

**Gemeinderat**

9102 Herisau

Postfach 1160

Telefon 071 354 54 40

Telefax 071 354 54 11

www.herisau.ch

E-Mail

unser Zeichen

Datum

Eingegangen

05. Jan. 2022

Departement Finanzen

Kanton Appenzell Ausserrhoden
Departement Finanzen
Regierungsrat Paul Signer

Zustellung der Word-Datei

per E-Mail an: finanzen@ar.ch

Thomas.Baumgartner@herisau.ar.ch

Bg

16. Dezember 2021

Vernehmlassung zur Teilrevision Personalgesetz

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 12. November 2021 haben Sie den Gemeinderat Herisau eingeladen, sich bis am 7. Januar 2022 zur Teilrevision des Personalgesetzes vernehmen zu lassen. Gerne reicht der Gemeinderat fristgerecht nachfolgende Vernehmlassung ein.

Das grundsätzlich auf Gemeindeebene bzw. für das Gemeindepersonal relevante Personalreglement bestimmt, dass Lehrende nicht dem Personalreglement unterstehen. Für sie kommt die kantonale Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen (bGS 412.21) zur Anwendung. Diese Verordnung sieht wiederum vor, dass – soweit die Verordnung nicht Abweichendes bestimmt – die einschlägigen Bestimmungen des OR und des Personalgesetzes gelten. Das zu revidierende Personalgesetz ist somit für die Gemeinde teilweise, nämlich auf die Anstellungsverhältnisse mit den Lehrenden, von Relevanz.

Der Gemeinderat begrüsst die kantonalen Anpassungen zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Die Gemeinde Herisau hat die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes per 1. Januar 2021 beschlossen und dabei den Anspruch auf einen bezahlten Urlaub an die Anspruchsvoraussetzungen des Erwerbersatzgesetzes gekoppelt. Das Personalgesetz geht diesbezüglich weiter und will unabhängig einer Entschädigung durch die Ausgleichskasse einen bezahlten Elternschaftsurlaub gewähren. Dies geht dem Gemeinderat zu weit, hätten so zu Lasten der Gemeinde beispielsweise auch Personen Anspruch auf entschädigten Elternschaftsurlaub, die neu ein Arbeitsverhältnis angetreten haben und davor nicht oder nur ganz kurz im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren (vgl. Art. 16i EOG). Im Falle des bekannten Mutterschaftsurlaubes hat der Kanton die Voraussetzungen an eine Entschädigung an das Erwerbersatzgesetz geknüpft (Art. 42: "Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbersatzgesetz."). Weshalb dies nicht auch für den nichtgebärenden Elternteil gelten soll, wird in den Erläuterungen zur Revision des Personalgesetzes nicht beantwortet.

Der Gemeinderat wird nun die bereits auf Bundesebene per 1. Juli 2021 vorgenommenen Änderungen sowie die Übernahme der weiteren Urlaubsformen in das Perso-

nalreglement prüfen und gegebenenfalls dem Einwohnerrat Herisau zur Prüfung und Abstimmung vorlegen.

Der Gemeinderat verzichtet auf weitere Ausführungen und bedankt sich für die geleistete Arbeit und für eine angemessene Prüfung und Berücksichtigung der vorliegenden Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

GEMEINDERAT HERISAU



Max Eugster
Gemeindepräsident



Thomas Baumgartner
Gemeindeschreiber



GEMEINDEVERWALTUNG HUNDWIL

Gemeinderat
Dorf 12
9064 Hundwil

Telefon 071 367 13 13
E-Mail regula.frei@hundwil.ar.ch
Internet www.hundwil.ch

Departement Finanzen
Herr Damian Kalbermatter
Obstmarkt 3
9102 Herisau

per Mail: finanzen@ar.ch

9064 Hundwil, 29. November 2021

Personalgesetz – Teilrevision 2023 Stellungnahme Hundwil

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer
Sehr geehrter Herr Kalbermatter

Mit Schreiben vom 12. November 2021 laden Sie die Gemeinden ein, sich zur Teilrevision des Personalgesetzes vernehmen zu lassen, wofür wir uns bedanken.

Die Teilrevision des Personalgesetzes erfolgt vor dem Hintergrund diverser Änderungen im Bundesrecht. Dazu gehören die per 1. Januar bzw. 1. Juli 2021 im Erwerbsersatzgesetz eingeführte Vaterschafts- und Betreuungsentschädigung, die ebenfalls per 1. Juli 2021 eingeführte Möglichkeit einer Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei Hospitalisierung des Neugeborenen, die von der Bundesversammlung am 1. Oktober 2021 beschlossene Einführung einer Adoptionsentschädigung sowie die in der eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. September 2021 angenommene Gesetzesvorlage zur "Ehe für alle".

Die Gemeinde Hundwil sieht sich bezüglich dieser Vernehmlassung wenig betroffen, möchte jedoch folgende Bemerkung anbringen:

Die Teilrevision des Personalgesetzes weckt bei den Gemeindeangestellten die Begehrlichkeit, dass auch auf der Gemeindeebene das Personalreglement aktualisiert und angepasst wird.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
IM NAMEN DES GEMEINDERATES HUNDWIL

Die Gemeindepräsidentin:

Margrit Müller-Schoch

Die Gemeindeschreiberin:

Regula Frei





GEMEINDE URNÄSCH

GEMEINDERAT

P.P. CH-9107 Urnäsch

DIE POST

A-PRIORITY

Departement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

9107 Urnäsch, 21. Dezember 2021

Personalgesetz Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Vernehmlassung; Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 12. November 2021 laden Sie den Gemeinderat Urnäsch ein, sich zur Teilrevision des Personalgesetzes vernehmen zu lassen, wofür wir uns bedanken. Der Gemeinderat hat sich mit der vorgeschlagenen Gesetzesanpassung auseinandergesetzt. Die vorliegende Teilrevision des Personalgesetzes wird durchgehend unterstützt.

Freundliche Grüsse

GEMEINDE URNÄSCH

IM NAMEN DES GEMEINDERATES

Peter Kürsteiner, Gemeindepräsident

Erika Weiss, Gemeindeschreiberin

Gemeinderat
Dorf 37, 9044 Wald
Tel.071 877 29 43
marlis.hoerler@wald.ar.ch

Appenzell Ausserrhoden
Departement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

9044 Wald, 21. Dezember 2021

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne benutzen wir die Gelegenheit, im Rahmen der Vernehmlassung, zur oben genannten Teilrevision Rückmeldung zu geben.

Wie Sie in den Unterlagen bereits ausführten, handelt es sich bei der Teilrevision in erster Linie um die Anpassung an die vom Stimmvolk beschlossenen neuen Vorgaben.

Die Regelungen sind zweckmässig und angemessen ausgestaltet.

Lediglich bei Art 54c schlagen wir eine Präzisierung des Gesetzestextes vor:

Abs.1, pro Krankheitsfall oder Unfall besteht *pro Elternpaar* nur ein Anspruch

Begründung: Diese Interpretation erschliesst sich erst mit dem Studium der Erläuterungen, weil sich die Aussage auch auf den Krankheitsfall oder Unfall beziehen könnte.

Der Gemeinderat Wald dankt für die Möglichkeit der Stellungnahme und für die wohlwollende Prüfung des Anpassungsvorschlags.

Freundliche Grüsse

Gemeinderat Wald AR

Marlis Hörler Böhi
Gemeindepräsidentin

Lina Graf
Gemeindeschreiberin

Protokollauszug Gemeinderat

13. Gemeinderatssitzung vom 7. Dezember 2021

140	1	STAAT, VOLK UND BEHÖRDEN
	1.9	Kanton AR
	1.9.1	Mitwirkungen, Vernehmlassungen
		Vernehmlassung Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)

Sachverhalt

Mit Einladungsschreiben vom 12. November 2021 hat das Departement Finanzen folgende Unterlagen zur Vernehmlassung (Frist bis 7. Januar 2022) unterbreitet:

1. Gesetzesentwurf Personalgesetz
2. Gesetzesentwurf in Tabellenform
3. Synopse
4. Begleitschreiben
5. Erläuternder Bericht
6. Liste der Vernehmlassungsadressaten

(Unterlagen auf www.ar.ch/Vernehmlassungen)

Alle GR-Mitglieder sind am 17. November 2021 mit den Vernehmlassungsunterlagen bedient worden. Die Stellungnahme der Gemeindepräsidienkonferenz liegt zum Zeitpunkt der Gemeinderatssitzung noch nicht vor.

