

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern** **Le Grand Conseil
du canton de Berne**

Donnerstag (Nachmittag), 6. Juni 2013

Finanzdirektion**89 2013.0253 Interpellation 053-2013 Fuchs (Bern, SVP)
Abgangszahlungen, Überstunden, Ferienguthaben, Outplacement usw.: Wie hält es der rot-
grüne Berner Regierungsrat mit der Abzockerei?**

Vorstoss-Nr:	053-2013
Vorstossart:	Interpellation
Eingereicht am:	27.02.2013
Eingereicht von:	Fuchs (Bern, SVP) (Sprecher/ -in)
Weitere Unterschriften:	0
Dringlichkeit:	Ja 21.03.2013
Datum Beantwortung:	08.05.2013
RRB-Nr:	585/2013
Direktion:	FIN

**Abgangszahlungen, Überstunden, Ferienguthaben, Outplacement usw.: Wie hält es
der rot-grüne Berner Regierungsrat mit der Abzockerei?**

Gegen jegliche Abzockerei in der Wirtschaft sollen griffige Massnahmen zum Zuge kommen und das gesunde Verhältnis von Arbeitsleistung und Lohn wieder hergestellt werden. Angesichts der jüngsten Schlagzeilen zur UPD stellen sich daher einige Fragen zum Verhalten des Regierungsrates als «Verwaltungsrat» des Kantons.

Ich bitte daher den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat seinen Umgang mit dem obersten Kader? Ist er der Auffassung, er behandle alle Kader gleich und entlöhne diese nach Leistung?
2. Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass der Lohn der Leistung entspricht? Führt er selber Mitarbeitergespräche mit den obersten Kadern durch?
3. Wie ist die Entwicklung der Zeitguthaben pro Direktion seit dem 31.12.2008? Wie viele Mitarbeiter hatten per 31.12.2012 ein Zeitguthaben von mehr als 300 Stunden? Wie sind die weiteren Schritte zum Abbau dieser Zeitguthaben?
4. Das Obligationenrecht (OR) schreibt vor, dass Ferien in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen sind und wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend bezogen werden müssen (Art. 329c Abs. 1 OR), damit auch ein Erholungseffekt vorhanden ist. Zudem dürfen Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR). Wie ist die Entwicklung der Ferienguthaben pro Direktion seit dem 31.12.2008? Wie viele Mitarbeiter hatten per 31.12.2012 ein Ferienguthaben von mehr als 20 Tagen? Wie sind die weiteren Schritte zum Abbau dieser Ferienguthaben?
5. Die OAK hielt 2010 fest: «Die nachträgliche Genehmigung von Zeitguthaben erachten wir als sehr problematisch. Es seien Mechanismen zu schaffen, dass Vorgesetzte eingreifen müssten, wenn die Richtarbeitszeit überschritten werde.» In welchem Umfang wurden im Fall Mader seit deren Amtsantritt am 1.3.2011 Überstunden geleistet und wer hat diese Überzeit bewilligt und warum?
6. Ist der Regierungsrat der Auffassung, dass es richtig war, alt Regierungsratsstatthalterin Regula Mader mit der Direktion der UPD zu betrauen oder erachtet er es rückwirkend

- als Fehlentscheid?
7. Erachtet der Regierungsrat die von der UPD-Direktorin in der Zeit vom 1.3.2011 bis 5.11.2012 (Termin der Krankschreibung) erbrachte Leistung als gut?
 8. Ist der Regierungsrat der Überzeugung, dass es notwendig ist, auch gut ausgebildeten Mitarbeitern die berufliche Neuorientierung zu finanzieren? Falls ja, welche Voraussetzungen müssen dazu gegeben sein und wo liegen die maximalen finanziellen Zuwendungen für eine berufliche Neuorientierung?
 9. Wie kommt es, dass der Regierungsrat trotz Öffentlichkeitsprinzip Vereinbarungen mit Mitarbeitenden trifft, die der Geheimhaltung unterliegen?
 10. Hat der Regierungsrat Verständnis dafür, dass die Bevölkerung den Eindruck erhält, die Berner Steuerzahlenden würden abgezockt, wenn der Regierungsrat ausscheidende Mitarbeiter grosszügig entschädigt, die aus früheren Tätigkeiten bereits Entschädigungen in sechsstelliger Höhe bezogen hatten und nur wenige Monate eine wirkliche Arbeitsleistung erbracht haben?
 11. Handelt es sich bei den vereinbarten Modalitäten im Fall Mader um Gefälligkeiten unter SP-Parteikollegen oder um Abfindungen im Wissen, dass die Schuld des Debakels eigentlich beim zuständigen Regierungsrat Dr. Philippe Perrenoud bzw. beim Gesamtregierungsrat liegt?
 12. Welche Massnahmen trifft der Regierungsrat, um ähnliche Fälle in Zukunft verhindern zu können und um mit Steuergeldern sparsam und effizient umzugehen?

