

PUBLIZELLE

STAATSPERSONALVERBAND
APPENZEL AUSSERRHODEN



Hauptversammlung 2023

INHALT

1.	Einladung zur Hauptversammlung 2023 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden	3
2.	Persönlich	4
3.	Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2021	8
4.	Rechnung 2022 / Budget 2023	16
5.	Aus dem Vorstand	17
6.	Erläuterungen zu den Traktanden der HV - Wahlen in den Vorstand - Zusammenarbeit mit dem ZV / Beitragserhöhung	20
7.	Herisau im Aufbruch - ein Beispiel für den Kanton ?	22
8.	Beitrittserklärung	25

Einladung zur Hauptversammlung 2023 des Staatspersonalverbandes von Appenzell Ausserrhoden

Datum: Donnerstag, 8. Juni 2023, 17.30 Uhr
Ort: Bahnhofareal, Depot AB, Herisau / Restaurant Felix, Herisau
Programm: Begrüssung durch den Präsidenten auf dem Bahnhofareal
danach Führung durch Urban Keller, Kantonsingenieur und
Max Eugster, Gemeindepräsident von Herisau

anschliessend statuarischer Teil der HV im Restaurant Felix

- Traktanden:**
1. Begrüssung
 2. Protokoll der Hauptversammlung vom 16. Juni 2022
 3. Jahresbericht des Präsidenten
 4. Rechnungswesen
 - Kassabericht
 - Revisorenbericht
 - Beschlussfassung
 5. Budget /Jahresbeiträge
 6. Rechtsschutzversicherung für alle / Verbleib im ZV
oder Austritt: weiteres Vorgehen und Beschlussfassung
 7. Wahlen
 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

Richtungsänderung

Seit bald einem Jahr geniesse ich das Rentnerdasein. Das bedeutet zwar nicht, dass ich mich nun zurücklehnen und das Pensioniertenleben in vollen Zügen geniessen könnte, ganz im Gegenteil. Es braucht Zeit, sich einerseits an die neu gewonnene Freiheit zu gewöhnen und den Tagesrhythmus richtig einzuteilen. Andererseits benötige ich auch sehr viel Zeit, all das nachzuholen, aufzuräumen oder gut einzuordnen, was vorher zu kurz gekommen, liegen geblieben oder lediglich flüchtig erledigt worden ist. Viel übrig an Freizeit bleibt nicht – wen wundert es bei diesem Rentnerstress. Aber eines ist sicher: ich vermisse die Zeit vor diesem Ruhe- oder Unruhestand eigentlich nie, selbst wenn mir gewisse Begegnungen fehlen und ich meine Arbeit durchaus gerne erledigt habe.

Was aber ebenso erstaunlich ist, ist der Umstand, dass ich innert kürzester Zeit ziemlich viel Abstand gewonnen habe zum Alltag in der kantonalen Verwaltung. Nicht, dass ich mich nicht mehr mit den Sorgen, Wünschen und Anliegen der Angestellten beschäftigen oder mich wundern würde über einige Abläufe in der Verwaltung. Aber der Ärger über Versäumnisse und verpasste Chancen in der Verwaltungs- und Personalführung hält sich ebenso in Grenzen wie das Unverständnis für die langsame Gangart des Kantonsrats, wenn es darum geht, diesen Kanton und seine Verwaltung vorwärts zu bringen. Und wenn nun die personalrechtlich relevanten Erlasse ewig lang hin und hergeschoben werden, so zeigt mir dies lediglich, wie unbedeutend die Rolle der Mitarbeitenden in diesem Kanton beurteilt wird, aber auch, wie gering die Auswirkung aller geplanten Anpassungen und Änderungen mittel- oder langfristig sind. Diese Feststellung mag frustrierend sein, ergibt sich aber zwangsweise aus der Tatsache, dass bis jetzt niemand bereit ist, die Zügel in die Hand zu nehmen, den Kantonsrat in Schranken zu weisen und den Kanton vorwärts zu bringen. Tröstlich ist immerhin – und hier spricht der Rentner mit Aussensicht und jahrelanger Erfahrung – dass nicht alle Entscheide und Ränkespiele der Anti-Angestellten-Fraktion ernst zu nehmen sind und schon gar nicht für der Weisheit letzter Schluss gelten können. Dazu fehlt den Urhebern derartiger Missetaten nämlich die Fähigkeit oder auch die nötige Weitsicht. Sicher können derartige Entscheide für die Angestellten kurzfristig von Nachteil und ärgerlich sein. Aber die Erfahrung der letzten 30 Jahre zeigt, dass schlussendlich fast alles, was diese Hardliner der Personalpolitik verbochen haben, wieder korrigiert worden ist. Leider muss aber auch festgehalten werden, dass damit mangels Weitsicht und Fähigkeiten unzählige Chancen leichtfertig verpasst worden sind, um die Verwaltung dieses Kantons zur einem fortschrittlichen und wegweisenden Musterbeispiel umzugestalten, obwohl dies ohne weiteres möglich gewesen wäre.

