

**PLUVELLE**

STAATSPERSONALVERBAND  
APPENZELL AUSSERRHODEN



**Hauptversammlung 2019**

# INHALT

<b>Einladung zur Hauptversammlung 2019 des</b>	<b>3</b>
<b>Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden</b>	<b>3</b>
<b>2. Persönlich</b>	<b>4</b>
<b>3. Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2017</b>	<b>8</b>
<b>4. Rechnung 2018 / Budget 2019</b>	<b>18</b>
<b>5. Aus dem Vorstand</b>	<b>20</b>
<b>6. Reanimation des Personalleitbildes – oder wie unser Kanton attraktiv und konkurrenzfähig werden soll</b>	<b>25</b>
<b>7. Die Metrohm AG – eine alteingesessene, hochmoderne und geheimnisvolle Herisauer Firma</b>	<b>27</b>
<b>8. Beitrittserklärung</b>	<b>29</b>

## **Einladung zur Hauptversammlung 2019 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden**

**Datum:** Donnerstag, 13. Juni 2019, 17.00 Uhr

**Ort:** Metrohm AG, Ionenstrasse, Herisau (Parkplätze sind vorhanden)

**Programm:** **Besichtigung der Metrohm**  
anschliessend statuarischer Teil der HV im Personalrestaurant  
der Metrohm (Omega) mit folgenden

**Traktanden:**

1. Begrüssung
2. Protokoll der Hauptversammlung vom 14. Juni 2018
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 Apero im Personalrestaurant**

**Danach verschieben wir uns ins Hotel Landhaus an der Kasernenstrasse in Herisau, wo traditionsgemäss etwas für Kehle, Magen und Gemüt zu geniessen gibt.**

(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

### **Rückblick und Aufbruch oder Selbsterkenntnis ist der beste Weg zur Besserung**

Wenn die Zeit des Rücktritts, der Pensionierung und der Neuorientierung naht, ist es auch Zeit für einen Rückblick und eine Bilanz, aber auch für einen Blick in die Zukunft.

Es ist unübersehbar, dass unser Kanton mit seiner Verwaltung in einer Umbruchphase steckt. Zwei Regierungsräte, die nicht nur die Politik in diesem Kanton, sondern schlussendlich auch die Sozialpartnerschaft in den vergangenen 13 bzw. 16 Jahren massgebend geprägt haben, werden von Gesetzes wegen in den Ruhestand geschickt. Zudem sind in der kantonalen Verwaltung etliche langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf allen Funktions- und Führungsstufen in den Ruhestand getreten oder werden dies demnächst tun, ganz abgesehen von einer eher zunehmenden Fluktuation bei den übrigen Mitarbeitenden. Böse Zungen würden behaupten, dass nun die Kapitäne das sinkende Schiff verliessen, was so zwar nicht stimmt, aber sich angesichts der anstehenden und augenfälligen Probleme gut als Schlagzeile verkaufen lässt. Denn es sind nicht nur die personellen Wechsel, sondern auch all die Veränderungen sowie die neuen und zusätzlichen Aufgaben, welche den Kanton und seine Verwaltung immer stärker beanspruchen und herausfordern werden. Diese Entwicklung ist an sich nachvollziehbar und auch kaum beeinflussbar. Sie zeigt aber auf, dass sich unser Kanton tatsächlich Gedanken und wohl auch Sorgen darüber machen muss, wie er künftig nicht nur die Effizienz und Konstanz in der Verwaltung wahren will, sondern sich auch weiter entwickeln und als attraktiver Arbeitgeber auftreten kann.

Wenn diese Situation analysiert werden muss, kommen wir nicht um einen Rückblick herum. Unser Kanton hat es während vielen Jahren verpasst, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass eine vernünftig aufgebaute, überschaubare Verwaltung mit vielen pragmatischen, effizienten Betriebsabläufen und motivierten Mitarbeitenden den Weg aus den beschaulichen Schreibmaschinenzeiten in die hektische, digitalisierte Neuzeit schadlos übersteht. Statt zu einem Vorzeigebetrieb mit Vorbildcharakter zu werden, sind wir im Mittelmass der Verwaltungsbürokratie stecken geblieben. Wir sind zwar verkabelt, doch haben Geschäftsleitung und Politik mit diesem Tempo nicht mithalten können. Führten anfänglich unausgegorene Ideen beim New Public Management zu Irrfahrten, waren es kurz danach die sogenannten Hardliner, welche mit ihren politisch opportunen Sparbe-

mühungen und einer wenig zukunftsgerichteten Personalgesetzgebung nicht nur das Vertrauen der Angestellten auf die Probe stellten, sondern auch deren Identifikation mit dem Kanton als Arbeitgeber. Die Spätfolgen sind heute noch spürbar. Zudem wurden zwar die Strukturen gestrafft, nicht aber die administrativen Abläufe vereinfacht oder die Kontrollwut reduziert.

Nicht, dass unser Kanton deswegen ab- bzw. negativ aufgefallen wäre. Er hat sich damit einfach in die lange Reihen der Kantone mit langweiligen, trägen und wenig innovativen Verwaltungen eingeordnet, bei welchen die Angestellten primär als kostspieliger Budgetposten und nicht als Betriebskapital verbucht waren. Geprägt wird dieses Wirken nicht nur durch einen unausgereiften politischen Spar- druck, sondern auch durch zahlreiche neue, immer komplexere Aufgaben, die der Verwaltung aufgehalst werden. Es ist kein Wunder, dass sich in all den Jahren die Arbeitsbedingungen in diesem politischen Umfeld ohne Weitblick, Visionen und Mut nicht wirklich verbessert und die Arbeitsbelastung übermässig zugenommen haben.

Es ist selbstredend, dass in diesem Umfeld alle Bemühungen um Verbesserungen langwierig sind. Es braucht dazu unendlich viel Geduld und Gelassenheit. Doch steter Tropfen höhlt den Stein oder wenigstens den Widerstand der Geschäftsleitung. Oder war es vielleicht doch die Selbsterkenntnis, die den Weg zur Besserung öffnete? Denn nur eine motivierte, sich stets entwickelnde Verwaltung ist auf die Dauer effizient, gut und schlussendlich attraktiv. Tatsache ist, dass sich in unserer Verwaltung nach langen Grabenkämpfen und Querelen im Verlaufe der letzten Jahre eine Sozialpartnerschaft entwickelt hat, die von einem blossen Pa- piertiger langsam zu einem Instrument geworden ist, das durchaus wirksam ist, wenn es um die Anliegen der Angestellten geht. Gewiss, wir sind noch weit ent- fernt von einer gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Ar- beitnehmern. Auch fehlt zu oft der Mut, die Anliegen der Angestellten im politi- schen Umfeld durchzusetzen. Selbst die Lohndiskussionen verlaufen immer noch harzig und meist unbefriedigend. Aber angesichts der Tatsache, dass nicht nur die Verwaltung, sondern auch die Mitarbeitenden träge sind, oft Engagement und politische Betätigung scheuen und lieber motzen wie handeln, kann nicht erwartet werden, dass Veränderungen und Verbesserungen rascher durch- und umgesetzt werden. Doch allein schon der Umstand, dass die Sozialpartner miteinander re- den und sich anhören, dass die Arbeitgeber sogar die Anliegen der Personalver- bände aufnehmen, muss als augenfällige Verbesserung bezeichnet werden. Was haben wir uns geärgert, als wir vor gut 13 Jahren bei der Ausarbeitung des neuen Personalgesetzes schlichtweg von der Mitarbeit ausgeschlossen wurden, oder als unsere Vernehmlassungen dazu faktisch ungelesen im Schredder landeten, wenn

es um die Korrekturen jenes verunglückten Entwurfes ging. Was haben wir geschmunzelt und gelächelt, als sich im Laufe der Zeit die Folgen jener Politik gezeigt haben: wenn viele unserer Ideen schlussendlich doch noch Gehör fanden, ist nicht auf die damalige Haltung von Regierung und Parlament zurückzuführen, sondern auf die Erkenntnis, dass eine gute Zusammenarbeit mit den Angestellten wichtiger ist als eine politisch opportune Personalpolitik ohne Weitblick. Und viele Verbesserungen finden sich denn auch nicht im Personalgesetz, sondern in dessen Umsetzung in der pragmatischen Verwaltungsführung. Musste früher um jede gute Beleuchtung, ergonomische PCs oder auch nur um einen Stehpult oder eine optimierte Sitzgelegenheit geradezu gestritten werden, haben heute die Skeptiker von damals diese Anliegen, ja das ganze betriebliche Gesundheitsmanagement zur wichtigsten Führungsaufgabe erklärt. Wir sind sogar so weit, dass nun alles daran gesetzt werden muss, den Kanton als attraktiven Arbeitgeber und Partner zu positionieren, auch dies ein Zeichen von Selbsterkenntnis.

