

PLUVIALE

STAATSPERSONALVERBAND
APPENZEL AUSSERRHODEN



Hauptversammlung 2020

INHALT

1.	Einladung zur Hauptversammlung 2020 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden	4
2.	Persönlich	5
3.	Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2019	7
4.	Rechnung 2019 / Budget 2020	15
5.	Aus dem Vorstand	16
6.	Covid-19: Die Grenzen der Eigenverantwortung oder die etwas andere Betrachtungsweise	20
7.	Warten auf den Aufbruch beim Staatspersonalverband	24
8.	Beitrittserklärung	27

Einladung zur Hauptversammlung 2020 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden

Datum: Donnerstag, 10. September 2020, 17.30 Uhr

Ort: Restaurant Rechberg, Herisau

Programm: **Apero**
anschliessend statuarischer Teil der HV
im Restaurant Rechberg mit folgenden

- Traktanden:**
1. Begrüssung
 2. Protokoll der Hauptversammlung vom 13. Juni 2019
 3. Jahresbericht des Präsidenten
 4. Rechnungswesen
 - Kassabericht
 - Revisorenbericht
 - Beschlussfassung
 5. Budget /Jahresbeiträge
 6. Wahlen
 7. Personalleitbild: neue Projekte
 8. Infos zur Verbändekonferenz und Sozialpartnerschaft
 9. Allgemeine Umfrage und
- anschliessend Nachtessen**

(Für alte und neue Mitglieder gratis; für Nichtmitglieder wird ein Unkostenbeitrag von Fr. 10.-- erhoben)

Alle Angestellten und Pensionierten des Kantons und der Gemeinden, ob Mitglied oder (noch) nicht, sind herzlich eingeladen.

Der Vorstand

2. Persönlich

Die Verwaltung in Krisenzeiten oder Covid-19 als Gradmesser für die Verwaltungsführung

Das laufende Jahr ist wohl eines der speziellsten, das ich je erlebt habe. Gewiss, Krisen und ernsthafte Probleme hat es immer wieder gegeben, aber immer blieben die Situation überschaubar und die Folgen rasch abschätzbar. Diesmal ist es ganz anders, und wir sind noch weit davon entfernt, wieder den Überblick und somit auch die Oberhand und die nötige Handlungsfreiheit zu gewinnen. Zuerst wurde ganz allgemein unterschätzt und verharmlost, was sich da zusammenbraut und die ganze Welt erfasst hatte, nachher machten sich Ratlosigkeit, teilweise aber auch Panik und Hyperaktivität bereit und aktuell sind wir wohl irgendwo dort, wo die Interessen der Wirtschaft, der Individualisten und der Gesundheitsexperten sehr heftig aufeinander prallen, aber auch zielführende Lösungen erschweren. Und mitten in diesem Wirrwarr steht der Staat mit seiner Verwaltung, getrieben von der ziemlich ziellosen Politik und der Ungewissheit über den weiteren Verlauf dieser Pandemie.

Die Coronazeit hatte aber auch – so seltsam das tönen mag – ihre Vorteile. Nach einem ziemlich hysterischen Beginn mit einer unüberschaubaren E-Mail-Flut und ziemlich hektisch angeordneten Massnahmen ist plötzlich eine gewisse Ruhe und Entschleunigung eingetreten. Das hängt nicht nur damit zusammen, dass man nicht mehr ins Restaurant oder in den Ausgang gehen konnte, sich nicht mehr von einer Feriendestination zur nächsten stürzen oder sich Gedanken machen musste, wie man alle Veranstaltungen richtig einplanen konnte. Auch in der Verwaltung verschwanden plötzlich alle überflüssigen Um- und Anfragen, Vernehmlassungen, Sitzungen, Fortbildungen, Meinungsumfragen und Projekte. Sogar das Kaderseminar fiel aus. Plötzlich blieb Zeit für die wichtigen Sachen, fürs Kerngeschäft, fürs Erledigen von Pendenzen oder ganz einfach fürs ruhige Arbeiten. Sogar die mühsamen Telefonkonferenzen waren noch erträglich. Und dieser entschleunigte Arbeitsrhythmus war gar nicht so schlecht.

Um es klar festzuhalten: ich würde es mir nicht anmassen, die im Zusammenhang mit Covid-19 getroffenen Massnahmen zu kritisieren oder in Frage zu stellen, selbst wenn nicht alle Anordnungen, Weisungen und Ratschläge ohne weiteres nachvollziehbar waren. Und auf die Dauer ist die Beschränkung auf die wesentlichen Arbeiten oder die Optimierung von Homeoffice und Internetsitzungen sehr anspruchsvoll, gerade wenn es um die Teamarbeit oder die persönlichen Kon-

takte geht. Ich bin mir auch bewusst, dass nicht alle gleichermassen von diesen Massnahmen betroffen waren, viele Menschen um ihre wirtschaftliche Existenz kämpfen müssen und das Schreckgespenst der Rezession umhergeistert. Doch nun geht es darum, trotz der unsicheren Lage wieder in den Normalbetrieb zurückzufinden, aber dabei gleichzeitig auch die Erkenntnisse miteinzubeziehen, die wir in den vergangenen Monaten gewonnen haben.

Dies gilt auch und in ganz besonderem Masse für den Staat und seine Verwaltung. Allerdings stellt sich nun die Frage, ob diese Rückkehr zur Normalität tatsächlich darin bestehen kann, sozusagen auf dem Rücken der Angestellten Sparprogramme umzusetzen, welche angeblich wegen der Covid-19-Massnahmen des Staates notwendig geworden sind. Das kann und darf es nicht sein, dies umso mehr, als die Angestellten auch in dieser Krisenzeit dafür gesorgt haben, dass die öffentliche Verwaltung alle ihre Kernaufgaben erfüllen konnte. Diese Angestellten sind nicht dafür verantwortlich zu machen, wenn dem Staat in dieser Ausnahmesituation Mehrauslagen entstehen oder Steuereinnahmen wegbrechen. Wir brauchen weder Applaus noch Sonderzulagen dafür, dass wir unsere Aufgaben erfüllen. Aber es ist auch kein Zeichen der Wertschätzung, wenn nun zum Dank dafür, dass wir unsere Aufgaben erfüllt haben, unbesehen Lohnmassnahmen ganz oder teilweise ausgesetzt oder auch mögliche Ersatzmassnahmen ausgeschlossen werden. Die Angestellten haben durchaus Verständnis für die Sparbemühungen des Kantons in dieser aussergewöhnlichen Situation. Allerdings bestehen andere und wirksamere Möglichkeiten, die Finanzen wieder ins Lot zu bringen als mit einem Sparprogramm auf dem Buckel der Angestellten.

