



## **Personalrecht, Teilrevision Personalgesetz (PG); Erläuternder Bericht zum Vernehmlassungsentwurf**

### **A. Ausgangslage**

#### **1. Allgemeine Bemerkungen**

Das Personalgesetz (PG) sowie die dazugehörigen Verordnungen und Reglemente sind seit 1. Januar 2008 in Kraft und bildeten einen wichtigen Meilenstein des Kantons, 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 neu selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen des Kantons geschaffen worden; namentlich der Spitalverbund AR (SVAR) und die AR Informatik AG (ARI). Dies hat zur Konsequenz, dass die personalrechtlichen Zuständigkeiten aufgrund dieser Entwicklung neu geregelt werden müssen. Auch bei der Konzeption zur Umsetzung des Personalleitbildes hat sich gezeigt, dass für die hierfür vorgesehenen Schwerpunktthemen die personalrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Ebenso muss die im Zusammenhang mit der Reform der Staatsleitung notwendige Teilrevision des Organisationsgesetzes vom 29. November 2004 (OrG; bGS 142.21) bei den Anpassungen des Personalrechts berücksichtigt werden.

Die Sozialpartner (Arbeitgeber und Vertretung der Personalverbände) teilen diese Ansicht und befürworten die Weiterentwicklung des Personalrechts als Grundlage für die nachhaltige Sicherstellung einer fortschrittlichen Personalpolitik.

Der Auftrag zur Teilrevision des Personalrechts erfolgte mit Beschluss des Regierungsrates vom 18. November 2014 (RRB-2014-516). Unter Mitwirkung der Sozialpartnerkonferenz sowie von Vertretungen aus dem SVAR und dem Spitalamt wurden die Arbeiten zu diesem Projekt an die Hand genommen.

#### **2. Umsetzung Personalrecht KVAR 2008 bis 2015**

##### **2.1 Einführung PG per 1. Januar 2008 – Ziele und Neuerungen**

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 Personalgesetz 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 die Regierung, 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 und 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.

Mit diesen Ausrichtungen erfolgte mit dem neuen PG inhaltlich wie formell eine Annäherung zum Privatrecht. Dies zeigte sich dadurch, als bei Fehlen eigener Regelungen das Obligationenrecht gilt. 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. Neu wurde das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis durch einen beidseitigen Vertrag begründet und nicht mehr durch eine einseitige Verfügung des Arbeitgebers. Dadurch wurde das Arbeitsverhältnis beidseitig ordentlich kündbar, also auch durch den Arbeitgeber und dies nicht mehr unter den bis dahin üblichen erschwerten Bedingungen. Weiter liess das PG den gebotenen Spielraum zu, um auf Verordnungs-Stufe angepasste, flexible und entwicklungsfähige Lösungen zu finden, welche nötigenfalls einfach revidiert werden konnten.

In formeller Hinsicht gelang mit dem neuen Personalrecht auch eine Vereinheitlichung der bis dahin bestehenden unterschiedlichsten personalrechtlichen Regelungen. Weiter wurden klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in der Personalführung festgelegt, was die Rechtssicherheit in personellen Belangen erhöhte. Um die nachhaltige Umsetzung des Personalgesetzes sicherzustellen, wurde der Regierungsrat verpflichtet, eine Personalpolitik zu entwickeln und dazu ein Leitbild zu erlassen.

Mit der auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft getretenen Besoldungsverordnung (BVO) konnten sämtliche Besoldungs- und Spesenbestimmungen, welche dazumal in verschiedenen Erlassen geregelt waren, für das Personal aller Verwaltungseinheiten, welche dem PG unterstehen, vereinheitlicht werden. Mit der Besoldungsverordnung wurde auch das Fundament eines modernen Entlohnungsmodells samt klaren Kompetenzregelungen gelegt.

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. In Tabelle 1 sind die wesentlichen Neuerungen zum neuen Personalrecht zusammenfassend dargestellt:

<b>Wesentliche Neuerungen im Personalrecht ab 1. Januar 2008</b>		
<b>Art.</b>	<b>Titel</b>	<b>Kurzbeschreibung</b>
6	Personalpolitik	- Materielle Festlegung der Ziele der Personalpolitik im PG - Verpflichtung des Regierungsrates zum Erlass eines Leitbildes, welches dem Kantonsrat zur Kenntnis gebracht werden und regelmässig überprüft werden muss
7	Sozialpartnerschaft	- Anhörungs- und Mitwirkungsrecht der Sozialpartner werden festgelegt, ausgebaut und ein eigenes Reglement erstellt
8	Arbeitgeber / vorgesetzte Stelle	- Der Begriff „Arbeitgeber“ wurde funktional definiert und ist die Stelle, welche die personalrechtliche Gesamtverantwortung hat - Klärung, was an die vorgesetzte Stelle delegiert werden kann



9	Zuständigkeit für Anstellung/Entlassung	- die Zuständigkeiten wurden zwischen dem Regierungsrat und den Departementen klar geregelt
12	Personalamt	- Es wurde in Kombination mit dem OrG neu ein Personalamt geschaffen - Direkte Zuständigkeiten und unterstützende Zusatzaufgaben in den Bereichen Personalpolitik und Personalrecht wurden definiert
14	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	- Die Anstellung erfolgte neu in Form eines gegenseitig unterschriebenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages
19	Ordentliche Pensionierung	- Der Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung beim Kanton wurde an das gesetzliche Pensionierungsalter gemäss AHV-Gesetz geknüpft - Änderungen beim Bundesrecht konnten so in Zukunft automatisch aufgefangen werden - Der Zwang zur Pensionierung mit 63 Jahren in Verbindung mit einem reduzierten Umwandlungssatz entfiel
20	Vorzeitige Pensionierung	- Eine frühzeitige Pensionierung war weiterhin ab dem 60. Altersjahr möglich - Die Auszahlung von Überbrückungsrenten wurde aufgehoben.
34	Bestimmung des Lohnes	- Die bestehenden Lohnsysteme wurden unter Berücksichtigung von Leistungskomponenten umgebaut - Die Höhe des Lohnes richtete sich nach der Funktionsbewertung, der Qualifikation, der Ausbildung, der Leistung und der Erfahrung
35	Lohnerhöhung und Lohnkürzung	- Die Kompetenzen zwischen Kantonsrat und Regierungsrat wurden gesetzlich geregelt
36	Zulagen	- Für ausserfamiliäre Kinderbetreuung konnten neu Zulagen ausbezahlt werden
38	Personalvorsorge	- Die Beiträge für die Risikoversicherung sowie für die Finanzierung der Altersgutschriften werden paritätisch (Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 50%) erhoben - Die Berechnung der Rentenleistungen erfolgte bei frühzeitiger oder ordentlicher Pensionierung aufgrund der im BVG festgelegten Mindestumwandlungssätze
46	Anerkennungsprämie	- Dem Regierungsrat wurde die Möglichkeit gegeben, Anerkennungsprämien von maximal 0,5% der gesamten Lohnsumme zusätzlich zum Lohn zu gewähren
47	Dienstaltersgeschenk	- Dienstaltersgeschenke wurden neu nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren gewährt