Antwort des Regierungsrats

Vorbemerkungen

Das Kantonspersonal, auch das oberste Kader, ist gesetzlich verpflichtet, seine Arbeitszeit vollständig zu erfassen. Insbesondere das oberste Kader leistet regelmässig Mehrarbeit, welche über das Normalpensum von 42 Stunden pro Woche hinausgeht. Es dürfte jedermann einleuchten, dass ein Polizeikommandant, ein Generalsekretär einer Direktion oder eine Vorsteherin / ein Vorsteher eines grossen Amtes ihre bzw. seine Aufgaben oft nicht in der Normalarbeitszeit erfüllen kann. Im öffentlichen Dienst sind - ebenso wie in der Privatwirtschaft - in einer verantwortungsvollen Leitungsfunktion 9- bis 12-Studentage und auch Wochenendarbeit nicht aussergewöhnlich, sondern regelmässig zu leisten. Von den politischen Vorgesetzten des obersten Kaderns, den Regierungsmitgliedern, wird diese Mehrarbeit auch erwartet. Die vollständige Erfassung der Arbeitszeit und der damit verbundenen Mehrarbeit führt gemäss dem bestehenden kantonalen Anstellungsrecht zum Aufbau von Zeitguthaben. Können diese nicht durch Freizeit kompensiert werden, müssen sie spätestens bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses finanziell abgegolten werden.

Im Falle von Trennungen von Kantonsangestellten, bei denen sich ein Verschulden nicht hinreichend nachweisen lässt, werden gestützt auf das geltende Recht bisweilen Austrittsvereinbarungen abgeschlossen. Der Grosse Rat hat dieses Instrument im Personalgesetz (Art. 27a) ausdrücklich vorgesehen, damit einerseits grosse Kosten für juristische Auseinandersetzungen im Falle von einseitig verfügten Kündigungen durch den Arbeitgeber vermieden werden können und andererseits den Betroffenen in ausgewählten Fällen mit etwas verlängerten Kündigungsfristen und Beiträgen an die berufliche Neuorientierung ein beruflicher Neustart ermöglicht werden kann.

Wenn gemäss den geltenden Vorschriften bei einem Austritt aus dem Kantonsdienst bestehende Zeitguthaben korrekterweise vergütet werden oder wenn anstelle eines langwierigen Kündigungsverfahrens eine einvernehmliche Regelung mit Austrittsvereinbarung abgeschlossen wird, sind nicht die betreffenden Mitarbeitenden für diese Regelungen verantwortlich, sondern der Arbeitgeber Kanton Bern. Der Regierungsrat als oberstes Verwaltungsorgan überprüft diese rechtlichen Regelungen regelmässig und nimmt, wo ihm dies nötig erscheint, Veränderungen vor. So hat er erkannte Schwachstellen bei den Anstellungsregelungen z. B. vor kurzem dahingehend behoben, dass die bisherige Regelung der Arbeitszeitbewirtschaftung im Rahmen einer umfassenden Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2013 überarbeitet wurde. Mit geänderten Bestimmungen soll der Bildung übermässiger Zeitguthaben entgegen gewirkt werden. Eine Limitierung des Umfangs und eine beschränkte Speisung des sog. Langzeitkontos oder der zwingend

vorgeschriebene Mindestbezug von Ferientagen sind Massnahmen, die in Zukunft klare Wirkung zeigen werden. Bisherige hohe Zeitguthaben müssen innert einer Übergangsfrist abgebaut werden. Ebenso wurden einschränkende Regelungen für die Ausgestaltung von Austrittsvereinbarungen erlassen (Begrenzung der Kündigungsfrist auf ein Jahr, Limitierung der Beiträge bei der beruflichen Neuorientierung, Reduktion der maximalen Abgangsschädigung von 18 auf 13 Monatsgehälter). Dieses Massnahmenpaket hat der Regierungsrat u.a. gestützt auf entsprechende Empfehlungen der Oberaufsichtskommission beschlossen; mit ihr führte er bezüglich dieser Verbesserungen während rund zwei Jahren einen intensiven Dialog. Die wichtigsten Neuerungen hat der Regierungsrat in einer Medienmitteilung vom 19. Oktober 2012 auch zuhause der Öffentlichkeit kommuniziert.