Es mag mit dem Alter und der Erfahrung zu tun haben, wenn man gewisse politische Entscheide nicht mehr so ernst nimmt. Denn sie sind ohnehin nicht unumstösslich, können fortlaufend geändert und schlimmstenfalls auch uminterpretiert werden. In den vergangenen Jahren hat sich immer wieder gezeigt, dass nicht einmal falsche oder kleinliche Entscheide in unserer Verwaltung zu einschneidenden Veränderungen geführt haben. Zwar haben sich weder die Arbeitsbedingungen noch die soziale Vorsorge verbessert, im Gegenteil. Aber wir können damit leben. Was aber beunruhigender ist, ist die Tatsache, dass dadurch der Elan und der Anreiz für wirklich fortschrittliche, vorbildhafte Veränderungen in unserem Arbeitsalltag fehlen. Wir dümpeln im Mittelmass herum und wundern uns über fehlende Energie und Motivation.

In den vergangenen 20 Jahren haben wir es geschafft, die Verwaltung unseres Kantons trotz der hektischen Zeit sozusagen ruhigzustellen. Wenn wir allerdings künftig etwas bewirken wollen, ist es nun Zeit für einen Aufbruch, für eine Weiterentwicklung. Es braucht keine Revolution, aber sicher auch keine neoliberalen Ideen. Aber es braucht nun den Mut, mit neuen Ideen nicht nur die Verwaltung und den Service Public, sondern vor allem auch die Arbeitsbedingungen der Angestellten vorwärts zu bringen. Nur so können wir uns aus dem trägen Mittelmass lösen, den Kanton wieder zu einem attraktiven Arbeitgeber machen, der auch in Zeiten des Personalmangels Arbeitskräfte findet, gute Arbeitskräfte fördern und halten kann.

Im Vordergrund stehen dabei nicht primär geldwerte Leistungen, auch wenn diese für die Attraktivität eines Arbeitgebers durchaus wichtig sind. Zu vermeiden ist ein

weiterer Ausbau des administrativen Ballasts. Im Vordergrund steht eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sei es bezüglich der Gesundheit am Arbeitsplatz, der Arbeitszeiten oder der Flexibilität. Zu verbessern ist aber auch die Mitwirkung und der Einbezug der Angestellten bei der Ausgestaltung der Arbeit, verbunden mit der Verbesserung der eigentlichen Führungsarbeit. Und zur Verbesserung trägt auch bei, dass die Angestellten nicht mehr durch fixe Lohnklassen mit zementierten Einstufungen, sturen Arbeitsverträgen und heiligen Stellenbeschrieben blockiert werden, sondern ihren Fähigkeiten entsprechend gefördert werden können. Dazu braucht es beispielsweise ein viel beweglicheres Anstellungs- und Lohnsystem sowie eine Loslösung der Personalentwicklung vom parlamentarischen Budgetprozess. Der Kantonsrat hat durchaus das Recht und die Pflicht, über die Finanzen des Kantons zu wachen, nicht jedoch darüber, wie der Regierungsrat als Geschäftsleitung – unter Beizug der Sozialpartner - die vorhandenen Mittel zugunsten der Angestellten einsetzt sowie deren Fähigkeiten fördert und nutzt.

Vieles spricht heute für diesen Aufbruch. Einerseits ist er eine Notwendigkeit, wenn es uns gelingen soll, die aktuellen und künftigen Probleme zu lösen. Andererseits sind die Voraussetzungen dafür durchaus gut: mit dem eigentlichen Generationenwechsel in der Verwaltung stehen neue Kräfte mit neuen Ideen bereit, um die langsam, manchmal auch mühsam erarbeiteten Errungenschaften und Ideen der abtretenden Generation nicht nur zu bewahren, sondern weiter zu entwickeln und umzusetzen.

Ich bin mir bewusst, dass auch ich zu dieser abtretenden Generation gehöre. Aber ich bin zuversichtlich, dass dieser Aufbruch gelingt. Nötig ist allerdings, dass die Sozialpartner mit Elan, Selbstvertrauen und Überzeugung am gleichen Strick ziehen. Und hilfreich wäre es, wenn die Angestellten aus ihrer Lethargie oder trägen Selbstzufriedenheit erwachen, um für einmal nicht abzuwarten, sondern diesen Prozess aktiv zu unterstützen, selbst wenn es dazu manchmal etwas Initiative und Energie braucht. Aber die wird uns ja mit dem optimierten betrieblichen Gesundheitsmanagement hoffentlich franko und gratis ins Büro oder in den Werkhof geliefert.

### 3. Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2017

Datum      Donnerstag, 14. Juni 2018 1800 Uhr

Ort          Restaurant der PZA, Herisau

Vorstand: Bötschi Christian, Präsident  
Zlabinger Stephan  
Novotny Rainer, Aktuar  
Federer Peter, Kassier  
Rechsteiner Barbara, Beisitzerin  
Steiner Yvonne, Beisitzerin

Anwesend:      30 Verbandsmitglieder

Entschuldigt:    mehrere Mitglieder, die nicht namentlich aufgeführt werden

#### **Traktandum 1: Begrüssung**

Der Präsident des Staatspersonalverbands, Christian Bötschi, begrüsst die Anwesenden zur Hauptversammlung 2018. Er spricht an die Gastgeber des Restaurants der PZA und ihrer Equipe seinen Dank aus. Sie liefern auch dieses Jahr wieder ein vorzügliches und komplettes Menü aus ihrer Küche.

Ein weiterer Dank gilt den Mitgliedern des Vorstands sowie denjenigen, die für die Anliegen des Staatspersonals eingetreten sind.

Besonders begrüsst werden einerseits Monica Sittaro, Kantonsrätin und Präsidentin der Staatswirtschaftlichen Kommission (StwK), die uns im zweiten Teil einige Informationen zur Arbeit und den Aufgaben der StwK geben wird. Angesichts der Tatsache, dass die StwK in ihrem diesjährigen Bericht – notgedrungen ist man geneigt zu sagen – auf die Probleme bei der Personalführung in der Verwaltung eingegangen ist, kann man sozusagen von einem nicht ganz freiwilligen Schulterchluss dieses Aufsichtsorgans mit dem Personalverbänden sprechen. Mit Spannung werden die Ausführungen und die folgende Diskussion erwartet.

## **Traktandum 2: Protokoll der Hauptversammlung vom 8. Juni 2017**

Das Protokoll der HV 2017 wird einstimmig genehmigt und dem Aktuar für seine Arbeit gedankt.

## **Traktandum 3: Jahresbericht des Präsidenten**

Über unsere Tätigkeit habe ich im Puzzle ausführlich rapportiert. Und einmal mehr könnte ich darüber hinaus noch stundenlang lästern, kritisieren, reklamieren oder stöhnen, ja mich sogar ereifern. Doch dass dies zu nichts führt, dafür bin ich selber das beste Beispiel: wer sich zu sehr über die unnützen Leerläufe in der Verwaltung oder die fehlende Wertschätzung ärgert und die nötige Ruhe verliert, der schlägt höchstens hart auf und kugelt sich die Schulter aus, erreicht aber nichts dabei.

Aber wenn man das sich einmal mehr zu Herzen genommen hat, dann kann man sprichwörtlich aller Fesseln und Banden ablegen und mit der Gelassenheit eines künftigen Rentners zwar immer noch spitz und kritisch lästern, ohne sich dabei jedoch aufzuregen oder wild zu gestikulieren. Und falls dabei eine Prise Sarkasmus mitklingen sollte, ist dies durchaus gewollt.