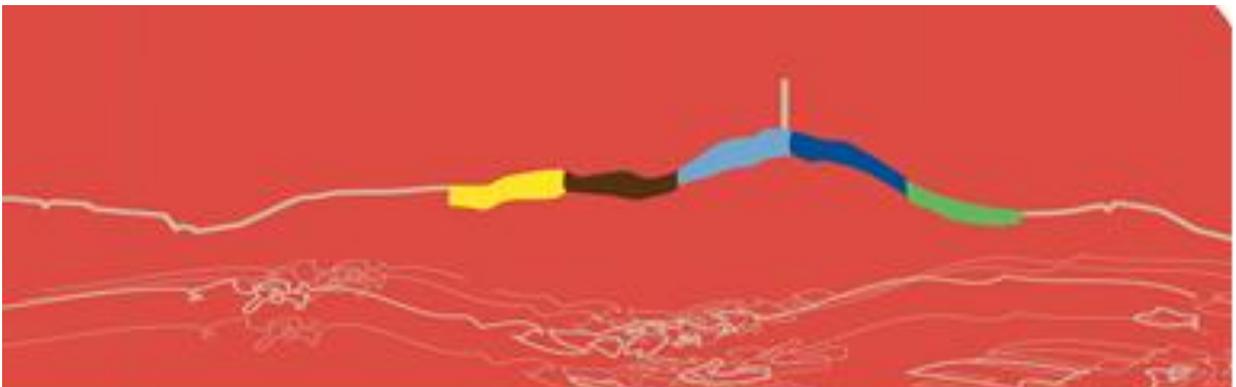
49	Feriendauer	- Die Feriendauer betrug neu bis zum vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen und anschliessend bis zur Pensionierung 6 Wochen
55	Mitarbeitendengespräch/ Vorgesetztenbeurteilung	- Die vorgesetzte Stelle hatte mit ihren Angestellten jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch zu führen - Die Angestellten erhielten die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung
56	Förderung der Angestellten	- Die Kosten für Fortbildungen zum Erhalt der beruflichen Qualifikationen trug der Kanton - Aus- und Weiterbildung wurden definiert und mögliche Modelle zur Kostenregelung im Gesetz festgelegt
60	Arbeitszeitmodelle	- Es wurden neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit) ermöglicht

Tabelle 1: Neuerungen im Personalrecht ab 1. Januar 2008

## 2.2 Massnahmen zur Umsetzung des neuen Personalrechts bis 2015

Mit der Inkraftsetzung des neuen Personalrechts galt es diverse Themen, welche vom Personalgesetz vorgegeben wurden, umzusetzen. Die grösste Herausforderung bestand einerseits darin, über die ganze Verwaltung gemeinsame inhaltliche Vorstellungen zu Themen wie Personalpolitik, Leistungsorientierung, neue Rollen und Partnerschaften zu entwickeln, andererseits die Themenvielfalt zu bündeln und projektmässig aufzubereiten und umzusetzen. Nachfolgend sollen die wichtigsten Massnahmen, die seit Inkrafttreten des Personalgesetzes umgesetzt worden sind, kurz vorgestellt und kommentiert werden.

### a) Personalpolitik / Personalleitbild (Art. 6 PG)



Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit der Ausarbeitung des Personalleitbildes ein erster wichtiger Schritt für die Entwicklung der Personalpolitik stattgefunden hat. Dank der integrativen Vorgehensweise konnte eine grosse Akzeptanz und Identifikation erreicht werden. Auf dieser Basis wurde das Personalrecht weiterentwickelt.



Massnahmen	Bemerkungen	Status
<b>Phase 1: Auftragsklärung, Projektorganisation, Zeitplan</b>	05/2008 Projektauftrag durch Regierung	
<b>Phase 2: Definition fünf Leitthemen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kultur</li> <li>- Mitarbeitende</li> <li>- Führungsverantwortliche</li> <li>- Arbeitgeber</li> <li>- Entwicklung</li> </ul>	10/2008 interdisziplinäre Steuergruppe definiert Leitthemen	
<b>Phase 3: Formulierung Leitsätze zu den Leitthemen</b> <b>Partnerschaftliche Kultur:</b> Verbindlichkeit, Vertrauen, Verbesserungspotentiale nutzen, Wertschätzung, offene Kommunikation <b>Mitarbeitende:</b> Kritisch, leistungsorientiert, mitdenkend, qualitätsbewusst, Kompetenzentwickler, bürgernah <b>Führungsverantwortliche:</b> Vertrauensorientiert, einbindend, zielsetzend, hinterfragend, Ausbau Führungskompetenz <b>Attraktiver Arbeitgeber:</b> Sozial, vielseitige Arbeitsinhalte, kurze Entscheidungswege, übersichtlich, marktgerecht, innovativ <b>Entwicklung:</b> Berufliche Perspektiven, Weiterentwicklung ziel- und anforderungsgerecht, Prozesse und Strukturen zukunftsgerichtet	05/2009 Regierung bestätigt Leitthemen / Schwerpunktbildung, Leitbild wird erstellt 10/2009 Leitbild wird dem Kantonsrat zur Kenntnis gebracht 12/2009 Mitarbeitendenumfrage zum Vergleich Ist-Situation mit Aussagen im Personalleitbild	 
<b>Phase 4: Konzepte und Massnahmen zu den Themen</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Führung</li> <li>2. Entwicklung Mitarbeitende</li> <li>3. Flexible Anstellungsbedingungen / Familienfreundlichkeit</li> <li>4. Leistungsorientierte Entlohnung</li> <li>5. Personalzeitschrift</li> </ol>	12/2010 Regierung verabschiedet Konzepte und Massnahmen; Mitarbeitende regelmässig über Stand der Arbeiten informiert	
<b>Phase 5: Umsetzung der Massnahmen</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Führungstrainings konzipiert und alle Führungskräfte geschult</li> <li>2. Entwicklung und Schulung MAG/neuer Einführungstag/ Lehrlingswesen neu</li> <li>3. Teilzeitmöglichkeiten/Lohnungleichheit sichergestellt</li> <li>4. Funktionsbewertung/Lohnrunde nach neuer Vorgabe</li> <li>5. Personalzeitschrift etabliert</li> </ol>	05/2011-04/2014 Sämtliche Themen weitgehend umgesetzt; Flexible Anstellungsbedingungen und Familienfreundlichkeit => Anpassung gesetzlicher Rahmen notwendig	 



<p><b>Phase 6: Abschluss Projektbegleitung und Überführung Umsetzungsverantwortung in die Linie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erneute Mitarbeitenden-Umfrage im 2014 <u>Positiver als 2009:</u> Zusammenarbeit, Wertschätzung, Kommunikation, Arbeitgeber</li> <li><u>Negativer als 2009:</u> Klare Führungsentscheidungen, Entwicklungsperspektiven, Vernetzung Kompetenzen, Organisationsentwicklung</li> <li>- Bildung einer Entwicklungsgruppe zur weiteren Unterstützung von Veränderungsprozessen sowie Führungsbegleitung und -entwicklung</li> </ul>	<p>04/2014 Abschluss Projektbegleitung; Umsetzungsverantwortung unter fachtechnischer Führung des Personalamtes in die Linie überführt.</p>	  
---	---	--