Erwägungen

Der Regierungsrat hat am 2. November 2021 den Entwurf zu einer Teilrevision des Personalgesetzes verabschiedet und das Departement Finanzen beauftragt, die Vernehmlassung zu eröffnen. Die Teilrevision des Personalgesetzes erfolgt vor dem Hintergrund diverser Änderungen im Bundesrecht. Dazu gehören die per 1. Januar bzw. 1. Juli 2021 im Erwerbssersatzgesetz eingeführte Vaterschafts- und Betreuungsentschädigung, die ebenfalls per 1. Juli 2021 eingeführte Möglichkeit einer Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei Hospitalisierung des Neugeborenen, die von der Bundesversammlung am 1. Oktober 2021 beschlossene Einführung einer Adoptionsentschädigung sowie die in der eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. September 2021 angenommene Gesetzesvorlage zur "Ehe für alle". Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalgesetzes sollen die bezahlten Urlaubstatbestände in den genannten Bereichen erweitert werden.

Der Kanton ist bei der Ausgestaltung seines Personalrechts grundsätzlich frei. Es besteht insbesondere keine rechtliche Pflicht, die darin enthaltenen Bestimmungen an diejenigen des OR anzugleichen. Auch aus dem Umstand, dass die im OR verankerten Urlaubsansprüche entschädigt werden, lässt sich keine Pflicht zur Anpassung der personalrechtlichen Grundlagen ableiten, da der Entschädigungsanspruch und der Urlaubsanspruch strikte voneinander zu unterscheiden sind. Besteht allerdings kein korrespondierender Urlaubsanspruch läuft auch der Entschädigungsanspruch ins Leere. Eine solche Situation wäre aufgrund des Umstandes, dass auch Angestellte des Kantons einen EO-Lohnbeitrag entrichten und der Beitragssatz infolge Einführung des Vaterschaftsurlaubs per 1. Januar 2021 erhöht wurde, kaum hinnehmbar. Handlungsbedarf ergibt sich ebenfalls aufgrund

der Annahme der "Ehe für alle" bzw. der damit einhergehenden Änderungen der Bestimmungen über die Begründung der Elternschaft.

Aus diesem Grund müssen diverse Artikel aus folgenden Gründen angepasst werden:

Art. 29 Kündigung zur Unzeit

Aufgrund der Möglichkeit einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss, muss auch die Bestimmung zum zeitlichen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft angepasst werden. Neu soll sich der zeitliche Kündigungsschutz im Falle einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bzw. der Lohnfortzahlung nach Art. 42 Abs. 2bis PG um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, jedoch um höchstens 56 zusätzliche Kalendertage, gegenüber der heutigen Regelung verlängern. Aus dem Verweis auf Art. 42 Abs. 2bis PG ergibt sich, dass der Kündigungsschutz nur dann über 112 Kalendertage hinaus verlängert wird, wenn der Spitalaufenthalt des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen mindestens zwei Wochen dauert.

Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Im Normalfall beträgt der Mutterschaftsurlaub bzw. die in diesem Zusammenhang gewährte vollumfängliche Lohnfortzahlung 112 Kalendertage, wobei der Urlaub bereits vor der Geburt, jedoch frühestens 14 Kalendertage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, angetreten werden kann (vgl. Art. 42 Abs. 2 PG). Neu soll sich gemäss Art. 42 Abs. 2bis PG die Dauer des Mutterschaftsurlaubs bzw. der vollumfänglichen Lohnfortzahlung verlängern, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Die Verlängerung erfolgt um die Anzahl Tage, welche das Kind im Spital verbracht hat, jedoch um maximal 56 Kalendertage. War das Kind unmittelbar nach der Geburt während weniger als zwei Wochen im Spital oder war der mehr als zweiwöchige Spitalaufenthalt nicht ununterbrochen, besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bzw. der damit zusammenhängenden vollumfänglichen Lohnfortzahlung.

Art. 51 Kürzung der Ferien

Die Ergänzung in Abs. 3 stellt klar, dass der Bezug eines Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs – wie auch der Bezug des Mutterschaftsurlaubs – keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge hat. Da gemäss Abs. 1 eine Ferienkürzung aber ohnehin nur bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen erfolgt und die Elternschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaube nicht unter einen dieser Kürzungstatbestände zu subsumieren sind, ist die Ergänzung in Abs. 3 rein deklaratorischer Natur.

Art. 54a Elternschaftsurlaub

Neben Angestellten, welche in rechtlicher Hinsicht als Vater eines neu geborenen Kindes gelten, sollen neu auch Angestellte, bei welchen die Elternschaft gestützt auf Art. 255a ZGB begründet wird, Anspruch auf einen bezahlten Urlaub gemäss Art. 54a PG haben. Aufgrund dieser Ausweitung erfolgt eine Änderung der Sachüberschrift von "Vaterschaftsurlaub" in "Elternschaftsurlaub". In Übereinstimmung mit der Ausrichtungsdauer der Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG soll der Anspruch auf Elternschaftsurlaub zehn Arbeitstage umfassen. Ebenfalls in Übereinstimmung mit den Bestimmungen im EOG soll die Rahmenfrist für den Bezug des Elternschaftsurlaubs auf sechs Monate festgesetzt werden.

Art. 54b Adoptionsurlaub

Neu eingeführt werden soll ein Anspruch auf einen zehntägigen Adoptionsurlaub. Der Urlaubsanspruch besteht für Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, sofern es sich dabei nicht um eine Stiefkindadoption im Sinne von Art. 264c ZGB handelt.

Art. 54c Betreuungsurlaub

Für Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, soll ein Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub eingeführt werden. Gemäss Art. 16o EOG besteht bei einem Kind eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung, wenn eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist, der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist, ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. Der Urlaubsanspruch umfasst höchstens 70 Arbeitstage. Er kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Mit Bezug des ersten Urlaubtages beginnt eine Rahmenfrist von 18 Monaten, innert welcher der Urlaub bezogen werden kann. Nach Ablauf dieser Rahmenfrist erlischt der Urlaubsanspruch. Der Urlaubsanspruch erlischt vorzeitig, wenn beim Kind keine gesundheitlich schwere Beeinträchtigung im Sinne von Art. 160 EOG mehr vorliegt oder wenn das Kind stirbt. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Urlaubsanspruch. Erkrankt dasselbe Kind an einer anderen schweren Krankheit oder erleidet es einen anderen schweren Unfall, so entsteht ein neuer Urlaubsanspruch. Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, weil beispielsweise das Immunsystem geschwächt ist, sind keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis, welches zu einem neuen Urlaubsanspruch führt. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt hingegen als neues Ereignis und führt folglich zu einem neuen Urlaubsanspruch.

Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...

Die Übergangsbestimmung legt fest, dass sich der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor Inkrafttreten der vorliegenden Änderung ereigneten, nach dem bisherigen Recht richtet. Somit besteht für Geburten, welche sich zwar vor Inkrafttreten der vorliegende Änderung ereigneten, aber noch in die sechsmonatige Rahmenfrist für den Bezug des Elternschaftsurlaubs fallen, kein Anspruch auf zehn, sondern lediglich auf fünf bezahlte Urlaubstage. Bei einer rückwirkenden Anwendung der vorliegenden Änderung verlieren Angestellte, deren Kinder bereits vor mehr als sechs, aber weniger als zwölf Monaten geboren wurden, und die bis zum Inkrafttreten der vorliegenden Änderung den Vaterschaftsurlaub nicht oder nicht vollständig bezogen haben, den verbleibenden Urlaubsanspruch. Dies gilt es zu vermeiden.

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
I.	
Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:	
Art. 29 Kündigung zur Unzeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbsersatzgesetz¹⁾.</p> <p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB²⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p>	

1) EOG (SR [834.1](#))

2) SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB³⁾.</p>	
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG⁴⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tagesweise bezogen werden.</p>	
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	
<p>II.</p>	
<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
<p>III.</p>	
<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	

Finanzielle Auswirkungen

Die Lohnfortzahlungen, die während der Dauer des verlängerten Mutterschaftsurlaubs, des Vaterschaftsurlaubs, des Adoptionsurlaubs und des Betreuungsurlaubs erbracht werden, erfolgen unter Anrechnung der durch die EO geleisteten Erwerbsausfallentschädigungen (vgl. Art. 44 Abs. 3 PG).

