

**PUNKTWERTE**

STAATSPERSONALVERBAND  
APPENZEL AUSSERRHODEN



**Hauptversammlung 2021**

## INHALT

<b>1.</b>	<b>Einladung zur Hauptversammlung 2021 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Persönlich</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2020</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Rechnung 2020 / Budget 2021</b>	<b>15</b>
<b>5.</b>	<b>Aus dem Vorstand</b>	<b>17</b>
<b>6.</b>	<b>Personalleitbild: wird es zum Papiertiger ?</b>	<b>21</b>
<b>7.</b>	<b>Zukunftsvision oder Illusionen</b>	<b>23</b>
<b>8.</b>	<b>Beitrittserklärung</b>	<b>26</b>

## Einladung zur Hauptversammlung 2021 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden

**Datum:** Donnerstag, 23. September 2021, 17.30 Uhr

**Ort:** Restaurant Felix (ehem. Casino), Herisau

**Programm:** Apéro  
statuarischer Teil der HV  
anschliessend Nachtessen

**Traktanden:**

1. Begrüssung
2. Protokoll der Hauptversammlung vom 10. September 2020
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 Mitglieder oder (noch) nicht, sind herzlich eingeladen.

Der Vorstand

## 2. Persönlich

### **Die verlorenen Jahre oder wie man Krisen aussitzen statt bewältigen kann**

Noch vor einem Jahr habe ich an dieser Stelle ungeachtet aller Sorgen und Ungewissheiten mit einiger Zuversicht in die Zukunft geschaut. Etwas blauäugig in der Annahme, dass die schlimmste Phase der Corona-Epidemie gut überstanden sei. Voller Hoffnungen, dass der Kanton mit seiner Verwaltung nun wieder über genügend Energie, aber auch genügend Willen verfüge, um all die anstehenden Probleme zügig zu lösen, um wieder voller Elan voranzuschreiten und all die Projekte in Angriff zu nehmen, welche längst auf die Bewältigung warten. Doch mein Optimismus ist längst verflogen. Und das hat nichts mit der zweiten, dritten oder vierten Corona-Welle zu tun. Zwar hat uns diese Pandemie auch in den vergangenen 12 Monaten ziemlich beschäftigt und für entsprechenden Zündstoff gesorgt. Doch muss mit aller Deutlichkeit festgehalten werden, dass Covid-19 nicht für alle Probleme verantwortlich ist, mit welchen wir uns herumschlagen, auch nicht für jene Lethargie, in welcher unser Kanton verharrt. Denn es fehlt schlicht am Willen, aus diesem Winterschlaf aufzuwachen und diese Pandemie nicht mehr als Ausrede fürs Nichtstun, sondern als Anstoss für einen Aufbruch in die Zukunft zu nehmen. Ich komme nicht darum herum, die letzten beiden Jahre als verlorene Jahre, als Jahre der verpassten Chancen zu bezeichnen, wenn es darum geht, die Entwicklung in unserem Kanton, aber auch in unserer Verwaltung zu beurteilen.

An Beispielen, dies zu beweisen, fehlt es nicht. Unser Kanton nahm sich vor, ein moderner, fortschrittlicher, sozialer Arbeitgeber zu sein oder zu werden. Von diesen Vorsätzen ist bis jetzt wenig geblieben oder besser gesagt kaum etwas umgesetzt worden, obwohl dazu reichlich Zeit und wohl auch genügend Mittel vorhanden gewesen wären. Mit grossem Brimborium wurde versprochen, sich intensiv um die jungen und die älteren Mitarbeitenden zu bemühen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, nachhaltig zu werden. So sollte das langjährige Fachwissen erhalten und zugleich ein Anreiz für junge und strebsame Angestellte, nach Möglichkeit mit Familienanschluss, geschaffen werden. Passiert ist nichts, im Gegenteil: der Kanton war, ganz im Gegensatz zu umliegenden Kantonen und öffentlichen Verwaltungen nicht einmal in der Lage, fristgerecht den vom Volk beschlossenen Vaterschaftsurlaub vernünftig umzusetzen. Ebenso erging es der

Kinderbetreuung, von der zwar sehr viel gesprochen, aber deren Realisierung auf die lange Bank geschoben worden ist. Gleiches gilt für die Arbeitsbedingungen bei den Lehrpersonen, die weitere Umsetzung des Personalleitbildes, die Revision des kaum anwendbaren Lohnsystems. Nicht einmal die Regelungen zu Homeoffice bzw. zur Telearbeit fand rechtzeitig den Weg durch den Bürokraten-schun- gel. Wie will man die Verwaltung eines Kantons zielgerichtet und fortschrittlich führen, wenn alle Projekte seit Jahren hinausgeschoben, wegen fehlenden Mutes und überspitztem Formalismus nie zielstrebig in Angriff genommen und umgesetzt, sondern bereits im Planungsstadium zu Tode diskutiert werden. Es ist ganz offensichtlich einfacher, sich hinter bestehenden Vorgaben zu verstecken und sich auf die Verwaltung von Bestehendem zu beschränken, als für einmal mit etwas Wagemut etwas Neues zu wagen. Wir erwarten weder überhastete noch unüberlegte Entscheide, aber unsere Verwaltung braucht wieder etwas Schwung, etwas Mut, aber auch jene Selbständigkeit, welche es erlaubt, nicht nur die Formaljuristen, sondern auch die politischen Hemmschuhe auszubremsen. Diese Gelegenheit hätte in den vergangenen Monaten durchaus bestanden, umso mehr, als während den Homeoffice-Zeiten all jene Bremsklötze, die sich normalerweise überall zeigen, sich stets profilieren, aber nichts verändern oder riskieren wollen, plötzlich verschwunden waren. Aber wir haben diese Chance zum Start einer sanften Revolution in der Verwaltung verpasst bzw. verschlafen. Stattdessen sehen wir uns mit einem neuen Sparprogramm mit dem bezeichnenden Namen Stabi 21 konfrontiert, das sich wohl kaum von jenen zehn vorausgegangenen unterscheiden wird, die ich schon er- und überlebt habe. Aber wer ohne Einbezug der Direktbetroffenen derartige Sparübungen mit der üblichen aufwändigen Halbherzigkeit und dem fehlenden politischen Mut in Angriff nimmt, muss sich auch nicht wundern, wenn am Schluss ausser Spesen nichts gewesen ist.

Ganz offensichtlich hat sich in der Coronazeit das Motto durchgesetzt, nur nicht aufzufallen, die Politik nicht zu verärgern und gute Miene zum bösen Spiel zu machen. Die wenig transparenten Sparbemühungen sind nur ein Beispiel dafür. Dass aber die Angestellten dieses Kantons in all den Monaten der Krise ihre Aufgaben erfüllt und dafür gesorgt haben, den Verwaltungsbetrieb fast normal weiterlaufen zu lassen und alle Dienstleistungen zu erbringen, ist offensichtlich unbemerkt geblieben, vor allem im Parlament. Sozusagen als Dank dafür hat dieses auf Druck einiger Stimmungsmacher eine Nullrunde bei den Löhnen beschlossen, nachdem zuvor schon die Regierung in vorauseilendem Gehorsam die Anerkennungsprämie gestrichen hat. Auf diese Weise kann keine Verwaltung geführt, aber auch kein Mitarbeiter zusätzlich motiviert werden. Es ist einmal mehr ein Zeichen jenes

Misstrauens, jener fehlenden Wertschätzung der Politik gegenüber den Mitarbeitenden einer Verwaltung, welche keineswegs überdimensioniert ist und sich permanent für den reibungslosen Betrieb im Kanton einsetzt, aber laufend abgestraft wird. Es ist aber auch ein Zeichen des fehlenden Selbstbewusstseins und der fehlenden Überzeugungskraft unserer Regierung, welche es wohl lieber allen Herren recht als ihren Bediensteten gerecht machen will.