**b) Sozialpartnerschaft (Art. 7 PG)**

Massnahmen	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglement Sozialpartnerschaft erstellt</li> <li>- Regelmässiger Info- und Erwartungsaustausch</li> <li>- Paritätischer Einbezug bei Projekten und Ausschüssen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglement seit 2008 in Kraft</li> <li>- Die Anhörungs- und Mitwirkungsrechte reglementarisch festgelegt und im Rahmen regelmässiger Besprechungen institutionalisiert</li> <li>- Verlässliche und vertrauensvolle Sozialpartnerschaft etabliert</li> </ul>

**c) Arbeitgeber (Art. 8 und 9 PG)**

Massnahmen	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rollen und Zuständigkeiten konnten etabliert werden</li> <li>- personalrechtliche Entscheidungen werden in Abstimmung mit dem Personalamt zügig und nach einheitlichen Kriterien getroffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personalrechtliche Verantwortung wird von den Arbeitgebern wahrgenommen</li> <li>- Führungsarbeit gefestigt und wird laufend weiter entwickelt</li> </ul>

**d) Personalamt (Art. 12 PG)**

Massnahmen	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau der Beratungstätigkeit und Führungsunterstützung</li> <li>- Entwicklung von Führungsinstrumenten</li> <li>- Vereinheitlichung und Verschlinkung der Personalprozesse</li> <li>- Neukonzeption berufliche Grundbildung</li> <li>- Aufbau Personalinformationssystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Personalamt hat Rollenwechsel zu einem breit aufgestellten Kompetenzzentrum vollzogen</li> </ul>



## e) Bestimmung und Anpassung des Lohnes (Art. 34 und 35)

Massnahmen	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Neues Funktionsbewertungsverfahren gem. Vorgaben BVO eingeführt</li><li>- Die Lohnentwicklung wurde direkt auf das Mitarbeitendengespräch abgestützt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mit Ausbau des Personalinformationssystems konnte eine leistungsdifferenzierte Lohnpolitik umgesetzt werden</li></ul>

## f) Mitarbeitendengespräch und Förderung der Angestellten (Art. 55 und 56 PG)

Massnahmen	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Instrument entwickelt und flächendeckend geschult</li><li>- Basis für Personalentwicklung und leistungsdifferenzierte Entlohnung gelegt</li><li>- Jährliche Schulung für neue Führungskräfte/Mitarbeitende</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Die Prozesse sind etabliert</li><li>- Qualitätssicherung wichtig</li><li>- Mittel für leistungsdifferenzierte Entlohnungspolitik müssen vorhanden sein</li></ul>

## 2.3 Weiterentwicklung Personalrecht Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) seit 2012

### a) Zielsetzungen der Entwicklung Personalrecht SVAR

Im Zusammenhang mit der am 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Revision des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) 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 wurde per 1. Januar 2012 das Gesetz über den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVARG) durch den Regierungsrat in Kraft gesetzt. Mit diesem Gesetz wurde der SVAR von einer Abteilung der kantonalen Verwaltung zu einer selbständigen, selber wirtschaftenden, rechtsfähigen, öffentlich-rechtlichen Anstalt des Kantons.

Diese muss das Grundangebot der stationären medizinischen Versorgung im Kanton sicherstellen, zugleich im Wettbewerb mit den privaten oder den ausserkantonalen Leistungserbringern bestehen und sollte über die Grundversorgung hinaus tätig sein. Die Gleichstellung der privaten und öffentlichen Spitäler bezüglich Finanzierung führte zu einem erhöhten Wettbewerbsdruck unter den verschiedenen Spitalern. Neben der Stärkung der wettbewerblichen Mechanismen musste bei den Leistungsanbietern ein gleichberechtigter unternehmerischer Handlungsspielraum sichergestellt werden.

Der SVAR benötigte daher im neuen marktwirtschaftlichen Umfeld grössere unternehmerische Freiräume, um seine Leistungen weitgehendst zu den gleichen Bedingungen anbieten zu können, wie die privaten Spitäler. Mit der bisherigen Organisationsform als Verwaltungsabteilung des Kantons konnte der SVAR die kommenden unternehmerischen Herausforderungen an Spitäler nicht leisten. Aus diesem Grund wurde mit dem SVARG eine rechtliche Verselbständigung des SVAR herbeigeführt. Damit 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 kantonale Personalrecht grundsätzlich weiterhin für die Rechte und Pflichten der



Mitarbeitenden des SVAR massgeblich (Art. 14 SVARG). Zur Sicherung der Interessen der Mitarbeitenden wurde eine Personalkommission als ordentliches Organ des SVAR 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).

Diese neue gesetzliche Grundlage sollte es dem Spitalverbund ermöglichen, seine grossen Aufgaben in der öffentlichen Gesundheitsversorgung leistungsstark, eigenständig und im Rahmen des unternehmerischen Gestaltungsspiels eigenwirtschaftlich zu erfüllen.

## b) Stand Umsetzung Personalrecht SVAR

Aus den in Tabelle 2 dargestellten Zuständigkeiten wird ersichtlich, dass für den SVAR grundsätzlich das kantonale Personalrecht inkl. BVO gilt. Auch die Ausführungsbestimmungen zu Besoldung spezieller Mitarbeitenden-Kategorien oder zu 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. Es ist daher wichtig, den VR SVAR mit entsprechenden Regelungskompetenzen zu stärken, damit ältere oder noch ausstehende Regelungen mit der entsprechenden betriebs- und branchenspezifischen Kompetenz überarbeitet respektive erstellt werden können.

<b>Ist-Situation Personalrecht KVAR / SVAR</b>	
Personalrecht Kantonale Verwaltung AR (KVAR)	Personalrecht Spitalverbund AR (SVAR)
Personalgesetz; PG (KR) - Besoldungsverordnung; BVO (KR)	Spitalverbundgesetz; SVARG (KR) ↓ 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)

Tabelle 2: Ist-Situation Personalrecht KVAR / SVAR



## **B. Handlungsbedarf**

### **1. Gründe für die Teilrevision**

Bei der Konzeption zur Umsetzung des Personalleitbildes hat sich gezeigt, dass gesetzliche Anpassungen nötig sind, um die inhaltlichen Schwerpunkte umsetzen zu können. So sind personalrechtliche Rahmenbedingungen notwendig, um gesellschaftspolitische Veränderungen zu antizipieren, unterschiedliche Bedürfnisse während der verschiedenen Berufs- und Lebensphasen besser zu berücksichtigen, eine leistungsdifferenzierte und marktkonforme Lohnpolitik sicherzustellen und Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzformen weiter zu entwickeln. Die Anpassungen im Personalrecht sind Voraussetzung, um als Arbeitgeber auf einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt weiterhin attraktiv zu bleiben. Aufgrund der Erfahrungen in den vergangenen Jahren wurden Bestimmungen über den Arbeitgeber oder die Anpassung des Lohnes überarbeitet.