Zugegeben, derartige Sparmassnahmen sind einfach erarbeitet und finden rasch die Zustimmung der Politik bzw. des Kantonsrats. Sie sind aber weder nachhaltig noch dienen sie der Umsetzung des Personalleitbildes und des Regierungsprogramms. Und die hehren Deklarationen der letzten Regierung bzw. der zurückgetretenen Regierungsräte, wonach das Personalleitbild in allen Bereichen vorangetrieben und umgesetzt werden soll, werden zur Makulatur. Vielmehr sollte nun die Corona-Krise gezielt genutzt werden, gerade im Bereich der Verwaltungsführung einen wichtigen Schritt vorwärts zu machen. Konkret bedeutet dies nicht, dass wir das Gesundheitsmanagement auf die Hygienevorschriften und das Distanzhalten beschränken oder in der Personalführung beim MAG neue Komma-regeln einführen, die diese Gespräche noch absurder bzw. unnützer machen werden, als sie bei den aktuellen Grundlagen bereits sind. Und wenn sich die Projekte rund um die Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung darauf reduzieren, Lösungen für die coronabedingten Unter- und Überzeiten zu suchen, dürfte dies kaum nachhaltig sein. Hingegen wäre es nun an der Zeit, in der gebotenen Eile

die Fragen rund um Homeoffice und die damit verbundene Arbeitsplatzgestaltung zu klären, die längst überfälligen Massnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements umzusetzen und schliesslich auch die ganzen administrativen Verwaltungsabläufe zu überprüfen und auf ein Niveau zu reduzieren, das sich während der ersten Corona-Welle bewährt hat. Denn in diesem Bereich kann mittel- und langfristig wohl mehr erreicht und auch gespart werden, als wenn die Mitarbeitenden aufgefordert werden, bei den Nachbarn Sparpotential ausfindig zu machen.

Wenn ich die Krise rund um Covid-19 als Gradmesser für die Verwaltungsführung betrachte, so hat dies zwei Gründe. Einerseits steht die Krisenbewältigung im Vordergrund. Diese ist auch in unserem Kanton durchaus korrekt, ja gut geschehen. Allerdings war die Lage glücklicherweise immer überschaubar und nie dramatisch. Andererseits, und dieser Schritt ist bis jetzt nicht gemacht worden, müssen gerade derartige Ereignisse genutzt werden, um die Verwaltung und ihre Abläufe als Ganzes zu überprüfen und zu optimieren. Es kann nicht sein, dass wir nach dieser Krise wieder ins alte Fahrwasser zurückgleiten und die einzigen Massnahmen bzw. Schlussfolgerungen darin bestehen, Sparmassnahmen zu verabschieden und Lösungen zu suchen, welche auf Kosten der Angestellten das Budget wieder korrigieren. Die Krisenbewältigung besteht nicht darin, Sparprogramme zu lancieren, sondern die Verwaltung vorwärts zu bringen und für die nächste Krise vorzubereiten. Und diese kommt mit Sicherheit.

Hören wir also auf, uns selber zu beweihräuchern und auf den Lorbeeren auszuruhen, die wir uns überreicht haben für die Bewältigung jener Corona-Krise, die uns noch gar nicht richtig erfasst hat. Nutzen wir vielmehr die Gelegenheit, unsere Verwaltung so zu optimieren, dass wir auch künftige Wellen und Krisen mit der nötigen Effizienz umschiffen bzw. überwinden können. Aber dies geschieht nicht mit der Bereinigung bzw. Schönigung des Budgets, sondern mit nachhaltigen Massnahmen in der Verwaltungsführung.

3. Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2019

Datum: Donnerstag, 13. Juni 2019, 1800 Uhr

Ort Restaurant der Metrohm, Herisau

Vorstand: Bötschi Christian, Präsident
Zlabinger Stephan, Vizepräsident
Federer Peter, Kassier
Rechsteiner Barbara, Beisitzerin

anwesend: 37 Verbandsmitglieder

entschuldigt: Rainer Novotny; Ottilia Eisenlohr, weitere Mitglieder, die nicht namentlich aufgeführt werden

Traktandum 1: Begrüssung

Vorgängig an den geschäftlichen Teil findet eine Besichtigung der Metrohm statt. Der Präsident begrüsst die Anwesenden zur Hauptversammlung 2019 und bedankt sich herzlich bei Markus Steinke, seinen Mitorganisatoren und der Geschäftsleitung der Metrohm, dass diese Führung in einem der interessantesten, innovativsten und auch erstaunlichsten Betriebe von Herisau, ja der ganzen Region ermöglicht worden ist. In der Folge führen Markus Steinke und seine beiden Helfer die Teilnehmer durch den Betrieb und erzählt viel Wissenswertes, aber auch Erstaunliches über die Metrohm.

Nach der Besichtigung wird um 18.00 der geschäftliche Teil im Personalrestaurant „Omega“ eröffnet. Anmerkungen zur Traktandenliste werden keine gemacht.

Traktandum 2: Protokoll der Hauptversammlung vom 14. Juni 2018

Das Protokoll der HV 2018 wird einstimmig genehmigt und dem Aktuar für seine Arbeit gedankt.

Traktandum 3: Jahresbericht des Präsidenten

Der Präsident weist auf seine Ausführungen im „Puzzle“ und verzichtet auf Wiederholungen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Verwaltung des Kantons im Umbruch befindet und vor erheblichen Problemen steht. Es stehen Generationenwechsel an, die Personalfuktuation ist nicht zu vernachlässi-

gen, die Anforderungen werden immer grösser, der administrative Wasserkopf auch, der Kanton als Arbeitgeber ist höchstens noch ein Mitläufer im hinteren Drittel des Teilnehmerfeldes. Und mit dem Spitalverbund ist ein Klumpenrisiko mitzutragen, das sich verheerend auswirken kann, wenn das sich abzeichnende Desaster mit Sparübungen, Entlassungen und Qualitätseinbussen von der Verwaltung aufgefangen werden muss. Selber spüren wir das ja schon mit der Gastronomie im PZA.

Nachfolgend fordert der Präsident jedoch auf, für einmal positiv zu sein, so ganz nach dem Motto: alles neu macht der Mai: „Vor rund 20 Jahren habe ich in einem Anflug von Übermut, Zuversicht und Idealismus das Amt des Präsidenten übernommen, und dies im Glauben, unsere Verwaltung im Umgang mit dem Personal, bei den Arbeitsbedingungen, aber auch beim Auftreten als fortschrittlicher Arbeitgeber zu einem Vorzeigebetrieb zu machen. Viel ist von diesem Idealismus nicht geblieben – oder um es positiv zu sagen: es hätte noch schlimmer kommen können.

Immerhin habe ich es - nach zahlreichen teuren, aber sinnlosen Studien, einigen HSG-Anwandlungen, mehreren Papiertiger-Leitbildern, ewigen Sparübungen und seltsamen Führungsausbildungen – fertig gebracht, alle Reformen heil zu überstehen, ja mehr noch, sogar die Gegenspieler sozusagen zu überleben. Und jetzt bin ich sozusagen der letzte Mohikaner, der den Start in die Zukunft mitverfolgen darf oder muss. Das ist doch ein persönliches Erfolgserlebnis.