Offen ist nach wie vor, ob für das zeitlich am stärksten belastete Kader mittelfristig die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden soll. Eine entsprechende Vorlage hat der Regierungsrat im Januar 2012 zurückgezogen. Sobald die grossen personalpolitischen Geschäfte Pensionskassengesetz und LAG-/PG-Revision, die im Moment vom Parlament beraten werden, geregelt sind, wird der Regierungsrat die Frage der Vertrauensarbeitszeit beim Kader erneut aufgreifen.

Mit diesen Vorbemerkungen ist bereits eine Reihe der zahlreichen Fragen der Interpellation weitgehend oder teilweise beantwortet; darauf wird deshalb in den folgenden Antworten nicht mehr oder nur noch mit Ergänzungen eingegangen.

Frage 1

Das oberste Kader der Kantonsverwaltung besteht aus den Generalsekretär/innen und deren Stellvertreter/innen, den Vorsteher/innen von Ämtern und gleichgestellten Organisationseinheiten (wie z.B. die kantonalen Kliniken), den Mitgliedern der obersten Justizbehörden (Obergericht, Verwaltungsgericht, Präsidium Steuerrekurskommission, Leitung Generalstaatsanwaltschaft) und einzelnen Angehörigen der obersten Leitungsorgane der Hochschulen (Rektor/innen, Verwaltungsdirektor Universität). Es sind dies etwas über 100 Personen oder rund 0.5% des gesamten Kantonspersonals. Mit Ausnahme der Hochschulen gelten für das oberste Kader der Kantonsverwaltung dieselben Anstellungsbedingungen. Wie das übrige Kantonspersonal wird das oberste Kader gemäss dem geltenden Lohnsystem BEREBE entlohnt. BEREBE ist ein Leistungslohnsystem. Massgebend für den Lohnaufstieg ist deshalb auch beim obersten Kader die jährliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durch die Vorgesetzten. Leider ist auch das oberste Kader von der ungenügenden Lohnentwicklung der letzten Jahre beim Kantonspersonal und bei den Lehrkräften betroffen und es weist trotz durchwegs guten bis ausgezeichneten Leistungen einen teilweise markanten Lohnrückstand auf das Konkurrenzumfeld auf.

Frage 2

Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung für das oberste Kader wird durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n vorgenommen, soweit eine solche erfolgt (was z. B. für die obersten Leitungsorgane der Justizbehörden und der Hochschulen nicht der Fall ist). Es liegt somit in der Verantwortung der einzelnen Regierungsmitglieder als Direktionsvorstehende, die Leistung ihrer Generalsekretäre und Amtsvorstehenden jährlich zu beurteilen. Nur sie verfügen über die nötige Sachnähe und regelmässige Kontakte im Führungsalltag, um die ihnen direkt unterstellten Kadermitarbeitenden beurteilen zu können. Der Regierungsrat als Kollegialbehörde und als politisches Organ wäre dazu weder geeignet noch in der Lage.

Wie beim übrigen Kantonspersonal, mit welchem ein Mitarbeitendengespräch geführt wird, erfolgen leistungsrelevante Lohnerhöhungen auch beim obersten Kader gestützt auf die erfolgte Beurteilung sowie unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Mittel. Bei sämtlichen Qualifikationsstufen besteht kein Rechtsanspruch auf eine Lohnerhöhung.

Fragen 3 und 4

Über die Entwicklung und den Bestand der Zeitguthaben des Kantonspersonals und insbesondere des Kadern hat die Oberaufsichtskommission den Grossen Rat in ihrem ausführlichen Bericht vom 2. November 2010 informiert. Dieser Bericht beruhte auf umfangreichem Datenmaterial, welches innerhalb der Verwaltung in den Jahren 2009/2010 mit sehr grossem Aufwand erhoben und bereit gestellt werden musste.