Das PG gilt für den Kanton als Arbeitgeber mit der kantonalen Verwaltung, seinen Anstalten und Betrieben sowie für die Gerichte. Zwischenzeitlich sind selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen des Kantons geschaffen worden; namentlich der Spitalverbund AR (SVAR) und die AR Informatik AG (ARI). Diese sind aufgrund ihres Rechtsstatuts selber Arbeitgeber. Deshalb kann der Kanton als Körperschaft die Funktion als Arbeitgeber nicht erfüllen. Für die selbständigen Organisationseinheiten ist in ihrem Rechtsstatut geregelt, welches Personalrecht anwendbar ist. Sofern das nicht geregelt ist, soll automatisch das Personalgesetz anwendbar sein. Die selbständigen Organisationen müssen jedoch bestimmen, wer für die personalrechtlichen Entscheide in ihrem Bereich zuständig ist.

Auch seitens der Sozialpartner (Arbeitgeber und Vertretung der Personalverbände) besteht bezüglich der Notwendigkeit einer Teilrevision des Personalrechts grundsätzlich Konsens. Im Rahmen der Vorbereitung erarbeiteten die Sozialpartner mögliche thematische Stossrichtungen, welche in einem Themen- und Zielkatalog zusammengeführt und soweit möglich in die Gesetzgebungsarbeit aufgenommen wurden. Es ging hierbei einerseits um legislative Themen (formelle Gesetzesanpassungen), andererseits um materiell-rechtliche Anpassungen in den Bereichen Autonomieausbau der selbständigen Anstalten, Ausbau einer marktorientierten Entlohnung, Umsetzung weiterer Personalleitbildthemen, Aufgaben und Rollenverständnis Personalamt, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie Rechtsschutz. Die Sozialpartner empfehlen dem Regierungsrat, die Unterlagen zur Revision des Personalrechts in die Vernehmlassung zu geben.

Das Revisionsvorhaben mit Gesetzes-, Verordnungs- und Reglementsänderungen soll auf den 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt werden können.

### **2. Weiterentwicklung Personalrecht SVAR**

Mit der Teilrevision des Personalrechts ergibt sich auch die Möglichkeit, die personalrechtlichen Bestimmungen im Spitalverbundgesetz (SVARG, bGS 812.11) so anzupassen, dass der SVAR seine Aufgaben und Zuständigkeiten als Arbeitgeber wahrnehmen kann. Zudem soll, wie in der KVG-Gesetzgebung 2012 vorgesehen, ein unternehmerischer Gestaltungsspielraum für die Führungsorgane des SVAR (VR und GL) geschaffen werden, um auf die arbeitsmarktliche Entwicklung flexibel reagieren zu können.



Der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte im Gesundheitsbereich nimmt laufend zu. Ohne angemessene Rahmenbedingungen wird die Gewinnung und der Erhalt des Personals zunehmend schwieriger. Der Fachkräftemangel bei bestimmten Berufsgruppen (Ärzte, Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich der Medizinaltechnik), 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 sowohl von der Leitung des SVAR als auch von den Angestellten als dringlich eingestuft.

Im Besonderen sind seit der Verselbständigung des Spitalverbundes die Überarbeitung bzw. die Neuregelung der seit 11. Dezember 2007 (Stand 1. Januar 2010) 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 VR SVAR (Art. 6 Abs. 1 lit. i SVARG), als auch die regierungsrätliche Verordnung über die besondere Honorierung der Ärzteschaft und Besoldung von spezialisierten Angestellten (Art. 12 Abs. 1 lit. f SVARG) noch ausstehend. Aufgrund der laufenden Revision des Personalrechts ist vorgesehen, vom Erlass der regierungsrätlichen Verordnung abzusehen. Stattdessen soll der VR SVAR für die Honorierung der Ärzteschaft sowie für die Besoldungen von spezialisierten Angestellten abschliessend 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 am kantonalen Personalrecht orientieren.

### **3. Neue Systematik Personalrecht KVAR / selbständige Anstalten ab 2017**

Auch ab 2017 bilden das Personalgesetz (PG) sowie die Besoldungsverordnung (BVO) das normative Fundament mit einheitlichen Grundsätzen (vgl. Tabelle 3). Dieses gilt für die Angestellten des Kantons als Körperschaft (juristische Person) sowie der unselbständigen Anstalten und Betriebe als auch der Gerichte. Für die Richterinnen und Richter gilt das Justizgesetz.

Für die Angestellten der selbständigen Anstalten und Unternehmen gelten diese, sofern in den entsprechenden Spezialgesetzen das Personalgesetz als anwendbar bezeichnet ist. Alle selbständigen Organisationen des Kantons wenden heute das Personalgesetz und die Besoldungsverordnung an. Für die selbständigen Organisationseinheiten ist in ihrem Rechtsstatut geregelt, welches Personalrecht anwendbar ist. Sofern das nicht geregelt ist, bleibt automatisch das Personalgesetz 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 Regelungen erlassen zu können. Dadurch soll die Organisationsautonomie gestärkt und die unternehmerische Freiheit entsprechend der branchenspezifischen Erfordernisse gefördert werden.