Um das Fazit über die Ereignisse der vergangenen Monate gleich vorwegzunehmen: unsere Erfolgsbilanz ist ungefähr proportional zu meinem persönlichen Wohlbefinden. Erfolgreich sind wir höchstens in der Verarbeitung der Schadenfälle, aber wirklich vorangekommen sind weder der Kanton noch ich. Immerhin kann ich anfügen, dass es mir selber, trotz meiner gelegentlichen Unbedarftheit und all meinen Missgeschicken, hinsichtlich meiner Voraussagen langsam unheimlich wird. Bei den Vorbereitungen zur heutigen HV habe ich nämlich festgestellt, dass ich bereits vor einem Jahr das festgehalten habe, was die StwK ein Jahr später präsentiert hat. Ich habe es vielleicht anders formuliert und auch anders erlebt, aber inhaltlich lag ich nicht völlig daneben, wenn ich mich über Führungsstil, Führungsmängel und Führungsausbildung in diesem Kanton ausgelassen habe. Aber auf mich hört ja niemand, nicht einmal dann, wenn es schon zu spät ist. Und leider kann ich, ganz im Gegensatz zum meinem beruflichen Alltag als oberster Inquisitor, auch niemanden zwingen, mir zuzuhören. Wie schön wäre es doch, wenn wir unsere Chefetage für die Klausurtag für einmal nicht in schöne Kurhotels, sondern nach Gmünden schicken könnten, um dort unter strikter Aufsicht der Personalverbände Busse zu tun, das Puzzle zu lesen und ihre Aufgaben bei der Umsetzung des Personalleitbildes zu erfüllen. Das mag ein etwas abstruser Wunschtraum, gekoppelt mit Revanchegeleüsten, sein. Aber auch

wenn diese Idee amüsant ist, bin ich realistisch genug: selbst dieses spezielle Führungsseminar bringt nicht zwingend eine Verbesserung der Führungsqualität, jedenfalls dann nicht, wenn die lautesten Politiker und Chefen ohnehin immer Recht haben.

Aber wir müssen ja auch zugeben, dass wir ausserordentlich unangenehme und kaum führbare Angestellte sind. Seit Jahren schlucken wir ohne grosses Murren alles, was uns personalrechtlich vorgesetzt wird. Wir sind viel zu genügsam, um zu reklamieren, wenn wohlerworbene Leistungen ersatzlos abgebaut, ein Personalgesetz ohne unsere Mitwirkung erarbeitet, die Pensionskassenleistungen gekürzt oder Löhne eingefroren und Anerkennungsprämien gestrichen werden. Und wenn jemand von Petition, Reklamation oder gar Streik spricht, verschwinden 90 % der Angestellten unter ihren Bürotischen. Wer übrig bleibt, der ist selber schuld oder in den Ferien. Aber wie soll denn bei derart trägen Angestellten ein Regierungsrat Kriegs- und Führungserfahrung sammeln und seine Führungsqualitäten zeigen können. Da sind sogar ihre St.Galler Kollegen, welche eine fast gleich lahme Belegschaft herumscheuchen müssen, noch besser dran. Schliesslich gibt es dort gelegentlich sogar Protestmärsche und angedeutete Streiks. Vielleicht wäre es nützlich, wenn wir unsere Führungskräfte für die Führungsausbildung nicht in Wohlfühloasen, sondern in einen Crashkurs zur Lufthansa oder zur SNCF schicken würden. Einfach nicht zu Donald Trump, wie dies kürzlich im Kantonsrat vorgeschlagen worden ist. Denn dessen Hire-und-Fire-Führungsstil würde sicherlich die StwK beunruhigen, zumal es in diesem Kanton Abteilungen gibt, bei denen man kaum noch Angestellte feuern kann.

Auch wenn diese an sich kleinen Probleme Ausdruck dessen sind, wie in diesem Kanton aktuell reagiert, nicht reagiert oder gar agiert wird, haben wir nicht nur mit Führungsproblemen zu kämpfen. Was uns fehlt, ist die nötige Weitsicht, aber auch der Mut, jene Probleme anzugehen, die tatsächlich zukunftsweisend sind, aber auch jene Lethargie zu bekämpfen, die uns blockiert. Wir diskutieren über Führungsqualitäten, jammern über die finanzielle Situation, streiten tage- und wochenlang über Vaterschaftsurlaub und Pensionskassensanierung oder gar über ein Parkplatzreglement. Aber die Zeit fürs Wesentliche fehlt, genauso wie die Lust und das Bedürfnis, umsetzbare Visionen für diesen Kanton zu entwickeln. Das kann ja auch nicht zwingend erwartet werden, wenn sogar von Donald Trump geschwärmt wird.

Immerhin stimmt es zuversichtlich, dass in Zeiten, in welchen wir über Führungsschwäche und fehlende Wertschätzung klagen, im Kantonsrat erstmals

ein Zeichen von Weitsicht in der Personalpolitik gesetzt worden ist. Es bleibt nur zu hoffen, dass dies nicht bloss eine Sternschnuppe war. Wenn die StwK erkannt hat, wie wichtig der Umgang mit den Angestellten ist, um einen reibungslosen Betrieb der Verwaltung zu gewährleisten, so ist das zwar ein anderer Ansatz als jener der Personalverbände, führt aber schlussendlich zum gleichen Ziel. Es wäre wünschenswert, dass diese Erkenntnis nicht nur auf Einzelfälle angewandt, sondern sich ganz allgemein im Parlament durchsetzen würde. Dann müssten wir nämlich nicht mehr über den Unverstand von Politik und Führung lästern, sondern könnten auch auf politischer Ebene ungeachtet einiger trumpschen Irrläufer und KMU-Jünger mit jener Grosszügigkeit Ideen entwickeln und umsetzen, welche erforderlich sind, um in der Verwaltung nicht nur für Fortschrittlich und Effizienz, sondern auch für Motivation und Qualität zu sorgen. Ich weiss, das sind Träumereien eines alternden Narren, aber die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt. Und umgekehrt ist es ebenso sicher wie das Amen in der Kirche, dass unser Kanton keine Fortschritte macht, wenn diese Erkenntnisse der StwK nicht umgesetzt und weiter entwickelt werden.

Die vergangenen Monate haben aber auch gezeigt, dass wir zwar eine Verwaltungsreform überstanden haben, dass aber das angestrebte Ziel weit verfehlt worden ist. Auch das mag vielleicht mit Führungsschwäche zu tun haben, aber viel mehr noch mit dem fehlenden Mut, die verwaltungsinternen Exzesse und Leerläufe einzudämmen. Wir haben zwar zwei Chefposten eingespart, aber dafür den bürokratischen Aufwand in ungeahnte Höhen getrieben. Wir verbrennen Stunden, Tage und Wochen mit Banalitäten und administrativen Sinnlosigkeiten, schreiben hunderte von Seiten über Budget- und Zukunftsprognosen und vergessen dabei, die aktuellen Probleme wirksam anzugehen. Im Erschaffen von Arbeitsgruppen sind wir schon beinahe weltmeisterlich. Kein Wunder, dass bei so viel Papier und Herumsitzen keine Zeit für die Umsetzung des BGM oder die Weiterentwicklung des Personalleitbildes bleibt. Ich weiss, dass unsere Verwaltung in vielen Bereichen fremdbestimmt ist. Aber wir haben genügend Spielraum, um dem administrativen Wahnsinn einen Riegel zu schieben. Beschränken wir uns auf das Notwendige, das ist eine erste Voraussetzung für eine sinnvolle Sparpolitik. Es ist aber auch eine Voraussetzung dafür, dass wir wieder effizienter werden und uns auf unsere Kernaufgaben, aber auch auf uns konzentrieren können, ohne in der Papierlawine der Bürokratie unterzugehen.