Ich bin mir durchaus bewusst, dass es nicht einfach ist, unsere Politiker im Kantonsrat auf den rechten Weg zu führen, bzw. ihnen einige Grundregeln im Umgang mit den Angestellten und in der Verwaltungsführung beizubringen, schon gar nicht jenen Hardlinern, welche ohnehin die eigenen Ansichten für die besten und einzig richtigen halten. Aber diese Erfahrung machen wir ja schon seit mehr als 20 Jahren. Nur sollte es das Ziel einer jeden Regierung sein, sich nicht dem Druck der politischen Stimmungsmacher zu beugen, sondern mit guten Argumenten wenigstens eine Mehrheit im Parlament davon zu überzeugen, dass die Verwaltung dieses Kantons nicht aus reinem Selbstzweck besteht, nicht überflüssig ist und nicht nur Kosten verursacht, sondern den Bürgern und dem Kanton dient, dementsprechend aber auch gepflegt und geführt werden muss. Dazu braucht es eine gewisse Wertschätzung, Weitsicht und Verständnis für die Aufgaben des Kantons mit seiner Verwaltung, aber bestimmt nicht jenes kurzsichtige, ebenso opportune wie unüberlegte Sperrfeuer gegen diese Verwaltung und die Anliegen ihrer Angestellten.

Es ist aber auch bezeichnend, dass die gleichen Politiker, welche den Angestellten nicht nur den Lohn kürzen und alle anderen Leistungen herunterschrauben, Zeter und Mordio schreien, wenn es um tatsächliche Sparmassnahmen geht oder wenn überprüft werden soll, wo in diesem Kanton etwas verändert oder verbessert werden kann. Es ist auch einfacher, eine sinnlose Nullrunde bei den Löhnen durchzusetzen als medienwirksame, aber keineswegs dringende, ja nicht einmal nötige, dafür kostspielige Energiemassnahmen zurückzustellen. Und vollends überfordert sind die gleichen Politiker, wenn es darum geht, die millionenschweren Ausgaben für den Spitalverbund oder auch für den Strassenunterhalt auf ihre Nachhaltigkeit und ihren Nutzen hin zu überprüfen. Gerade im Zusammenhang mit dem Spitalverbund, immerhin der grösste Arbeitgeber in diesem Kanton, trifft der Vorwurf, dass bei dieser nebulösen Politik uns und vor allem den betroffenen Angestellten ein eigentliches Desaster droht, Regierung wie Kantonsrat gleichermaßen. Auch hier ist es versäumt worden, in all den Jahren eine vernünftige Spitalpolitik zu betreiben, die es erlaubt hätte, nicht nur ein Maximum an Arbeitsplätzen zu bewahren, sondern auch für eine Qualität in den

Dienstleistungen der Spitäler zu sorgen, welche ein Überleben dieser Institution längerfristig garantiert hätte. Stattdessen müssen jährlich Millionendefizite ausgeglichen werden. Schuld daran will niemand sein, aber die Last dafür tragen wir, die Angestellten, aber auch die Steuerzahler und schlussendlich die Patienten.

Doch irgendwann ist die Zeit des Aussitzens und des Zuwartens vorbei. Diese Trägheit, die unser Verwaltungsleben, aber auch die Entwicklung in diesem Kanton in den letzten Monaten geprägt hat, muss überwunden werden. Ich bin mir durchaus bewusst, dass der Appenzeller schon seit der Landteilung nicht mehr zu revolutionären Handlungen neigt, nicht einmal mehr im Hinterland, wenn der Alte Silvester verboten wird und die Corona-Impfung ein Thema ist. Man neigt eher zur Faust im Sack und zum versteckten Ungehorsam, allenfalls noch zu einem verbotenen Beizenbesuch mit einem Zäuerli. Diese Mentalität hat sich auch bei der Regierung und ihrer Verwaltung eingeschlichen. Auf Aufsehen erregende Entwicklungen warten wir auch schon eine Ewigkeit, daran wird auch die lange und aufwändig gehätschelte neue Verfassung kaum etwas ändern. Aber wenn wir auf die Dauer unsere Eigenständigkeit und zugleich unsere Attraktivität als Kanton bewahren wollen, ist es nun an der Zeit, sich aus diesem Tiefschlafmodus zu lösen. Und dies gilt für alle, für die Chefetage genauso wie für die Angestellten, ja sogar für die Kantonsräte.

Wie wäre es denn nun, wenn wir für einmal weder nach St.Gallen noch nach Appenzell, Frauenfeld, Zürich oder Bern schauen würden (die Romands verstehen wir ohnehin nicht), sondern uns an unsere eigenen Qualitäten erinnern würden. Unsere Verwaltung ist wohlproportioniert, durchaus effizient, angepasst an Land und Leute. Sie kennt ihre Stärken und Schwächen. Da sollte es doch möglich sein, beispielweise Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche genau diese Vorteile optimal und flexibel nutzen, uns nicht nur konkurrenzfähig, sondern zu Vorreitern machen. Es sollte doch möglich sein, dass unsere Chefetage unbeirrt von politischen Opportunisten und ausserkantonalen Vorgaben Lösungen für all die längst lösbaren Probleme findet, ohne sich aus Angst vor dem Kantonsrat (und ein paar Juristen) im Schneckenhaus zu verstecken. Dann müssten wir nicht darüber diskutieren, ob nun der Vaterschaftsurlaub in drei oder vier Jahren richtig eingeführt wird oder der Kanton nun familienfreundlich werden will, auch nicht monatelang darüber verweisen, wie eine Homeoffice-Regelung, die Altersentlastung an den Schulen oder in der Verwaltung aussehen soll, die Pensionskasse optimiert werden kann. Und man müsste sich nicht mehr mit Mitarbeitendengesprächen herumschlagen, welche nur der Selbstbeschäftigung dienen, aber mangels Mittel und

Möglichkeiten kaum der Entwicklung und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden und des Kantons.