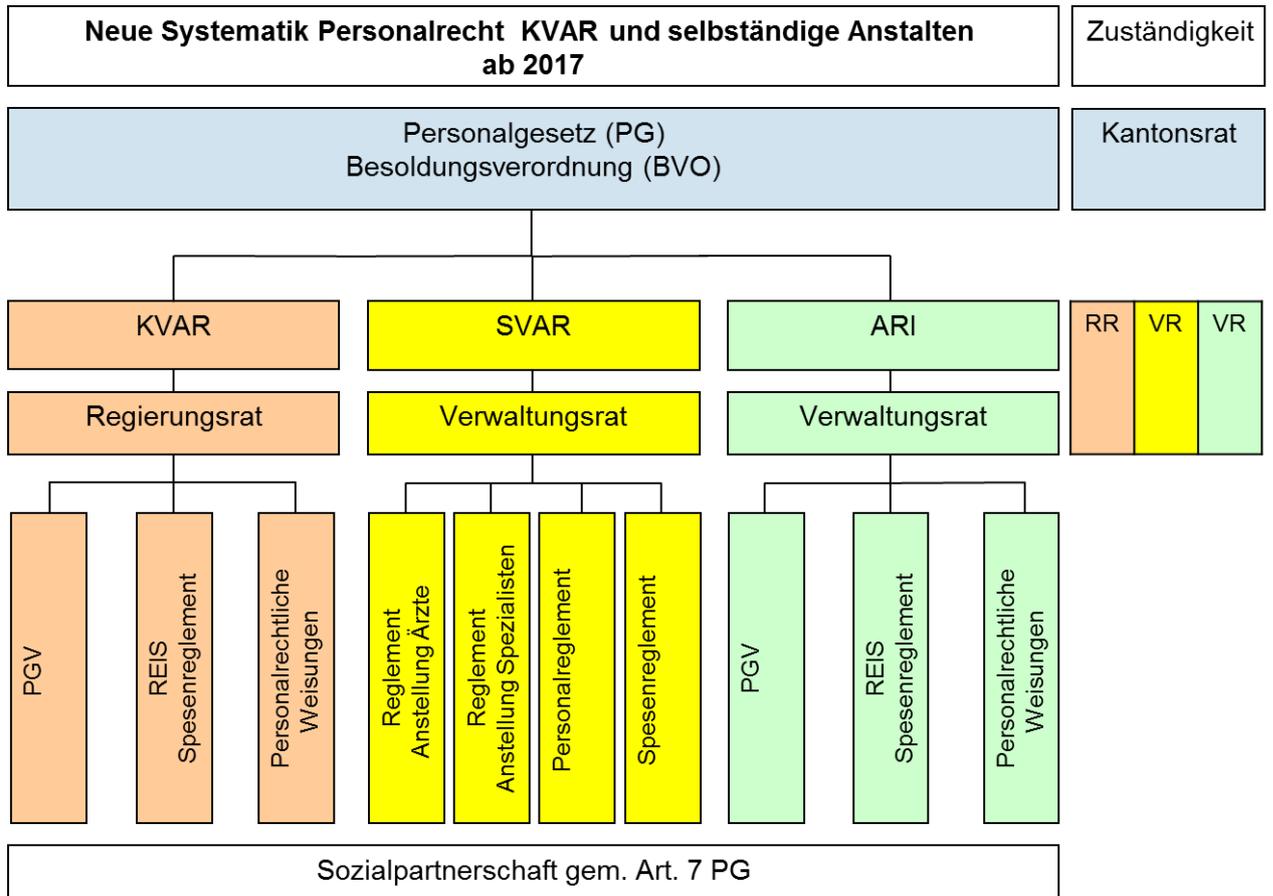


Tabelle 3: Neue Systematik Personalrecht KVAR / selbständige Anstalten ab 2017

#### 4. Vorgehen

Mit Beschluss vom 18. November 2014 (RRB-2014-516) gab der Regierungsrat die Teilrevision Personalgesetz (PG) und Besoldungsverordnung (BVO) sowie die Weiterentwicklung des Personalrechts SVAR zur Umsetzung frei. Die Projektorganisation (vgl. Tabelle 4) setzt sich aus einem paritätisch zusammengesetzten Projektleitungsausschuss zusammen, welcher für die Arbeiten zur Teilrevision des PG sowie der BVO zuständig ist. Er wird durch ein internes juristisches Beratungsteam sowie durch die Projektleitungen der Teilprojekte KVAR und SVAR unterstützt. Eine aus Mitgliedern des Projektleitungsausschusses zusammengesetzte Projekt-Untergruppe bereitet die gesetzlichen Entscheidungsgrundlagen vor.

Weiter wurden für die Überarbeitung der bestehenden Ausführungsbestimmungen resp. für die Erarbeitung von Reglementen und Weisungen sowohl für den KVAR als auch den SVAR paritätisch zusammengesetzte Teilprojekt-Gruppen gebildet.



<b>Teilrevision Personalgesetz (PG) und Besoldungsverordnung (BVO)</b>			
<b>Auftraggeber: Regierungsrat</b>			
<p><b>Projektleitungs-Ausschuss (PLA)</b></p> <p><u>Leitung:</u> Köbi Frei          Projektleitung TP KVAR: St. Meyer (ohne Stimmrecht)*          Projektleitung TP SVAR: G. Di Cello (ohne Stimmrecht)*          Juristische Beratung: J. Muggler*, D. Ittensohn*, A. Eichenberger*</p> <p><u>Vertretung Arbeitgebende</u>                      <u>Vertretung Arbeitnehmende</u>          M. Weishaupt                                      Chr. Böttschi          R. Degen (bis 31. Mai 2015)                      M. Huber          J. Nyfeler*    W. Rechsteiner          K. Frei*    E. Wohlfender</p> <p style="text-align: right;">* Mitglieder Projekt-Untergruppe</p>			
Teilprojekte KVAR: PGV/REIS/Weisungen		Teilprojekte SVAR: Reglemente	
Auftraggeber Regierungsrat		Auftraggeber VR SVAR, Begleitung ENA	
Projektleitung Stephan Meyer		Projektleitung Gianna Di Cello	
<b>Arbeitgeber</b> RR M. Weishaupt, Ltg. RR K. Frei	<b>Arbeitnehmer</b> Chr. Böttschi, Ltg. M. Huber W. Rechsteiner	<b>Arbeitgeber</b> J. Nyfeler, CEO, Ltg. Projektorganisation im Aufbau	<b>Arbeitnehmer</b> M. Huber, Ltg. E. Wohlfender VLSAR VSAO PEKO

Tabelle 4: Projektorganisation Teilrevision Personalrecht

**C. Wichtigste Änderungen im Überblick**

**1. Personalgesetz (PG)**

**a) Geltungsbereich (Art. 2 PG)**

Das PG gilt für die Angestellten des Kantons als Körperschaft (juristische Person) sowie der unselbständigen Anstalten und Betriebe als auch der Gerichte. Für die RichterInnen gilt das Justizgesetz. Für die Angestellten der selbständigen Anstalten und Unternehmen gilt es, sofern in den entsprechenden Spezialgesetzen das Personalgesetz als anwendbar bezeichnet ist. Alle selbständigen Organisationen des Kantons wenden heute das Personalgesetz und die Besoldungsverordnung an. Sie sollen aber Kompetenzen erhalten, in ihren Ausführungsvorschriften besondere betriebsorientierte Regelungen erlassen zu können.

**b) Privatrechtliches Arbeitsverhältnis (Art. 4 PG)**

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sollen auch für bestimmte Personalkategorien (s. Art. 2 PGV) abgeschafft werden. Es gilt nur noch das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gibt es keine nennenswerten Vorteile und keine Notwendigkeit; auch nicht in den selbständigen Organisationseinheiten.



### c) Arbeitgeber und Anstellungsbehörde (Art. 8 und 9 PG)

Der Arbeitgeber ist die juristische Person (Körperschaft, selbständige Anstalt oder Unternehmung), welche für das Arbeitsverhältnis als Vertragspartner gegenüber den Angestellten auftritt. Dies betrifft bspw. den Kanton für die kantonalen Angestellten, den Spitalverbund AR für die Angestellten des SVAR oder die AR Informatik AG für die Angestellten der ARI.

Das PG oder die Ausführungserlasse der selbständigen Organisationseinheiten bestimmen, welche Stellen sich mit dem Arbeitsverhältnis sowie den personalrechtlichen Entscheiden zu befassen haben. Diese Stellen werden neu als Anstellungsbehörde bezeichnet. Im PG wird nun allgemein festgehalten, dass diejenige Stelle, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig ist, als Anstellungsbehörde bezeichnet wird.

Für die kantonalen Angestellten im weiteren Sinne (inkl. die unselbständigen Anstalten und Betriebe) sind die Anstellungsbehörden im PG bezeichnet. Die selbständigen Organisationseinheiten müssen diese Stellen, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig sind, in ihren Organisationsreglementen festlegen.

