



Parlamentarische Kommission PG, 9102 Herisau

---

An die Mitglieder  
des Kantonsrates

Herisau, 22. Februar 2016 / RN

**1100.204  
Teilrevision Personalgesetz 2016; 1. Lesung**

**2. Bericht und Antrag der vorbereitenden parlamentarischen Kommission vom  
22. Februar 2016**

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

**A. Ausgangslage**

**1. Einleitung**

Der Regierungsrat hat an der Sitzung vom 5. Januar 2016 die Teilrevision des Personalgesetzes 2016 zu  
Handen der Sitzung des Kantonsrates vom 21. März 2016 für die 1. Lesung verabschiedet.

**2. Arbeit der Kommission**

Der Kantonsrat hat am 30. November 2015 eine parlamentarische Kommission (PK) zur Vorberatung der Teil-  
revision des Personalgesetzes in folgender Zusammensetzung gewählt:

Brönnimann Markus	Kantonsrat, Herisau, FDP.Die Liberalen / Kommissionspräsident
Alder Urs	Kantonsrat, Teufen, FDP.Die Liberalen
Federer-Fabjan Johanna	Kantonsrätin, Herisau, SP
Frischknecht Claudia	Kantonsrätin, Herisau, CVP/EVP
Fuhrer Michael	Kantonsrat, Herisau, SVP
Landolt Beat	Kantonsrat, Gais, SP
Wirz Alfred	Kantonsrat, Urnäsch, pu
Aktuar:	Rainer Novotny, Kantonale Steuerverwaltung/Rechtsdienst



Die parlamentarische Kommission stützte sich bei der Beratung des Gesetzesentwurfs auf folgende Unterlagen:

- Bericht und Antrag des Regierungsrates an den Kantonsrat vom 5. Januar 2016  
Beilagen zum Bericht und Antrag des Regierungsrates
  - 1.1 Gesetzesentwurf
  - 1.2 Synopse
  - 1.3 Auswertung Vernehmlassung
  - 1.4 Synopse BVO
  - 1.5 Erläuterungen zum Entwurf BVO
  - 1.6 Zeitplan Teilrevision Personalgesetz
  - 1.7 Zeitplan Teilrevision Besoldungsverordnung und Anstellungsverordnung Volksschule
  - 1.8 Statistik Vaterschaftsurlaub private und öffentliche Organisationen
- Unterlagen Präsentation Köbi Frei vom 11.1.2016
- Antworten Stephan Meyer, Leiter Personalamt vom 18.02.2016
- Antworten/Stellungnahme Rechtsdienst Kantonskanzlei vom 18.02.2016

Die parlamentarische Kommission (PK) hat den Gesetzesentwurf zur Teilrevision des Personalgesetzes an insgesamt vier Sitzungen behandelt. Im Einzelnen gliederte sich die Arbeit der Kommission wie folgt:

1. Sitzung	Mo, 11. Januar 2016	Präsentation Finanzdirektor u. Personalamt; Eintretensdebatte
2. Sitzung	Mo, 26. Januar 2016	Detailberatung
3. Sitzung	Di, 9. Februar 2016	Detailberatung
4. Sitzung	Do, 18. Februar 2016	Beratung Bericht und Antrag Verabschiedung Bericht und Antrag im Anschluss per E-Mail

Die parlamentarische Kommission hat anlässlich der ersten PK-Sitzung Regierungsrat Köbi Frei, Finanzdirektor und Stephan Meyer, Leiter Personalamt, Gelegenheit geboten, der PK die Gesetzesrevision vorzustellen und Fragen zu beantworten. An der 2. und 4. Sitzung stand Stephan Meyer für die Beantwortung von Fragen ebenfalls zur Verfügung. Die Kommission bedankt sich für die guten Informationen zur Vorlage und die Darlegungen des breiteren Kontexts zur Problemstellung.

### 3. Vernehmlassungen

Die im Rahmen der Vernehmlassungsfrist eingegangenen Antworten zur Teilrevision des Personalgesetzes standen der PK zur Verfügung. Im Vernehmlassungsverfahren sind zahlreiche Antworten von den Parteien, den Gemeinden, der Ausgleichskasse, Spitalverbund, AR Informatik AG und verschiedenen Verbänden eingegangen. Die Antworten sind sehr breit und teilweise kontrovers ausgefallen. Insbesondere der Vaterschaftsurlaub gab Anlass zu sehr unterschiedlichen Rückmeldungen. Bei der Beratung der Gesetzesvorlage sind einige Überlegungen der Vernehmlassungsteilnehmenden berücksichtigt worden und in die Entscheidungen der PK eingeflossen.