Ich weiss, das sind utopische Wunschvorstellungen, welche ich wieder einmal ganz unbedarft und mit jener nötigen Narrenfreiheit vorbringe, die der Regierung wohl fehlt. Aber es ist ein Ansatz, den wir verfolgen müssen, wenn wir nicht alle Probleme einfach aussitzen, sondern uns weiterentwickeln wollen, und zwar positiv. Es schleckt keine Geiss weg: unser Kanton befindet sich, obwohl es ihm eigentlich gut gehen könnte, in seiner Entwicklung in einer sehr kritischen, ja schlechten Phase. Und wir haben sehr viel Zeit verloren, daran etwas zu ändern. Nun ist es höchste Zeit, diese Entwicklung bzw. diese Lethargie zu stoppen. Und die Initiative dazu kann nicht von einem bald pensionierten Querdenker und Motzer kommen, sondern im besten Fall von einer Regierung, die endlich vorwärts machen will (ein Motto, das schon vor über zehn Jahren erfolglos herumgeisterte), oder aber realistischerweise von den Angestellten, die es leid sind, alles zu erdulden, was ihnen vorgesetzt wird. Gelingt dies nicht, wird unser Kanton weiterhin weit entfernt von einer Vorreiterrolle sein, noch jahrelang hinter andern Kantonen herlaufen, sich Sorgen um seine Konkurrenzfähigkeit machen müssen und seine unauffällige, unattraktive Mittelmässigkeit beklagen.

Kurz und gut: es liegt auch an uns Angestellten, uns etwas mehr zu bewegen und nicht bloss auf den Lohn zu warten. Wenn wir etwas erreichen und nicht nur den Kanton, sondern auch uns und unser berufliches Umfeld weiterbringen wollen, ist es an der Zeit, etwas zu tun und unsere Anliegen zu formulieren, aber auch durchzusetzen. Wir können dies mit unserem Wahl- und Stimmverhalten zum Ausdruck bringen, uns aber auch am Arbeitsplatz für unsere Anliegen einsetzen, und zwar gemeinsam, solidarisch und wohl auch mit der uns eigenen Bescheidenheit. Aber es gibt keinen Grund, damit länger zuzuwarten. Es gibt aber auch keinen Grund, dass immer nur einer derartige Gedanken rausposaunt, umso mehr, als dessen Zeit in diesen Gefilden der Verwaltung und am Rande der Politik schon bald abgelaufen ist.

### **3. Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2020**

Datum: Donnerstag, 10. September 2020, 1700 Uhr

Ort Restaurant Rechberg, Herisau

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

anwesend: 17 Verbandsmitglieder

entschuldigt: Barbara und Ernst Rechsteiner, weitere Mitglieder, die nicht namentlich aufgeführt werden

#### **Traktandum 1: Begrüssung**

Vorgängig an den geschäftlichen Teil lädt der Verband zu einem Begrüssungs-apero ein. Der Präsident begrüsst die Anwesenden zur Hauptversammlung 2020 und weist auf die Besonderheiten dieses Jahres und damit auch dieser Veranstaltung hin. Wegen der Coronapandemie musste einerseits die HV verschoben und andererseits auf ein eigentliches Begleitprogramm verzichtet werden. Auch ist – aus nachvollziehbaren Gründen – die Zahl der anwesenden Mitglieder relativ gering. Aber es liegt ja nicht unbedingt an der Anzahl, damit eine Versammlung gelingen kann.

Nach dem Aperero wird um 18.00 Uhr der geschäftliche Teil eröffnet. Anmerkungen zur Traktandenliste werden keine gemacht.

#### **Traktandum 2: Protokoll der Hauptversammlung vom 13. Juni 2019**

Das Protokoll der HV 2019 wird einstimmig genehmigt und dem Aktuar für seine Arbeit gedankt.

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

Der Präsident verweist auf seine Ausführungen im „Puzzle“ und verzichtet auf Wiederholungen. Zusammenfassend vertritt er einleitend die Ansicht, dass die

Verwaltung des Kantons bis anhin die Herausforderung, welche die Corona-Pandemie darstellt, recht gut gemeistert hat, auch wenn zwei Kritikpunkte anzubringen sind. So ist es versäumt worden, sich rechtzeitig Gedanken zum Lockdown und zu Homeoffice zu machen. Dies hat auch zu Unsicherheiten geführt, wie die Arbeitszeit zu erfüllen bzw. zu kompensieren ist. Während die allgemeine Verwaltung eine Lösung zu finden scheint, zeichnen sich im Spitalverbund grössere Probleme ab. Weiter ist es bedenklich, dass nun die möglichen finanziellen Folgen dieser Pandemie zu einem beachtlichen Teil auf dem Rücken der Angestellten bereinigt werden sollen. Dies ist nicht angemessen, ja unanständig gegenüber einer Verwaltung, die in dieser schwierigen Zeit und unter schwierigen Voraussetzungen ihre Aufgaben klaglos erfüllt.

Der Präsident weist aber auch auf gewisse Vorteile dieser Pandemie hin, welche in den vergangenen Monaten sichtbar geworden sind. Die Verwaltung und das tägliche Leben wurden spürbar "entschleunigt". Zudem wurde während Wochen auf gewisse administrativen Überflüssigkeiten verzichtet. Nur schade, dass mit jedem Lockerungsschritt diese wenig zielführenden Tätigkeiten, aber auch die Hektik im Alltag wieder zugenommen haben. Hier ist, genauso wie beim Bund und in anderen Kantonen, die Gelegenheit verpasst worden, sich vom administrativen Ballast und etwas Stress zu befreien.

Leider muss auch eingestanden werden, dass vieles, was noch von der alten Regierung vollmundig versprochen wurde, sprichwörtlich der Pandemie zum Opfer gefallen ist: angepasste, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, fortschrittliches Gesundheitsmanagement, Konkurrenzfähigkeit, Förderungen der älteren Mitarbeitenden, all das hat sich nach langen Arbeitssitzungen in warme Luft aufgelöst. Was vom Gesundheitsmanagement geblieben ist, sind die Schutzkonzepte und Desinfektionsmittel. Und der einzige wichtige personalrechtliche Entscheid der Regierung darin liegt, beim angeblich lohnrelevanten Mitarbeitendengespräch die Rundungsregeln neu zu definieren, damit die Lohngespräche zielgerichteter geführt werden können, ist das Resultat mehr als mager (Anmerkung des Aktuars: umso mehr, als eine Nullrunde bei den Löhnen folgte und ein Reallohnverlust resultierte). Kurz und gut: in dieser Zeit hat sich nichts bewegt, oder höchstens in die falsche Richtung.

Der Präsident stellt auch fest, dass sich der Kanton im Umbruch befindet. Aber offensichtlich kommt da die Corona-Pandemie als Ausrede sehr gelegen. Alle Probleme werden aufgeschoben, ausgesessen, aber nicht gelöst. Es geschieht ein Generationenwechsel in der Verwaltung, aber nichts wird unternommen, um den Kanton konkurrenzfähig und als Arbeitgeber attraktiv werden zu lassen. Aber

auch die Regierung kommt nicht darum herum, nicht nur in den Alltagsrhythmus zurückzukehren, sondern auch mit grossem Elan diese Probleme anzugehen. Dazu genügen weder Sparmassnahmen, noch Maskenpflicht oder Desinfektionsmittel und schon gar nicht das Verbot von Aperos und Neujahrsbegrüssungen.

Was gebraucht wird, ist eine fortschrittliche und effiziente Verwaltung. Und dazu braucht es nun wohl auch einmal einen Tritt in den Allerwertesten und damit den Mut zum Aufbruch. Solange allerdings alle im Dornröschenschlaf auf den erlösenden Kuss warten, wird wohl nichts aus dem lange erwarteten Erwachen aus dem Winter- und Coronaschlaf.