### d) Zuständigkeit des Personalamts (Art. 12 PG)

Es hat als Fachstelle weiterhin die Aufgabe, den Regierungsrat und seine Organisationseinheiten zu unterstützen sowie die Personalpolitik und das Personalrecht weiterzuentwickeln. Dafür soll es auch ein Qualitätscontrolling über die Grundsätze und Ziele der Personalpolitik betreiben und entsprechend Bericht erstatten. Die selbständigen Organisationseinheiten bestimmen selber die Personalfachstelle, welche die Aufgaben des Personalamtes übernehmen. Sie können die Leistungen auch beim Personalamt mit einer Leistungsvereinbarung beziehen.

### e) Ordentliche Pensionierung (Art. 19 PG)

Entsprechend der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung wird die Möglichkeit geschaffen, ein Arbeitsverhältnis bis zum vollendeten 70. Altersjahr zu verlängern. Dieses kann je nach den gegenseitigen Bedürfnissen ausgestaltet werden. Das neue Pensionskassenrecht (PKG, bGS 142.22 und Vorsorge-reglement PKAR) hat diese Möglichkeit bereits vorweggenommen.

### f) Vorzeitige Pensionierung (Art. 20 PG)

Diese Bestimmung wurde aufgehoben, da die Angestellten jederzeit kündigen und ab dem 58. Altersjahr gemäss dem Vorsorgereglement der Pensionskasse AR in Rente gehen können.

### g) Einvernehmliche Aufhebung (Art. 21 PG)

Weil der Aufhebungsvertrag verhältnismässig sein muss, braucht es ein Gleichgewicht zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und jener des Arbeitgebers. Dies ist in der Regel nicht ohne Abgangsentschädigung möglich, da der Arbeitnehmer für den Verzicht auf Kündigungsschutz und Kündigungsfristen finanziell entschädigt werden muss. Da die Kündigungsfrist in der Regel drei Monate (Angestellte) und sechs Monate (Kader) beträgt, soll maximal eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen vereinbart werden können.

### h) Bestimmung des Lohnes (Art. 34 PG)

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.



**i) Anpassung des Lohnes (Art. 35 PG)**

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 ist kompatibel mit dem neuen Prozess gemäss Finanzhaushaltsgesetz (bGS 612.0) zur Erstellung des Voranschlages.

**j) Feiertage und Freitage (Art. 52 PG)**

Das PG delegiert die Kompetenz, arbeitsfreie Tage in der PGV festzulegen, an den Regierungsrat. Er hat davon Gebrauch gemacht und im Zusammenhang mit der Brückentageregelung an Feiertagen zusätzlich einen freien Tag gewährt (war damals Bestandteil der Globalbilanz). Nun soll situationsbedingt und in Absprache mit den Sozialpartnern auch ein zweiter Freitag gewährt werden können. Dafür soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

**k) Vaterschaftsurlaub (Art. 54a PG)**

Dieser soll für männliche Angestellte im Umfang von 10 Arbeitstagen bezahlten Urlaubs im ersten Lebensjahr eines Kindes eingeführt werden. Die Bezugsdauer von einem Jahr ist eine Verwirkungsfrist. Nach Ablauf der Frist besteht kein Anspruch mehr auf diesen Urlaub. Dieser kann auch nicht finanziell abgegolten werden. Mit der Sicherstellung familienfreundlicher Anstellungsbedingungen erfüllt der Kanton einen wichtigen Grundsatz des Personalleitbildes und trägt damit zum Image als fortschrittlicher Arbeitgeber bei. Mit der Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs nimmt der Kanton AR gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle ein und antizipiert auch in diesem Fall die gesellschaftspolitischen Diskussionen und Bestrebungen mit konkreten Massnahmen. Zudem wird damit ein Postulat aus der Umsetzung des Personalleitbildes erfüllt.

**l) Überstunden (Art. 62 PG)**

Die gesetzliche Verankerung, dass bestimmte Angestellte eine angemessene Anzahl Überstunden entschädigungslos leisten müssen, wird aufgehoben, weil sie nicht haltbar ist. Wo es angebracht ist, soll die Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden. Damit kann die Mehrleistung v.a. durch Kaderleute besser berücksichtigt werden.

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

Diese beiden Formen der Gesundheitsförderung werden bereits heute praktiziert und sollen im Gesetz verankert werden.

**n) Datenschutz (Art. 68 PG)**

Personaldaten werden heute überwiegend elektronisch bearbeitet und aufbewahrt. Deshalb bedarf es gesetzlicher Grundlagen. Damit die Aufgaben effizient und interdisziplinär erfüllt werden können, wird die Grundlage für ein zentrales Personaldossier in einem Informationssystem geschaffen.

**o) Rechtsschutz (Art. 70 PG)**

Bevor bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis eine Verfügung des Arbeitgebers erlassen wird, soll ein freiwilliges, niederschwelliges (formell) und kostenloses Konfliktlösungsverfahren durchgeführt werden können.



## 2. Spitalverbundgesetz (SVARG)

- a) Mit der PG Revision wird das SVARG durch eine Fremdänderung angepasst. Dadurch muss nicht ein separates Gesetzgebungsverfahren für das SVARG durchgeführt werden.
- b) Im SVARG werden die Kompetenzen des Verwaltungsrates in Bezug auf das Personelle neu geregelt, da der Regierungsrat nicht für eine selbständige Anstalt zuständig ist. Es besteht jedoch ein Genehmigungsvorbehalt für die vom Verwaltungsrat erlassenen Ausführungsvorschriften, um diese nicht inhaltlich, aber formell auf das übergeordnete Recht zu überprüfen und in die bGS zu übernehmen.
- c) 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.
- d) 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.

## D. Personalgesetz (PG) - Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

### Art. 2 Geltungsbereich

In Bezug auf selbständige Anstalten muss eine Differenzierung bzgl. der personalrechtlichen Grundlagen vorgenommen werden. Bei selbständigen Anstalten ist das anwendbare Personalrecht im Spezialgesetz geregelt. Darin kann auf das PG verwiesen werden. Sofern im Spezialgesetz keine entsprechende Bestimmung enthalten ist, gilt automatisch das Personalgesetz. Die selbständigen Anstalten haben die Möglichkeit, personalrechtliche Ausführungsvorschriften unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten zu erlassen. Dabei sind die Rahmenbedingungen des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung in jedem Fall zu berücksichtigen. Neu unter den Geltungsbereich gehören der leitende Staatsanwalt oder die leitende Staatsanwältin, da diese Funktion gem. Art. 38 Justizgesetz (bGS 145.31) durch den Regierungsrat angestellt wird und damit automatisch unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt. Eine spezielle Erwähnung erübrigt sich damit. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind neu im Entwurf zu Art 4 nicht mehr vorgesehen, weshalb die Bestimmung nach Art. 2 Abs. 2 lit. b aufgehoben wird.

### 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 haben die entsprechenden Führungsorgane diese Kompetenz. Da der Kompetenzrahmen des Regierungsrats bzgl. Ausführungsvorschriften in Art. 73 definiert ist, kann Art. 3 Abs. 3 aufgehoben werden.