³⁾ SR [210](#)

⁴⁾ SR [834.1](#)

Sofern die Anspruchsvoraussetzungen gemäss EOG erfüllt sind, erhält der Kanton von der Ausgleichskasse bei Gewährung eines verlängerten Mutterschaftsurlaubs somit max. 56 Taggelder, bei Gewährung eines Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubs 14 Taggelder sowie bei Gewährung eines Betreuungsurlaubs max. 98 Taggelder. Die Taggelder, die im Rahmen einer Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsentschädigung ausgerichtet werden, betragen allesamt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, jedoch höchstens Fr. 196.- pro Tag. Damit gehen nur noch die restlichen 20 Prozent des Lohnes bzw. der Lohn, welcher bei 80 % Fr. 196.- pro Tag übersteigt, zulasten der Staatskasse. Die Lohnfortzahlung geht schliesslich in vollem Umfang zulasten der Staatskasse, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die jeweilige Erwerbsausfallentschädigung nach EOG nicht erfüllt sind.

Zu beachten ist ausserdem, dass sowohl bei der Betreuungsentschädigung als auch bei der Adoptionsentschädigung pro Elternpaar nur ein Entschädigungsanspruch besteht, welchen die Eltern frei untereinander aufteilen können. Vorliegend wurde darauf verzichtet, die Ansprüche auf Betreuungs- und Adoptionsurlaub gemäss PG mit den entsprechenden Urlaubsansprüchen gemäss OR in dem Sinne zu koordinieren, dass sich der aus dem PG ergebende Urlaubsanspruch des einen Elternteils um die vom anderen Elternteil gestützt auf das OR bezogenen Urlaubstage reduziert. Ist somit ein Elternteil dem OR unterstellt und hat dieser den Adoptions- oder Betreuungsurlaub und damit auch die entsprechende Erwerbsausfallentschädigung bereits vollständig bezogen, geht der Urlaub, welcher der zweite Elternteil anschliessend gestützt auf das PG bezieht, vollumfänglich zulasten der Staatskasse.

Insgesamt ist es nicht möglich die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Urlaubstatbestände konkret zu beziffern, da es an entsprechenden Referenzgrössen bezüglich der Häufigkeit solcher anspruchsbegründenden Ereignisse – mit Ausnahme des Mutterschaftsurlaubs - fehlt.

Antrag

1. Der Gemeinderat Wolfhalden nimmt zur Vernehmlassung Stellung.
2. Der Gemeinderat Wolfhalden beauftragt das gemeinderätliche Büro die Dienst- und Besoldungsordnung entsprechend der neuen Gesetzeslage anzupassen.

Beratungen

GS Sarah Niederer erläutert die Hintergründe und die Auswirkung der Teilrevision des Personalgesetzes. Es werden keine Fragen gestellt.

Beschluss

1. Der Gemeinderat Wolfhalden stimmt dem Gesetzesentwurf zu.
2. Der Gemeinderat Wolfhalden beauftragt das gemeinderätliche Büro die Dienst- und Besoldungsordnung entsprechend der neuen Gesetzeslage anzupassen.

Auszug an

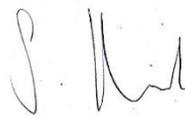
- Departement Finanzen, 9102 Herisau (als Word-Datei an: finanzen@ar.ch)
- Kantonsrat Stephan Wüthrich, Hinterbühle 981, 9427 Wolfhalden
- Kantonsrat Martin Ruppner, Högli 672, 9427 Wolfhalden
- GP Gino Pauletti
- GS Sandra Eichbaum
- GS Sarah Niederer
- Akten

GEMEINDERAT WOLFHALDEN
Der Gemeindepräsident



Gino Pauletti

Die Gemeindeschreiberin



Sarah Niederer

Versandt am 8. Dezember 2021

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: Die Mitte AR
<p>I.</p>	<p><u>Allgemeine Ausführungen</u> Die Mitte AR spricht sich grundsätzlich für eine flexible Elternzeit anstelle des starren Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aus. Sie ist sich aber bewusst, dass es hierfür eine gesamtschweizerische Lösung braucht, da eine flexible Elternzeit für Angestellte des Kantons nur für Elternpaare möglich wäre, die beide beim Kanton angestellt sind. Dies wiederum würde zu einer komplizierten Lösung führen, welche zudem die anderen Angestellten benachteiligen würde.</p> <p>Allerdings könnte der Kanton mit dieser Revision dafür sorgen, dass zumindest kleine, unsachgemässe Unterschiede zwischen Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aufgehoben werden. Einige der von der Mitte AR beantragten Änderungen sollen in diese Richtung gehen.</p>
<p>Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:</p>	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbsersatzgesetz¹⁾.</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: Die Mitte AR
<p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	<p>Zu Abs. 2 (unverändert gemäss Vernehmlassungsentwurf) Die Mitte AR schlägt eine dahingehende Anpassung dieses Absatzes vor, als dass der Mutterschaftsurlaub oder zumindest einen Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen ist (z.B. analog dem Vaterschaftsurlaub, der auch frei, innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten seit der Geburt, zu beziehen ist).</p> <p>Die Vorgabe des zusammenhängenden Bezugs ist für die Mutter unnötig einschränkend. Gerade für Mütter in höheren Positionen wäre es vorteilhaft, wenn hier eine gewisse Flexibilität gewährt würde (was durchaus auch im Interesse des Arbeitgebers liegen würde).</p> <p>Darüber hinaus scheint mit der heutigen Lösung nicht geklärt, was geschieht, wenn die Mutter während dem Mutterschaftsurlaub arbeitet, verliert sie dann ebenfalls ihren gesamten Restanspruch analog Art. 16d Abs. 3 EOG? Zudem beantragt die Mitte AR eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 126 Tage (18 Wochen).</p> <p>Die Mitte AR begrüsst die Verlängerung bei Hospitalisierung. Es stellt sich jedoch die Frage, wieso diese Verlängerung zwingend bei der Mutter angebracht wird. Dass der Mutterschaftsurlaub länger dauert, als der Vaterschaftsurlaub ist damit zu begründen, dass dieser auch der Erholung der Mutter nach der Geburt dient, wohingegen der Vaterschaftsurlaub nur der Bindung zwischen Vater und Kind und allenfalls der Entlastung der Mutter dienen soll.</p> <p>Muss das Kind nach der Geburt länger im Spital verweilen, tangiert dies die Erholung der Mutter nicht. Eine Verlängerung dient daher einzig der Stärkung der Bindung zwischen Mutter und Kind. Ebenso gut könnte diese zusätzliche Zeit, die vorliegend bloss der Mutter zugestanden werden soll, alternativ auch dem Vater zugesprochen werden.</p> <p>Die Mitte AR regt daher an, eine (mit Art. 16c Abs. 3 EOG verträgliche) Möglichkeit zu prüfen, wonach es an den Eltern liegt, zu entscheiden, wessen Eltern-Urlaub sich um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängern soll. Eventualiter soll die Verlängerung des Urlaubs den Eltern hälftig zukommen.</p>
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: Die Mitte AR
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Die Mitte AR schlägt vor, den Elternschaftsurlaub auf 15 Arbeitstage zu erhöhen.</p> <p>Dies entspricht bereits der heute geltenden Lösung, da Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons AR und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten der EO beziehen können. Mit dem Vorschlag der Regierung würde der Kanton gegenüber der heutigen Lösung gar Geld zulasten der Arbeitnehmer einsparen, da er nur noch während 10 Tagen die 20% des Lohns übernehmen würde (entspricht dem nicht durch die EO gedeckten Anteil) und nicht mehr für 5 Tage 100% des Lohnes bezahlt. Zudem stellt der Vorschlag des Regierungsrats eine Verschlechterung der heutigen Regelung dar. Die Übernahme der 20 % des Lohnes allein macht den Kanton nicht zu einem fortschrittlichen und kompetitiven Arbeitgeber, sondern stellt höchstens hinteres Mittelfeld dar.</p> <p>Für einen fortschrittlichen und familienfreundlichen Arbeitgeber, als welcher der Kanton sich gemäss Personalleitbild darstellt, geht es nicht an, seinen Angestellten einen Vaterschaftsurlaub nur minimal über dem gesetzlichen Minimum zu gewähren.</p> <p>Nach Ansicht der Mitte AR ist ein 15-tägiger Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub angebracht. Dieser ist finanziell tragbar und die darauf zurückführenden Arbeitsausfälle sind verkraftbar.</p>

