 2 der kantonsrätlichen Anstellungsverordnung Volksschule (bGS 412.21) gelten die einschlägigen Bestimmungen des OR und des PG sinngemäss, soweit diese Verordnung nichts Abweichendes bestimmt. Die sinngemässe Anwendung des PG nach Art. 2 Abs. 2 der Anstellungsverordnung Volksschule gilt für Fragen der Rechtsauslegung und der Lückenfüllung, jedoch nicht zur Übernahme von neuen, materiell-rechtlichen Bestimmungen. Die Übernahme von neuen Bestimmungen aus dem PG muss, wie oben erwähnt, aufgearbeitet und ggf. durch eine Änderung der Anstellungsverordnung Volksschule geregelt werden. Für eine Einführung muss die Anstellungsverordnung Volksschule durch den Kantonsrat ergänzt werden.

### 3. Organisatorische Auswirkungen

Die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Unternehmen wenden in der Regel das PG und seine Ausführungsvorschriften an. SVAR und ARI sollen mit der PG-Revision in bestimmten Bereichen künftig mehr Regelungskompetenzen erhalten. Dadurch sollen die Organisationsautonomie gestärkt und die unternehmerische Freiheit gefördert werden.

Dies bedingt, dass die selbständigen Organisationseinheiten ggf. festlegen müssen, in welchen Bereichen sie abweichende Bestimmungen vom kantonalen Personalrecht wollen. Sofern sie davon nicht abweichen wollen, müssen sie in ihrem Organisationsreglement mindestens festlegen, welche Stelle für die personalrechtlichen Entscheide zuständig ist. Als Auffangtatbestand gilt, dass wenn keine Regelung besteht, das PG und die Vorschriften des Regierungsrates gelten.

### 4. Finanzielle Auswirkungen

#### a) *Kosten Umsetzung neues Personalrecht*

Die Teilrevision des Personalrechts wird zu keinen budgetrelevanten finanziellen Mehraufwendungen führen. In einzelnen Bereichen (siehe unten) kann es Mehrkosten geben. Inwiefern dies beim SVAR aufgrund der neu zu erstellenden Reglemente zutrifft, kann im Moment nicht abgeschätzt und muss im Rahmen der unternehmerischen Kompetenz durch den SVAR geklärt werden.

#### b) *Abgangsentschädigung (Art. 21 Abs. 2 PG)*

Mit dieser Änderung besteht die Möglichkeit, Aufhebungsvereinbarungen insofern flexibler zu handhaben, als der oder die Arbeitnehmende neu für den Verzicht auf Kündigungsschutz und Kündigungsfristen finanziell entschädigt werden kann. Mehrkosten im Vergleich zur gängigen Praxis fallen keine an.



### *c) Abgeltung für regelmässige Inkonvenienzen ( Art. 44 Abs. 1<sup>bis</sup> PG)*

Die Ausweitung der Abgeltung gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung wird zu gewissen Mehrkosten in der Kantonalen Verwaltung führen.

### *d) Zusätzlicher Freitag/Streichung entschädigungsloser Überstunden ( Art. 52 Abs. 4, Art. 62 Abs. 4 PG)*

Diese Massnahmen kommen den Mitarbeitenden entgegen und tragen wesentlich zur Motivation bei, was sich letztlich positiv auf die Leistungserbringung auswirkt. Budgetrelevante Mehrkosten fallen keine an.

### *d) Vaterschaftsurlaub (Art. 54a PG)*

Im Falle des Vaterschaftsurlaubs kann nach eigenen Erhebungen im Durchschnitt der vergangenen Jahre mit rund 16 Fällen pro Jahr gerechnet werden. Dies bedeutet insgesamt 160 Ausfalltage zu durchschnittlich Fr. 350.- Kosten pro Tag und Person, wenn eine Stelle vorübergehend besetzt werden müsste. Es ist davon auszugehen, dass der Vaterschaftsurlaub, auch aufgrund der flexiblen Bezugsmöglichkeiten, durch die Organisationseinheiten aufgefangen wird, wie dies bei Ferienabwesenheiten und anderen Absenzen der Fall ist. Berechnungen haben ergeben, dass für die Kantonale Verwaltung zumindest theoretisch maximale Zusatzkosten im Umfang von Fr. 56'000 entstehen können, was einem Anteil von 0.07 % des Personalaufwandes gem. Voranschlag 2016 entsprechen würde.