Noch zwei weitere Probleme haben uns beschäftigt oder auch geärgert. Zur Spitalpolitik habe ich mich schon vor einem Jahr geäussert, ohne Gehör zu

finden. Offensichtlich fehlt mir im Gegensatz zu all den Spezialisten die Kompetenz dazu. Aber ich erlaube mir einmal mehr den Hinweis, dass es an der Zeit wäre, all die Probleme um den Spitalverbund nicht einfach im Stile der Vogelstrausspolitik auszusetzen, bis wirklich alles in den Sand gesetzt ist. Während über marginale Einsparungen bei der Pensionskasse heftigst diskutiert wird, lassen sich die gleichen Politiker beim Spitalverbund ohne grosse Rückfragen und meist auch ohne konkrete Kenntnisse Sand in die Augen streuen und Millionen aus dem Steuersäckel ziehen. Dass dabei Arbeitsplätze und die Qualität im Gesundheitswesen auf dem Spiel stehen, ist Nebensache, ebenso der Umstand, dass diese Politik schlussendlich die Angestellten, aber auch die Steuerzahler trifft. Es ist an der Zeit, dass das Parlament hier einen eigenen, seriösen und unabhängigen Weg beschreitet, um sich einen Überblick zu verschaffen. Denn der Kantonsrat ist nicht bloss ein unbeteiligter Beobachter, sondern oberster politischer Verantwortungsträger, wie er das schon bei der Kantonalbank gewesen wäre. Und ich bin nicht nur Interessenvertreter aller Angestellten, auch jenen des Spitalverbundes, sondern schlussendlich auch zuständig, wenn die Qualität der Spitalversorgung zusammenbricht.

Und schliesslich mussten wir in den vergangenen Monaten zur Kenntnis nehmen, dass wir – ungeachtet der Feststellungen der StwK – nach wie vor als Budgetmasse und damit auch als Belastung bzw. Sparpotential wahrgenommen werden. Wir müssen nicht über die Wertschätzung gegenüber den Angestellten diskutieren, auch nicht über unqualifizierte Sparmassnahmen und Leistungsabbau. Es ist an der Zeit, dass wir alle, und dazu gehören auch die Chefetage und das Parlament, über die Entwicklung des Kantons und ihrer Verwaltung nachdenken. Verzichten wir auf unnötige und tagelange Diskussionen über unnütze Reglement und setzen stattdessen das Personalleitbild um. Verzichten wir auf eine Sparpolitik, die darauf ausgerichtet ist, in möglichst kurzer Zeit für möglichst viele frustrierte Angestellte zu sorgen. Das Streichen der Anerkennungsprämie mag der Landesbuchhaltung einige Franken einsparen, wirkt aber unheimlich motivierend, genauso wie der Umstand, dass in diesem Jahr ein Grossteil der Mitarbeitenden einen spürbaren Reallohnverlust erlitten hat oder der Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse gekürzt worden ist. Wenn es so weiter geht, werden nicht nur die Parkplatzgebühren erhöht, sondern müssen wir am Morgen auch noch Eintritt bezahlen, wenn wir ins Büro gehen. Und am Schluss erhalten wir noch eine Nebenkostenabrechnung. Bei allem Verständnis für den Finanzdirektor, die Finanzkommission und den Kantonsrat: die aktuelle Sparpolitik ist in dieser Form ein denkbar schlechter Ansatz, um die Verwaltung

voranzutreiben. Um wirklich sparen zu können, braucht es Weitsicht, Investitionen und gezielte Verbesserungen, welche für Fortschritt, Effizienz und Motivation sorgen, nicht Panikattacken auf das Lohnbudget.

Gesucht sind also auch Anreize und neue Ideen für die Verwaltungsarbeit. Dafür braucht es einerseits und endlich das Verständnis der Politik für unsere Tätigkeit und andererseits eine uneigennützig Führung. Die StwK hat ein kleines Zeichen gesetzt. Nun warten wir auf die Umsetzung. Und wenn wir den Spezialisten glauben, wird sich auch bei der Führungsausbildung alles zu besten wenden. Schlimmstenfalls könnte man ja sich auch meine Pamphlete zu diesem Thema zu Herzen nehmen. Allerdings bitte ich Euch als altersmilder Narr jetzt schon um viel Geduld...schliesslich wissen wir ja, wie träge die Verwaltung und die Politik sind, wenn es nicht um die eigenen Interessen geht. Und allein baldige Neuwahlen sind noch keine Garantie für revolutionäre Änderungen.

Abschliessend stellt der designierte Vizepräsident Stephan Zlabinger den Jahresbericht des Präsidenten zu Diskussion. Die Diskussion wird nicht gewünscht und der Jahresbericht mit Applaus einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 4: Rechnungswesen**

### **Kassabericht**

Der Kassier präsentiert die Jahresrechnung 2017 und erläutert diese. 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. Aldo Bieri schlägt die Jahresrechnung 2017 zur Genehmigung vor und beantragt, dass dem Kassier Peter Federer sowie seinem Vorgänger und „Assistenten“ Florian Hunziker sowie dem gesamten Vorstand die Entlastung zu erteilen sei.

### **Beschlussfassung**

Die Anträge der Revisoren auf Genehmigung der Jahresrechnung sowie Entlastung des Kassiers und des gesamten Vorstands wird einstimmig genehmigt.

**Traktandum 5: Budget 2018/ Jahresbeitrag**

Der Kassier erläutert das Budget für das laufende Jahr 2018.

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

Das Budget 2018 und der Mitgliederbeitrag von Fr. 30.--/Jahr werden einstimmig genehmigt.

**Traktandum 6: Wahlen**

Christian Bötschi leitet zum Traktandum Wahlen über. Auf die diesjährige HV hin hat Yvonne Steiner ihren Rücktritt als Eventmanagerin erklärt. Die übrigen Mitglieder des Vorstandes und die Revisoren stellen sich erneut für eine Wiederwahl zur Verfügung. Dazu gilt es anzumerken, dass Barbara Rechsteiner zwar ihre Aufgabe als erste Eventmanagerin ebenfalls aufgibt, aber vorerst weiterhin bei den administrativen Arbeiten im Vorstand behilflich ist.

Yvonne Steiner hat sich vor 15 Jahren zusammen mit Barbara Rechsteiner bereit erklärt, dafür zu sorgen, dass sich unser Vereinsleben nicht nur auf die HV und die Lektüre des Puzzle beschränkt. In der Folge haben diese beiden in all den Jahren zahlreiche Anlässe organisiert, die unseren Horizont erweitert haben. Und wenn auch das Personalrecht und dessen Umsetzung immer wieder für Unruhe, Stress, aber auch Ärger gesorgt hat, so waren diese Anlässe höchst erholsam und bereichernd. Der Vorstand wird alles daran setzen, auch nach dem Rücktritt der Eventmanagerinnen diese Anlässe weiterzuführen bzw. weiter zu organisieren.

Der Präsident dankt beiden Vorstandsmitgliedern herzlich für ihre wertvolle Mitarbeit. Er verabschiedet Yvonne Steiner aus dem Vorstand und ist froh, dass Barbara Rechsteiner noch ein Jahr weiter mithilft, die Administration auf dem Laufenden zu halten.

Der Vorstand hat beschlossen, der Hauptversammlung vorerst keine Ersatzkandidaten vorzuschlagen. Der Vorstand ist auch mit 5 Personen ordnungsgemäss besetzt und handlungsfähig. Er wird sich aber darum bemühen, im Hinblick auf weitere Rücktritte im laufenden Jahr neue Vorstandsmitglieder zu suchen. Angestrebt wird dabei, dass auch die Verwaltung in Trogen wieder im Vorstand vertreten ist. Die HV ist mit diesem Vorgehen einverstanden.

Auf Vorschlag des Präsidenten werden die verbleibenden Vorstandmitglieder in globo zur Wahl vorgeschlagen und von der HV auch im Amt bestätigt.

Anschliessend werden Christian Bötschi als Präsident sowie Aldo Bieri und Hans Saxer als Revisoren bestätigt.