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

## **Traktandum 4: Rechnungswesen**

### **Kassabericht**

Der Kassier präsentiert die Jahresrechnung 2019 und erläutert diese. Das Rechnungsjahr schliesst mit einem minimen Gewinn von Fr. 177.55 ab. Das Vermögen des Verbandes beträgt neu Fr. 8'140.25. 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 2019 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 Entlastung des Kassiers und des gesamten Vorstands wird einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 5: Budget 2020/ Jahresbeitrag**

Der Kassier erläutert das Budget für das laufende Jahr 2020.

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

Das Budget 2020 und der Mitgliederbeitrag von Fr. 30.--/Jahr werden einstimmig genehmigt.

### **Traktandum 6: Wahlen**

Christian Bötschi erläutert das angepasste Konzept des Vorstandes im Zusammenhang mit dessen geplanter Erneuerung. Nach dem Ausscheiden von Rainer Novotny und der Wahl von Ottilia Eisenlohr sind weiterhin zwei Vakanzen im Vorstand zu verzeichnen. Es ist sinnvoll, dass möglichst alle Verwaltungsbereiche, aber auch unsere Pensionierten im Vorstand vertreten sind. Der Vorstand ist bemüht, diesem Anliegen bei der Auswahl möglicher Vorstandsmitglieder Rechnung zu tragen. Wir haben nun die provisorischen Zusagen von zwei Kandidaten, die bereit sind, im Vorstand mitzuarbeiten, sich für heute aber entschuldigen mussten. Es scheint sinnvoll, diese Wahl an der kommenden HV 2021 vorzunehmen und vorgängig diese beiden Kandidaten auch gebührend vorzustellen. Die Stelle des Aktuars bleibt damit weiter vakant, womit sich der Präsident selber um die Erstellung des diesjährigen HV-Protokolls kümmert.

Die verbleibenden Vorstandsmitglieder und die beiden Revisoren stellen sich für eine Wiederwahl zur Verfügung. Der Präsident dankt an dieser Stelle allen Vorstandsmitgliedern und den beiden Revisoren herzlich für ihre wertvolle Mitarbeit.

Auf Vorschlag des Präsidenten werden die Vorstandmitglieder in globo zur Wahl vorgeschlagen und von der HV im Amt bestätigt. Anschliessend werden Christian Bötschi als Präsident sowie Aldo Bieri und Hans Saxer als Revisoren bestätigt.

Der Präsident dankt allen Vorstandsmitgliedern herzlich für ihre wertvolle Mitarbeit.

### **Traktandum 7: Personalleitbild: neue Projekte**

Der Präsident hat unter Hinweis auf die Darlegungen im Puzzle darauf hingewiesen, dass sich zwar bis im Januar 2020 rund um die Umsetzung und Weiterentwicklung des Personalleitbildes eine hektische Aktivität entwickelt hat, dass aber seither dieser ganze Elan sprichwörtlich von der Pandemie erstickt worden ist. Die einzige nennenswerte und auch ärgerliche, aber ebenso unnütze Aktivität betraf die Anpassung der Mitarbeitendengespräche bzw. deren Auswertung. Ärgerlich deshalb, weil diese Anpassung ohne Mitwirkung der Personalverbände vorgenommen wurde, unnützlich, weil sie angesichts des serbelnden Lohnsystems ohnehin wenig relevant ist. Es ist jedoch an der Zeit, dass nun der Dornröschenschlaf

beendet und diese Arbeiten wieder aufgenommen werden. Sonst werden nicht nur das Personalleitbild, sondern auch das aktuelle Regierungsprogramm zu blossen Papiertigern. Das gleiche gilt im Übrigen auch ganz konkret bezüglich der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Allein die Verteilung von Desinfektionsmitteln kann noch nicht als Leistungsausweis gelten.

### **Traktandum 8: Infos zur Verbändekonferenz und Sozialpartnerschaft**

Die Verbändekonferenz hatte im zweiten Halbjahr 2019 sehr viel zu tun. So wurde eine halbwegs erfolgreiche Lohnrunde durchgeführt, bei der eine generelle und eine individuelle Lohnerhöhung von 0,6 bzw. 0,9 Lohnprozenten und darüber hinaus auch wieder einmal eine bescheidene Anerkennungsprämie von 0,2 % sowie ein zusätzlicher Freitag ausgehandelt wurden. Daneben gab es teils hitzige Sitzungen mit den Sozialpartnern, vor allem mit der Vertreterin des Spitalverbunds. Der Kontakt der Personalverbände mit jener Geschäftsleitung kann milde gesagt als sehr gestört bezeichnet werden, wobei dies nicht an den betroffenen Personalverbänden liegt. Aber so geht man nicht mit dem Personal um und so pflegt man nicht die Sozialpartnerschaft. Abgesehen davon wird mit dieser Haltung weder das finanzielle Desaster des SVAR vermieden noch das Vertrauen der Angestellten in diese Organisation bestärkt noch der Ruf der Spitäler verbessert. Als Präsident der Verbändekonferenz steht Christian Bötschi regelmässig im Brennpunkt dieser Auseinandersetzung. Aber die Verbändekonferenz ist sich auch bewusst, dass dieses Problem schlussendlich auch die Angestellten der allgemeinen Verwaltung betrifft und belastet, weshalb dieses Verhalten des SVAR auch regelmässig von allen Verbänden kritisiert und korrigiert werden muss. Allerdings weist sich die Gegenseite mit einer gewissen Beratungsresistenz aus. Zudem hat die Politik nicht den Mut, Klartext zu reden.

Darüber hinaus ist tatsächlich auch halbwegs konstruktiv versucht worden, die Ideen zur Weiterentwicklung des Personalleitbildes zu konkretisieren. Das gilt bezüglich der Arbeitsbedingungen, aber auch der Arbeitszeitmodelle, welche den Kanton fortschrittlicher machen sollen, nicht nur bezüglich der Familienfreundlichkeit und dem Gedanken der Gleichberechtigung. Nun gilt es, nach der Coronapause diesen Faden wieder aufzunehmen und nicht bloss weiterzuspinnen, sondern auch konkret umzusetzen. Angesichts der heftigen personellen Turbulenzen im Personalamt und der unheimlichen Energie unserer Sozialpartner (bzw. der

Chefetage) ist allerdings nicht davon auszugehen, dass lediglich ein kleiner Vitaminschub nicht genügt, diese Projekte wieder zum Laufen zu bringen. Es braucht wohl eine Wagenladung Red Bull.

Schliesslich ist zu erwähnen, dass sich auch die Verbändekonferenz im Umbruch befindet. Abgesehen vom präsidentalen Sesselkleber haben sämtliche Personalverbände die in der Verhandlungsdelegation sind, ihre Delegierte bzw. ihren Delegierten ausgewechselt. Damit geht einiges an Fachwissen verloren, was gerade in der aktuellen Situation sehr ärgerlich ist. Dieser Wechsel ist aber auch bei den Arbeitgebern und demnächst beim Personalamt vollzogen worden, was die Zusammenarbeit nicht unbedingt erleichtert. Als letzter Mohikaner obliegt es dem Präsidenten des Staatspersonalverbandes, das ganze wieder einigermaßen auf die bewährte Spur zu bringen.