## B. Erwägungen

### 1. Eintreten und grundsätzliche Überlegungen

Die vorberatende parlamentarische Kommission hat festgestellt, dass der Kanton Appenzell Ausserrhoden über ein modernes, zeitgemäss und professionell geführtes Personalmanagement verfügt. Auf dieser Grundlage kann in der kantonalen Verwaltung gut geführt werden. Das Personalgesetz wurde auf den 1.1.2008 eingeführt und hat sich in der Praxis bewährt. Mit der nun vorliegenden Teilrevision wird auf veränderte Gegebenheiten reagiert, wie die Gründung des Spitalverbands als öffentlich-rechtliche Anstalt und der AR Informatik AG (ARI). Gleichzeitig werden Verbesserungen vorgenommen und den Entwicklungen im Personalrecht Rechnung getragen.

Im Bereich des Personalmanagements sind gute Voraussetzungen für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit vorhanden. Das vorliegende Personalgesetz ist modern, tauglich und hindert den Kanton in keiner Weise bei der Rekrutierung, Führung und Entwicklung seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte. Das Personalgesetz bietet gute Voraussetzungen für die Rekrutierung von Fachkräften. Die Personalverantwortlichen des Kantons haben eine gute Balance zwischen der Wahrnehmung der legitimen Arbeitgeberinteressen und den Interessen der Arbeitnehmer. Die Personalverantwortlichen scheuen es auch nicht, wenn im Sinne der Sache gewisse harte Personalentscheide zu fällen und umzusetzen sind. Aufgrund der Aussagen des Personalamts hat die parlamentarische Kommission den Eindruck gewonnen, dass der Umgang dabei fair ist.

Zentrale Punkte bei der vorliegenden Teilrevision sind die Abschaffung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse, die Aufhebung der Bestimmungen zur ordentlichen und vorzeitigen Pensionierung, Anpassungen im Bereich der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die gesetzliche Regelung einer Abgangsentschädigung bzw. Austrittsleistung, Anpassungen bei der Lohnbestimmung sowie die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von 10 Tagen.

Die PK ist der Ansicht, dass die Teilrevision mit den vorgenommenen Änderungen richtig ist. Der Kanton will im Umfeld der Mitbewerber mehr agieren können und weniger reagieren müssen. Es ist angemessen, dass in der heutigen Zeit diese Thematiken angegangen werden.

### 2. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

In der Detailberatung hat sich die parlamentarische Kommission mit den einzelnen Bestimmungen des Personalgesetzes auseinandergesetzt. Dabei hat die PK den Fokus nicht nur auf die zur Änderung vorgeschlagenen Artikel gelegt, sondern das Personalgesetz auch im Gesamtkontext betrachtet.

#### *Art. 1–2*

Keine Anmerkungen.

#### *Art. 3–4*

Diese beiden Bestimmungen regelten das öffentlich-rechtliche und das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zum Kanton. Die parlamentarische Kommission hat es positiv aufgenommen, dass es neu keine privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse mehr geben soll, die ohnehin nur für Einzelpersonen oder einzelne Berufsgruppen vorge-



sehen waren. Die PK begrüsst es, dass inskünftig alle Arbeitsverhältnisse mit dem Kanton öffentlich-rechtlich sind. Das öffentliche Recht bietet heute genügend Spielraum für die adäquate Gestaltung der Arbeitsverhältnisse.

### Art. 5–6

Keine Änderungen.

### Art. 7

Absatz 4 Betriebskommissionen: Die Einsetzung von Personal- oder Betriebskommissionen für die Behandlung interner Angelegenheiten ist zu begrüessen.

Die PK bemängelt aus sprachlicher Sicht die Formulierung „Diese *dienen dem Gespräch* zwischen der Vertretung der Angestellten und der jeweiligen Leitung“, die bereits in der ursprünglichen Fassung enthalten ist. Die PK regt deshalb an, dass dieser Satz auf die 2. Lesung hin neu formuliert wird. Eine materielle Änderung ist dabei nicht beabsichtigt.