### Art. 4 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Im Grundsatz sollen alle Angestellten der öffentlichen Verwaltung 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 Arbeitnehmende nennenswerte Vorteile, wohingegen der verwaltungstechnische Aufwand beträchtlich ist. Mit der Einführung des PG hatte dieser Auffangartikel aufgrund der damaligen Mannigfaltigkeit von Anstellungsverhältnissen durchaus seine Berechtigung. Die Anwendungspraxis hat zwischenzeitlich gezeigt, dass diese Bestimmung nicht nutzenstiftend ist und aufgehoben werden soll.

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

Abs. 1 und 2: Der Begriff „Arbeitgeber“ steht für den Kanton und allfällige selbständige Anstalten und Betriebe als Partei des Arbeitsvertrags. Es ist somit gleichzeitig ein Hinweis darauf, dass Rechtsfähigkeit vorausgesetzt wird. Der Arbeitgeber beim Kanton ist eine juristische Person: eine Körperschaft (Kanton oder Gemeinde), eine selbständige öffentlich-rechtlichen Anstalt (SVAR) oder ein Unternehmen (ARI). In diesen Organisationen werden die Stellen, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig sind, neu als Anstellungsbehörde bezeichnet. Die Begriffe werden im Personalgesetz durchgehend angepasst.

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

Das geltende Recht wurde bereits durch die eine Fremdänderung im OrG im Rahmen der Staatsleitungsreform auf den 1.1.2016 angepasst. Der Regierungsrat ist gemäss neuem OrG Anstellungsbehörde für die Amtsleitungen sowie die Leitungen der unselbständigen Anstalten. 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 der 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 einer selbständigen Anstalt.

Abs. 5: Wird aufgehoben, da die Möglichkeit von Abweichungen in anderen Gesetzen sich von selbst ergibt und auch im Entwurf zu Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> enthalten ist.

### **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. 10 wird im Rahmen des zu schaffenden Kantonsratsgesetzes überprüft werden müssen.

### **Art. 12** Personalamt

Abs. 1: Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen der Arbeitgeber, der Anstellungsbehörden sowie der Angestellten. Ziel ist, eine einheitliche und zentrale Bewirtschaftung sämtlicher Personalthemen sicherzustellen. Weiter soll mit der Umsetzung und Weiterentwicklung der Personalpolitik eine nachhaltig erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung als Arbeitgeber gewährleistet werden. Eine Klarstellung der Zuständigkeit des Personalamtes ist notwendig. Da nicht alle selbständigen Anstalten und Betriebe in der Lage sind, ein Personalamt/Personaldienst zu führen, bedarf es eine subsidiäre Zuständigkeit des Personalamtes des Kantons für jene selbständigen Anstalten und Betriebe. 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 in Rechnung gestellt werden muss.

Abs. 2 und 4: Die Bestimmungen werden präzisiert.



Abs. 5: Details zur Wahrnehmung oder Delegation von Personalaufgaben werden nach Abs. 5 auf Verordnungsebene festgehalten.

Hinweis: Die selbständigen Organisationen bezeichnen ihre Personaldienststelle, welche die Aufgaben des Personalamtes sinngemäss übernehmen.

### **Art. 14** Auswahl der Angestellten

Abs. 2: Die Anpassung dient der Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, insbesondere der Lohnbestimmungen.

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

Abs. 1: Die Anpassung erfolgt im Sinne einer grundsätzlichen Festlegung und Präzisierung des Arbeitsvertragsabschlusses. Regeln zu Doppelunterschrift oder Zeichnungsberechtigung werden in der Verordnung festgelegt

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

Abs. 1 lit. b: Aufgehoben (vgl. Kommentar Art 20)

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

Abs. 2: Systematische Anpassung, zudem ist diese Regelung praxisgerecht und dadurch müssen nicht laufend Gesuche gestellt und bearbeitet werden.

Abs. 3: Das Bedürfnis nach Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus entspricht der demographischen, arbeitsmarkt- sowie gesellschaftspolitischen Entwicklung der letzten Jahre. Bei der Erstellung des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR konnte dies bereits antizipiert werden. Aus diesem Grund erfolgt eine Anpassung an Art. 9 Abs. 4 des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR, wonach das ordentliche Arbeitsverhältnis mit Einverständnis des Arbeitgebers bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann. Die administrativen Abläufe werden in der Verordnung geregelt.

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

Mitarbeitende können jederzeit kündigen und sich gemäss den Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR eine vorzeitige Rente auszahlen lassen. Aus diesem Grund macht es keinen Sinn, vorzeitige Pensionierungen gesetzlich zu regeln.

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

Abs. 1: Die Anpassung erfolgt im Sinne einer grundsätzlichen Festlegung ungeachtet der involvierten Parteien. Der Begriff Arbeitgeber ist nach dem Entwurf zu Art. 8 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 des Arbeitnehmers und jener des Arbeitgebers. Dies ist in der Regel nicht ohne Abgangsentschädigung möglich, da der Arbeitnehmer für den Verzicht auf Kündigungsschutz und Kündigungsfristen finanziell entschädigt werden muss. Ferner würden falsche Anreize gesetzt, falls die Angestellten nur durch die Anfechtung der Kündigung entschädigt werden könnten.

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 er 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 den Entwurf zu Art. 15 wird auf das Erfordernis der Schriftlichkeit hingewiesen.

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

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

Abs. 4: Bestimmung wird aufgehoben, da die Lohnbegrenzung neu in der BVO geregelt wird und weil die Festlegung der Lohnabelle in der Zuständigkeit des Kantonsrats liegt. Der Minimal- resp. Höchstlohn 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.

### **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

Abs. 3: Vgl. Kommentar zu Art. 40



### **Art. 44** Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung (präzisiert)

Abs. 1: Nach Art. 13 Abs. 1 FamZG sind die Kantone nicht mehr zuständig zur Regelung der Anspruchsdauer.

### **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 und Betriebe statuiert.

Abs. 2 und 3: In der BVO ist das Nähere zu regeln.

Abs. 4: Redaktionelle Anpassung bezüglich Gesetzesformulierung.

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

Abs. 4: Gesetzliche Verankerung der Teilrevision 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.

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

Art. 54a: Mit der Sicherstellung familienfreundlicher Anstellungsbedingungen erfüllt der Kanton einen wichtigen Grundsatz des Personalleitbildes und trägt damit zum Image als fortschrittlicher Arbeitgeber bei. Mit der Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs nimmt der Kanton AR gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle ein und antizipiert auch in diesem Fall die gesellschaftspolitischen Diskussionen und Bestrebungen mit konkreten Massnahmen. Der Vaterschaftsurlaub ist ein wesentlicher Beitrag für familienfreundliche Anstellungsbedingungen, wertet die Rolle werdender Väter auf und trägt damit massgeblich zur Arbeitszufriedenheit bei. Damit wird auch ein Postulat des Personalleitbildes der KVAR erfüllt.