Ehrlicherweise muss ich aber auch eingestehen, dass wir, und damit meine ich die Personalverbände und die Regierung als Sozialpartner, in den letzten Monaten wenig bewegt haben, um den Kanton als Arbeitgeber attraktiver zu machen, die Arbeitsbedingungen fortschrittlicher zu gestalten und das Zusammenspiel zwischen Verwaltung und Politik zu verbessern. Allein eine halbwegs korrekte Lohnrunde und ein zusätzlicher Ferientag vermögen zwar die einfachen Gemüter zu beschwichtigen, genügen meinen Ansprüchen an eine zielgerichtete Arbeit der Sozialpartner nicht.

Dies ist kein Eingeständnis dafür, dass die Arbeit des Staatspersonalverbandes und der Verbändekonferenz überflüssig oder gar erfolglos ist, ganz im Gegenteil. Getreu dem Motto, wonach der stete Tropfen den Stein höhlt, haben wir in den letzten Jahren sehr viel bewegt, nur leider nicht mit dem gewünschten Tempo. Und meist auch erst dann, wenn selbst die Regierung die Notwendigkeit für Korrekturen in der Verwaltungsführung erkannt hat. Oder anders gesagt: ohne unser Mitwirken und unseren Widerstand stünde es mit Sicherheit noch schlimmer um unseren Kanton bezüglich der personalrechtlichen Vorgaben. Stellen Sie sich vor, was unsere Stahlhelmfraktion im sehr bedächtigen Kantonsrat alles angestellt hätten ohne unseren Gegendruck. Keine Diskussion über die Lohnrunden, über die Lohngleichheit, über den Vaterschaftsurlaub, über eine Anpassung des Pensionskassengesetzes oder die Altersentlastung bei Lehrpersonen, alle Sparübungen zulasten der Angestellten und zugunsten von Steuersenkungen, Abbau beim Service public (ausser man profitiert selber davon), ja nicht einmal ein Sozialplan im maroden Spitalverbund oder eine Diskussion über eine verwaltungsinterne Ombudsstelle. Zugegeben, bei vielen dieser Anliegen oder Projekten warten wir immer noch – und dies teilweise seit mehr als 10 Jahren - auf konkrete Ergebnisse. Aber immerhin wird darüber gesprochen. Und dass das Personalleitbild längst eine Auffrischung und einen fortschrittlicheren Auftritt benötigt, um wieder Schwung in die Verwaltung und das Erscheinungsbild des Kantons zu bringen, ist fast allen bewusst (vor allem auch den jeweils zurücktretenden Regierungsräten). Nur fehlt am Schluss vor lauter Ausreden, Pandemien und Spardruck die Energie, konkret etwas zu unternehmen.

Im vergangenen Jahr habe ich auf rund 25 Jahre sozialpartnerschaftlicher Tätigkeit zurückgeblickt. Unser Wirken in dieser Zeit kann in vielen Bereichen mit jenem von Sisyphus verglichen werden, selbst wenn wir einiges erreicht und vor allem Verschlechterungen ganz oder teilweise verhindert haben. Aber hat sich dieser Aufwand gelohnt? Wären wir heute nicht an der gleichen Stelle, wenn wir als Alibi-Sozialpartner der Regierung (und dem Kantonsrat) folgsam für ihre Tätigkeit auf die Schultern geklopft und applaudiert hätten, anstatt penetrant die Verwaltungsführung und den Umgang mit dem Personal zu kritisieren oder gar unverschämte Forderungen nach fortschrittlichen, familienfreundlichen

Arbeitsbedingungen, gerechter Entlohnung, einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie einer zeitgemässen Vorsorgelösung zu stellen? Vor dreissig Jahren hätte ich mir diese Frage vielleicht ernsthaft gestellt. Aber in der heutigen Zeit, in der die Politik viel zu oft von Opportunisten, aber auch von Personen mit Profilierungssucht geprägt wird und die zielführende Zusammenarbeit immer seltener gefragt ist, erübrigt sich diese Frage und damit auch deren Beantwortung.