### Art. 8–9

keine Anmerkungen.

### Art. 10 *Wahlbefugnisse des Kantonsrats*

In Art. 10 Abs. 1 lit. b ist vorgesehen, dass beim Leiter oder der Leiterin des Parlamentsdienstes die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch das Büro des Kantonsrats ausgeübt werden, welches die Befugnisse ganz oder teilweise an das Präsidium des Kantonsrates oder an den Ratschreiber bzw. die Ratschreiberin delegieren kann.

Die PK vertritt die Ansicht, dass die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch eine Stelle ausgeübt werden sollten, welche über einen längeren Zeitraum konstant bleibt, was beim Ratschreiber der Fall ist. Das Präsidium des Kantonsrates wechselt periodisch, was als nicht optimal erachtet wird. Die PK verzichtet diesbezüglich auf einen Antrag, weil die Ausrichtung des Parlamentsdienstes gemäss Auskunft des Ratschreibers bei der Revision des Kantonsratsgesetzes thematisiert wird.

### Art. 11–20

Keine Anmerkungen.

### Art. 21

In Art. 21 PG geht es um die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die PK erachtet es als richtig, dass dann, wenn ein Arbeitsverhältnis unter Verzicht auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist einvernehmlich per sofort beendet wird, eine Entschädigung erfolgen muss. Diese bewegt sich gemäss Personalamt im Rahmen des Gehalts während der Kündigungsfrist, die zwischen drei und sechs Monaten liegt. Die PK hat untersucht, ob anstelle des Bezugs auf sechs Monatslöhne der Gesetzestext so formuliert würde, dass Bezug auf die ordentliche Kündigungsfrist genommen wird. Aufgrund der Stellungnahme der Kantonskanzlei sieht die PK davon ab, diesbezüglich eine Änderung zu beantragen (vgl. Beilage 2.2).

Die PK erachtet den Begriff „Abgangsentschädigung“ als eher negativ besetzt. Mit der Aufzählung „Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung“ ist im Endeffekt dasselbe gemeint. Aus Sicht der PK würde es genügen, wenn nur ein Begriff verwendet und geregelt wird, dass „die Vereinbarung einer *Austrittsleistung* im



Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich“ ist. Die PK empfiehlt daher auf die 2. Lesung hin, die Aufzählung durch den allgemeinen Begriff „Austrittsleistung“ zu ersetzen. Eine materielle Änderung ist damit nicht beabsichtigt.

### *Art. 22–38*

Keine Anmerkungen.

### *Art. 39*

Die Bestimmung zur Frühpensionierung wird aufgehoben, weil die diesbezüglichen Regelungen jetzt im Pensionskassengesetz bzw. im Pensionskassenreglement geregelt sind. Gemäss Regelungen der Pensionskasse ist die Frühpensionierung ab Alter 58 möglich, mit entsprechender Rentenkürzung gemäss Tabelle zu den Umwandlungssätzen.

Die PK stellt fest, dass es im Falle der Frühpensionierung keine Überbrückungsrente bis zum Erhalt der AHV-Rente gibt. Andere Arbeitgeber unterstützen die Angestellten mit einer Übergangsrente oder Einzahlungen in die Pensionskasse durch den Arbeitgeber, während dem die Frühpensionierung beim Kanton vollständig zu Lasten der Angestellten geht und jegliche Unterstützung fehlt, was zu Härtefällen führen kann.

Da gemäss der Information an der ersten PK-Sitzung die Pensionierungslösungen jetzt nur noch in der Pensionskasse geregelt sind, ist gegen die Streichung von Art. 39 PG nichts einzuwenden. Die PK sieht den Kanton aber im Wettbewerbsnachteil gegenüber Arbeitgebern, welche flexible Modelle finanziell unterstützen. Der Regierung fehlt ein Instrument, um Teil- oder Frühpensionierungen zu erleichtern, ohne dass alles zu Lasten der Angestellten geht. Die PK hat sich Gedanken darüber gemacht, dass es im Sinne eines zeitgemässen Arbeitgebers wäre, diesbezüglich Hand zu bieten und mittelfristig eine Lösung für Fälle anzubieten, wo auf eine Teilpensionierung aus rein finanziellen Gründen verzichtet wird.