Wenn ich mir vorstelle, wie wir, die Personalverbände, vor 20 bzw. 10 Jahre behandelt worden sind, so können wir tatsächlich stolz auf unsere Widerstandskraft sein. Vor 20 Jahren wurden wir faktisch beschimpft, wenn wir das Newpublic-Management in Zweifel zogen und revolutionäre Arbeitsbedingungen wie einige Tage mehr Ferien oder flexible Arbeitszeiten und leistungsgerechte Entlohnung verlangten. Vor 10 Jahren wurden wir aus den Arbeitsgruppen geschmissen, wenn es darum ging, ein neues Personalgesetz zu erschaffen. Und unsere Vernehmlassungen dazu wurden geschreddert, bevor sie gelesen wurden. Und die Moral aus der Geschichte: die Hardliner von 2008 sind, sofern sie nicht schon wegen Überlastung frühzeitig zurückgetreten sind, kürzlich mehr oder weniger freiwillig, aber handzahn aus dem Amt verabschiedet worden.

Der Erfolg, den wir ausweisen können, liegt nicht in den horrenden Lohnerhöhungen oder den phänomenalen Arbeitsbedingungen: er besteht einerseits darin, dass unsere Vorhersagen und Anliegen sich im Nachhinein immer als richtig und gerechtfertigt erwiesen haben. Und er besteht darin, dass wir heute, nach jahrelangem Gekeife und Gejammer eine Sozialpartnerschaft haben, bei der die Part-

ner auch miteinander sprechen. Ich mache mir dabei keine Illusion. In dieser Partnerschaft werden wir auch heute noch regelmässig über den Tisch gezogen oder als Alibi missbraucht. Aber mit der Gelassenheit eines Baldrentners weiss ich, dass wir schlussendlich schon noch zu unseren Zielen kommen, auch wenn es etwas länger dauert, bis die Gegenseite ihren Irrtum bemerkt. Gelegentlich komme ich mir vor wie in einer Ehe: nach jahrelangem Ehestreit hat man sich zusammengerauft und kann nicht mehr ohne einander sein, wobei der angeblich dominante Partner immer noch glaubt, die Hosen anzuhaben, während das Gegenüber mit etwas Supplens und Weitsicht zwar gewisse Ungerechtigkeiten schluckt, aber längst den Gang der Dinge bestimmt.

Kurz und gut: wir haben in den vergangenen Monaten mit unseren Sozialpartnern intensive Gespräche und Diskussionen geführt, meist zusammen Lösungen gefunden, uns auch mit unbefriedigenden oder stumpfsinnigen Ergebnissen bei Lohn- oder Parkplatzfragen abgefunden. Aber es hat immer eine Gesprächsbasis gegeben. Und das ist ein Fortschritt, der zu pflegen und auszubauen ist. Es mag sein, dass der Elfenbeinturm unserer Geschäftsleitung zusammengebrochen ist, und dies weniger wegen deren Eigengewicht, höchstens wegen der fehlenden Basis und der Selbstüberschätzung. Es ist aber auch erkannt worden, dass die Verwaltung unseres Kantons in dieser Zeit des Umbruchs nicht mehr konkurrenzfähig ist, wenn an den alten Strukturen festgehalten wird und die Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden.

Es sind denn auch zwei Ereignisse bzw. Feststellungen, die für das vergangene Vereinsjahr markant sind:

Die Regierung hat endlich gemerkt, was wir schon lange wussten: die Angestellten unserer Verwaltung sind nicht bloss ein Kostenfaktor und eine Budgetmasse, sondern ein wertvolles Betriebskapital, das es zu pflegen gilt. Das nun dem BGM das nötige Gewicht zugestanden wird und die Ergonomie am Arbeitsplatz überprüft, aber auch die Gesundheitsvorsorge, zwar zögerlich, gefördert wird, ist ein erster, dringend nötiger Schritt in die richtige Richtung. Nun bleibt nur zu hoffen, dass auch das nötige Kleingeld vorhanden ist. Denn sonst wird es schwierig, diese höchste aller Führungsaufgaben, wie dies ein ehemaliges Mitglied der Regierung proklamiert hat, auch erfolgreich zu bewältigen.

Wenn die Regierung die Umsetzung des Personalleitbildes „wiederbeleben“ will, geschieht dies wohl weniger als Reaktion auf unser ständiges Insistieren, sondern vielmehr aufgrund der Erkenntnis, dass unser Kanton als sehr zurückhaltender Arbeitgeber einen grossen Handlungsbedarf hat. Wenn er im umstrittenen Arbeitsmarkt Mitarbeitende gewinnen bzw. behalten will, muss er reagieren. Konse-

quenterweise müssen die Arbeitsbedingungen rasch und spürbar verbessert werden. Bis jetzt sind dazu erst Ideen gesammelt worden, ohne aber die vorhandenen oder sich stellenden Probleme richtig analysiert zu haben. Nun geht es darum, nicht nur das Personalleitbild pro forma umzusetzen, sondern konkrete Massnahmen zu ergreifen: es braucht Verbesserungen im Lohnbereich und bei den Sozialleistungen. Es braucht flexible, familienfreundliche und fortschrittliche Arbeitsbedingungen, welche nicht durch politische Nörgeleien ausgebremst werden. Der Startschuss dazu gefallen. Nun bleibt zu hoffen, dass sich das Ganze nicht als Rohrkrepierer entpuppt. Die Sozialpartner müssen dieses Projekt vorantreiben. Und die Regierung darf sich nicht hinter politischem Opportunismus verstecken, sondern muss sich für einmal durchsetzen, wenn sie sich tatsächlich als fortschrittliche Arbeitgeberin mit Vorzeigecharakter positionieren will.

Das sind vielleicht Illusionen. Aber ab einem gewissen Alter darf man – getrieben von der Altersmilde – ja wieder einmal träumen, v.a. dann, wenn man notfalls selber einfach Adieu sagen kann. In diesem Sinn wünsche ich uns allen, ob jung oder alt, nicht nur viele Illusionen, sondern für einmal auch den nötigen Elan, um etwas Handfestes erreichen und bewahren zu können: eine perfekte Sozialpartnerschaft und eine Verwaltung, die sich um ihre Angestellten sorgt, mit einem guten Gesundheitsmanagement, einem flexiblen Lohnsystem und den besten, familienfeindlichsten und sozialsten Arbeitsbedingen weit und breit.

Der Vizepräsident stellt den Jahresbericht zu Diskussion. Diese wird nicht gewünscht und mit Applaus genehmigt.

Traktandum 4: Rechnungswesen

Kassabericht

Der Kassier präsentiert die Jahresrechnung 2018 und erläutert diese. Das Rechnungsjahr schliesst mit einem minimalen Gewinn von Fr. 44.55 ab. Das Vermögen des Verbandes beträgt neu Fr. 7'918.15. Die Details zum Kassenbericht sind im „Puzzle“ aufgeführt.

Revisorenbericht

Die Revisoren Hans Saxer und Aldo Bieri haben die Jahresrechnung geprüft. Die Revisoren erläutern, dass die Buchhaltung sauber geführt werde und richtig sei. Die Kasse stimmt mit der Buchhaltung überein. Sie schlagen die Jahresrechnung 2018 zur Genehmigung vor und beantragen ausserdem, dass dem Kassier Peter Federer sowie dem gesamten Vorstand Entlastung zu erteilen sei.

Beschlussfassung

Der Antrag der Revisoren auf Genehmigung der Jahresrechnung sowie Entlassung des Kassiers und des gesamten Vorstands wird einstimmig genehmigt.