Allerdings stellt sich die Frage, ob wir als Vertretung der Angestellten nicht einen anderen Weg einschlagen müssen, um schneller und besser ans Ziel zu gelangen. Es wird immer zu Konfrontationen und Diskussionen zwischen den Sozialpartnern kommen. Und es wird immer auch Mitglieder des Kantonsrates geben, die die Angestellten der Verwaltung als notwendiges Übel, als teuren Budgetposten und als tendenziell träge, bequeme, ja sogar faule Spezies betrachten, die es in den Senkel zu stellen gilt. Aber das Problem liegt nicht an deren Beurteilung der Angestellten, sondern in der Tatsache, dass die Angestellten selber weder bereit noch in der Lage sind, sich so zu präsentieren, dass sie auch wirklich ernst genommen werden. Es fehlt die Bereitschaft, sich solidarisch zu zeigen, mitzuwirken, politisch aktiv zu werden, wenn es darum geht, die Interessen der Verwaltung und ihrer Angestellten zu vertreten.

Wenn wir die Aufmerksamkeit aller Angestellten gewinnen wollen, braucht es eine Richtungsänderung. Ich muss eingestehen, dass es mir nicht gelungen ist, unseren Verband so zu präsentieren, dass alle Angestellten des Kantons (und der Gemeinden) bei ihrem Stellenantritt den sehnlichsten Wunsch verspüren, sofort dem Staatspersonalverband beizutreten. Unser Verband ist zwar sehr präsent in der Sozialpartnerkonferenz und hat auch eine führende Rolle in der Verbändekonferenz inne. Aber wir verfügen nur noch über rund 140 aktive und knapp 100 pensionierte Mitglieder, von denen sich jedoch nur rund 40 an den Vereinsnähen und der personalrechtlichen Arbeit beteiligen. Es ist nicht mein Ziel, eine Zwangsmemberschaft der Angestellten in unserem Verband anzustreben. Aber es muss unser Ziel sein, alle Angestellten anzusprechen und davon zu überzeugen, dass sich eine Mitgliedschaft und ein Mitwirken in einem Personalverband lohnt. Dabei geht es aber nicht nur darum, die politische Bedeutung dieses Verbandes zu erhöhen, sondern auch die Zusammengehörigkeit und die Solidarität der Angestellten dieses Kantons zu verbessern. Diese Zielsetzung ist weder im Personalleitbild ausformuliert, noch hat sich die Regierung darum bemüht, mit konkreten Massnahmen und Vorgaben dieses Ziel zu erreichen. Allein Personalinformationen und Departementsanlässe genügen jedenfalls nicht, um dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit und der Zusammenarbeit zu fördern.

Ich weiss, es ist naiv zu glauben, dass die Angestellten dieses Kantons nichts anderes im Sinn haben, als sich gemeinsam über den Arbeitgeber zu freuen oder zu ärgern. Aber es ist mindestens ein Versuch wert, die Bemühungen zu verstärken, die einzelnen Personen persönlich anzusprechen und auch nach ihren Vorstellungen und Erwartungen zu fragen, die sie von den Angestelltenverbänden und vom Arbeitgeber haben. Dann besteht auch die Möglichkeit, diese Mitarbeitenden einzubinden und für unsere Tätigkeit als Vertretung aller Angestellten zu interessieren.

Es ist nicht das Ziel, den Staatspersonalverband zu einem Eventverein umzugestalten und wöchentliche Gelage zu organisieren. Aber die Veranstaltung von geeigneten Anlässen ist ein Mittel, um das Interesse an unserem Verband zu steigern. Dies ist ein erster Schritt, um neue Mitglieder zu gewinnen und so die Bedeutung unseres Verbandes bei der Umsetzung personalrechtlicher Anliegen nicht nur durch markige Eingaben eines Präsidenten, sondern auch durch die tatkräftige Mitwirkung möglichst vieler Angestellten durchzusetzen. Ein Versuch ist dies sicher wert.

Verzichten wir also darauf, uns über die Trägheit unserer Geschäftsleitung oder über die Verhinderungspolitik im Parlament zu ärgern. Das bringt auf die Dauer nichts ausser Magenbrennen, Herzrasen und Haarausfall. Konzentrieren wir uns vielmehr darauf, das Interesse der Angestellten, unserer Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, allerdings nicht mit notorischen Schimpftiraden gegen die Untätigkeit und die Obstruktion der Politiker, sondern mit einem positiven, zuversichtlichen Auftritt.