¹⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: Die Mitte AR
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB¹⁾.</p>	<p>Die Mitte AR beantragt, in Abweichung der privatrechtlichen Minimalvorschriften den Adoptionsurlaub auch bei der Adoption von über vierjährigen Kindern zuzulassen. Auch wenn ein älteres Kind adoptiert wird, benötigt dies in der Familie viel Zeit, um sich der neuen Situation anzupassen. Zudem soll der Urlaub auch hier auf 15 Tage erhöht werden (analog Art. 54a).</p> <p>Der zweite Satz liest sich so, als ob die Rahmenfrist des Bezugs mit der effektiven Adoption beginnt. Gemäss dem erläuternden Bericht soll die Frist aber bereits mit der Aufnahme des Kindes in die Hausgemeinschaft zu laufen beginnen. Die Mitte AR regt daher an, den Beginn der Rahmenfrist bereits auf Gesetzesstufe klar(er) zu definieren.</p>
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG²⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p>	

¹⁾ [SR 210](#)

²⁾ [SR 834.1](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: Die Mitte AR
¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	



Evangelische Volkspartei
Appenzell Ausserrhoden

Kantonale Verwaltung
Departement Finanzen
Obstmarkt 3

9102 Herisau

Herisau, 5. Januar 2022

Vernehmlassung Personalgesetz, Teilrevision 2023

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Einladung zur Vernehmlassung zum Personalgesetz, Teilrevision 2023. Gerne nimmt die EVP AR zum Entwurf Stellung.

Die EVP AR begrüsst, dass die auf Bundesebene vollzogenen Änderungen nun in die Personalgesetzgebung des Kantons aufgenommen werden.

Es ist nachvollziehbar, dass mit der Anpassung zugewartet wurde bis auch die Abstimmung zur Gesetzesvorlage ‚Ehe für alle‘ erfolgt war. Leider hatte dieses Zuwarten aber zur Folge, dass in Einzelfällen Mitarbeitende den Umweg über die Ausgleichskasse nehmen mussten und die Entschädigung auch nicht zu 100% ausgerichtet wurde.

Wir erlauben uns auch eine Bemerkung zu den personalpolitischen Erwägungen: Der Kanton soll weiterhin als fortschrittlicher Arbeitgeber positioniert werden. Dies ist grundsätzlich richtig und stimmt in Hinblick auf die anderen Arbeitgeber von Gemeinden, Kantonen und Bund. Im Vergleich dazu gehen aber die Elternurlaube der grossen Schweizer Unternehmen deutlich weiter. Da der Kanton auch mit diesem in einem Konkurrenzkampf um gute Mitarbeitende steht erachten wir die nun vorgesehene Lösung als minimal und damit zwingend.

In diesem Sinne begrüsst die EVP AR die vorgeschlagenen Änderungen.

Freundliche Grüsse

Evangelische Volkspartei Appenzell Ausserrhoden

Sig. Mathias Steinhauer, Präsident

Vernehmlassungsantwort: Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23): Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

FDP.Die Liberalen Appenzell Ausserrhoden
 Parteipräsidium, Langenmoosstrasse 4, CH-9410 Heiden AR

Herrn
 Regierungsrat
 Paul Signer
 Departement für Finanzen
 Obstmarkt 3
 9102 Herisau

Herisau, 13. Dezember 2021

Sehr geehrter Herr Regierungsrat, Lieber Paul

Im Namen der FDP.Die Liberalen Appenzell Ausserrhoden (FDP AR) bedanken wir uns bei Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme, welche wir gerne wie folgt wahrnehmen:

Allgemeine Bemerkungen

Die FDP AR begrüsst die Revision des Personalgesetzes. Damit reagiert der Kanton zeitnah auf die Änderungen im Bundesgesetz und auf die Abstimmungsvorlage über die «Ehe für alle», die auch von der FDP AR ausdrücklich unterstützt wurde.

Die Erwerb ersatzordnung (EO) stellt zusammen mit AHV und IV die erste Säule der Existenzsicherung im schweizerischen Dreisäulensystem dar. Diese Versicherung hat ihren Ursprung im 2. Weltkrieg (Wehrmannsschutz) und die Leistungen sind in den vergangenen Jahren um den Zivildienst, Zivildienst und Mutterschaftsurlaub ergänzt worden. Per 1. Januar 2021 wird der «Vaterschaftsurlaub» integriert. Die EO trägt damit gesellschaftlichen Änderungen Rechnung.

Zusätzlich zum «Vaterschaftsurlaub» sind bereits Änderungen in Kraft, die

- einen 14 tägigen Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder (per 1. Juli 2021),
- eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um maximal 56 Tage im Falle einer Hospitalisierung des Neugeborenen (1. Juli 2021),
- einen zweiwöchiger Adoptionsurlaub für Adoptivkinder unter 4 Jahren (1. Oktober 2021) betreffen.

Die «Ehe für alle» führt per 1. Juli 2021 zu einer weiteren Anpassung, die in der Vorlage korrekt und zeitgemäss mit «Elternschaftsurlaub» beschrieben wird.

Die Vorlage schliesst die Lücke zwischen den bundesrechtlichen Vorgaben der EO und dem Personalrecht des Kantons. Dies ist zu begrüssen.

Grundsätzlich ist der Kanton frei in der Ausgestaltung des Personalrechts. Trotzdem folgt der Kanton, mit wenigen Ausnahmen, den Vorgaben des Bundes. Der grösste Unterschied liegt in der Länge des bezahlten Mutterschaftsurlaubs; hier gewährt der Kanton 16 anstatt von 14 Wochen.

Die FDP AR schlägt vor, es sei zu prüfen, ob das Personalgesetz direkt an das Bundesgesetz zur EO gekoppelt werden könnte. Die Unterschiede sind marginal. Der Aufwand, die Änderungen in der EO kantonal umzusetzen hingegen nicht, weil bei jeder Änderung der aufwendige kantonale Gesetzgebungsprozess durchlaufen werden muss. Im Sinne einer Effizienzsteigerung und damit auch einer Kostenersparnis, wäre eine Kopplung u.E. durchaus erwägenswert. Der Prozess wäre schlanker und vor allem auch schneller umsetzbar.

Bemerkungen zum Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrates vom 12. November 2021

Art. 51/54:

In Artikel 51 wird von Kalendertagen gesprochen. In Art. 54 hingegen von Arbeitstagen. Die FDP AR würde eine einheitliche Bezeichnung begrüssen.

Art. 54a/54b/54c: Elternschaftsurlaub

Analog zu Art. 42.2 würde es die FDP AR begrüssen, auch hier das Folgende im Sinne einer besseren Verständlichkeit aufzuführen: «Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohnes».

Schlussbemerkungen

Mit den Änderungen in der EO werden zeitgemässe Forderungen, die auch von der FDP AR unterstützt werden, umgesetzt. Der vorliegende kantonale Gesetzentwurf setzt bereits wenige Monate nach dem Entscheid geltendes Bundesrecht um. Dies begrüsst die FDP AR.

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens und verbleiben mit freundlichen Grüssen

FDP.Die Liberalen

Appenzell Ausserrhoden



Monika Gessler
Präsidentin



Dr. Kai Henning Viehweger
Vernehmlassungen



Arlette Schläpfer
a. Kantonsrätin
Rietli 1
9411 Schachen b. Reute
Tel. 071 891 57 62
arlette.schlaepfer@bluewin.ch

Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden

Departement Finanzen
Regierungsgebäude
Obstmarkt 3
9102 Herisau

9411 Schachen bei Reute, 5. Januar 2022

**Stellungnahme der Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden (PU AR) zur Vernehmlassung
Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub**

Geschätzter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 12. November 2021 laden Sie uns ein zur Teilrevision 23 (PG Rev 23) des Personalgesetzes; Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub, Stellung zu nehmen, wofür wir uns bedanken. Gerne äussern sich die Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden (PU AR) fristgerecht zu dieser Vernehmlassung wie folgt:

Grundsätzliches

Die Unterlagen sind gut aufbereitet und verständlich. Sie geben die nötigen Informationen, das teilrevidierte Gesetz beurteilen zu können. Die synoptische, bearbeitbare Aufbereitung erleichtert die Eingabe zu dieser Vernehmlassung. Dafür bedanken wir uns.