Seit der politischen Diskussion und Würdigung dieser Thematik in der Januar-Session 2011 hat sich die Situation nicht grundlegend verändert. Allerdings haben sich die Zeitguthaben in der Zwischenzeit erneut etwas erhöht und betragen per Ende 2012 im Durchschnitt insgesamt knapp 21 Tage (bzw. rund 175 Stunden) pro Vollzeitstelle; davon entfallen durchschnittlich 3.5 Tage auf Jahresarbeitszeit-(JAZ)-Guthaben, 5.6 Tage auf nicht bezogene Ferienguthaben und 11.8 Tage auf Guthaben auf dem Langzeitkonto.

Der Regierungsrat sieht aus folgenden Gründen davon ab, diese Entwicklung hier im Einzelnen darzustellen: Einerseits wären eigens hierfür umfangreiche Erhebungen von Daten erforderlich, welche in der erwarteten Detaillierung nicht zentral beim Personalamt verfügbar sind. Diesen Aufwand nach wenigen Jahren erneut zu betreiben, wäre nach Ansicht des Regierungsrats aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht vertretbar. Zudem sind aus seiner Sicht ohnehin weniger statistische Daten der Vergangenheit von Bedeutung, sondern vielmehr die aus der festgestellten Entwicklung gewonnenen Erkenntnisse und die daraus abgeleiteten Massnahmen. Wie bereits erwähnt, wurden im Rahmen einer Revision der Personalverordnung auf den 1. Januar 2013 Massnahmen zur Limitierung und zum Abbau der Zeitguthaben ergriffen. Mit Blick in die Zukunft ist dabei die Vorschrift von Bedeutung, dass bestehende Zeitguthaben auf den Langzeitkonten, welche 125 Tage übersteigen, während einer Übergangsfrist von drei Jahren mittels zeitlicher Kompensation oder finanzieller Abgeltung (zu Lasten der eigens hierfür bereits früher gebildeten Rückstellungen) abgebaut werden müssen. Zudem müssen nunmehr pro Kalenderjahr zwingend mindestens 20 freie Tage bezogen werden, davon mindestens 10 Tage zulasten des Ferienguthabens. Werden diese Vorgaben nicht eingehalten, verfallen die zu wenig bezogenen Tage am Ende des Jahres entschädigungslos.

Frage 5

Die wöchentliche Sollarbeitszeit für das gesamte Kantonspersonal beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche. Die Mehrheit der Kantonsangestellten arbeitet heute im Jahresarbeitszeit-Modell (JAZ). In diesem Modell darf Ende Jahr der Saldo grundsätzlich nicht mehr als 100 Plusstunden betragen, wobei diese Grenze aus betrieblichen Gründen von den Vorgesetzten ausgedehnt oder eingeschränkt werden kann. Über der festgelegten Grenze liegende Zeitsaldi verfallen am Ende des Kalenderjahres entschädigungslos, wenn sie nicht schriftlich bewilligt werden.

Diese geltende personalrechtliche Regelung wurde auch im Fall von Frau Regula Mader angewendet und sowohl per 31. Dezember 2011 als auch per 31. Dezember 2012 wurde die von ihr effektiv geleistete Mehrarbeit auf jeweils 100 Stunden gekürzt. Es wurde ihr somit keine Überzeit bewilligt. Wie bereits früher kommuniziert, werden Frau Mader gemäss der mit ihr abgeschlossenen Austrittsvereinbarung die per 31. Dezember 2012 offenen Ferien- und Zeitguthaben im Umfang von insgesamt 59 Arbeitstagen ausbezahlt. Davon entfallen 100 Stunden (d.h. rund 12 Tage) auf den bereits erwähnten JAZ-Saldo und rund 47 Tage auf Ferienguthaben, welche in den Jahren 2011 und 2012 nicht bezogen wurden.

Frage 6

Der Regierungsrat hat Frau Regula Mader auf den 1. März 2011 zur Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD) ernannt. Dieser Ernennung ging ein umfassendes, professionell durchgeführtes Selektionsverfahren voraus, das durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion geführt wurde. Frau Mader hat sich gemäss den dem Regierungsrat vorgelegten Unterlagen im Selektionsverfahren aufgrund objektiver, auch durch ein Assessment einer externen dafür spezialisierten Firma bestätigter Fakten durchgesetzt. Ihr damaliger Leistungsausweis und ihr berufliches und persönliches Profil bildeten die Grundlage für die berechnete Annahme, sie werde ihre anspruchsvolle neue Aufgabe erfolgreich anpacken und erfüllen.