### **Traktandum 7: Revision des Personalgesetzes, des REIS und des Pensionskassengesetzes**

Im Bereich des Personalgesetzes ist im vergangenen Jahr nichts passiert, und dies in jeder Hinsicht. So sind auch die Bestimmungen, welche es erlauben würden, bei personalrechtlichen Auseinandersetzungen eine externe Schlichtungsstelle einzusetzen, nicht angewandt worden, obwohl es dazu mehrfach Gelegenheit gegeben hätte. Es macht aber meines Erachtens durchaus Sinn, dass gerade ein derartiges Hilfsmittel bei Führungsproblemen zielgerichtet eingesetzt wird. Genau deshalb und im Wissen um die möglichen Führungsprobleme haben die Personalverbände diese Gesetzesanpassung ja beantragt und auch durchgesetzt. Möglicherweise hätte sich dann die Kritik der StwK anders angehört und wäre kein Gang nach Canossa notwendig gewesen. Darauf wird später noch eingegangen. Anpassungen im Personalgesetz sind vorerst keine geplant.

Bei der Umsetzung des BGM ist der Kanton nicht über die Pflege der Arbeitsgruppe bzw. die Vorbereitungsarbeiten hinausgekommen. Das ist zwar ärgerlich, aber angesichts des Elans, mit welchen dieses Anliegen gepflegt wird, nicht verwunderlich. Hingegen werden die Anpassungen im REIS mit Akribie gepflegt, v.a. wenn es darum geht, das Parkplatzreglement anzupassen. Mit dem Aufwand, der bei diesem Geschäft verwendet und verschwendet wurde, hätten die Parkplätze wohl bereits während zwei Jahren finanziert werden können. Das neue Reglement soll im Oktober in Kraft treten. Und sich darüber ärgern lohnt sich nicht, wie der Präsident am eigenen Leib bzw. an der eigenen Schulter erfahren hat.

Auf die Teilrevision des Pensionskassengesetzes muss an dieser Stelle nicht mehr ausführlich eingegangen werden. Die Angestellten haben den Entscheid des Kantonsrates zur Kenntnis genommen, im Übrigen auch den Entscheid des St. Galler Stimmvolkes, das dort in der gleichen Sache umgerechnet einen rund dreimal höheren Betrag bewilligt hat. Es ist eine Frage der Wertschätzung gegenüber den Angestellten, welche in unserem Kanton bei derartigen Entscheiden regelmässig zum Ausdruck kommt. Oder anders gesagt: offensichtlich sind unsere Angestellten einfach zu träge und zu genügsam, um ihre Anliegen mit Vehemenz vorzutragen.

### **Traktandum 8: Berichterstattung zur Verbändekonferenz**

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. Dies gilt sowohl für die Lohnrunde wie auch für die Umsetzung des Massnahmenpakets bei der Sanierung der Pensionskasse. Tatsache ist, dass ein Grossteil der Angestellten trotz einer minimalen generellen Lohnerhöhung einen Reallohnverlust hinnehmen mussten, dass die Renten aus der Pensionskasse weiter sinken werden und dass schlussendlich die Angestellten auch wieder die Hauptlast der finanziellen Situation des Kantons zu tragen haben. Die Personalverbände sind zwar nicht am Ende ihres Lateins, aber angesichts der Entwicklung im Kanton doch ziemlich ratlos. Es ist keine Aufbruchstimmung zu spüren und es sind auch keine Verbesserungen in Sicht.

Nach wie vor bereitet die desolate Situation im Spitalverbund enorme Sorgen. Dies nicht nur, weil es auch die finanzielle Situation des Kantons beeinflusst: Was in diesem Bereich abgeht, ist nicht mehr nachvollziehbar. Das Beschönigen der Zahlen und des Betriebsergebnisses vermag höchstens noch den Kantonsrat zu täuschen, nicht aber die betroffenen Angestellten oder kritische Bürger. Hier braucht es dringend eine eigentliche PUK, die detailliert Einblick in die Tätigkeit dieses Verbundes erlangt, und dies nicht nur wegen den finanziellen Auswirkungen und den Fallzahlen, sondern schlussendlich auch wegen der Qualität der Dienstleistungen und schlussendlich auch der künftigen Ausrichtung. Die Verbändekonferenz bzw. die direkt betroffenen Personalverbände sind hier permanent am Intervenieren und bald vollamtlich damit beschäftigt, auf alle Fehler hinzuweisen und diese zu korrigieren.

### **Traktandum 9: Allgemeine Umfrage, Anregungen und Diverses:**

Aus dem Plenum folgt eine Wortmeldung zur Verbandszeitung und deren Berichterstattung. Bei der Berichterstattung ist zu beachten, dass begrenzte, lokale Problematiken kaum von Interesse für die anderen Kantone sind, weshalb es schwierig und sehr zeitintensiv ist, Artikel in die Verbandszeitung einzubringen.

Barbara Rechsteiner bittet darum, dass sich Personen für die Organisation von Events melden sollen, da ihr Rücktritt aus dem Vorstand ebenfalls absehbar ist und sie im laufenden Jahr nur noch die Sekretariatsarbeiten führt.

Ende des offiziellen Teils der HV

## **Referat von Monica Sittaro: Aufgabe und Arbeit der StwK**

Der Präsident stellt Monica Sittaro vor und dankt ihr für die Bereitschaft, beim Staatspersonalverband die Arbeit der StwK zu erläutern. Der Präsident ist sicher, dass diese Ausführungen der Horizonterweiterung auf beiden Seiten dient, auch zeigen wird, wo die gemeinsamen Interessen dieses Kontrollorgans und der Personalverbände liegen und wie mit den anschliessenden Fragen und Diskussionen der Weg zu einem Schulterschluss geöffnet wird, wenn es darum geht, für das Wohl des Kantons und seiner Angestellten zu sorgen.

Monica Sittaro ist in Herisau geboren, im Bildungsbereich tätig – bis im Februar bei der GBS in St. Gallen und seit anfangs März 2018 Leiterin des Reha-Zentrums in Lutzenberg. Auf politischer Ebene ist sie Gemeinderätin in Teufen, seit 2011 Kantonsrätin und aktuell Präsidentin der StwK.

In einem äusserst interessanten Vortrag erläutert sie die Aufgaben und Arbeit der StwK. Die Geschäftsordnung sieht drei Kommissionen vor: Die Justizkommission (Aufsicht über die Gerichte), die FiKo (Aufsicht über das Rechnungswesen des Kantons) und die StwK. Die StwK hat die Funktion einer Oberaufsicht über die Regierung und die Verwaltung. Sie prüft die Handlungen der Regierung und der Verwaltung auf Rechtmässigkeit, Verhältnismässigkeit, Zweckmässigkeit und Wirksamkeit. Der jährliche Bericht der StwK stützt sich auf Fakten und Aussagen und ist mit grossem Aufwand verbunden, die mit vielen Personen aus den verschiedenen Verwaltungsabteilungen gesprochen wird. Der Fokus liegt vor allem auf der Regierung und dem Kader. Mit der Verwaltungsreform ist eine Reorganisation der Kommissionen vorgesehen. Ein mögliches Zusammenlegen der StwK und der FiKo zu einer grossen Geschäftsprüfungskommission erachtet sie als kritisch und setzt ihre Fragezeichen, da der Aufwand für die Kommissionsmitglieder in einem Milizsystem nicht zu sehr Überhand nehmen darf, um die Kommissionsarbeit auch in Zukunft seriös machen zu können.