Der Handlungsbedarf zur Anpassung des Personalrechts an die neuen Gegebenheiten ist unbestritten. Die PU AR begrüsst grundsätzlich, dass im neuen Personalgesetz (PG) die im Personalrecht verankerten Urlaubsansprüche auf das Anspruchsniveau des OR angehoben werden. Ebenso begrüsst die PU AR, dass dort wo die EO 80% ausrichtet, die Betroffenen aber 100% des Lohnes ausbezahlt bekommen. Diesbezüglich schätzen wir auch, dass in den Erläuterungen auch auf das Regierungsprogramm 2020-2023 verwiesen wird. Der Kanton soll als ein fortschrittlicher und kompetitiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Wegen verschiedenen Änderungen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz und des Obligationenrechts ist der Kanton angehalten, sein PG anzupassen. Zudem hat das Stimmvolk die Gesetzesvorlage „Ehe für alle“ im September 2021 angenommen. Damit gibt es eine Änderung der Bestimmung über die Entstehung des Kindesverhältnisses bzw. die Begründung der Elternschaft. Wir begrüssen daher die Bestrebungen der Regierung, auch diese Neuerung bereits im neuen Personalgesetz aufzunehmen. Es wäre eine Verschwendung von Ressourcen, würde man die diesbezügliche Anpassung des EOG abwarten und dann das Personalgesetz erneut anpassen müssen. Es werden wenige Fälle sein, bei denen der Kanton in der Übergangsfrist die Kosten ganz tragen muss, bis die EO 80% übernimmt.



Die PU vermisst in den Erläuterungen eine Schätzung der finanziellen Auswirkungen der Anpassung des PG. Zwar wird darauf hingewiesen, dass Referenzgrößen bezüglich Häufigkeit von Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption und Betreuungsbedarf fehlen. Es wird aber geschätzt, dass mit ca. 15 Vaterschaften pro Jahr gerechnet werden kann.

Bemerkungen

In Art. 42, Abs. 3 wird beim Mutterschaftsurlaub erwähnt, dass der Arbeitgeber für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung abschliesst. Ist dies nur für den Mutterschaftsurlaub vorgesehen oder für alle im PG verankerten Urlaube (Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub)?

Zu grösseren Diskussionen in der PU AR führte der Betreuungs- und Adoptionsurlaub. Hier geht der Kanton deutlich weiter, als vorgeschrieben. Eine geringe Minderheit der PU AR lehnt diese Ausdehnung ab. Was ist die Begründung, dass der Kanton so grosszügig beiden Elternteile den vollen Urlaub zugesteht? Im Weiteren wird definiert, dass ein Rückfall erst als neues Ereignis anerkannt wird, wenn er nach längerer beschwerdefreier Zeit eintritt. Dies ist für die PU ein zu ungenau definierter Zeitraum. Es sollte genau definiert werden, was unter „längerer beschwerdefreier Zeit“ verstanden wird, sonst sind Rekurse an der Tagesordnung. Oder wird dies in der Verordnung definiert?

Erlauben Sie uns noch einen grundsätzlichen Gedanken zum Verfahren bei Anpassungen des PG, wenn Bundesrecht geändert wird. Sollte der Regierungsrat nicht die Kompetenz erhalten Anpassungen selber vornehmen zu können, wenn im OR resp. EOG mehr Leistungen zugestanden werden?

Weitere Fragen, Anregungen, Bemerkungen zur Teilrevision 2023 Personalgesetz entnehmen Sie bitte der Synopse.

Wir bedanken uns für die wohlwollende Aufnahme unserer Anliegen und nutzen die Gelegenheit Ihnen gutes Neues Jahr mit Gesundheit und Wohlergehen zu wünschen.

Freundliche Grüsse

Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden

sig. Arlette Schläpfer, Präsidentin

Anlage: Synopse mit den Hinweisen der Parteiunabhängigen (PU AR)

Arbeitsgruppe der PU AR: KR Gabriela Wirth Barben (Leitung), KR Fredi Wirz, a.KR Arlette Schläpfer, Dominik Lämmli

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten der PU AR
I.	
Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	<p>Es sollte präzisiert werden, dass es um die Hospitalisierung des Kindes geht</p>
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbssersatzgesetz¹⁾.</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten der PU AR
<p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p>PU AR begrüsst, dass das klar festgehalten wird.</p>
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>PU AR begrüsst, dass dieser Artikel bei dieser Teilrevision angepasst, und nicht die Anpassung des EOG abgewartet wird.</p>
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB²⁾.</p>	<p>Die PU AR ist mehrheitlich der Meinung, dass beide Elternteile Anspruch auf einen bezahlten Urlaub haben sollten.</p>

¹⁾ SR [210](#)

²⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten der PU AR
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG¹⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	<p>Die Mehrheit der PU AR will, dass hier klar formuliert werden sollte, dass beide Elternteile Anspruch bezahlten Betreuungsurlaub haben sollten.</p>
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	
<p>II.</p>	
<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
<p>III.</p>	
<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	

¹⁾ SR [834.1](#)

Präsident
Jens Weber
Berg 18
9043 Trogen
079 960 35 65
jens.weber@kst.ch



Sozialdemokratische Partei
Kanton Appenzell Ausserrhoden

Kanton Appenzell Ausserrhoden
Departement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

Trogen, im Dezember 2021

Stellungnahme der Sozialdemokratischen Partei Appenzell Ausserrhoden (SP AR) zur Teilrevision 2023 Personalgesetz PG Rev 2023)

Sehr geehrter Regierungsrat Signer, geschätzter Paul
Sehr geehrte Damen und Herren

Die SP AR bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme, die Vorarbeit und die gute Grundlage für die Vernehmlassung.

Die SP AR begrüsst die Teilrevision des Personalgesetzes. Die Teilrevision beschränkt sich auf eine sehr punktuelle Anpassung des kantonalen Rechtes an die neuesten Änderungen im Bundesrecht, die jeweils alle bezahlte Urlaubstatbestände betreffen. Positiv zu bemerken ist die Tatsache, dass der Kanton für alle Urlaube den Lohn zu 100 % bezahlen will.

A) Allgemeine Bemerkungen

Der mit den Vernehmlassungsunterlagen zur Verfügung gestellte "Erläuternde Bericht" vom 2. November 2021 erleichterte das Studium der Vorlage.

Dass aufgrund der Anpassungen im nationalen Recht das kantonale Recht angepasst werden muss, ist für die SP AR zwingend.

Die vorliegende Teilrevision beschränkt sich lediglich auf die Nachführung von Bundesrecht. Es wäre aufgrund des Alters des Personalgesetzes mit der Grundstruktur und den Themen angezeigt eine Totalrevision des Personalgesetzes ins Auge zu fassen, um der veränderten Ausgangslage in der Gesellschaft und im Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Dies könnten sein, die Schaffung einer Ombudsstelle oder eine grosszügigere Unterstützung für Eltern bei der Übernahme von öffentlichen Ämtern. Diese Aufzählung ist aber bei weitem nicht abschliessend.



B) Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Art. 29 Kündigung zur Unzeit

Die Ausweitung des Kündigungsschutzes im Mutterschaftsurlaub wird ausdrücklich begrüsst. Mutterschaftsurlaub (eigentlich kein Urlaub, sondern viel treffender ein «Mutterschaftsschutz») und Kündigungsschutz müssen abgestimmt sein. Die Bedingungen der Verlängerungen erachtet die SP AR aber als zu restriktiv. Die SP AR beantragt die restriktiven Einschränkungen im kantonalen Recht aufzuheben. Die strikte Durchsetzung der genannten restriktiven Einschränkungen könnten zu unnötigen sozialen Härten führen, die vielmehr durch Zufall als durch tatsächliche Notlage begründet wären.

Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

dito Art. 29.

Art. 54a Elternschaftsurlaub

Die SP AR begrüsst die neue Formulierung des Urlaubs als Nachführung von nationalem Recht. Da der Begriff aber als Elternschaftsurlaub definiert ist, erscheint die Anpassung von 5 Tagen auf 10 Tagen Urlaub nur formaljuristisch korrekt. Mit der Anpassung des Begriffs müsste aus der Sicht der SP auch die Erkenntnis gewachsen sein, dass beide Eltern mit einem Neugeborenen in einer völlig neuen Lebenssituation zurechtkommen müssen. Dies wird mit einem Mutterschaftsurlaub und dem neu auf 10 Tagen gesetzten Elternschaftsurlaub zu wenig Rechnung getragen. Die SP AR erwartet, dass das Departement Finanzen einen neuen Vorschlag erarbeitet, der dem formulierten Ziel zu den Tagesstrukturen im Regierungsprogramm auch in Bezug auf den Start dieser Familiensituation gerecht wird.