Traktandum 5: Budget 2019/ Jahresbeitrag

Der Kassier erläutert das Budget für das laufende Jahr 2019.

Der Mitgliederbeitrag wird wie in den Vorjahren nicht erhöht und bleibt weiterhin bei Fr. 30.-- pro Jahr.

Das Budget 2019 und der Mitgliederbeitrag von Fr. 30.--/Jahr werden einstimmig genehmigt.

Traktandum 6: Wahlen

Christian Bötschi leitet zum Traktandum Wahlen über. Das laufende Jahr ist ein Jahr des Umbruchs. Rainer Novotny hat das kantonale Steueramt verlassen und ist nun im Kanton St. Gallen tätig. Er hat daher auch seinen Rücktritt aus dem Vorstand erklärt. Für die heutige Sitzung musste er sich leider entschuldigen. Seine offizielle Verabschiedung erfolgt daher im kommenden Jahr. Stephan Zlabinger ist zwar auf dem Sprung in die Selbständigkeit, bleibt uns aber im Vorstand erhalten: er kennt seine Pflicht, für eine valable Nachfolge zu sorgen. Schliesslich fühlt sich Barbara Rechsteiner als Beisitzerin im Vorstand und wertvolle Beraterin und Antreiberin bei der Produktion des „Puzzle“ noch wohl.

Kurz und gut: die verbleibenden Mitglieder des Vorstandes stellen sich zur Wiederwahl zur Verfügung. Als neues Mitglied des Vorstandes und neue Eventmanagerin schlägt der Vorstand Ottilia Eisenlohr, Mitarbeiterin bei der Steuerverwaltung, vor.

Die Stelle des Aktuars bleibt vorerst vakant, zumal sich der Vorstand selber um die Erstellung des diesjährigen HV-Protokolls kümmert

Der Präsident dankt allen Vorstandsmitgliedern herzlich für ihre wertvolle Mitarbeit.

Auf Vorschlag des Präsidenten werden die verbleibenden Vorstandmitglieder in globo zur Wahl vorgeschlagen und von der HV im Amt bestätigt. Danach wird Ottilia Eisenlohr einstimmig als neues Mitglied in den Vorstand gewählt. Anschliessend werden Christian Bötschi als Präsident sowie Aldo Bieri und Hans Saxer als Revisoren bestätigt.

Traktandum 7: Personalleitbild: neue Projekte

Der Präsident erläutert unter Hinweis auf die Darlegungen im Puzzle kurz die aktuelle Entwicklung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Personalleitbildes. Einerseits ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement vorangetrieben worden, wobei sich bei der konkreten Umsetzung einmal mehr das fehlende Geld als Hindernis erwiesen hat. Andererseits zeigt sich, dass in der aktuellen Situation die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber nur verbessert werden kann, wenn die Arbeitsbedingungen generell verbessert werden. Zudem müssen ein neues, flexibles Lohnsystem erarbeitet und die Bedingungen bei den Sozialleistungen verbessert werden. Offensichtlich setzt sich langsam die Erkenntnis durch, dass unser Kanton in einer Zeit, wo gut ausgebildete Mitarbeitende rar werden, wo die Wiedereingliederung von Angestellten nach einer „Familienpause“ zur Notwendigkeit wird und wo die Konkurrenz durch die andern Arbeitgeber stetig wächst, flexible, familienfreundliche und soziale Lösungen braucht. Zu hoffen ist nur, dass die Ideen und Projekte auch rasch umgesetzt und nicht zu weitere Papiertiger ohne Resultat werden.

Traktandum 8: Infos zur Verbändekonferenz und Sozialpartnerschaft

Der Präsident verweist auf die Ausführungen im Puzzle. Zusammenfassend hält er fest, dass auch die Verbändekonferenz erneut sehr intensiv gearbeitet hat. Allerdings wird das Ergebnis dieser Arbeit als nicht sehr befriedigend beurteilt. Die Lohnrunde verlief wie gewohnt harzig, darüber trösten auch die 0,2 % Anerkennungsprämie und der zusätzlich ausgehandelte Freitag nicht darüber hinweg. Die Parkplatzverordnung und die Teilrevision des REIS waren ein Beispiel administrativer Selbstbefriedigung mit enormem Aufwand ohne Nutzen, der Workshop zur Wiederbelebung des Personalleitbildes wenigstens ein erster Ansatz zu Verbesserungen. Positiv beurteilt werden die Resultate im Zusammenhang mit dem BGM, auch wenn es hier Rückschläge gab. Und ein ewiges Sorgenkind, das uns zwar nur indirekt betrifft, bleibt der Spitalverbund, der trotz allen Beschönigungen auf ein Desaster hinläuft. Die Verbändekonferenz wird durch dieses Problem über Gebühr in Anspruch genommen. Wir müssen aber auch damit rechnen, dass die allgemeine Verwaltung schlussendlich dieses Desaster aufgrund der finanziellen Belastungen mit den nötigen Sparmassnahmen mittragen muss.

Traktandum 9: Allgemeine Umfrage, Anregungen und Diverses:

Hans Saxer meldet sich mit zwei Anliegen zu Wort. Einerseits hat er festgestellt, dass sich die Pensionäre sehr aktiv am Vereinsleben beteiligen. Er macht daher den Vorschlag, dass auch sie mit einer Vertretung Einsitz im Vorstand nehmen könnten. Dieses Anliegen wird aufgenommen, wobei darauf hinzuweisen ist, dass mit H.R. Moosberger bis vor kurzem ein Pensionär Mitglied des Vorstandes war.

Andererseits ruft Hans Saxer in Erinnerung, dass die Situation in anderen Kantonen oder in der Stadt St. Gallen beim Umgang mit dem Personal nicht besser sei, wie bei uns. Damit hat er im Grundsatz nicht Unrecht. Die Gesprächsbereitschaft bei den Sozialpartnern ist sogar überdurchschnittlich gut geworden. Allerdings muss es unser Ziel sein, unseren Kanton zu einem attraktiven Arbeitgeber mit Vorzeigecharakter zu machen. Er sollte also nicht bloss Mitläufer sein. Ausserdem gibt es Bereiche, wo ein Nachholbedarf besteht, beispielsweise bei Lohnfragen oder den Pensionskassenleistungen, wo der Kanton St.Gallen zugunsten der Angestellten auf paritätische Beiträge verzichtet hat und den Koordinationsabzug deutlich tiefer festlegt, was zu einer höheren Rente führt.

Weitere Anliegen werden nicht vorgebracht.

Der Präsident schliesst den offiziellen Teil der HV um 18.50 Uhr und lädt die Teilnehmer zum Apero im Garten des „Omegas“ ein. Anschliessend erfolgt die Verschiebung ins Restaurant Landhaus, wo ein sehr gutes Menü serviert wird und die HV ihren Ausklang findet.