Herisau, im Juni 2018

Der Aktuar: Rainer Novotny



## 4. Rechnung 2018 / Budget 2019

### Erfolgsrechnung Rechnungsjahr 2018

Aufwand		Ertrag	
<b>Aufwand</b>		<b>Ertrag</b>	
Spesen	0.00	Mitgliederbeiträge	3'990.00
Porto / Kopien / Gebühren	492.30	Spenden	674.00
Veranstaltungen / HV	930.50	Zinsen	0.35
Beitrag an ZV	2'782.00		4'664.35
Beitrag an Verbändekonferenz	132.50	<b>Total Ertrag</b>	<b>4'664.35</b>
Debitorenverluste	120.00		
Präsente	147.00		
Website	15.50		
	4'619.80		
<b>Total Aufwand</b>	<b>4'619.80</b>		
<b>Gewinn</b>	<b>44.55</b>		

### Bilanz Rechnungsjahr 2018

Aktiv		Passiv	
<b>Umlaufvermögen</b>		<b>Fremdkapital</b>	
Kasse	389.90	Kreditoren	0.00
Post	4'304.90		0.00
UBS	3'267.90	<b>Eigenkapital</b>	
Debitoren	0.00	Vereinsvermögen	7'918.15
Übertragskonto Debitoren	0.00		7'918.15
	7'962.70	<b>Total Passive</b>	<b>7'918.15</b>
<b>Total Aktive</b>	<b>7'962.70</b>		
		<b>Gewinn</b>	<b>44.55</b>

### Voranschlag 2019

Aufwand		Ertrag	
<b>Aufwand</b>	<b>Budget</b>	<b>Ertrag</b>	<b>Budget</b>
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	<b>Total Ertrag</b>	<b>4'400.00</b>
Präsente	200.00		
Website	20.00		
	4'770.00		
<b>Total Aufwand</b>	<b>4'770.00</b>		
<b>Gewinn / Verlust</b>	<b>-370.00</b>		

Der Voranschlag 2019 rechnet mit einem Mitgliederbeitrag von Fr. 30.00.

## Eröffnungsbilanz Rechnungsjahr 2018

---

<b>Aktiv</b>		<b>Passiv</b>	
<b>Umlaufvermögen</b>		<b>Fremdkapital</b>	
Kasse	822.20	Kreditoren	0.00
Post	3'618.40		0.00
UBS	3'267.55	<b>Eigenkapital</b>	
Debitoren	0.00	Vereinsvermögen	7'918.15
Übertragskonto Debitoren	210.00		7'918.15
	7'918.15	<b>Total Passive</b>	<b>7'918.15</b>
<b>Total Aktive</b>	<b>7'918.15</b>		

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  
Rainer Novotny, Aktuar  
Barbara Rechsteiner  
Stephan Zlabinger

Barbara Rechsteiner hat zwar auf die HV 2018 formell den Rücktritt als „Eventmanagerin“ erklärt, ist jedoch dem Vorstand weiterhin als Beisitzerin (und wertvolle Verbindungsperson) erhalten geblieben. Die weiteren Vertragsverhandlungen sind noch am Laufen. Als Ergänzung im Vorstand wird der HV 2019 Ottilia Eisenlohr, Mitarbeiterin bei der Steuerverwaltung, vorgeschlagen. Sie wird vorerst die Rolle der Eventmanagerin übernehmen.

Es zeichnet sich aber noch ein weiterer Rücktritt aus dem Vorstand ab: Rainer Novotny, unser Aktuar, hat die kantonale Verwaltung verlassen und ist nun in St. Gallen tätig. Er hat sich bereit erklärt, das Amt des Aktuars noch bis zur HV 2019 auszuüben. Über seine Nachfolge wird formell an der HV 2020 entschieden.

Der Vorstand ist dabei, neue Vorstandsmitglieder zu suchen. Dies ist im Hinblick auf den Umbruch, der auch unserem Verband bevorsteht, nötig. Ziel ist es, dass alle Verwaltungsbereiche, inklusive der Gerichte, im Verband vertreten sind, wobei selbstverständlich auch ehemalige Mitarbeitende der Verwaltung als Vorstandsmitglieder wählbar sind, solange sie dem Verband als Aktiv- oder Freimitglieder angehören.

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 zwar keine wirklichen Überraschungen gebracht hat, aber trotzdem sehr arbeitsintensiv gewesen ist. Das gilt nicht nur für die Arbeit innerhalb des Staatspersonalverbandes, sondern auch im Rahmen der Verbändekonferenz, die ja wesentlich durch den Staatspersonalverband geprägt wird.

Der Vorstand hat sich zu zwei Sitzungen und mehreren bilateralen Besprechungen getroffen, sich aber auch per Mail regelmässig ausgetauscht. Vernehmlassungen waren keine erforderlich, sieht man von den mündlichen Interventionen zur Revision des REIS und der Parkplatzverordnung ab. 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 einem Workshop mit den Sozialpartnern teil, präsentierte am Kaderseminar unsere Erwartungen an die künftige Regierung und diskutierte an der Ortskonferenz der Herisauer Lehrer/innen über die aktuellen Sorgen bezüglich der Personalführung, der Arbeitsbedingungen und der Pensionskasse.

Die Lohnrunde 2019 verlief in gewohnten Bahnen und mit dem fast schon erwarteten bescheidenen Resultat. Nach wie vor werden diese Verhandlungen vom Spardruck, den der Kantonsrat immer noch direkt auf die Entlöhnung der Angestellten ausübt, geprägt, nicht aber durch die Notwendigkeit, die Angestellten entsprechend dem an sich geltenden Lohnsystem korrekt zu entschädigen. So erstaunt es nicht, dass schlussendlich trotz einer bescheidenen individuellen Lohnerrhöhung von durchschnittlich 0,7 % bei der grossen Mehrheit der Angestellten auch im Jahr 2019 von einem Reallohnverlust auszugehen ist. Darüber kann weder die für 2019 wieder einmal gewährte Anerkennungsprämie von 0,2 Lohnprozenten noch ein zusätzlicher Frei- bzw. Ferientag etwas ändern. Die Personalverbände sind sich bewusst, dass dieses Ergebnis der Lohnrunde unbefriedigend ist, zumal dies ja nicht ein einmaliger Ausreisser war. Angesichts der Tatsache, dass aktuell wieder von einer kleinen, aber immerhin spürbaren Teuerung auszugehen ist, ausserdem die Lohnabzüge gestiegen sind und die Leistungen der Pensionskassen sinken, ist hier ein grosser Handlungsbedarf vorhanden. Dabei geht es aber nicht nur um den Nachholbedarf bei der Entlöhnung. Es braucht auch eine längst überflüssige (und 2018 wieder aufgeschobene) Überarbeitung des Lohnsystems, das faktisch als Totgeburt bezeichnet werden muss. Es braucht aber auch eine Loslösung der Lohnfrage von der Einflussnahme des Kantonsrates auf den Budgetprozess. Schlussendlich ist zu prüfen, ob nicht mit anderen Leistungen das ewige Hin- und Her um die Lohnfrage entschärft werden kann. Das Gewähren von ein oder zwei zusätzlichen Freitagen ist eine blasse Augenwischerei, so sehr die so gewonnene Freizeit geschätzt wird. Aber die Personalverbände sind sich bewusst, dass damit die gleiche Arbeit einfach in kürzerer Zeit erledigt werden muss (was im Übrigen durchaus machbar ist, wenn gleichzeitig überflüssiger Ad-

ministrativaufwand abgebaut würde). Und es ist analog zur Anerkennungsprämie eine einmalige Leistung ohne nachhaltigen Charakter. Es obliegt den Verbänden, im Rahmen des Aufbruchs beim Lohnsystem und bei der Entlohnung anzusetzen und für 2020 eine Verbesserung einzufordern, die spürbar ist. Im Wissen um die Finanzlage sind wir zwar weiterhin bereit, Alternativen und Übergangslösungen zu finden oder Kompromisse einzugehen, doch ist inzwischen eine Schmerzgrenze erreicht worden, die die betroffenen Mitarbeitenden zunehmend frustriert und mögliche künftige Angestellte immer weniger motiviert, in unserer Verwaltung zu arbeiten.