«Tagesstrukturen ermöglichen die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben für beide Elternteile und sie ermöglichen die nachhaltigere Integration der Eltern bei den verschiedensten gesellschaftlichen Aufgaben.»

Art. 54b Adoptionsurlaub

dito Art. 54a

Art. 54c Betreuungsurlaub

Die SP AR begrüsst diese die Einführung eines Urlaubs für die Pflege von schwer kranken Kindern. Im Sinne der Ausführungen zum Art. 29 fordert die SP AR, dass die limitierenden Bedingungen in Bezug auf Urlaubsanspruch bei Hauptkrankheit, Nebenwirkungen als Folgewirkungen und das Wiederauftreten von Symptomen zugunsten der betroffenen Familien aufgehoben werden. Schwerkranke Kinder sollen nicht als «case» abgehandelt werden, sondern im Verhältnis zu ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen der pflegenden Eltern.

Da der Betreuungsbedarf und die Familienstrukturen sehr unterschiedlich sein können, sollten der Bezug des Betreuungsurlaubs auch möglichst flexibel gestaltet werden. Deshalb sollte die Bezugsart „tageweise“ im Abs. 2 auch flexibler formuliert werden.

Art. 77a Übergangsbestimmungen

Die SP AR begrüsst die gewählte Übergangsbestimmung.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Jens Weber
Präsident SP AR



Beilage 3
Anick Volger
Teufenbergstrasse 399
9105 Schönengrund

079 711 52 02
a.volger@bluewin.ch

Anick Volger
Präsident SVP AR

SVP AR, Anick Volger, Teufenbergstrasse 399, 9105 Schönengrund

Kanton Appenzell A.Rh.
Kantonskanzlei
Regierungsgebäude
9102 HERISAU

Schönengrund, 7. Februar 2022

Vernehmlassung zum Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Herren Regierungsräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben laden Sie uns zur Vernehmlassung zum Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23) ein. Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Wir werden unsere Anliegen in grundlegenden Gedanken darstellen.

Allgemeine Anmerkungen:

Das Gesetz sowie die angepassten Artikel sind im Grundsatz unbestritten, zumal im wesentlichen Bundesrecht übernommen wird.

Wir sind jedoch der Meinung, dass das Personalgesetz grundsätzlich angepasst werden muss. Das Personalgesetz soll dahingehend angepasst werden, dass grundsätzlich auf Bundesrecht abgestützt wird und ausschliesslich Artikel, welche darüber hinausgehen, geregelt werden. Damit können künftige Teilrevisionen und somit unnötiger Aufwand vermieden werden, um ausschliesslich Bundesrecht nachzuvollziehen.

Anmerkungen zu einzelnen Artikel sind im Erlassentwurf festgehalten.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.
Freundliche Grüsse
Schweizerische Volkspartei AR

Anick Volger
Präsident

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: SVP AR
I.	
Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbssersatzgesetz¹⁾.</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: SVP AR
<p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Wir unterstützen eine moderate Besserstellung als im Bundesrecht gefordert. Darüberhinausgehende Leistungen lehnen wir grundsätzlich ab.</p>
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB²⁾.</p>	

¹⁾ SR [210](#)

²⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten: SVP AR
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG¹⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	
<p>II.</p>	
<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
<p>III.</p>	
<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	

¹⁾ SR [834.1](#)

Eingegangen

05. Jan. 2022

Departement Finanzen

AR Informatik AG Poststrasse 10a, 9102 HerisauDepartement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

Stabsstelle Finance & HR

Telefon 071 353 94 00
administration@ari-ag.ch

Herisau, 29. Dezember 2021

› Vernehmlassung über die Änderung des Personalgesetzes (PG)

Sehr geehrter Herr Regierungsrat

Besten Dank für die Zustellung der Dokumente für die Teilrevision des PG.

Seitens ARI besteht grundsätzlich Konsens bezüglich aller vorgeschlagenen Änderungen im PG. Entsprechende Fragestellungen sind direkt in der Vernehmlassung notiert.

Wir bedanken uns bei allen Mitwirkenden in der Projektorganisation der Teilrevisionen für ihre professionelle Arbeit.

Freundliche Grüsse



Céline Gürtler, HR Fachperson

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
I.	
Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS <u>142.21</u>) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	<p>Änderung in Ordnung. Bislang gibt es dazu keine ARI-interne Regelung. Für den Arbeitnehmer ist diese Änderung auch vorteilhaft.</p>
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbsersatzgesetz¹⁾.</p>	<p>In Ordnung.</p>

¹⁾ EOG (SR 834.1)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	<p>Bislang gab es dazu keine ARI-interne Regelung. Aus AN- und ARI-Sicht befürworten wir diese Änderung.</p>
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p>In Ordnung.</p>
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Bislang waren es gemäss ARI-Regelung "nur" 5 Tage plus zwei Tage für die Geburt des Kindes. Für diese 10 Tage erhalten wir 80% des bisherigen Verdienstes von der EO zurück. Somit aus Sicht AN und AG zu befürworten.</p>
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB²⁾.</p>	<p>Wir gehen davon aus, dass dies eine absolute Ausnahme sein wird und nicht sehr oft passiert.</p> <p>In Ordnung.</p>

¹⁾ SR [210](#)

²⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG¹⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	<p>Wird whrs. eher schwierig sein zu prüfen, wer nun den Anspruch geltend macht (Vater oder Mutter) und damit die Koordination wie viele Tage bereits bezogen wurden. Wir stellen es uns aber schwierig vor zu unterscheiden, ob es nun dasselbe gesundheitliche Leiden ist oder nicht. Gerade in Bezug auf den Rückfall, welcher anerkannt wird, wenn das Kind über einen längeren Zeitraum nicht krank war (was ist ein längerer Zeitraum?).</p> <p>Die Aufteilung des Urlaubes macht Sinn.</p>
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	<p>Aus Sicht Arbeitnehmer ist dies natürlich nachteilig, da er einerseits unbezahlten Urlaub nehmen muss und deswegen auch eine Lohnneinbusse in Kauf nimmt. Aus Sicht Arbeitgeber ist dies nachteilig, da das Gesetz (OR) geändert wurde und alle davon ausgehen, dass sie nun diese zwei Wochen Vaterschaftsurlaub erhalten.</p> <p>Für uns stellt sich aber die grundlegende Frage, wie bis zum Inkrafttreten der PG-Revision mit dem Betreuungsurlaub, Adoption, Verlängerung LFZ bei Aufenthalt des Kindes im Spital etc. umgegangen wird...? Für den Vaterschaftsurlaub wurde eine Lösung mit unbezahltem Urlaub & den bisherigen 5 Urlaubstagen gefunden. Was ist mit den anderen gesetzlichen Änderungen?</p>
<p>II.</p>	
<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
<p>III.</p>	
<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	

¹⁾ SR [834.1](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	

Pensionskasse AR, 9102 Herisau

Appenzell Ausserrhoden
Departement Finanzen
Departementssekretariat Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

Herisau, 20. Dezember 2021

**Vernehmlassung: Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23);
Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub**

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie laden die Pensionskasse AR ein, sich zur Teilrevision des Personalgesetzes betr. Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub vernehmen zu lassen. Für die Möglichkeit der Stellungnahme danke ich Ihnen bestens. Innerhalb der laufenden Frist lassen wir uns wie folgt vernehmen:

Die Pensionskasse AR bekennt sich zu einem attraktiven, in die Zukunft gerichteten Personalgesetz und erachtet die vorgeschlagenen Änderungen als sinnvoll und notwendig. Gerade in Bezug auf die Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber sind solche Schritte sehr wichtig.

Ich hoffe, Ihnen hiermit dienen zu können.