Herisau, 14 Juni 2019

Der Aktuar a.i.: cbo

4. Rechnung 2019 / Budget 2020

Erfolgsrechnung Rechnungsjahr 2019 (01.01.2019 - 31.12.2019)

Aufwand	Aktuell	Vorjahr	Ertrag	Aktuell	Vorjahr
Aufwand			Ertrag		
Spesen	0.00	0.00	Mitgliederbeiträge	3'870.00	3'990.00
Porto / Kopien / Gebühren	379.60	492.30	Spenden	740.00	674.00
Veranstaltungen / HV	810.00	930.50	Zinsen	0.15	0.35
Beitrag an ZV	2'678.00	2'782.00		4'610.15	4'664.35
Beitrag an Verbändekonferenz	332.00	132.50	Total Ertrag	4'610.15	4'664.35
Debitorenverluste	130.00	120.00			
Präsente	103.00	147.00			
Website	0.00	15.50			
	4'432.60	4'619.80			
Total Aufwand	4'432.60	4'619.80			
Gewinn	177.55	44.55			

Bilanz Rechnungsjahr 2019 (31.12.2019)

Aktiv	Aktuell	Vorjahr	Passiv	Aktuell	Vorjahr
Umlaufvermögen			Fremdkapital		
Kasse	389.90	389.90	Kreditoren	0.00	0.00
Post	4'512.30	4'304.90		0.00	0.00
UBS	3'268.05	3'267.90	Eigenkapital		
Debitoren	0.00	0.00	Vereinsvermögen	7'962.70	7'918.15
Übertragskonto Debitoren	-30.00	0.00		7'962.70	7'918.15
	8'140.25	7'962.70	Total Passive	7'962.70	7'918.15
Total Aktive	8'140.25	7'962.70			
			Gewinn	177.55	44.55

Budget Rechnungsjahr 2020 (01.01.2020 - 31.12.2020)

Aufwand	Budget	Ertrag	Budget
Aufwand		Ertrag	
Spesen	100.00	Mitgliederbeiträge	3'900.00
Porto / Kopien / Gebühren	500.00	Spenden	500.00
Veranstaltungen / HV	1'000.00	Zinsen	0.00
Beitrag an ZV	2'800.00		4'400.00
Beitrag an Verbändekonferenz	150.00	Total Ertrag	4'400.00
Debitorenverluste	0.00		
Präsente	200.00		
Website	300.00		
	5'050.00		
Total Aufwand	5'050.00		
Gewinn / Verlust	-650.00	Gewinn / Verlust	-650.00

Der Bericht über die Revision wird an der HV durch die Revisoren vorgelesen

5. Aus dem Vorstand

Unser Vorstand setzte sich bisher wie folgt zusammen:

Christian Bötschi, Präsident
Peter Federer, Vizepräsident/Kassier
Otilia Eisenlohr
Barbara Rechsteiner
Stephan Zlabinger

Angesichts der Tatsache, dass uns die Corona-Krise einen ziemlichen Strich durch die Rechnung bzw. Personalplanung gemacht hat, verzichtet der Vorstand darauf, zuhanden der diesjährigen aussergewöhnlichen HV die Personalien im Vorstand zu bereinigen bzw. neue Mitglieder vorzuschlagen. Es ist aber vorgesehen, zuhanden der HV 2021 mindestens zwei neue Vorstandsmitglieder zu präsentieren und auch die Nachfolge des Präsidiums vorzubereiten bzw. das entsprechende Vorgehen zu erläutern.

Als Revisoren amten nach wie vor Aldo Bieri und Hans Saxer. An dieser Stelle sei ihnen und meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand herzlich für die Arbeit und den Einsatz für den Verband gedankt.

Schwerpunkt unserer Tätigkeit

Es liegt ein Verbandsjahr hinter uns, das uns bis im Januar sehr viel Arbeit, aber keine wirklichen Überraschungen gebracht hat, das aber seit Februar mit Covid-19 und dem Lockdown in unsrem Aufgabenbereich sprichwörtlich stillgestanden ist. Aus unserer Sicht ist dies insofern etwas ärgerlich, da im Zusammenhang mit der Bewältigung der Coronakrise die Personalverbände nicht miteinbezogen worden sind, wenn es darum ging, personalrechtlich relevante Entscheide zu fällen. Im Wesentlichen waren zwar die getroffenen Massnahmen für uns akzeptabel und nachvollziehbar. Unbefriedigend war und ist es teilweise immer noch, dass klare Regelungen zu Homeoffice, aber auch zum Ausgleich von Unter- und Überzeit fehlten. Die von der Regierung verabschiedete Lösung bezüglich der Arbeitszeiten ist für uns zwar korrekt. Es wäre aber wünschenswert gewesen, wenn diese Lösungen schon zu Beginn gefunden worden wäre. Was uns aktuell noch beschäftigt, ist die Diskussion um die Sparbemühungen der Regierungen, welche die ursprünglich in Aussicht gestellte Lohnerhöhung spürbar reduziert hat, sich aber umgekehrt bei möglichen Ersatzmassnahmen ausserordentlich zurückhalten

gibt. Unser Verband ist zusammen mit den anderen Personalverbänden darum bemüht, eine Lösung bzw. einen Kompromiss anzustreben. Es kann nicht sein, dass die Angestellten, welche während der ganzen Lockdown-Zeit den Betrieb der Verwaltung gewährleistet haben, auf einen beträchtlichen Teil der ohnehin kleinen Lohnerhöhung verzichten müssen, ohne dass eine Alternative zur Verfügung steht oder eine garantierte Rückstellung auf übernächstes Jahr erfolgt.

Der Vorstand hat sich zu zwei Sitzungen und mehreren bilateralen Besprechungen getroffen, sich aber auch per Mail regelmässig ausgetauscht. Vernehmlassungen waren keine erforderlich, einerseits weil die Personalverbände schlicht nicht um ihre Meinung gefragt wurden (beispielsweise bei den Anpassungen bei den Mitarbeitendengesprächen), andererseits weil ausserhalb der Corona-Massnahmen keine personalrechtlich wirklich wichtigen Entscheide gefällt werden mussten. Ausserdem ist es immer noch unser Verband unter der qualifizierten Leitung bzw. Feder von Michael Friedli, der regelmässig die für die Angestellten aktuellen bzw. brennenden Probleme in der „Bärentatze“ aufs Papier bringt. Für dieses Engagement sei dem Redaktorenteam herzlich gedankt. Darüber hinaus nahm der Staatspersonalverband in der Person des Präsidenten an fünf Sitzungen und einer Arbeitssitzung zum Personalleitbild mit den Sozialpartnern teil. Aber auch in diesem Bereich muss festgestellt werden, dass in den vergangenen sechs Monaten alle Projekte zurückgestellt worden sind. Angesichts der Tatsache, dass es beim Personalamt zu zahlreichen Personalwechsel gekommen ist und Stephan Meyer Ende Oktober in Pension geht, ist kaum von einer Wiederaufnahme der Arbeiten vor Ende Jahr zu rechnen.