Frau Mader kannte die UPD bereits vor ihrem Eintritt sehr gut und war auch vertraut mit den einschlägigen Gremien und Entscheidungsinstanzen. Als Regierungsstatthalterin war sie in verschiedenen Arbeitsgruppen tätig, die sich mit der Psychiatrieentwicklung des Kantons Bern auseinandersetzen (so in der Dialoggruppe Psychiatrieplanung, in der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Konzepts für die forensisch-psychiatrische Station, in der Projektgruppe zur Umsetzung der Motion Fritschy betreffend Privatisierung der psy-

chiatrischen Institutionen im Kanton Bern, in der Arbeitsgruppe Schnittstellen Psychiatrie, Strafvollzug und FFE etc.). Ab dem Jahr 2006 bis zu ihrem Rücktritt als Regierungsstatthalterin war sie die erste Präsidentin der Kommission Psychiatrie des Kantons Bern. Als Regierungsstatthalterin im grössten Amtsbezirk des Kantons Bern war Frau Mader täglich mit dem Thema Psychiatrie konfrontiert. Sie war Zuweiserin in die psychiatrischen Kliniken des Kantons Bern und war als Referentin und Ausbilderin im Bereich FFE in den psychiatrischen Kliniken, bei Hausärzten etc. tätig. Frau Mader war immer wieder mit schwierigen und anspruchsvollen Fällen im Bereich der Psychiatrie und im Schnittstellenbereich Psychiatrie, FFE und Strafvollzug konfrontiert.

Nach Auffassung des Regierungsrates war Frau Regula Mader auf Grund ihrer Persönlichkeit, ihrer nachweislich erfolgreichen Führungspraxis sowie ihrer umfassenden Kenntnisse in der Psychiatrie bestens ausgewiesen, um die sehr anspruchsvolle und komplexe Führungsaufgabe als Vorsitzende der Geschäftsleitung der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD) zu übernehmen.

Frage 7

Der Regierungsrat beurteilt die Leistungen von Mitarbeitenden aus Gründen des Persönlichkeits- und des Datenschutzes nicht öffentlich.

Frage 8

Wer längere Zeit in einer öffentlichen Verwaltung arbeitet, spezialisiert sich häufig auf das damit verbundene Arbeitsumfeld, die Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung und der politischen Rahmenbedingungen, die mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben verbunden sind. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte und Fachspezialisten, kaum jedoch für handwerkliche oder technische Berufe. Ein Jurist, der beispielsweise lange Zeit als Amtsvorsteher in der Kantonsverwaltung arbeitet, kann nicht ohne weiteres und ohne entsprechende längere Einarbeitung in die Anwaltstätigkeit wechseln. Der Wechsel solcher Mitarbeitender, die durch ihre langjährige Tätigkeit im Kantonsdienst eine starke Spezialisierung ihres beruflichen Profils in Kauf genommen haben, in ein anderes berufliches Umfeld erfordert somit eine sorgfältige Auseinandersetzung mit möglichen Optionen und danach auch eine entsprechende Vorbereitungs- und Realisierungsphase.

Der Kanton Bern legt Wert darauf, ein fairer Arbeitgeber zu sein. In Fällen nicht „freiwilliger“ Trennungen bedeutet dies, eine für alle Beteiligten gute Lösung zu finden und dabei die berufliche Neuorientierung der Betroffenen in angemessener Weise zu unterstützen. Damit können möglicherweise auch hohe Kosten einer andernfalls zu befürchtenden juristischen Auseinandersetzung vermieden werden. Das Personalgesetz sieht diese Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung in Art. 27a Abs. 2 vor, legt aber keinen Höchstbetrag fest. Der bisherigen Praxis entsprechend hat der Regierungsrat in der per 1. Januar 2013 teilrevidierten Personalverordnung nun ein Limit von maximal zwei Monatsgehältern festgelegt; vergütet werden nur nachgewiesene effektive Kosten der externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung, also der Aufwand eines Unternehmens, welches eine Person bei der Stellensuche professionell unterstützt.