Freundliche Grüsse
Pensionskasse AR

Nathalie Teta-Ender
Geschäftsführerin

Co-Präsidium KMK

Franziska Müller
 Frauenrüti 321
 9035 Grub
 078 740 28 66
 franziska.mueller@kst.ch

Thomas Berli
 Quellenweg 12
 9410 Heiden
 076 477 79 42
 thomas.berli@kst.ch



Kanton Appenzell Ausserrhoden
 Departement Bildung und Kultur
 Regierungsgebäude
 9102 Herisau

Hobart, Januar 2022

Stellungnahme der Konferenz der Mitarbeitenden der Kantonsschule Trogen (KMK) zur Teilrevision des Personalgesetzes

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer, geschätzter Paul
 Sehr geehrte Damen und Herren

Die KMK bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme, die Vorarbeit und die gute Grundlage für die Vernehmlassung.

Die KMK begrüsst die Revision des Personalgesetzes. An den Anpassungen an die neuen eidgenössischen Gesetzesvorgaben haben wir grundsätzlich nichts auszusetzen.

Wir sind allerdings der Meinung, dass die Änderungsvorschläge nicht weit genug gehen. Wenn sich unser Kanton als attraktiver und sozial verantwortungsvoller Arbeits- und Wohnort positionieren will, so ist das bloße erfüllen der eidgenössischen Minimalanforderungen nicht gut genug. Die Schweiz ist im europäischen Vergleich leider das absolute Schlusslicht in Bezug auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Die KMK ist der Meinung, dass der Kanton Appenzell Ausserrhoden sich den veränderten gesellschaftlichen Realitäten stellen und werdenden Müttern und Vätern eine Entlastung anbieten sollte, welche die eidgenössischen Minimalanforderungen übertrifft. Da das mittelfristig anzustrebende Ziel eines flexiblen Elternurlaubs unter den aktuellen Gesetzesvorgaben nicht umsetzbar ist, schlägt die KMK einer Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs von aktuell 14 auf 18 Wochen und eine Ausdehnung des Vaterschaftsurlaub von zehn auf fünfzehn Tage vor. Wir sind der Meinung, dass dies nicht nur finanziell tragbar wäre, sondern auch die Attraktivität unseres Kantons als Wohnort und Arbeitsgeber merklich steigern würde.

Unsere Stellungnahme zu einzelnen Gesetzesbestimmungen haben wir in der Synopse aufgenommen. Konkrete Änderungsvorschläge sind jeweils als solche gekennzeichnet.

Freundliche Grüsse

Im Namen der Mitarbeitenden der Kantonsschule Trogen

Franziska Müller
 Co-Präsidium der KMK

Thomas Berli

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantwort der KMK
<p>I.</p>	<p>Allgemeine Ausführungen Die KMK spricht sich grundsätzlich für eine flexible Elternzeit anstelle des starren Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aus. Es ist uns aber bewusst, dass dies nicht alleine von unserem Kanton umgesetzt werden kann und es hierfür eine gesamtschweizerische Lösung braucht.</p>
<p>Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:</p>	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantwort der KMK
<p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerb ersatzgesetz¹⁾.</p> <p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	<p>Zu Abs. 2: Die KMK schlägt eine dahingehende Anpassung dieses Absatzes vor, als dass der Mutterschaftsurlaub oder zumindest einen Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen ist (z.B. analog dem Vaterschaftsurlaub, der auch frei, innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten seit der Geburt, zu beziehen ist). Die Vorgabe des zusammenhängenden Bezugs ist für die Mutter unnötig einschränkend.</p> <p>Zudem beantragt die KMK eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 126 Tage (18 Wochen). Im europäischen Vergleich ist die Schweiz mit den gesetzlich verankerten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub leider das absolute Schlusslicht. Mit einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs könnte der Kanton Appenzell Ausserrhoden nicht nur als fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber auftreten, sondern auch schweizweit eine wichtige Diskussion zur Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen anstossen.</p> <p>Die KMK begrüsst die Verlängerung bei Hospitalisierung. Es stellt sich jedoch die Frage, wieso diese Verlängerung zwingend bei der Mutter angebracht wird. Ebenso gut könnte diese zusätzliche Zeit, die vorliegend bloss der Mutter zugestanden werden soll, alternativ auch dem Vater zugesprochen werden.</p> <p>Die KMK regt daher an, eine (mit Art. 16c Abs. 3 EOG verträgliche) Möglichkeit zu prüfen, wonach es an den Eltern liegt, zu entscheiden, wessen Elternurlaub sich um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängern soll. Auch eine Aufteilung des verlängerten Urlaubs auf beide Eltern sollte möglich sein.</p>
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantwort der KMK
<p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsur- laubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGBⁱ⁾ An- spruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Die KMK schlägt vor, den Elternschaftsurlaub auf 15 Arbeitstage zu erhö- hen. Dies entspricht bereits der heute geltenden Lösung, da Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons AR und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zu- lasten der EO beziehen können.</p> <p>Für einen fortschrittlichen und familienfreundlichen Arbeitgeber, als welcher der Kanton sich gemäss Personalleitbild darstellt, geht es nicht an, seinen Angestell- ten einen Vaterschaftsurlaub nur minimal über dem gesetzlichen Minimum zu ge- währen. Nach unserer Ansicht ist ein 15-tägiger Vaterschafts- bzw. Eltern- schaftsurlaub angebracht. Dieser ist finanziell tragbar und die darauf zu- rückführenden Arbeitsausfälle sind verkraftbar</p>
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufneh- men, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Die KMK beantragt, in Abweichung der privatrechtlichen Minimalvorschriften den Adoptionsurlaub auch bei der Adoption von über vierjährigen Kindern zuzulas- sen. Auch wenn ein älteres Kind adoptiert wird, benötigt dies in der Familie viel Zeit, um sich der neuen Situation anzupassen.</p> <p>Zudem soll der Urlaub auch hier auf 15 Tage erhöht werden (analog Art. 54a).</p>

ⁱ⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantwort der KMK
<p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGBⁱ⁾.</p>	
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOGⁱⁱ⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	
<p>II.</p>	
<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
<p>III.</p>	
<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	

i) [SR 210](#)

ii) [SR 834.1](#)

Präsident LAR
Michael Weber
Platz 1235
9428 Walzenhausen
ar.weber@yahoo.com

Departement Finanzen AR
Regierungsgebäude
Obstmarkt 3
9102 Herisau

Walzenhausen, 6. Januar 2022

Vernehmlassung „Teilrevision Personalgesetz“

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer
Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Einladung zur o.g. Vernehmlassung danke ich Ihnen im Namen des Lehrerverbandes Appenzell Ausserrhoden (LAR) bestens.

Der LAR begrüsst die Stossrichtung des Kantons, für seine Angestellten ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die in die Vernehmlassung gegebene Teilrevision des Personalgesetzes wird vom LAR unterstützt.

Im Namen des LAR-Vorstandes und der Stufen der Lehrkräfte des BBZ und der Kantonsschule danke ich Herrn Regierungsrat Signer für seine Bemühungen im Dienste der Lehrkräfte AR.

Freundliche Grüsse



Michael Weber, Präsident Lehrerverband Appenzell A.Rh. (LAR)

Verbändekonferenz
von Appenzell A.Rh.

An das
Departement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

Herisau, 7. Januar 2022

Teilrevision des Personalgesetzes: Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Namens der Verbändekonferenz danke ich Ihnen für die Gelegenheit, an der Vernehmlassung zu dieser Teilrevision teilnehmen zu können.

Einleitende Bemerkungen

Die Verbändekonferenz bringt nochmals ihr Erstaunen zum Ausdruck, dass unser Kanton nicht in der Lage ist, die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs im Personalgesetz innert der gebotenen Zeit vorzunehmen. Zwar werden die entsprechenden Lohnabzüge unverzüglich vorgenommen, aber für die Inkraftsetzung der erforderlichen Teilrevision des Personalgesetzes braucht es im Gegensatz zu den meisten anderen Kantonen offensichtlich mindestens drei Jahre. Unseres Erachtens ist dies ein Systemfehler, der nicht nur die Trägheit unserer Gesetzgebung aufzeigt, sondern auch die Regierung in ihrer Kompetenz bei der Verwaltungsführung unnötig einschränkt. Die Regierung wird aufgefordert, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass künftige derartige Vorgaben des Bundes zeitgerecht behandelt und zielgerichtet umgesetzt werden können.