Die Lohnrunde 2020 verlief in gewohnten Bahnen und mit einem Resultat, dass zwar nicht vollumfänglich unseren Forderungen entsprach, aber als akzeptabel zu bezeichnen ist. Mit einer Lohnerhöhung von 1,5 Prozent (0.6 generell und 0.9 individuell) konnten die steigenden Lohnabzüge und die Teuerung aufgefangen werden (nicht aber die in unserem Kanton markant gestiegenen Krankenkassenprämien). Nach wie vor besteht in unserem Kanton im Lohnbereich und im Bereich der Altersvorsorge ein erheblicher Nachholbedarf, insbesondere wenn es darum geht, gegenüber anderen Kantonen und privaten Dienstleistungsanbietern konkurrenzfähig zu bleiben. Daran ändert die gewährte Anerkennungsprämie von 0,2 Lohnprozenten ebenso wenig wie ein zusätzlicher Frei- bzw. Ferientag. Die Personalverbände sind sich dessen bewusst. Ob es allerdings unter Hinweis auf die Covid-19-Krise gelingt, trotz der offenkundigen Zurückhaltung der Regierung einen zusätzlichen Freitag für 2020 auszuhandeln, wird sich weisen. Es wäre allerdings ein mehr als berechtigtes Zeichen der Wertschätzung gegenüber den

Angestellten, die in dieser schwierigen Zeit den Betrieb der Verwaltung klaglos sichergestellt haben.

Die Umsetzung der Projekte im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist leider und einmal mehr etwas in Stocken geraten. Wir werden aber alles daran setzen, dass diese Arbeiten jetzt wieder aufgenommen und vorangetrieben werden. Es ist gut und recht, sich mit Hygienemassnahmen zu profilieren, doch ändert dies nichts an der Tatsache, dass für die Gesundheit am Arbeitsplatz ganz andere Aspekte ebenso wichtig sind. Und nachdem ja gemäss Deklaration der Regierung die Gesundheit der Mitarbeitenden zu den wichtigsten Führungsaufgaben gehört, sollten diese Projekte auch nicht den Sparmassnahmen zum Opfer fallen.

Ebenfalls ins Stocken geraten sind die weiteren Projekte, die im Rahmen der Wiederbelebung des Personalleitbildes bzw. der längst überfälligen Umsetzung erarbeitet worden sind. Die Personalverbände sehen milde über diese Verzögerung hinweg, stellen aber doch mit Erstaunen fest, dass seitens der Regierung und des Personalamtes zwar Zeit bleibt, neue und überflüssige Regeln bei der Bewertung der Mitarbeitendengespräche einzuführen, Vorschläge zur Verbesserung des Lohnsystems oder der Arbeitsbedingungen aber nach wie vor fehlen. Es ist halt viel einfacher, computergesteuert Bewertungen anzupassen, ohne sich Gedanken über deren Nutzen machen zu müssen, als konkrete Vorschläge über die Verbesserung des Lohnsystems, der Mitarbeitendenbeurteilung oder der Arbeitsbedingungen zu präsentieren oder gar zu verarbeiten.

Nach wie vor ein Kernthema, das nicht so sehr den Staatspersonalverband als vielmehr die Verbändekonferenz und die Verbände im Pflegebereich betrifft, ist die Entwicklung im Spitalverbund. Inzwischen ist wohl nicht mehr von einem Trauerspiel, sondern schon eher von einem Totentanz zu sprechen. Ob schlussendlich ein interkantonaler Zusammenschluss eine Verbesserung bringt, ist zwar ungewiss. Aber wenn nichts passiert, ist ein Desaster für das Personal, die Patienten und den Kanton als Geldgeber und Hauptsponsor absehbar. Und es ist nicht auf die Pandemie zurückzuführen, dass diese Situation eingetreten ist, auch wenn dadurch eine zusätzliche Belastung aufgetreten ist. In der heutigen Zeit sind derart kleinräumige Gebilde mit diesen Führungsstrukturen und den entsprechenden Führungskulturen nicht überlebensfähig und damit auch nicht konkurrenzfähig. Die Leidtragenden sind schlussendlich – neben den Patienten – die Angestellten und wohl auch der Kanton, der die finanziellen Folgen mitzutragen hat. Und schlussendlich auch wir, wenn dadurch die nächsten Sparmassnahmen auf unserem Rücken erforderlich werden. Es ist nicht die

Aufgabe der Personalverbände, Spitalpolitik zu betreiben. Aber es ist unsere Aufgabe, für das Wohl der Angestellten einzutreten. Und dieses Wohl ist mehr als gefährdet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Vorstand und die Verbändekonferenz in den vergangenen Monaten situationsbedingt in vornehmer Zurückhaltung geübt haben, dies aber im Wissen, dass damit ein enormer Nachholbedarf entsteht, wenn wir den Kanton als Arbeitgeber weiterentwickeln wollen. Die Corona-Krise darf nicht als Vorwand dienen, alle Projekte zu blockieren und sich in der pandemiebedingten Schockstarre zu verharren.

Unser Verband befindet sich nach wie vor im Umbruch. Und auch für den Vorstand gilt, dass er sich nun mit neuem Elan den Herausforderungen, den der Generationenwechsel mit sich bringt, stellen muss. Zwar haben wir in diesem Jahr auf eine HV, wie wir sie im letzten Jahr mit der Besichtigung der Metrohm organisiert haben, verzichtet. Aber es ist uns ein Anliegen, mit gesellschaftlichen Anlässen unser Vereinsleben etwas aufzulockern. Mit dem schon fast traditionellen Fondue-Essen im Winter und dem unterhaltsamen Minigolfanlass vor den Sommerferien ist dies durchaus gut gelungen, auch wenn durchaus Platz für weitere Teilnehmer vorhanden gewesen wäre. Wir werden versuchen, einerseits mit derartigen Anlässen das Interesse unserer (aktuellen und künftigen) Mitglieder zu gewinnen, aber auch alles daran setzen, die Mitarbeitenden unserer Verwaltung an der Arbeit der Personalverbände zu interessieren und sie auch einzubinden. Nur ist dies nicht allein durch den Einsatz des Vorstandes möglich, sondern erfordert die Mitwirkung aller, die mit dem Staatspersonalverband verbunden sind.

Im Übrigen verweise ich auf unsere Homepage (www.staatspersonalverband-ar.ch), sowie bezüglich der weiteren Dienstleistungen auf jene des ZVs (www.oeffentlichespersonal.ch).

6. Covid-19: Die Grenzen der Eigenverantwortung oder die etwas andere Betrachtungsweise

Corona und Covid-19 sind in aller Munde. Bis vor kurzem hätte man darüber noch geschmunzelt, da Corona landläufig der Inbegriff des Biers mit einem Zitronenschnitt war. Diese Assoziation ist fast gänzlich verschwunden. Neuerdings verkörpert Corona das Ungewisse, Unfassbare, ja Böse, das uns und unsere Gesundheit bedroht, uns zwingt, unsere Lebensgewohnheiten zu ändern, Masken zu tragen, auf den Ausgang und das Küssen zu verzichten. Und niemand weiss, wohin das alles führt, wie lange es dauert und welche Folgen es haben wird. Aber fast alle haben eine Meinung, gut gemeinte Vorschläge und zunehmend auch einen Hang zu heftiger Kritik an all dem, was angeordnet wird.