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

Es werden verschiedene Anregungen und Anmerkungen vorgebracht, über welche zwar beim nachfolgenden Nachtessen noch eifrig diskutiert werden, welche aber nicht speziell im Protokoll aufgeführt werden müssen. In diesem Sinne wird die Umfrage auch nicht benutzt, um konkrete Anliegen oder Anträge vorzubringen.

Der Präsident schliesst den offiziellen Teil der HV um 18.50 Uhr und lädt die Teilnehmer zum Abendessen ein.

Herisau, 10. September 2020

Der Aktuar a.i.: cbo

## 4. Rechnung 2020 / Budget 2021

### Erfolgsrechnung Rechnungsjahr 2020 (01.01.2020 - 31.12.2020)

Aufwand	Aktuell	Vorjahr	Ertrag	Aktuell	Vorjahr
<b>Aufwand</b>			<b>Ertrag</b>		
Spesen	0.00	0.00	Mitgliederbeiträge	3'630.00	3'870.00
Porto / Kopien / Gebühren	318.90	379.60	Spenden	530.00	740.00
Veranstaltungen / HV	402.20	810.00	Zinsen	0.00	0.15
Beitrag an ZV	2'626.00	2'678.00		4'160.00	4'610.15
Beitrag an Verbändekonferenz	0.00	332.00	<b>Total Ertrag</b>	<b>4'160.00</b>	<b>4'610.15</b>
Debitorenverluste	80.00	130.00			
Präsente	0.00	103.00			
Website	15.50	0.00			
	3'442.60	4'432.60			
<b>Total Aufwand</b>	<b>3'442.60</b>	<b>4'432.60</b>			
<b>Gewinn</b>	<b>717.40</b>	<b>177.55</b>			

### Bilanz Rechnungsjahr 2020 (31.12.2020)

Aktiv	Aktuell	Vorjahr	Passiv	Aktuell	Vorjahr
<b>Umlaufvermögen</b>			<b>Fremdkapital</b>		
Kasse	389.90	389.90	Kreditoren	0.00	0.00
Post	5'199.70	4'512.30		0.00	0.00
UBS	3'268.05	3'268.05	<b>Eigenkapital</b>		
Debitoren	0.00	0.00	Vereinsvermögen	8'140.25	7'962.70
Übertragskonto Debitoren	0.00	-30.00		8'140.25	7'962.70
	8'857.65	8'140.25	<b>Total Passive</b>	<b>8'140.25</b>	<b>7'962.70</b>
<b>Total Aktive</b>	<b>8'857.65</b>	<b>8'140.25</b>			
			<b>Gewinn</b>	<b>717.40</b>	<b>177.55</b>

**Budget Rechnungsjahr 2021 (01.01.2021 - 31.12.2021)**

<b>Aufwand</b>	<b>Budget</b>	<b>Differenz</b>	<b>Ertrag</b>	<b>Budget</b>
<b>Aufwand</b>			<b>Ertrag</b>	
Spesen	100.00	-100.00	Mitgliederbeiträge	3'500.00
Porto / Kopien / Gebühren	500.00	-500.00	Spenden	500.00
Veranstaltungen / HV	600.00	-600.00	Zinsen	
Beitrag an ZV	2'600.00	-2'600.00		4'000.00
Beitrag an Verbändekonferenz	300.00	-300.00	<b>Total Ertrag</b>	<b>4'000.00</b>
Debitorenverluste	0.00	0.00		
Präsente	0.00	0.00		
Website	300.00	-300.00		
	4'400.00	-4'400.00		
<b>Total Aufwand</b>	<b>4'400.00</b>	<b>-4'400.00</b>		
<b>Gewinn / Verlust</b>	<b>-400.00</b>		<b>Gewinn / Verlust</b>	<b>-400.00</b>

Der Voranschlag 2021 rechnet mit einem Mitgliederbeitrag von Fr. 30.00

Bankverbindung:

Postcheckkonto- 90-9286-2, IBAN CH52 0900 0000 9000 9286 2

Staatspersonalverband von Appenzell Ausserrhoden, 9100 Herisau

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

## 5. Aus dem Vorstand

Unser Vorstand setzt sich wie folgt zusammen:

Christian Bötschi, Präsident

Peter Federer, Vizepräsident/Kassier

Ottilia Eisenlohr, Administratorin und Eventmanagerin

Barbara Rechsteiner

Stephan Zlabinger

Als Revisoren amten Aldo Bieri und Hans Saxer.

Die Tätigkeit des Vorstandes hat sich im Vereinsjahr darauf beschränkt, sich telefonisch auszutauschen, aber auch die administrativen Aufgaben gewissenhaft zu erledigen. An dieser Stelle danke ich ganz besonders dem Kassier und unserer Administratorin für ihre aufwändige Tätigkeit in dieser etwas speziellen, manchmal auch schwierigen Zeit. Mein Dank gilt aber auch den übrigen Vorstandsmitgliedern und den Revisoren, welche nicht nur für die korrekten Verfahrensabläufe in unserem Verband, sondern auch für viele konstruktive und manchmal auch kritische Anmerkungen sorgen.

Wir sind dabei, unsere Homepage neu zu gestalten. Dieses Projekt ist zwar noch nicht abgeschlossen, aber auf gutem Weg. Diese Homepage soll auch dazu dienen, auf aktuelle Ereignisse und politische Entscheide hinzuweisen, aber auch unser Verbandsleben wieder etwas aktiver zu gestalten. Sie kann aber auch als Diskussionsplattform benutzt werden. Vorerst verweise ich noch auf unsere aktuelle Homepage ([www.staatspersonalverband-ar.ch](http://www.staatspersonalverband-ar.ch)), sowie bezüglich der weiteren Dienstleistungen auf jene des ZVs ([www.oeffentlichespersonal.ch](http://www.oeffentlichespersonal.ch)).

Auf die Organisation spezieller Anlässe wurde angesichts der etwas komplizierten Situation verzichtet. Der Vorstand ist sich aber bewusst, dass auch in unserem Verband die Corona-Ausrede ausgedient hat. Wir haben uns vorgenommen, alle Möglichkeiten auszunutzen, um mit den traditionellen Anlässen, aber auch besonderen Veranstaltungen das Verbandsleben wieder zu aktivieren, sobald dies die Pandemielage erlaubt.

Der Vorstand war, nachdem die sozialpartnerschaftlichen Aktivitäten zurückgefahren wurden, auch im Rahmen der Verbändekonferenz zwar nicht besonders ge-

fordert, aber ausserordentlich verärgert. Darauf wird nachfolgend nochmals eingegangen. Die in der Sozialpartnerschaft notwendigen Verpflichtungen nahm der Präsident wahr. Nach wie vor haben wir in der Verbändekonferenz und den Verhandlungen mit den Sozialpartnern eine führende Rolle, was auch damit zusammenhängt, dass unser Verband mit seinen Mitgliedern und dem Vorstand am engsten verbunden ist mit der Verwaltung. Das kann ein Vorteil, aber auch ein Nachteil sein, wie der Präsident selber aus eigener Erfahrung feststellen konnte und kann. Umso wichtiger ist es, dass wir möglichst viele und auch möglichst viele interessierte und aktive Mitglieder haben bzw. gewinnen können. Wichtig ist aber auch, dass es gelingt, den Vorstand zu ergänzen und wieder neuen Schwung in unsere Verbandstätigkeit zu bringen.