Beim SVAR kann davon ausgegangen werden, dass die theoretischen Ausfallkosten aufgrund des höheren Frauenanteils in der Belegschaft tiefer zu liegen kommen. Demzufolge ergeben sich durch die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs keine budgetrelevanten Mehrkosten.

Bei den Schulen werden, da der Vaterschaftsurlaub in der Regel nicht in der unterrichtsfreien Zeit genommen werden dürfte, aufgrund von Stellvertretungen Zusatzkosten entstehen. In den Ausführungsbestimmungen der Schulen ist hierzu das Nähere zu regeln.

### *f) Gesundheits- und Case-Management (Art. 64a PG)*

Das Case Management wird bereits heute aufgrund der Prämienvergünstigungen, welche durch das Angebot dieser Dienstleistung gewährt werden, kostenneutral betrieben. Im Falle des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden noch nicht bezifferbare projektbezogene Mehrkosten anfallen, die jedoch durch die Reduktion von unfall- und gesundheitsbedingten Ausfallkosten in einem Kosten-Nutzen-Verhältnis von 1:5 kompensiert werden. Das heisst, ein investierter Franken verspricht einen Ertrag von 5 Franken.

### *g) Rechtsschutz (Art. 70 Abs. 1<sup>bis</sup> PG)*

Im Falle von Konfliktlösungsverfahren können vereinzelt Kosten anfallen. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis soll jedoch primär der interne Weg zur Konfliktregelung im Vordergrund stehen mit dem Ziel, eine Kultur des bewussten, systematischen und zielgerichteten Umgangs mit Konflikten sicherzustellen. Dank der internen Bestrebungen der vergangenen Jahre, mussten keine externen Stellen beigezogen werden. Nennenswerte Mehrkosten sind daher nicht zu erwarten.



## D. Weiteres Vorgehen Behandlung Gesetzgebung

Erlasse	Ablauf der Beratung	
	21. März 2016	19. September 2016
<b>Personalgesetz (PG)</b> (Kantonsrat)	1. Lesung	2. Lesung
<b>Besoldungsverordnung (BVO) und Anstellungsverordnung Volksschule (AVV)</b> (Kantonsrat)	– BVO: informelle Beilage, keine Beratung, informative Kenntnisnahme – AVV: keine Unterlagen	– BVO und AVV: Beratung der geänderten Bestimmungen; Genehmigung BVO und AVV
<b>Ausführungsvorschriften:</b> - <b>Personalverordnung (PGV)</b> (Regierungsrat) - <b>Reglemente (z.B. REIS, Personal)</b> (Regierungsrat oder VR)	– keine überarbeiteten Unterlagen vorhanden	– PGV und REIS überarbeitet, im Entwurf vorliegend – div. Reglemente SVAR erstellt

## E. Antrag

Der Regierungsrat beantragt Ihnen,

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

Im Namen des Regierungsrates

sign. Matthias Weishaupt

sign. Roger Nobs

Matthias Weishaupt, Landammann

Roger Nobs, Ratschreiber

### Beilagen

Beilage 1.1	Gesetzesentwurf
Beilage 1.2	Synopse
Beilage 1.3	Auswertung Vernehmlassung
Beilage 1.4	Synopse BVO
Beilage 1.5	Erläuterungen zum Entwurf BVO
Beilage 1.6	Zeitplan Teilrevision Personalgesetz
Beilage 1.7	Zeitplan Teilrevision Besoldungsverordnung und Anstellungsverordnung Volksschule
Beilage 1.8	Statistik Vaterschaftsurlaub private und öffentliche Organisationen