Corona und Covid-19 werden aber auch sehr oft auch zum Vorwand genommen, alles zurückzustellen, was eigentlich anhand genommen werden sollte. Mit den Covid-Massnahmen geht es nur noch darum, die Gesundheit der Menschen zu schützen, die Pandemie einzudämmen und dafür zu sorgen, dass die angesteckten Personen die Krankheit überstehen bzw. überleben. Dieses Vorgehen ist nachvollziehbar, das Setzen von Prioritäten vertretbar und wohl auch sinnvoll. Aber zugleich stellt sich die Frage, ob es damit auch gerechtfertigt ist, die individuellen Bedürfnisse der Menschen derart massiv einzuschränken, wie dies in vielen Ländern geschehen ist, und die Eigenverantwortung praktisch zu negieren. Es gibt Länder wie Schweden, die offensichtlich die Eigenverantwortung in dieser Krise deutlich höher gewichten als die staatlichen Massnahmen, während andere Länder wie Frankreich oder Italien mit viel rigoroseren Einschränkungen als hier unmissverständlich zum Ausdruck bringen, wie wenig Vertrauen sie in diese Selbstverantwortung der Bürger haben. Welcher Weg schlussendlich der richtige oder der bessere ist, wird sich weisen.

Unbestritten ist, dass Covid-19 schwerwiegende Folgen für die Gesundheit des Menschen hat und durchaus auch tödlich sein kann. Ebenso unbestritten ist, dass diese Krankheit hochansteckend ist und zum jetzigen Zeitpunkt weder Medikamente noch Impfstoffe vorhanden sind, welche diese Gefahren bannen können. Aber rechtfertigt das ein Vorgehen, das die Eigenverantwortung des Menschen negiert und das Leben in der Gemeinschaft einschränkt und fast zum Erliegen bringt, die Wirtschaft an den Rand des Ruins treibt und die Gefahr einer Rezession heraufbeschwört?

Diese Fragestellung, so naheliegend sie ist, ist jedoch falsch. Selbstverständlich sind die getroffenen Corona-Massnahmen vertretbar und zum grössten Teil auch notwendig gewesen. Aber die Frage ist nicht, ob die Massnahmen richtig sind,

sondern ob der Mensch mit seiner egoistischen Grundhaltung überhaupt noch in der Lage ist, die Eigenverantwortung wahrzunehmen. Es ist unbestritten, dass in den letzten Jahren fast überall die Individualinteressen weit höher gewichtet worden sind als das Gemeininteresse. Primär geht es um die persönlichen Interessen, um das persönliche Wohlbefinden, die eigenen Bedürfnisse. Das Gemeinwohl spielt viel zu oft nur dort eine Rolle, wo es mit den eigenen Bedürfnissen übereinstimmt. Kann die Eigenverantwortung bei dieser Ausgangslage überhaupt noch wahrgenommen werden? Das Verhalten während der Corona-Krise kann als Musterbeispiel genommen werden, um aufzuzeigen in welcher Beziehung Eigenverantwortung und Individualinteressen stehen. Solange die Individualinteressen nicht im Widerspruch zum Gemeininteresse stehen, hat die Eigenverantwortung einen hohen Stellenwert. Ist die eigene Gesundheit, das eigene Wohlbefinden in Gefahr, werden alle Massnahmen beachtet und ernst genommen. Aber mit zunehmender Dauer und dem Ausbleiben der eigentlichen Pandemie bröckelt das Verständnis für die Massnahmen und damit die Disziplin ab. Nun werden Sündenböcke gesucht: Die Risikogruppen, welche sich von der Gesellschaft fernhalten sollten, die Übervorsichtigen, welche die Wirtschaft in den Ruin trieben oder den Jungen den individuellen Lebenswandel mit den nächtelangen Feiern und Gelagen missgönnten. Und schon ist es mit der Solidarität und der Eigenverantwortung vorbei. Die Folgen sind offensichtlich. Auch wenn die Pandemie keineswegs überwunden ist und weder Medikamente noch Impfstoffe vorhanden sind, werden alle Grundregeln über den Haufen geworfen, Lockerungen missbraucht, nur um sich individuell wieder ausleben und betätigen zu können. Die Vernunft und die Zurückhaltung, welche mit der Eigenverantwortung verknüpft sind, werden sprichwörtlich über Bord geworfen, bis uns die nächste Welle mit voller Wucht trifft. Dieses Verhalten zeigt, wie unbelehrbar und egoistisch viele von uns sind und wie sehr der Wunsch, ja die Gier, das Leben in vollen Zügen zu geniessen, die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die andern überwiegt.

Die etwas andere Betrachtungsweise

Die Corona-Pandemie mag unsere Gesellschaft erschüttern, Tod und Krankheit bringen, die Wirtschaft stören und vielleicht sogar unseren Wohlstand gefährden. Aber diese Pandemie ist auch ein Fingerzeig dafür, dass unsere Welt sprichwörtlich überhitzt ist, auf dem besten Weg, sich selber zu zerstören. Damit meine ich nicht nur die sprichwörtliche Zerstörung der Erde, das ziemlich perverse Gebaren von machtgierigen Politfürsten oder von geldgierigen Wirtschaftsmagnaten und deren skrupellosen Drahtziehern. Damit meine ich auch die Art und Weise, wie wir

unser Leben gestalten, privat wie auch in der Arbeitswelt. Wenn ich bedenke, mit welcher Geschwindigkeit wir vor der Pandemie durch das Leben und durch die Welt gerast sind, dann kommt mir der Lockdown, der uns im März aufgebrummt worden ist, fast wie eine Auszeit ein. Ein Time-Out, um endlich zu überdenken, was mit uns eigentlich falsch läuft oder was besser laufen sollte. Von einem Moment auf den andern war es vorbei mit dem Herumreisen in der Welt, den stürmischen Partys in Ischgl, Zürich, St.Gallen oder im Freundeskreis, den Gelagen an Offa und Olma, aber auch mit der ewigen Hetzerei im Beruf und im Umgang mit der Familie und den Bekannten. Plötzlich blieb Zeit fürs Studieren und fürs Aufräumen, physisch und psychisch. Und noch erstaunlicher, plötzlich wurde vieles, was früher mit künstlicher Hektik so dringend erledigt werden musste, einfach überflüssig oder wenigstens nicht mehr so wichtig.

Damit wir uns richtig verstehen: Covid-19 ist eine Plage, auf die wir gerne verzichten würden und die uns auch in unserem sozialen Verhalten sehr stark beeinträchtigt. Aber die Auswirkungen dieser Pandemie auf unser Verhalten im Alltag sollten uns zu denken geben. Es war an der Zeit, dass wir uns sprichwörtlich aus dem Rennen nahmen, uns entschleunigten. Ich wage auch die Behauptung, dass selbst der wirtschaftliche Einbruch schlussendlich gar nicht tragisch, sondern dringend notwendig war, auch wenn er momentan schmerzen mag. Denn früher oder später wären wir und unsere Welt schlicht explodiert, wenn wir in diesem Rhythmus weitergelebt hätten. Ich bin mir durchaus bewusst, dass dies Gedanken eines Traumwandlers sind. Auch ich sehne mich nach der Normalität zurück und ich befürchte, dass unser Alltag viel zu schnell wieder die Geschwindigkeit vor der Pandemie erreicht. Aber insgeheim bleibt die Hoffnung, dass wir aus diesem Time-Out etwas gelernt haben: dass etwas mehr Ruhe und Gelassenheit erholungsam sind, ebenso wie eine ruhigere, ja gesündere Lebensweise. Ob diese „beruhigten“ Monate der Erde bzw. der Umwelt dauerhaft geholfen haben, bezweifle ich, doch haben wir zumindest vermehrt über uns und unsere Umgebung nachgedacht. Ob wegen dieser Pandemie die Globalisierung in Frage gestellt wird, ist mehr als zweifelhaft, auch wenn wir wieder vermehrt in unserer eigenen Umgebung leben mussten. Aber eine Hoffnung bleibt bestehen: nämlich jene, dass wir uns wieder vermehrt auf das Wichtige konzentrieren und vom Unnützen oder Oberflächlichen Abschied nehmen.