### **Schwerpunkt unserer sozialpartnerschaftlichen Tätigkeit**

Aus der Sicht der sozialpartnerschaftlichen Tätigkeit muss dieses Verbandsjahr als ausserordentlich schwierig, unerfreulich und betrüblich bezeichnet werden. Und dies hat nur am Rande mit Corona zu tun. Nachdem wir an der letzten HV noch verhalten optimistisch in die Zukunft geschaut haben, mussten wir sehr rasch feststellen, dass die Coronasituation von einigen Politikern in sehr unqualifizierter, ja unanständiger und schamloser Weise ausgenutzt worden ist, um sich mit ungerechtfertigten populistischen Anliegen zu profilieren. Leider ist ihnen eine Mehrheit des Kantonsrats gefolgt. Aber auch die Parteien am rechten Flügel, ja sogar etliche Parteiunabhängige haben offensichtlich nicht erkannt, wie wichtig eine effiziente Verwaltung, aber auch eine funktionierende Sozialpartnerschaft und die Wertschätzung gegenüber den Angestellten sind. Die gleichen Kreise, die schon eine vernünftige Pensionskassenregelung oder einen fortschrittlichen Vaterchaftsurlaub zur Strecke gebracht haben, haben ohne jegliche nachvollziehbare Grundlage im Kantonsrat für 2021 eine Nullrunde durchgesetzt und so für einen spürbaren Reallohnverlust gesorgt. Während nämlich ein Grossteil der Wirtschaft in unserem Kanton durchaus gut, ja sehr gut durch die Krise kam, teilweise Rekordumsätze erzielte, forderten diese Politiker von der Verwaltung Solidarität und einen Lohnverzicht, um gleichzeitig an anderer Stelle unnötig viel Geld auszuschiütten. Dass sie damit die strukturelle Entwicklung in der Verwaltung massiv behinderten und den Angestellten für deren Arbeit in dieser schwierigen Zeit jegliche Wertschätzung versagten, ist nur ein Aspekt. Aber dass der Kanton in der gleichen Zeit einen Besserabschluss erzielt und die Verwaltung trotz erschwerten Bedingungen grösstenteils sehr gute Arbeit geleistet und alle ihr übertragenen

Aufgaben erfüllt hatte, ist schlicht, aber auch ganz bewusst übersehen worden, und dies bis zum heutigen Tag. Diese Entwicklung wird, wenn ihr nicht sofort Einhalt geboten wird, mit Bestimmtheit negative Auswirkungen haben, ist doch unser Kanton als Arbeitgeber nur noch begrenzt konkurrenzfähig und wird schlussendlich weit mehr verlieren, als mit der Nullrunde eingespart worden ist. Dies ist aber offensichtlich jenen Kräften, die systematisch die Anliegen der Angestellten negieren, ziemlich egal.

Es ist aber festzuhalten, dass nicht nur eine Mehrheit im Kantonsrat, sondern auch die Regierung selber einen Teil dieser unbefriedigenden Situation zu verantworten hat. Einerseits ist ihr Einfluss auf den Kantonsrat augenfällig sehr klein, wenn es darum geht, eine vernünftige Führung der Verwaltung durchzusetzen. Woran das liegt, kann offengelassen werden. Andererseits hat die Regierung selber mit vorauseilemdem Gehorsam oder aber wegen fehlenden Mutes die Anliegen der Angestellten zurückgestellt oder schlicht nicht zeitgerecht umgesetzt. Der Verzicht auf die Anerkennungsprämie erwies sich als taktisch falsch, die mit der Einstellung der "Bärentatze" eingeleiteten Sparrunde als wenig zielführend und unverständlich, ebenso wie die kurz danach gestartete Sparübung "Stabi 21". Vom Vaterschaftsurlaub, der in der eidgenössischen Abstimmung vor einem Jahr angenommen worden ist, sind lediglich die Lohnabzüge sofort umgesetzt worden, nicht aber der 10-tägige Vaterschaftsurlaub. Im Gegensatz zu anderen Kantonen ist dafür angeblich unser Gesetzgebungsverfahren zu kompliziert oder aber der Mut der Regierung zu pragmatischen Lösungen zu klein. Schliesslich muss auch zur Kenntnis genommen werden, dass beispielsweise die Homeoffice-Regelung erst jetzt, somit anderthalb Jahre zu spät, verabschiedet worden ist, aber auch die eingeleiteten Massnahmen im Gesundheitsmanagement im Zuge der Corona-Ausrede ganz offensichtlich untergegangen sind.

Die Personalverbände hatten bei all diesen Ereignissen, obwohl sie offiziell als Sozialpartner fungieren, praktisch keinerlei Einfluss. Sie mussten einmal mehr zur Kenntnis nehmen, dass sie ganz offensichtlich nur als Staffage dienen. Ihre Anliegen werden wohlwollend zur Kenntnis genommen und nur dann beachtet, wenn es nicht vermieden werden kann. Bei der Einstellung der von den Sozialpartnern gemeinsam lancierten und redigierten "Bärentatze" wurden die Personalverbände – sehr zum Ärger unsere ebenfalls nicht orientierten Redaktoren - nicht einmal konsultiert, sondern vor vollendete Tatsachen gestellt. Im Kantonsrat werden die Personalverbände von einer grossen Mehrheit ohnehin nicht wahrgenommen. Die vergangenen Monate haben uns gezeigt, dass unsere Tätigkeit sprichwörtlich als

Sisyphusarbeit bezeichnet werden muss. Man kann zwar das Sprichwort von steilen Tropfen, der den Stein höhlt, wieder einmal bringen, nur fehlt uns dazu langsam die Zeit und die Geduld.

Dennoch kann ungeachtet von all diesen frustrierenden Erfahrungen der vergangenen Monate auch das Positive unserer sozialpartnerschaftlichen Tätigkeit hervorgehoben werden. So kann festgehalten werden, dass sich seit der Einführung der aus unserer Sicht unbefriedigenden Personalgesetzgebung alle unsere Kritikpunkte bewahrheitet haben und laufend Anpassungen vorgenommen werden mussten. Wir können auch für uns in Anspruch nehmen, dass ohne unsere Intervention noch viel mehr im Argen liegen würde, als dies jetzt der Fall ist. Das mag ein schwacher Trost sein, rechtfertigt es aber, weiterhin die Sozialpartnerschaft zu pflegen. Schliesslich sind die Personalverbände, wie sich jetzt gerade am Beispiel des Spitalverbundes zeigt, durchaus in der Lage, sich in wirklich kritischen Fällen für wirksame Sozialpläne einzusetzen oder auch personalrechtliche Anliegen in Rekurs- und Gerichtsverfahren durchzusetzen. Bis jetzt war dies in Zusammenhang mit der Schliessung des Spitals in Heiden der Fall. Hoffentlich trifft es nicht auch andere Arbeitsbereiche.