Ein besonderes Gewicht lag 2018 (und 2019) in der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unser Verband hat dieses Thema schon lange gepusht, nicht nur an der HV 2016. Aber es muss nochmals wiederholt werden, dass die Verwaltungsmühlen extrem langsam mahlen. Immerhin ist es mit individuellen Vorstößen und Anträgen der Verbände gelungen, in den vergangenen 12 Monaten einiges in Gang zu bringen. Offensichtlich ist sich unser Arbeitgeber bewusst geworden, dass die Angestellten nur dann nützlich und effizient sind, wenn sie auch gesund sind, umgekehrt auch teuer zu stehen kommen, wenn sie ausfallen. Endlich ist der Kanton über das Stadium des Palavers und der Konzepterarbeitung hinausgekommen. Das Projekt „Ergonomie am Arbeitsplatz“ wurde insofern konkretisiert, als nicht nur generelle Ratschläge erteilt, sondern auch die Arbeitsplätze auf ihre Tauglichkeit überprüft wurden. Die gewonnenen Erkenntnisse sollten nun auch umgesetzt werden, sofern die entsprechenden Finanzen vorhanden sind. Auch wurde die Überprüfung der Arbeitsräume und des Raumklimas in Angriff genommen, vorerst allerdings noch mit wenig konkreten Ergebnissen. Noch herrscht darüber keine Freude, aber wenigstens etwas Zuversicht. Das gilt auch im Zusammenhang mit der geplanten Altersentlastung (leider vorerst nur bei Lehrpersonen und nicht allgemein). Weitere Projekte wie beispielsweise ein eigentlicher Gesundheitscheck sind in Planung bzw. bereits in der Pilotphase. Es ist aber auch klar geworden, dass die Personalverbände diese Bemühungen um die Gesundheit am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden der Angestellten weiterhin prioritär vorantreiben müssen.

Übermässig beschäftigt haben wir uns mit der Teilrevision des REIS bzw. der Parkplatzverordnung. Die Personalverbände sind sich bewusst, dass sehr viele Angestellte enorm betroffen sind, wenn ihnen plötzlich die angestammten Parkplätze weggenommen oder gar die Parkplatzgebühren verdoppelt werden. Wenn dies zudem in einem Moment geschieht, in welchem der Reallohn sinkt, sorgt dies zusätzlich für Unmut. Aber wenn für diese Anpassung hunderte von Arbeitsstunden verbraucht werden, stellt sich die Frage, ob die Verwaltung und notgedrungen

auch die Personalverbände nicht gescheiteres zu tun hätten, als über derart banale Sachen zu diskutieren, zumal die Änderungen marginal und die Parkgebühren nach wie vor tief sind. Aber dieses Revision zeigt auch, wie zum Nachteil der Angestellten eine Verordnung verschlimmbessert werden kann, ohne dass dem Kanton ein wirklicher Nutzen oder Gewinn entsteht, aber dafür die Angestellten maximal geärgert werden. Die Personalverbände haben auf dieses Dilemma hingewiesen, sind aber ungehört geblieben.

Nach wie vor als Trauerspiel, das allerdings vor allem die Verbändekonferenz und Verbände im Pflegebereich betrifft, ist die Entwicklung im Spitalverbund. Dieser dauernde Konfliktherd beschäftigte uns auch in den vergangenen 12 Monaten überdurchschnittlich. Es ist zwar richtig, dass dieses Gebilde eigentlich unabhängig ist. Dennoch hängt es am Tropf bzw. am Geldhahn des Kantons. Ausserdem gelten die grundsätzlichen Bestimmungen des Personalgesetzes auch für das Personal des SVAR und dessen Geschäftsleitung. Für die Personalverbände ist es aber unverständlich, wie dort mit dem Personal umgegangen und die Sozialpartnerschaft mit Füßen getreten wird. Jahrelang haben der Kanton und der Spitalverbund solidarisch die Versicherungsverträge bei den Unfall- und Krankentaggeldversicherungen ausgehandelt. Ohne Not ist der SVAR ausgesichert, mit der Konsequenz, dass nun seine Angestellten nicht nur höhere Prämien bezahlen müssen, wobei die Mitarbeitenden in den tieferen Lohnklassen sogar noch stärker belastet werden als die gutverdienenden Kader. Zudem führen die Auslagerung des Reinigungspersonals mit einer absehbaren Lohneinbusse, die Verlagerung und Aufhebung von Arbeitsplätzen oder ein eher sonderbares Verständnis von Personalführung zu Verunsicherung. Die Personalverbände wiesen permanent auf diese Probleme hin. Was erstaunt, ist der Umstand, dass weder der Verwaltungsrat noch der Kantonsrat als oberstes Gremium diese Probleme wirklich ernsthaft aufnimmt. Man gibt sich offensichtlich mit Rechnungsabschlüssen zufrieden, die vielleicht momentan gut dargestellt werden, uns aber in naher Zukunft mit Sicherheit unheimlich viele Sorgen und Bauchweh bereiten werden. Wenn sich die Personalverbände über diese Entwicklung ärgern, so nicht nur aus Solidarität zu den Mitarbeitenden im Spitalverbund, sondern auch im Wissen, dass schlussendlich die Angestellten der allgemeinen Verwaltung ein künftiges Desaster mitzutragen hätten und mit den nötigen Sparmassnahmen sehr direkt spüren würden.

Schlussendlich haben sich die Personalverbände zusammen mit den Sozialpartnern, wen wundert's, auch mit dem Personalleitbild bzw. der Anpassung, Ergänzung und Umsetzung diverser Grundsätze auseinandergesetzt. Sozusagen als Abschiedsgeschenk haben die abtretenden Regierungsräte dieses Anliegen, das

wir schon lange vorgebracht haben, nochmals aufgenommen. In einem Workshop sind einige wesentlichen Themen und Anliegen, welche in den nächsten Monaten behandelt und hoffentlich auch umgesetzt werden sollten, definiert worden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit diesen Anpassungen unser Kanton nicht nur konkurrenzfähiger werden, sondern geradezu eine Vorbildfunktion als fortschrittlicher, sozialer Arbeitgeber einnehmen soll. Darauf wird nachfolgend noch genauer eingegangen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Vorstand und die Verbändekonferenz in den vergangenen Monaten nicht nur über gewisse Entschiede und Entwicklungen gewundert oder geärgert, sondern sich vor allem auch ziemlich viele neuen Aufgaben und Verpflichtungen aufgehalst haben. An Arbeit wird es nicht mangeln. Zu hoffen bleibt nur, dass der Aufbruch, den die „alten“ Regierungsvertreter in der Sozialpartnerkonferenz in einem Mix aus Selbsterkenntnis und Weitblick noch eingeleitet haben, auch erfolgreich gestartet wird und schlussendlich auch zu positiven Ergebnissen führt.

Auch unser Verband befindet sich im Umbruch. Daher sind die „unpolitischen“ Anlässe in den vergangenen Monaten etwas zu kurz gekommen. Wir versprechen Besserung und werden uns künftig nicht mehr nur auf die Heizölbestellung beschränken. Ein erster Schritt besteht schon darin, dass wir zum ersten Mal, dies im Sinne eines Aufbruchsversuch, uns an der HV für einmal nicht für ein Referat entschieden haben, sondern für die Besichtigung einer der aussergewöhnlichsten Firmen in Herisau, der Metrohm AG. Mehr darüber nachfolgend. Im Übrigen verweise ich auf unsere Homepage ([www.staatspersonalverband-ar.ch](http://www.staatspersonalverband-ar.ch)), die sich auch im Aufbruch befindet und aktualisiert werden muss, sowie bezüglich der weiteren Dienstleistungen auf jene des ZVs ([www.oeffentlichespersonal.ch](http://www.oeffentlichespersonal.ch)).

## **6. Reanimation des Personalleitbildes – oder wie unser Kanton attraktiv und konkurrenzfähig werden soll**

Nachdem die Personalverbände schon seit Jahren darauf hingewiesen haben, dass sich die Umsetzung des Personalleitbildes nicht auf aufwändige Mitarbeiterengespräche, durchzogen erfolgreiche Führungsausbildungen oder halbtote Lohnsysteme beschränken darf, ist in letzter Zeit etwas Bewegung in die festgefahrene Realisierung der diversen Projekte gekommen. Dass über Lohngleichheit diskutiert werden muss, sollte eigentlich überflüssig, weil selbstverständlich sein, ist aber durchaus zufriedenstellend passiert. Dass schlussendlich auch das betriebliche Gesundheitsmanagement vorangetrieben und zu einer vorrangigen Führungsaufgabe erklärt worden ist, ist wohl das Resultat der Erkenntnis, wonach gesunde Mitarbeitende dem Arbeitgeber besser dienen und günstiger sind als kranke. Dass aber schlussendlich fortschrittliche, soziale, familienfreundliche und flexible Arbeitsbedingungen in der heutigen Zeit für die Attraktivität eines Arbeitgebers notwendig sind, ist offensichtlich das Resultat eines jahrelang dauernden Selbsterkenntnisprozesses in der Geschäftsleitung. Oder ist es ein Zeichen von Altersweisheit?