Frage 9

Individuelle Daten zu einem Anstellungsverhältnis wie z. B. das individuelle Gehalt, aber auch die Festlegungen in einer Austrittsvereinbarung, sind grundsätzlich nicht öffentlich, da in der Regel das private Interesse an der Geheimhaltung überwiegt. Vorbehalten bleiben die Einsichtsrechte von Aufsichtsorganen, z. B. der Oberaufsichtskommission oder der kantonalen Finanzkontrolle.

Es kann allerdings Konstellationen geben, in denen das individuelle Interesse am Persönlichkeits- und Datenschutz hinter das öffentliche Interesse an einer Offenlegung individueller Daten und Abmachungen zurücktreten muss. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn beispielsweise aufgrund der damit verbundenen medialen Aufmerksamkeit ein grosses Interesse der Öffentlichkeit an den Einzelheiten der Auflösung eines Anstellungsverhältnisses und der damit verbundenen Modalitäten besteht und wenn es zusätzlich darum geht, Gerüchte, Missverständnisse, Unwahrheiten etc. zu vermeiden oder zu beheben. In einem solchen Fall ist die Vertraulichkeitserklärung in einer Austrittsvereinbarung wirkungslos. Diesen Rahmenbedingungen ist bei der Formulierung einer Austrittsvereinbarung Rechnung zu tragen.

Fragen 10 und 11

Der Regierungsrat kann nachvollziehen, dass Situationen der angesprochenen Art in der Öffentlichkeit Verunsicherung oder gar Unmut hinsichtlich der Verwendung von Steuergeldern auslösen können; dies gilt insbesondere für Fälle, in welchen Informationen falsch, lückenhaft oder nicht zeitgerecht in die Öffentlichkeit gelangen.

Im Falle von Frau Regula Mader wurden in der Austrittsvereinbarung die finanzielle Abgeltung der bereits in der Antwort auf Frage 5 dargelegten Zeitguthaben sowie ein Beitrag an die berufliche Neuorientierung geregelt. Diese Vereinbarung, einschliesslich der Festlegung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, wurde von der kantonalen Finanzkontrolle im März 2013 auf ihre Rechtskonformität geprüft. Sie ist zum Schluss gekommen, dass mit dieser Vereinbarung gesamthaft betrachtet eine in personeller, finanzieller und unternehmerischer Hinsicht sinnvolle und vertretbare Lösung gefunden wurde. Die Beurteilung der kantonalen Finanzkontrolle wurde im vergangenen März öffentlich kommuniziert.

Dieser Austritt ist für den Regierungsrat somit administrativ und auch politisch abgeschlossen.

Frage 12

In den bisherigen Ausführungen wurde bereits dargelegt, dass und mit welchen Massnahmen der Regierungsrat die Regelungen betreffend Arbeitszeitbewirtschaftung und Austrittsvereinbarungen per 1. Januar 2013 angepasst hat.

Muss ein Arbeitsverhältnis mit Abschluss einer Austrittsvereinbarung aufgelöst werden, war und ist es für den Regierungsrat eine wichtige Zielsetzung, menschlich faire Lösungen zu finden und dabei gleichzeitig finanzielle Mittel möglichst sparsam einzusetzen. Im Fall von Frau Regula Mader ist dies gelungen, hat die Finanzkontrolle doch bestätigt, dass die getroffene Austrittsvereinbarung eine wirtschaftliche Lösung darstellt.

In allfälligen ähnlichen Fällen wird der Regierungsrat inskünftig der Frage besondere Beachtung schenken, ob bzw. in welcher Weise der Inhalt einer Austrittsvereinbarung unmittelbar nach deren Genehmigung öffentlich zu kommunizieren ist, um Gerüchten, Mutmassungen und unberechtigten Vorwürfen in der Öffentlichkeit wirksam entgegen zu treten.

Präsident. Der Interpellant ist von der Antwort teilweise befriedigt. Er verzichtet darauf, eine Erklärung abzugeben. Somit sind wir am Ende der Geschäfte der Finanzdirektion angelangt. Ich danke der Finanzdirektorin und ihrer Delegation. Wir fahren mit den Geschäften der JGK fort und warten auf das Eintreffen des Justizdirektors.