Die Personalverbände sind sich bewusst, dass sie ungeachtet all der Frustrationen, die sie in den letzten Monaten, aber auch schon früher zu verdauen hatten, mit der nötigen Entschlossenheit, aber auch mit Hartnäckigkeit und Geschick die Interessen der Angestellten weiterhin vertreten müssen. Dazu braucht es aber einerseits die Unterstützung und die Mitwirkung der Angestellten einerseits, aber auch einen Sinneswandel der Regierung (und wohl auch vom Parlament), welche uns nicht mehr als Alibi, sondern endlich als gleichberechtigte Partner betrachten sollte. Womit wir auch schon bei den Illusionen sind, auf die ich nachfolgend noch zu sprechen komme.

## 6. Das Personalleitbild: Wird es zum Papiertiger?

Auch wenn wir die aktuelle Personalgesetzgebung seit ihrer Einführung mit konstanter Hartnäckigkeit kritisieren und sie für eine fortschrittliche, soziale und effiziente Personalführung für wenig geeignet halten, gibt es in ihr auch einige Bereiche, die durchaus positiv auszugestalten sind oder besser gesagt auszugestalten wären. Dazu gehört die proklamierte Sozialpartnerschaft, welche durchaus noch ausbaubar ist, und als Bestandteil davon das unheimlich vollmundig gepriesene Personalleitbild.

Schon bei dessen Vorstellung gab es sehr viele Kritiker, die angesichts der Erfahrungen mit früheren Leitbildern von einem Papiertiger und einem unnützen, ja kostspieligen Aufwand gesprochen haben. Und leider deutet heute, gut 10 Jahre nach der Einführung, vieles darauf hin, dass sie mit ihrer Einschätzung recht hatten. Tatsache ist, dass abgesehen von jenen Projekten, welche die Regierung prioritär umsetzen wollte, und der Einrichtung der Sozialpartnerkonferenz, über deren Nutzen diskutiert werden kann, kaum ein anderes Projekt in Angriff genommen und zielführend abgeschlossen worden ist. Sinnbildlich kann auf das Schicksal unserer "Bärentatze" verwiesen werden, welche zwar mit einer gewissen Euphorie gestartet worden ist, auch einen guten Stellenwert hatte, dann aber vor Regierung vor einem Jahr selbstherrlich und unerwartet eingestellt worden ist. Dieses Vorgehen ist typisch für die Behandlung der Anliegen der Angestellten bei der Umsetzung des Personalleitbilds. Während ein augenfällig wenig taugliches Lohnsystem und das damit verknüpfte Mitarbeitendengespräch unverzüglich und zwängend eingeführt worden sind, knorzen wir seit 10 Jahren an den Arbeitszeitmodellen herum, sind nicht in der Lage, innert nützlicher Frist familienfreundliche, soziale und fortschrittliche Arbeitsbedingungen einzuführen, versuchen vergeblich, das betriebliche Gesundheitsmanagement auf Vordermann zu bringen, haben nicht einmal eine taugliche Ombudsstelle, um nur einige Beispiele aufzuzählen. Kein Wunder, dass sich bei diesen Vorgaben längst ein Wildwuchs entwickelt hat, der schlimmer ist als jener vor der Einführung des Personalgesetzes. Und gewisse Institutionen, da denke ich primär an den Spitalverbund, foutieren sich ohnehin ganz offiziell um die Vorgaben im Personalrecht und im Personalleitbild.

Sicherlich hat das Personalleitbild auch zu positiven Entwicklungen geführt, etwa im Zusammenhang mit der Diskussion um die Lohngleichheit, in beschränktem Rahmen auch bei der Organisation der Sozialpartnerschaft oder bei der Durchsetzung von gewissen Anliegen der Angestellten in Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen oder Arbeitszeitgestaltung. Was allerdings Sorgen bereitet, ist der

Umstand, dass alle Projekte, die die Anliegen der Angestellten betreffen, zunehmend auf die lange Bank geschoben werden. So wurde 2018 mit grossem Aufwand eine Anpassung des Personalleitbildes und damit auch des Personalrechts angekündigt, mit der unser Kanton zum Vorreiter bei den fortschrittlichen, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen hätte mutieren sollen. Zugleich hätte mit einer Revision des Lohnsystems die Verwaltungsführung beweglicher gemacht werden sollen, mit mehr Unabhängigkeit von den unberechenbaren Launen des Kantonsrats, dafür konkurrenzfähiger gegenüber andern öffentlichen Verwaltungen. Man wollte angesichts der demographischen Entwicklung die älteren Mitarbeitenden besser umsorgen, aber auch die jüngeren an den Kanton binden. Ausserdem wurde das Gesundheitsmanagement und damit die Gesundheit der Angestellten lautmalerisch zur Chefsache erklärt. Das war vor mehr als drei Jahren. Passiert ist allerdings nichts. Wir ärgern uns nach wie vor über das untaugliche Lohnsystem und den übermässigen Aufwand des damit verknüpften Mitarbeitendengespräches. Die Familienfreundlichkeit beschränkt sich auf einige lautmalersche Aussagen, das Gesundheitsmanagement auf die Desinfektionsmittel samt Coronaschutzkonzepte. Die Bemühungen um die älteren Mitarbeitenden in Form einer Altersentlastung oder angepassten Pensen sind eher konzeptlos und wenig zielstrebig bzw. ausschliesslich von der Initiative der betroffenen Angestellten abhängig.

Damit wir uns klar verstehen: ich stehe nach wie vor hinter einem Personalleitbild. Allerdings muss es auch die entsprechenden Ansprüche erfüllen und nicht bloss als wirkungslose Broschüre verteilt werden. Seine Umsetzung ist kein Selbstläufer und seine stetige Anpassung eine zwingende Voraussetzung, um es am Leben zu erhalten und es nicht zu einem Papiertiger werden zu lassen wie all die Vorgängermodelle.

Wenn wir, und damit meine ich die Angestellten genauso wie die Regierung, diese Idee des Personalleitbildes erfolgreich weiterentwickeln wollen, ist jetzt der letzte Moment, diese Aufgabe mit der nötigen Energie in Angriff zu nehmen. Einige Projekte wären mit dem nötigen Willen rasch umsetzbar, beispielsweise im Bereich der Arbeitszeitmodelle, der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen oder der Gesundheit am Arbeitsplatz. Gewisse Projekte brauchen etwas Mut, beispielsweise bei flexibleren Anstellungsbedingungen und zukunftsgerichteten Arbeitsverträgen. Schliesslich gibt es auch Projekte, die neben etwas Mut und dem Willen zu einer modernen Verwaltungsführung auch politische Überzeugungskraft benötigen. Dabei gilt es, auch den Kantonsrat ins Boot zu holen. Es war ein fundamentaler Fehler, dass dies weder bei der Erarbeitung des Personalgesetzes noch bei

der Verabschiedung des Personalleitbildes geschehen ist. Nun muss alles daran gesetzt werden, dass der Kantonsrat das Personalleitbild nicht nur zur Kenntnis nimmt, sondern daran gebunden ist und sich bei seiner Einmischung in die Verwaltungsführung darauf beschränkt, wozu er eigentlich fähig sein sollte: auf gewisse strategische Entscheide, aber sicher nicht auf die Einmischung in die operative Führung, bei welcher dieses Gremium heillos und schlimmer überfordert ist, als die Regierung selber.