Ich muss zugeben, dass in meinem Alter der Drang nach heißen Partys und durchzechten Wochenenden ziemlich klein ist. Auch mag ich es – bei allem Unverständnis eines Mannes, der schon fast zur Risikogruppe gehört – allen Jungen und Junggebliebenen durchaus gönnen, wenn sie dieses Leben mit der gebotenen Rücksicht als Fest und Party genießen. Was ich mir jedoch wünsche, ist der Ver-

zicht auf allen unnötigen Ballast, der uns im Beruf und im Alltag stresst. Im Alltag sind es all die Vorschriften und Kontrollen, die tagtäglich über uns hereinprasseln, ohne dabei unser Wohlbefinden und unsere Sicherheit zu verbessern. Und im Beruf sind es all jene Auflagen, Vernehmlassungen, Stellungnahmen, Sitzungen, Besprechungen, Tagungen, Kontrollen, Projekte und Verfahren, welche während dem Lockdown plötzlich im Untergrund verschwunden sind, ohne dass sie irgendjemand vermisst hat. Wenn in unserem Kanton – um hier wieder definitiv aus den Träumen in den Alltag zurückzukommen – tatsächlich wegen den Covid-19-Massnahmen nach Sparmassnahmen gesucht wird, so finden wir diese nicht auf dem Rücken der Angestellten, sondern dort, wo wir die administrativen Leerläufe minimieren bzw. beseitigen können. Und für einmal würde ich mich sogar wieder für eine Arbeitsgruppe zur Verfügung stellen, allerdings nur unter der Bedingung, dass dann auch rigoros abgeschafft wird, was ich für überflüssig halte. Im Zusammenhang mit der Reduktion der Departemente ist mir diese Entschlackung der Verwaltung nicht gelungen. Als Träumer kann ich ja immer noch hoffen, dass mir nun die Erfahrungen aus den Covid-19-Massnahmen zu etwas mehr Erfolg verhelfen. Und sollte dies nicht Fall sein, werde ich wohl nicht darum herkommen, mir mit jenen Freiheiten, die einem alten Hofnarren und Querdenker dieser Verwaltung offen stehen, jene Freiräume zu schaffen, die mich von administrativem Firlefanz entlasten. Unter diesem Gesichtspunkt können die Erkenntnisse aus der unsäglichen Coronapandemie durchaus auch zu konstruktiven und positiven Ergebnissen führen.

7. Warten auf den Aufbruch im Staatspersonalverband

Dieses Kapitel und das damit verbundene Ziel habe ich schon vor einem Jahr angesprochen. Zu meiner Schande muss ich gestehen, dass ich wie so viele andere auch, ebenfalls Covid-19 bemühen muss, um mein erneutes Zuwarten bei dieser Aufgabe zu entschuldigen. Entschuldigbar ist, dass wir unsere Veranstaltungen nur zögerlich und unter Beachtung der geltenden Schutzmassnahmen durchgeführt haben und durchführen werden. Entschuldigbar ist auch, dass wir die HV in einem kleineren und reduzierten Rahmen veranstalten. Nur schwer entschuldigbar ist jedoch, dass ich immer noch keine neuen Vorstandsmitglieder präsentieren kann. Und auch meine Nachfolge, welche demnächst ansteht, ist noch nicht geregelt.

Gewiss, ich habe einige Ausreden. So ist es beispielsweise schwer, nicht nur neue Mitglieder, sondern auch noch neue Vorstandsmitglieder zu rekrutieren. Zugegeben, das wäre eigentlich eine Aufgabe, die alle Mitglieder übernehmen könnten und nicht nur der Präsident oder seine Vorstandskollegen. Aber das ist leichter gesagt, als getan. Und ich muss gestehen, dass es vielfach nur mit einer sanften Nötigung möglich ist, neue Mitarbeitende unserer Verwaltung von den Vorteilen des Staatspersonalverbandes zu überzeugen. Aber ich gebe es zu – *mea culpa* – ich habe persönlich von diesem mir eigentlich geläufigen Mittel der Nötigung zwecks Mitgliedergewinnung schon lange nicht mehr Gebrauch gemacht. Aber ich verspreche, mich zu bessern. Zugleich möchte ich aber auch Sie einmal mehr ersuchen, sich mit der nötigen Energie darum zu bemühen, neue Mitglieder für unseren Verband zu werben. Denn es ist gerade in dieser schwierigen Zeit mit vielen personalrechtlichen Themen und harzigen Lohnverhandlungen ausserordentlich wichtig, dass möglichst viele Angestellte unserer Verwaltung uns als Mitglieder unterstützen, so dass schlussendlich nicht nur der Präsident und ewige Motzer als Einzelkämpfer der Regierung gegenübersteht, sondern einen grossen Verband als Stütze in seinem Rücken weiss. Aber der Aufbruch betrifft auch und vor allem die Erneuerung im Vorstand. Erste Schritte dazu mit meinen sehr kompetenten Mitstreiter und Mitstreiterinnen sind gemacht, aber langsam wird es auch für die älteren Vorstandsmitglieder Zeit, junge und vor Energie strotzende Nachwuchskräfte als Nachfolger und Nachfolgerinnen beizuziehen. Es wird eine meiner Hauptaufgaben im Verband sein, diesen Aufbruch im Vorstand sicherzustellen. Diese Aufgabe ist für mich ebenso wichtig wie jene, bei welchen ich der Regierung wegen der Lohnrunde oder den Freitagen und Arbeitszeitregelungen permanent auf den Füssen stehen muss. Ich bin mir aber auch bewusst, dass wir einen Vorstand mit Biss oder zumindest mit einem guten Gebiss und ohne

Bisshemmungen haben müssen, wenn wir uns von unseren Sozialpartnern nicht über den Tisch ziehen lassen und weiterhin als Partner betrachten werden wollen. In diesem Sinne hoffe ich, dass Ihr nochmals Geduld mit mir und die verzögerten Aufbruch habt, aber auch tatkräftig mithelft, diesen Verband voranzutreiben.

8. Beitrittserklärung

Der/Die Unterzeichnende erklärt seinen/ihren Beitritt zum Staatspersonalverband von Appenzell A.Rh.:

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

PLZ, Wohnort: _____

Geburtsdatum: _____

E-Mail _____

Abteilung: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Dieses Mitglied wurde geworben durch:

Beitrittserklärung: bitte einsenden oder abgeben an:

Peter Federer, Amt für Umwelt, Kasernenstrasse 17a, 9102 Herisau

e-mail peter.federer@ar.ch