### *Art. 40–42*

Keine Anmerkungen.

### *Art. 44*

Bei der Einführung von Absatz 1<sup>bis</sup> wird BGE 132 III 172 („Orange“-Urteil) umgesetzt. Folglich handelt es sich um die Umsetzung der Rechtsprechung.

### *Art. 45–46*

Keine Anmerkungen.

### *Art. 47*

In Absatz 4 ist vorgesehen, dass das Dienstaltersgeschenk nur in ungekündigter Stellung ausgerichtet wird, was jeweils damit begründet wird, dass das Dienstaltersgeschenk für die Treue ausgerichtet werde, die mit der Kündigung nicht mehr gegeben sei. Dies wird als stossend empfunden, weil diese Betrachtungsweise in die Zukunft gerichtet ist. Grundsätzlich wird das Dienstaltersgeschenk als Anerkennung für die geleistete Arbeit in den vergangenen 10 Jahren ausgerichtet. Ein Stellenwechsel ist legitim und lässt sich nicht immer so steuern, dass erst nach Erhalt des Dienstaltersgeschenks gekündigt werden kann. Diejenigen Personen, bei denen die Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks in die Kündigungsfrist fällt, sind gegenüber denjenigen benachteiligt, die kurz nach Erhalt des Dienstaltersgeschenks in Rente gehen. Das Arbeitsverhältnis endet auch in diesem Fall.



Wenn der Bezug des Dienstaltersgeschenks in Form von Ferien aus betrieblichen Gründen während der Kündigungsfrist nicht möglich ist, soll es ausbezahlt werden. Es ist nicht die Meinung, dass das Dienstaltersgeschenk pro rata temporis geleistet werden soll. Vgl. auch Beilage 2.2.

Die parlamentarische Kommission beantragt im Ergebnis die Streichung von Art. 47 Abs. 4 PG.

### *Art. 48*

Siehe Anmerkungen zu Art. 39.

### *Art. 49–51*

Keine Anmerkungen.

### *Art. 52*

Die PK befürwortet die Einführung von Absatz 4. Die Klammerbemerkung „Brückenbildung“ wird als überflüssig erachtet, weil der Zusammenhang mit der Feiertagsregelung klar genug formuliert ist. Die PK regt deshalb die Streichung des Klammereinschubs „Brückenbildung“ auf die 2. Lesung hin an. Auf einen Änderungsantrag verzichtet die PK.

### *Art. 53–54*

Keine Anmerkungen.

### *Art. 54a Vaterschaftsurlaub*

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs ist im Grundsatz unbestritten. In Bezug auf die Rollenteilung zwischen Vater und Mutter findet seit einigen Jahren ein gesellschaftlicher Wandel statt. Die Vereinbarung von Beruf und Familie sowie die geteilte Verantwortung im Bereich der Elternschaft entsprechen einem Bedürfnis einer modernen Gesellschaft. Verschiedene Firmen und zahlreiche Kantone und Städte haben in den letzten Jahren einen Vaterschaftsurlaub eingeführt (vgl. Bericht und Antrag des Regierungsrats, Beilage 1.8). Einer der Faktoren, die zu familienfreundlichen Anstellungsbedingungen eines fortschrittlichen Arbeitgebers beitragen, ist der Vaterschaftsurlaub. Die PK erachtet es in ihren Überlegungen deshalb als zeitgemäss, dass ein Vaterschaftsurlaub eingeführt werden soll.

Die Diskussion über die Anzahl Tage Vaterschaftsurlaub verlief kontrovers. Mit 10 Tagen Vaterschaftsurlaub halten sich die Kosten in einem überschaubaren, niedrigen Rahmen. Die im Bericht und Antrag des Regierungsrats aufgeführten theoretischen Kosten von Fr. 56'000 pro Jahr für 10 Tage Vaterschaftsurlaub sind vernachlässigbar klein, sodass die Kosten kein Argument für eine Kürzung der Anzahl Tage sind. Auf der anderen Seite bestehen gemäss den Vernehmlassungsantworten diffuse Bedenken, dass die kleineren KMUs diesen Schritt nicht nachvollziehen können, weil sie sich die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs nicht leisten könnten.