Für die Verbändekonferenz stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob nicht im Zusammenhang mit dieser Teilrevision des Personalgesetzes eine Bestimmung zu schaffen ist, welche es der Regierung erlaubt, künftig derartige Vorgaben des Bundes auf dem Verordnungsweg

umzusetzen, dies analog zu Art. 3 Abs. 3 PG (oder allenfalls gestützt auf Art. 73 PG). Dieses Vorgehen ist unseres Erachtens gerechtfertigt, zumal es lediglich darum geht, Bestimmungen, welche in der gesamten Schweiz Gültigkeit haben und damit keine eigentliche Gesetzgebungsarbeit mehr erfordern, in die kantonalen Bestimmungen zu überführen. Auch wenn für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse spezielle Bestimmungen gelten, kann es sich unser Kanton nicht erlauben, derartige Vorgaben des Bundesgesetzgebers zu ignorieren. Mit einer derartigen Regelung könnten daher Schwierigkeiten, wie sie jetzt mit der Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs bestehen, vermieden werden, ohne dass deswegen der Kantonsrat seinen Einfluss auf weitergehende Änderungen im Personalgesetz verliert.

Schliesslich wird es begrüsst, dass in dieser Vorlage alle Anpassungen, welche der Bund in diesem Zusammenhang inzwischen vorgenommen und umgesetzt hat, ebenfalls aufgenommen worden sind.

Bemerkungen zum vorliegenden Entwurf

Die Verbändekonferenz beschränkt sich auf einige grundsätzliche Bemerkungen und Anregungen, erachtet aber den vorliegenden Entwurf insgesamt als vertretbar und damit akzeptabel. Sie ist aber auch der Ansicht, dass der Kanton bei der Umsetzung der Vorgaben des Bundes die ihm zustehenden Kompetenzen, zugunsten der Angestellten auch grosszügigere Lösungen vorzusehen, ausnützen soll.

Auf Bemerkungen zu den Anpassungen in den Artikeln 29, 42 und 51 und 54b PG wird verzichtet.

Art. 54a PG: Art. 54a PG entspricht den Vorgaben des Bundesgesetzgebers. Die Verbändekonferenz schlägt vor, bezüglich der Bezugsfrist an der bisherigen, grosszügigeren Bezugsfrist von aArt. 54 a PG festzuhalten und damit die gleichen Fristen zu schaffen wie bei Art. 54b PG. Es gibt keinen Grund, in diesen beiden Fällen unterschiedliche Fristen zu schaffen. Darüber hinaus kann es durchaus Sinn machen, wenn ein Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub während eines Jahres und nicht praktisch im gleichen Zeitraum wie der Mutterschaftsurlaub bezogen werden muss. An der bisherigen kantonalen Regelung zum Bezug ist also festzuhalten.

Änderung Art. 54a, 2. Satz: Dieser ist im ersten Lebensjahr zu beziehen.

Art. 54c PG: Die Einführung eines Betreuungsurlaubs wird begrüsst. Damit wird eine Lücke im PG bzw. im PGV geschlossen, welche regelmässig zu Problemen, aber auch zu unbefriedigenden, nicht angemessenen Lösungen geführt hat. Für die Verbändekonferenz bedarf es aber in diesem Zusammenhang noch einer Präzisierung oder Anpassung. Im Gesetz wird zwar eine Rahmenfrist von 18 Monaten für den Bezug festgelegt. Dagegen ist nichts einzuwenden. Es gibt allerdings auch Fälle, bei welchen die Betreuung eines Kindes (i.A.v. Art. 16o EOG) über Jahre dauert. Diese Fälle sind für die Eltern ausserordentlich belastend. Die Verbändekonferenz geht davon aus, dass bei derart gelagerten Fällen der Anspruch auf einen Betreuungsanspruch nicht nach 18 Monaten erlöschen darf, sondern neu auflebt,

somit ein Anspruch weiterbesteht, selbst wenn bei einer rein medizinischen Betrachtungsweise immer vom gleichen Fall ausgegangen werden muss. In diesem Sinn erscheint eine Präzisierung sinnvoll, wonach dieser Anspruch pro Fall und pro 18 Monate besteht. Glücklicherweise kann davon ausgegangen werden, dass derartige Fälle äusserst selten sein werden. Aber wenn ausnahmsweise ein derart tragischer Fall eintritt, tut der Kanton als Arbeitgeber gut daran, den Eltern auch nach 18 Monaten mit einem Betreuungsurlaub beizustehen. Dies ist finanziell verkraftbar und zeigt, dass der Kanton ein sozialer Arbeitgeber ist.

Änderung Art. 54c PG: Angestellte,.....haben pro 18 Monate Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Innert dieser Frist entsteht pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.

Art. 77a PG: Die Verbändekonferenz regt an, diese Regelung rückwirkend auf den 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen, sofern die Teilrevision nicht schon vorher in Kraft gesetzt werden kann.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Verbändekonferenz der vorgeschlagenen Teilrevision im Grundsatz zustimmen kann, Sie aber gleichzeitig ersucht, die vorgeschlagenen Änderungen zu berücksichtigen und die einleitend gemachten Anregungen aufzunehmen.

Freundliche Grüsse

Für die Verbändekonferenz
von Appenzell Ausserrhoden:

Christian Bötschi

Kohler Samira

Von: Bauernverband AR <sekretariat@appenzellerbauern.ch>
Gesendet: Donnerstag, 9. Dezember 2021 10:21
An: Departement Finanzen
Betreff: [EXTERN] Fwd: Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)

Sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit zur Stellungnahme in der Teilrevision des Personalgesetzes geben. Wir haben diese Vernehmlassung im Vorstand diskutiert, unterstützen den Vorschlag und haben keine Einwände.

Herzlichen Dank. Frohe Weihnachtstage und alles Gute im 2022.

Freundliche Grüsse
Priska Frischknecht

--

Geschäftsstelle BVAR
Stebelnstr. 9
9104 Waldstatt
071 350 03 91

sekretariat@appenzellerbauern.ch
www.appenzellerbauern.ch

----- Original-Nachricht -----

Betreff: Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)
Datum: Do. 11. November 2021 14:39 CET
Von: Fries Nathalie <nathalie.fries@ar.ch>
An: Departement Finanzen <Finanzen@ar.ch>

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Personalgesetzes zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Finanzen beauftragt, ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen. Für Einzelheiten zur Vorlage verweisen wir gerne auf den erläuternden Bericht.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind **ab 12. November 2021** im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Revisionsvorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung bis spätestens **Freitag, 7. Januar 2022** dem Departement Finanzen, Obstmarkt 3, 9102 Herisau, einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei (E-Mail: finanzen@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Für Auskünfte steht Ihnen Samira Kohler, juristische Mitarbeiterin im Personalamt, gerne zur Verfügung (Tel. 071 353 62 37, samira.kohler@ar.ch).

Freundliche Grüsse

Departement Finanzen

Appenzell Ausserrhoden
Departement Finanzen
Departementssekretariat Finanzen

Frauenzentrale Appenzellerland
Geschäftsstelle | Fabienne Duelli
Grund 525 | 9044 Wald
Tel. 071 890 03 18 | Mobile 079 405 71 25
info@frauenzentrale-appenzellerland.ch
www.frauenzentrale-appenzellerland.ch



Wald, 15. Dezember 2021

Per E-Mail an: finanzen@ar.ch

Departement Finanzen
Obstmarkt 3
9102 Herisau

**Stellungnahme der Frauenzentrale Appenzellerland
Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-,
Adoptions- und Betreuungsurlaub**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Signer
Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen der Frauenzentrale Appenzellerland bedanken wir uns bei Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die Frauenzentrale Appenzellerland begrüsst die Revision des Personalgesetzes. Damit reagiert der Kanton zeitnah auf diverse Änderungen im Bundesrecht sowie auf die in der eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. September 2021 angenommene Gesetzesvorlage zur «Ehe für alle». Der vorliegende Gesetzentwurf setzt bereits wenige Monate nach dem Entscheid geltendes Bundesrecht um.

Durch die Erweiterung der bezahlten Urlaubstatbestände, insbesondere durch die Verlängerung des Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaubs als auch durch die Einführung eines Adoptions- und Betreuungsurlaubs kommt der Kanton einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen Personalpolitik nach, was von der Frauenzentrale Appenzellerland begrüsst wird.

Besten Dank für die Kenntnisnahme

Mit freundlichen Grüssen
Frauenzentrale Appenzellerland

Hester Ryffel, Präsidium

Fabienne Duelli, Geschäftsstelle