## **7. Zukunftsvisionen und Illusionen oder wie ist die Sozialpartnerschaft zukünftig zu gestalten**

Was nun bleibt, ist ein Blick voller Optimismus in eine fantastische Zukunft unserer fortschrittlichen, effizienten und bürgerfreundlichen Verwaltung. Sehr wohl möglich, dass dies nur Illusionen sind, aber träumen ist ja erlaubt.

Unser Kanton befindet sich im Umbruch, aber auch in einer unübersehbaren Krise, welche eine nachhaltige und zielgerichtete Entwicklung verhindert. Mit ein Grund dafür ist die Unklarheit darüber, wer diesen Kanton in welcher Form führt und wer die Verantwortung dafür trägt. Davon ist auch die Verwaltung betroffen. Aber dessen ungeachtet hat der Kanton mit seiner gut aufgestellten, keineswegs überdimensionierten Verwaltung ein gutes Potential, um nicht nur als fortschrittlicher Arbeitsgeber aufzutreten, sondern auch noch angemessene, gute und effiziente Dienstleistungen zu erbringen und alle Aufgaben zu erfüllen, ohne dass dadurch der Verwaltungsapparat aufgebläht und das Budget gesprengt werden müsste. Allerdings müssen dazu einige Voraussetzungen erfüllt werden.

Die Verwaltung ist in ihrer Tätigkeit zu einem grossen Teil fremdbestimmt. Dennoch gibt es Möglichkeiten, die Aufgaben, auch jene, die der Bund vorschreibt oder die Gemeinden wünschen, auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen und entsprechend zu reduzieren. Hier bestehen mit etwas politischem Mut und Geschick Möglichkeiten, die Effizienz zu steigern und eine Kostensteigerung zu verhindern.

Viel wichtiger ist jedoch, dass wieder eine deutliche Trennung zwischen der eigentlichen Verwaltungsführung mit dem Regierungsrat an der Spitze und der politischen Kontrolle, ausgeübt durch den Kantonsrat, durchgesetzt wird. Der Kantonsrat hat, ähnlich wie in privatwirtschaftlichen Unternehmungen der Verwaltungsrat, grundsätzlich die strategische Ausrichtung zu bestimmen, aber nicht in

die operativen Geschäfte einzugreifen. Konsequenterweise soll sich der Kantonsrat darauf beschränken, die Regierung aufgrund des Erfolgs in der Verwaltungsführung zu messen. Er ist aber weder in der Lage noch befugt, mit unüberlegten und kurzsichtigen Entscheiden die Verwaltungsführung direkt zu beeinflussen. Es ist auch nicht seine Aufgabe, die Verwaltung abzustrafen. Genau das ist geschehen und geschieht weiterhin. Der Kantonsrat hat in den vergangenen Jahren seine Einflussnahme in unangemessener Weise ausgedehnt und sich dabei nicht nur heillos überfordert, sondern damit auch dem Kanton und seiner Verwaltung spürbar geschadet, mit Sicherheit aber auch kein Geld gespart. Diese Entwicklung war allerdings nur möglich, weil sich einerseits die Regierung seit Jahren um ihre Verantwortung, ihre Verwaltung in der gebotenen Eigenständigkeit zu führen, gedrückt und dabei auch unzählige Fehler in der Gesetzgebung sowie der Organisation gemacht hat. Andererseits haben aber auch im Kantonsrat selber zu oft persönliche Machtansprüche und Profilierungssucht, aber auch parteipolitische Geplänkel den Blick auf das Wesentliche getrübt. Diese Art der Politik dient nicht dem Wohl und Nutzen des Kantons.

Es hat sich aber auch gezeigt, dass die Regierung allein ihre Verantwortung in der Führung der Verwaltung nicht wahrnehmen kann. Sie ist auf die Mitwirkung der Angestellten angewiesen. Diese Mitwirkung ist in Form einer funktionierenden Sozialpartnerschaft sicherzustellen, allerdings in einer Partnerschaft, in der die Partner gleichberechtigt sind und die Verwaltung faktisch gemeinsam führen. Es genügt nicht, wenn die Regierung die Personalverbände als Sozialpartner lediglich anhört, zur Vernehmlassung einlädt und sozusagen als Alibi beizieht, um dem guten Gepflogenheiten einer Sozialpartnerschaft zum Schein gerecht zu werden, aber schlussendlich regelmässig politisch und nicht sozialpartnerschaftlich entscheidet. Es ist eine Partnerschaft, in der die Anliegen der Angestellten aufgenommen und angemessen berücksichtigt werden müssen. Selbstverständlich hat die Regierung auch andere Interessen zu wahren und die strategischen Vorgaben des Kantonsrats einzuhalten. Aber für die Aufgabenerfüllung der Verwaltungen und die Art und Weise, wie dies zu geschehen hat, ist die Gleichberechtigung der Sozialpartner die Grundlage für den Erfolg, nicht die Einflussnahme eines für operative Geschäfte ungeeigneten, ja untauglichen Kantonsrats.

Ich bin mir durchaus bewusst, dass diese Gedanken im aktuellen Umfeld eher Illusionen als Visionen sind. Ich bin mir aber auch sicher, dass sich unser Kanton erst dann weiterentwickeln kann, wenn er wieder zurückfindet zu einer korrekten Aufgabenverteilung, bei der die Regierung und der Kantonsrat wissen, welche

Aufgaben und welche Befugnisse, aber auch welche Verantwortung ihnen zustehen. Dazu braucht es ein gehöriges Stück Mut und neues Selbstbewusstsein seitens Regierung (und Verwaltung) und einen ebenso grossen Anteil Selbstreflektion, Weitblick und wohl auch Bescheidenheit im Kantonsrat.

Diese Vision ist in den Grundzügen bereits in einem "Brainstorming" der Sozialpartner vor gut drei Jahren angedacht worden, allerdings noch mit Beteiligung von Regierungsräten, die seither von Gesetzes wegen das Weite gesucht haben und sehr gut derartige Ideen akzeptieren oder in den Raum stellen konnten. Jetzt stellt sich lediglich die Frage, wie die neue Regierung, diese Vision umsetzen will. Es stellt sich aber auch die Frage, wie wir Mitarbeitenden es anstellen wollen, damit genügend Druck entsteht, um diese Regierung auch in der gebotenen Weise und Eile zum Handeln zu bewegen.

Ich kann zwar noch ein Jahr lang mahnen, anregen und kritisieren, aber es braucht mehr Gleichgesinnte, die bereit sind, diese Anliegen aufzunehmen und die Vision auch in einem Jahr weiter zu verfolgen. Denn sonst bleibt dies alles eine Illusion, welche uns bei der jetzigen Mentalität des Kantonsrats bei jedem Windstoss und politischen Furz um die Ohren geschlagen wird.

## 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](mailto:peter.federer@ar.ch)