Die kontroverse Diskussion innerhalb der parlamentarischen Kommission zeigte sich im Stimmenverhältnis zur Anzahl Tage des Vaterschaftsurlaubs. Für die PK ist es unbestritten, dass es einen Vaterschaftsurlaub braucht. Bei der Anzahl Tage reichten die Voten in der PK von 5 über 10 bis 15 Tage. Eine eindeutige Präferenz kam dabei nicht zustande. Aus diesem Grund verzichtet die PK auf einen Gegenantrag zu den vorgeschlagenen 10 Tagen Vaterschaftsurlaub.



Da eine Anpassung auf Gesetzesebene relativ starren, politischen Mechanismen unterliegt, wünscht die PK, die Anzahl der Tage vom Gesetz losgelöst auf Verordnungsebene zu regeln (Beilage 2.2.). Damit könnten zukünftige Entwicklungen leichter nachvollzogen werden. Aus diesem Grund stellt die PK den Antrag, dass der Grundsatz des Vaterschaftsurlaubs wie vorgesehen in Art. 54a PG geregelt werden soll. Die Regelung der Anzahl Tage soll eine Stufe tiefer in der Besoldungsverordnung (BVO) geregelt werden. Dies erhöht die Flexibilität bei zukünftigen Anpassungen (z.B. kein Referendum) und gewährleistet trotzdem die Handlungsfreiheit des Kantons als Arbeitgeber. Gleichzeitig behält der Kantonsrat mit der Regelung in der BVO die Kompetenz die Anzahl Tage festzulegen.

Die PK stellt den Antrag, dass Art. 54a PG wie folgt zu formulieren ist:

„<sup>1</sup> Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen. Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.“

*Art. 55–64*

Keine Anmerkungen.

*Art. 64a Gesundheits- und Case Management*

Die Einführung eines Gesundheits- und Case Managements entspricht einer zeitgemässen Personalführung. Gute Bedingungen am Arbeitsplatz in gesundheitlicher Hinsicht fördern die Motivation, was wiederum weniger Ausfalltage zur Folge hat. Die Erfahrungen in vergleichbaren Betrieben zeigen zudem, dass diese Massnahme kostenneutral ist. Langfristig kann sie sogar zu einer Kostensenkung führen.

Die Einführung des Gesundheits- und Case Managements erachtet die PK als sinnvoll und gut. Die parlamentarische Kommission befürwortet die Einführung und geht davon aus, dass der Persönlichkeitsschutz gewährleistet ist.

*Art. 65*

Es handelt sich um eine marginale Änderung, indem für öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten nicht mehr die Bewilligung des Regierungsrats, sondern die der Anstellungsbehörde notwendig ist, dort wo die Bewilligung erforderlich ist.

*Art. 66–67*

Keine Anmerkungen.

*Art. 68*

Die PK erachtet es als wichtig, dass eine gesetzliche Grundlage in Bezug auf den Schutz der besonders schützenswerten Personaldaten vorhanden ist.

*Art. 69*

Keine Anmerkungen.



### Art. 70

Das interne Konfliktlösungsverfahren wird als sinnvoll erachtet. Es ist anzustreben, dass bei Konflikten zuerst eine Einigungslösung angestrebt wird, bevor der Rechtsweg bestritten wird.

Zur Titelüberschrift von Art. 70 PG „öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis“ hat die PK abklären lassen, ob die Überschrift aufgrund der Abschaffung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse und der Streichung des nachfolgenden Art. 71 PG noch sinnvoll ist. Gemäss Antwort der Kantonskanzlei kann auf die Überschrift verzichtet werden (vgl. Beilage 2.2).

### Art 71–75

Keine Anmerkungen.

### *Fremdänderung des SVARG; Art. 12 Abs.1 lit. f*

Die PK ist mit dem Genehmigungsvorbehalt für die Ausführungsvorschriften zum PG und zur BVO einverstanden. Diese Kompetenzordnung gibt dem Spitalverbund die nötige Handlungsfreiheit und respektiert dessen Autonomie, berücksichtigt aber den Umstand, dass der Spitalverbund weiterhin ein Unternehmen der öffentlichen Hand ist.

## **3. Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Detailberatung**

Die PK beantragt einstimmig das Eintreten auf die Vorlage.