### **Art. 57** Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung

Abs. 1: Allgemeine Formulierung, Begriff Arbeitgeber wird weggelassen

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

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

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

Abs. 3: Diese organisatorischen Angaben sind in der Verordnung 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 Anhang 1 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 vor, dass 3 resp. 6 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 in der Ausführungsbestimmung zu regeln

### **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.

### **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: Die Regelung gemäss geltendem Recht ergibt sich bereits aus dem Datenschutzgesetz (vgl. Art. 8,9 und 15 Datenschutzgesetz) und ist demzufolge unnötig. Neue Regelung: 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 Personaldossiers ausdrücklich als Aufgabe genannt.

Abs. 3: Zur Bearbeitung der Personaldaten in einem Informationssystem braucht es eine Regelung, welche sowohl den Kanton als auch die selbständigen Anstalten und Betriebe ermächtigt.

Abs. 4: Die organisationsrechtlichen Kompetenzen sind in den Ausführungsvorschriften zu regeln.

### **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

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 gelöst werden und so einschneidende Massnahmen vermieden 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 Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.

### **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

Anpassung, da neu keine „privatrechtlichen“ Arbeitsverhältnisse mehr vorgesehen sind.

### **Art. 73** Ausführungsvorschriften

Redaktionelle Anpassungen entsprechend der Zuständigkeiten. Der Regierungsrat ist von Verfassungswegen für den Erlass von Ausführungsvorschriften zuständig. Diese gelten auch für all jene selbständigen Anstalten, die unter den Anwendungsbereich des PG fallen, soweit die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen.

### **Art. 74** Aufhebung bisherigen Rechts

Abs. 4: Fremdänderung des SVARG zur Sicherstellung des personalrechtlichen Kompetenzrahmens für den Spitalverbund (SVAR):

#### Fremdänderung SVARG - im Besonderen

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: Die Delegation der Ausführungsvorschriften zu PG und BVO erfolgt nach Art. 14 Abs. 2 SVARG an den Verwaltungsrat, welcher das rechtlich verantwortliche, oberste Organ des SVAR ist, weshalb er nebst der Verantwortung auch die Kompetenz für den personalrechtlichen Vollzug hat. Es bedarf jedoch 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 und die Abstimmung auf das übergeordnete Recht sowie die Aufnahme der Ausführungsbestimmungen des SVAR in die bGS. (Deshalb müssen auch die Gemeinden ihre Reglemente durch den Regierungsrat genehmigen lassen. Hier folgt dann jedoch keine Aufnahme in die bGS). Die Einschränkung auf die vom VR erlassenen Reglemente ist nötig, weil er seinerseits Genehmigungsinstanz für das von der GL erlassene Personalreglement ist (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. r und Art. 7 Abs. 1 lit. e SVARG).

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

Art. 14 Abs. 2: Der Verwaltungsrat des selbständigen SVAR erlässt die Reglemente analog wie der Regierungsrat für die KVAR.

Art. 14 Abs. 3: Der VR 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.



## E. Auswirkungen

### 1. Auswirkungen auf Rechtserlasse von Kanton und Gemeinden

#### Übersicht

Kanton PG / BVO	Gemeinden		
<b>KVAR</b> PGV / REIS / Weisungen	Gemeinde- und übriges Personal  - PG und BVO werden 1:1 angewendet	Gemeinde- und übriges Personal  - eigene Reglemente	Lehrende Volksschule  - Schulgesetz und Anstellungsverordnung Volksschule
<b>SVAR</b> Reglemente	→ unmittelbare Auswirkungen durch Revision 2016	→ keine direkten Auswirkungen	→ wahrscheinlich kein Änderungsbedarf
<b>ARI</b> PGV / Reglemente			

Gemeinden, welche das PG und die BVO direkt 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:

Gesonderte Zuständigkeiten bestehen im Bereich der Volksschule. Gemäss Art. 30 Abs. 1 des Schulgesetzes (bGS 411.0) regelt der Kantonsrat die Besoldung und die übrigen Anstellungsbedingungen für die Lehrenden an der Volksschule in einer Anstellungsverordnung. Die entsprechende Verordnung vom 2. Juni 2008 (bGS 412.21) lehnt sich weitgehend an die Bestimmungen des Personalgesetzes an. Es wird zu prüfen sein, ob und wie weit die Anstellungsverordnung Volksschule an die Teilrevision des Personalrechts anzupassen ist. Dabei wird sich namentlich die Frage stellen, ob und in welcher Form der vorgeschlagene Vaterschaftsurlaub auch für die Lehrenden an den Volksschulen eingeführt werden soll. Nähere Ausführungen dazu lassen sich erst nach der Durchführung des Vernehmlassungsverfahrens zum Personalgesetz, insbesondere aufgrund der Stellungnahme der Gemeinden machen.

Ob der Vaterschaftsurlaub auch für die Lehrenden an der Volksschule eingeführt werden soll, ist insbesondere durch die Gemeinden zu beurteilen und gegebenenfalls zu beantragen. Für eine Einführung müsste die Anstellungsverordnung Volksschule durch den Kantonsrat ergänzt werden.

### 2. Organisatorische Auswirkungen

Die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Unternehmen wenden in der Regel das Personalgesetz und seine Ausführungsvorschriften an. Die selbständigen Organisationseinheiten, und im Speziellen der SVAR, 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.

### 3. Finanzielle Auswirkungen

#### a) Kosten Gesetzgebungsprozess

Zur Erarbeitung des Gesetzesentwurfs fallen grundsätzlich keine externen Kosten an.

#### b) Kosten Umsetzung neues Personalrecht

Die Teilrevision des Personalrechts wird aufgrund der Anpassungen in der ReKVAR voraussichtlich zu keinen nennenswerten 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.

#### c) 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.

#### 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.

#### e) Vaterschaftsurlaub (Art. 54a PG)

Im Falle des Vaterschaftsurlaubs wird im Durchschnitt der vergangenen Jahre mit rund 16 Fällen pro Jahr gerechnet. Dies bedeutet insgesamt 160 Ausfalltage und durchschnittlich Fr. 350.- Kosten pro Tag und Person, wenn die Stelle vorübergehend besetzt werden müsste. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Vaterschaftsurlaub innerhalb der Verwaltung aufgefangen wird, wie dies bei Ferienabwesenheiten der Fall ist. Beim SVAR kann davon ausgegangen werden, dass die Ausfallkosten aufgrund des höheren Frauenanteils in der Belegschaft tiefer zu liegen kommen. Demzufolge ergeben sich durch die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs keine budgetrelevanten Mehrkosten.

#### f) Datenschutz und Datenbearbeitung (Art. 68 PG)

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Personalinformationssystems ist geplant, die Personaldossiers sowie personalrelevante Informationen elektronisch abzulegen. Die Kosten werden im Rahmen der eGov- und ECM-Projekte anfallen.

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

Das Case Management wird bereits betrieben, deshalb fallen keine Mehrkosten an. Im Falle des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden noch nicht bezifferbare Mehrkosten anfallen, die jedoch durch die Reduktion von unfall- und gesundheitsbedingten Ausfallkosten weitgehend kompensiert werden.



### **h) 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, einen bewussten, systematischen und zielgerichteten Umgang mit Konflikten sicherzustellen. Dank der internen Bestrebungen der vergangenen Jahre mussten keine externen Stellen beigezogen werden. Mehrkosten sind daher nicht zu erwarten.