Wie auch immer: sozusagen als Abschiedsgeschenk haben die scheidenden Regierungsräte im Rahmen der Sozialpartnerkonferenz mindestens verbal den Turbo gezündet und nicht nur dem Personalleitbild neue Energie eingehaucht, sondern sich sogar zum Ziel gesetzt, der Verwaltung unseres Kantons eine Vorbild- und Vorreiterfunktion zu geben und damit die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber ins unendliche zu steigern. Was für ein Wandel, wenn ich daran denke, wie derartige Ideen der Personalverbände bis vor kurzem konsequent weggeputzt wurden. Aber diese Erleuchtung ist nicht so sehr auf die Liebe zum Personalleitbild und zum Personal zurückzuführen, sondern vielmehr auf die Erkenntnis, dass unser Kanton in einer Zeit, wo gut ausgebildete Mitarbeitende langsam rar werden, wo die Wiedereingliederung von Angestellten nach einer „Familienpause“ zur Notwendigkeit wird und wo die Konkurrenz durch die andern Arbeitgeber stetig wächst, mit seinen aktuellen Arbeitsbedingungen zunehmend ins Hintertreffen geraten wird.

Uns soll es recht sein. Endlich haben wir die Möglichkeit, unsere längst deponierten Anliegen mit jenen des Kantons als Arbeitgeber zu verknüpfen. Zu hoffen ist nur, dass dieser neu gewonnene und nicht ganz freiwillige Weitblick und Elan auch auf die Politik bzw. den Kantonsrat überschwappt und dass die Umsetzung der Projekte in der gebotenen Eile erfolgt. Denn Papiertiger haben wir schon genug produziert.

Welche Themen sind konkret angesprochen und teilweise schon in Angriff genommen worden? Endlich am Laufen sind die Bemühungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Während die Betreuung der Krankheitsfälle (und Unfälle) schon seit einiger Zeit existiert und insgesamt gut läuft, werden nun die Bemühungen, die ergonomischen Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern, intensiviert. Etwas zögerlich werden auch Themen wie Raumklima oder Sicherheit am Arbeitsplatz angegangen. Noch Handlungsbedarf besteht darin, die Mitarbeitenden aktiv zu einem Verhalten zu bewegen, das für die Gesundheit förderlich ist. Eigentlich dürfte es ja einfach sein, Anreiz dafür zu schaffen, beispielsweise mit entsprechenden Angeboten in Fitnessstudios, Schwimmbädern oder Sportvereinen. Das machen andere Arbeitgeber auch.

Im ersten Massnahmenkatalog, den die Sozialpartner anfangs März erarbeitet haben, werden einerseits Themen aufgegriffen, die sehr direkt mit der Konkurrenzfähigkeit des Kantons zu tun haben (Löhne, angepasste PK-Beiträge, Planung der beruflichen Laufbahn, Förderung der Wiedereinsteiger und der älteren Mitarbeitenden, Arbeitsplatzsicherheit, etc.). Daraus abgeleitet werden Bemühungen zur Mitarbeiterbindung, Führungsausbildung, Weiter- und Fortbildung, schlussendlich aber auch die Anliegen zur Familien- und Frauenförderung. Aus unserer Sicht sind dabei vor allem die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Flexibilität bei der Wiedereingliederung bzw. bei Arbeitsunterbrüchen) von grosser Bedeutung.

Eine besondere Bedeutung hat sowohl bei der Frage der Konkurrenzfähigkeit als auch der Personalführung ein funktionierendes und flexibles Lohnsystem. In diesem Punkt besteht ein grosser Handlungsbedarf. Wenn aber eine Verbesserung erreicht werden soll, dann soll nicht mehr wie heute der Kantonsrat über die Budgetdebatte derart enge Schranken setzen können, dass ein Lohnsystem gar nicht funktionieren kann.

Noch sind all diese Projekte erst in der Planungsphase. Doch die Zeit drängt. Wir können nicht noch einmal 10 Jahre warten, bis die wichtigen Anliegen aus dem Personalleitbild realisiert sind. Und der Kanton kann nicht zuwarten, bis er definitiv unattraktiv als Arbeitgeber ist, weil er sowohl mit den Arbeitsbedingungen wie auch mit den Löhnen, den Zusatzleistungen und den Führungsmitteln den Anschluss verpasst hat.

## **7. Die Metrohm AG – eine alteingesessene, hochmoderne und geheimnisvolle Herisauer Firma**

Verschiedene Gründe haben dazu geführt, dass der Vorstand in diesem Jahr beschlossen hat, für einmal die alten Pfade zu verlassen und anlässlich der HV 2019 etwas Neues zu versuchen. Wieso nicht einmal einen Betrieb besuchen, der im Kanton heimisch ist und zugleich eine gewisse Bedeutung für die Wirtschaft und auch die Verwaltung hat. Die Wahl ist sehr rasch auf eine Firma gefallen, die in Herisau sehr bekannt und doch voller Geheimnisse ist, die mit ihrem Auftritt und diskreten Charme fasziniert, die nicht mit ihrer Medienpräsenz, sondern mit ihren Leistungen und Produkten überzeugt: die Metrohm AG.

Diese weltweit tätige Firma war 1943 von Berthold Suhner und Willi Studer, der 1947 die Firma wieder verlassen hatte, in Herisau gegründet worden. Sie spezialisierte sich auf die Herstellung von Präzisionsgeräten in der chemischen Analytik und hat sich auf diesem Gebiet bis zum heutigen Tag zu einem der renommiertesten Betriebe, in gewissen Bereichen sogar zum Marktführer entwickelt. 2011 ist die Firma, welche bis dahin ihre Herisauer Betriebsräume mitten im Zentrum hatte, in einen faszinierenden Neubau ins Hölzliquartier gezogen, wo aktuell rund 500 der weltweit 2600 Mitarbeitenden tätig sind.

Die Metrohm AG ist aber nicht nur aufgrund ihrer Tätigkeit und Produktpalette faszinierend. Sie ist es auch aufgrund ihrer Struktur und ihrer Leitlinien, die wesentlich von Berthold Suhner geprägt worden ist. Die Metrohm AG ist seit 1982 im Besitz der Metrohm-Stiftung. Diese Stiftung greift nicht direkt in die Geschäftstätigkeit ein, sorgt aber dafür, dass die Leitgedanken von Berthold Suhner erhalten bleiben. Zu den massgebenden Grundsätzen gehört, dass diese Firma immer selbständig und unabhängig bleibt, also auch ihre Zukunft selbständig finanziert. In Zeiten, in welchen Firmen ebenso unerwartet wie rasch den Besitzer wechseln, verkauft oder übernommen werden, ist diese Philosophie ebenso einzigartig wie speziell, garantiert damit aber auch eine Konstanz in der Firmenpolitik und eine Solidarität mit dem Standort und den Angestellten.

Es freut mich, dass uns die Firmenleitung diesen Besuch ermöglicht hat und uns am 13. Juni wohl noch viel mehr Wissenswertes über die Metrohm erzählen wird.

## 8. In eigener Sache

Das papierlose Büro ist immer noch Wunschdenken, vor allem in der Verwaltung. Wir tun aber unser Bestes, dass wir unseren Papierverbrauch so minim wie nur möglich gestalten. Deshalb bitten wir alle Mitglieder, ob Aktive oder Pensionierte die uns Ihre E-Mailadresse bis anhin noch nicht übermittelt haben, diese an ([peter.federer@ar.ch](mailto:peter.federer@ar.ch)) zu senden. Wir werden Eure Daten vertraulich behandeln nur für den Personalverband verwenden. Es ist zwar eine kleine Minderheit die wir per Mail noch nicht erreichen können, aber immerhin. Auch sind wir sehr bemüht unsere Internetseite [www.staatspersonalverband-ar.ch](http://www.staatspersonalverband-ar.ch) zu modernisieren und immer à jour zu halten. Also könnt Ihr Euch Jederzeit auch hier über unsere Aktivitäten informieren.

## 9. 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