Betreffend Art. 7, 21 und 52 PG empfiehlt die PK die vorstehend unter Ziffer 2 Detailberatung erläuterten Neuformulierungen auf die 2. Lesung hin. Da es sich um keine materiellen Änderungen handelt, wird auf einen Antrag zu Handen der 1. Lesung verzichtet.

Die PK beantragt gemäss Synopse (Beilage 2.1) die Streichung von Art. 47 Abs. 4 PG (Dienstaltersgeschenke für Angestellte in ungekündigter Stellung), da das Dienstaltersgeschenk auch dann ausgerichtet werden soll, wenn das Erreichen des Dienstalters in die Kündigungsfrist fällt.

Betreffend Vaterschaftsurlaub beantragt die PK folgende Formulierung von Art. 54a PG (Beilage 2.1):

„<sup>1</sup> Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen. Die Besoldungsverordnung (bGS 142.211) regelt das Nähere.“

## **C. Auswirkungen**

### **1. Finanziell**

Die finanziellen Auswirkungen hat der Regierungsrat in seinem Bericht und Antrag zu Handen der 1. Lesung erläutert. Aus der Umsetzung der personalrechtlichen Bestimmungen sind keine budgetrelevanten Mehrkosten zu erwarten. Die Abgangsentschädigung bzw. Austrittsleistung führt gemäss Regierungsrat zu keinen Mehr-



kosten gegenüber der gängigen Praxis. Die Umsetzung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung in Art. 44 Abs. 1<sup>bis</sup> PG führt zu Mehrkosten, die noch nicht beziffert wurden.

Der Vaterschaftsurlaub im Rahmen von 10 Tagen führt zu geringen theoretischen Ausfallkosten, die 0.07 Prozent des Personalaufwands entsprechen. Die Absenzen sind gut planbar und in den Organisationseinheiten analog zu Ferien, Militärdienst und anderen Abwesenheiten zu tragen, weshalb sie finanziell nicht ins Gewicht fallen. Bei den Schulen könnten sich aufgrund von Stellvertretungen Zusatzkosten ergeben. Beim Rechtsschutz sind gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrates keine nennenswerten Kosten zu erwarten, da dank interner Bestrebungen in den vergangenen Jahren keine externen Stellen zur Konfliktlösung beigezogen werden mussten.

Eine unbekannt Grösse ist das Case- und Gesundheitsmanagement, dessen Kosten noch nicht beziffert werden können. Die parlamentarische Kommission nimmt zur Kenntnis, dass die Mehrkosten durch die ebenfalls schwer kalkulierbare Reduktion von unfall- und gesundheitsbedingten Ausfallkosten kompensiert werden können. Die Erfahrung aus vergleichbaren Betrieben zeigt aber, dass sich Kosten und Einsparungen in etwa die Waage halten.

### **2. Personell**

Für das betriebliche Gesundheitsmanagement ist eine Fachstelle vorgesehen, die gemischt finanziert werden soll (Kantonale Verwaltung und selbständige Anstalten). Da dies erst in der Planungsphase ist, liegen noch keine näheren Angaben dazu vor. Gemäss Darlegung des Personalamts ist damit zu rechnen, dass diese Investition durch Einsparungen bei den Prämien und Absenzenkosten mittelfristig kompensiert werden kann (siehe vorstehend Ziff. 1 „Finanzielle Auswirkungen“).

### **3. Organisatorisch**

Zu den organisatorischen Auswirkungen verweist die vorberatende parlamentarische Kommission auf die Erläuterungen im Bericht und Antrag des Regierungsrats.

### **4. Wettbewerbsposition des Kantons als Arbeitgeber**

Die PK kommt zum Schluss, dass das vorliegende PG die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber stärkt. Den Anstellungsbehörden werden ausreichend und gute Instrumente in die Hand gegeben, um auf dem Arbeitsmarkt die richtigen Mitarbeitenden finden zu können und diese dann auch halten und entwickeln zu können.



**D. Antrag**

Die vorbereitende parlamentarische Kommission beantragt Ihnen,

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

Im Namen der vorbereitenden parlamentarischen Kommission

Markus Brönnimann, Präsident

Beilagen

Beilage 2.1

Synopse

Beilage 2.2

Stellungnahme RD KK vom 18.02.2016