Es ist auch ein Versuch wert – und hier wiederholt sich der Rentner – nicht alle Entscheide und Ränkespiele unserer Kontrahenten ernst und für bare Münze zu nehmen. Die Zeit wird uns recht geben und derartige Fehlentwicklungen korrigieren. Nur braucht dies manchmal viel Geduld und kann vor allem für die Verwaltungsführung gelegentlich ziemlich schmerzhaft sein.

Um es aber abschliessend klarzustellen: Es wäre falsch, nicht mit der nötigen Vehemenz für die Anliegen der Angestellten einzustehen und die unsäglichen Bemühungen, auf Kosten der Mitarbeitenden die Verwaltung zu demolieren, zu bekämpfen. Aber es braucht eine Richtungsänderung, welche uns wieder näher zu den Mitarbeitenden führt und ihr Interesse an unserer Arbeit, an einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und an einem solidarischen Auftritt weckt. Wir, und damit meine ich alle Sozialpartner, müssen sie, die Angestellten, ernst nehmen, nicht die Hardliner, Verhinderer, Profilierungskünstler und Opportunisten in der Politik. Denn jene können wir ohne weiteres schachmatt stellen, wenn wir nicht nur als Einzelkämpfer, sondern als Vertreter aller Angestellten auftreten können.

In diesem Sinne wünsche ich uns eine erfolgreiche Richtungsänderung, welche uns dem Ziel, eine fortschrittliche, innovative und konkurrenzfähige Verwaltung zu schaffen, endlich einen Schritt näherbringt.

3. Protokoll der ordentlichen Hauptversammlung 2022

Datum: Donnerstag, 16. Juni 2022, 1730 Uhr
 Ort: Altes Rathaus, Schwänberg, Herisau
 Vorstand: Bötschi Christian, Präsident
 Federer Peter, Kassier
 Ottilia Eisenlohr
 anwesend: 21 Verbandsmitglieder
 entschuldigt: Stefan Zlabinger, Jurij Santschi und weitere Mitglieder,
 die nicht namentlich aufgeführt werden

Traktandum 1: Begrüssung

Vorgängig an den geschäftlichen Teil lädt der Verband zu einem Apero ein. Der Präsident begrüsst die Anwesenden zur Hauptversammlung 2022, welche erstmals seit zwei Jahren trotz vorangegangenen, laufenden und erwarteten Coronawellen ohne besondere Einschränkungen durchgeführt werden kann. So konnte denn auch der bereits im Vorjahr geplante Besuch im Schwänberg nachgeholt werden. Zudem ist es gelungen, für den Verband die nötige Verjüngung im Vorstand vorzubereiten, so dass nun der Wechsel im Präsidium eingeleitet werden kann und mit Zuversicht in die Zukunft geschaut werden kann.

Nach dem Apero wird um 18.15 der geschäftliche Teil eröffnet. Anmerkungen zur Traktandenliste werden keine gemacht.

Traktandum 2: Protokoll der Hauptversammlung vom 23. September 2021

Das im Puzzle abgedruckte Protokoll der HV 2021 wird einstimmig genehmigt und dem Protokollführer für seine Arbeit gedankt.

Traktandum 3: Jahresbericht des Präsidenten

Der Präsident weist auf seine Ausführungen im „Puzzle“ und hält sich bewusst kurz. Das hat allerdings nichts damit zu tun, dass er nichts zu sagen hätte oder bereits dem Ruhestand entgegenträumt, sondern geschieht vielmehr im Hinblick auf die Führung durch den Schwänberg.

Er weist darauf hin, dass angesichts der Geschehnisse rund um uns herum die Anliegen, die wir gegenüber unserem Arbeitgeber haben, möglicherweise harmlos und banal wirken. Trotz allem ist es aber Zeit, aus der Lethargie zu erwachen und alles daran zu setzen, dass sich der Kanton als Arbeitgeber weiterentwickelt und so seine Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber zurückerhält.

Aber vorerst hält der Präsident fest, dass der Verband einen Teil seiner Hausaufgaben gemacht und mit Beatrice Badilatti, Emanuele Cavalheiro, Jurij Santschi und Andreas Vetsch neue Vorstandsmitglieder gewonnen hat, welche nicht nur neuen Schwung in die Verbandsarbeit bringen, sondern auch Trogen wieder gut vertreten werden. Er dankt den vier für ihre Bereitschaft bei uns mitzuwirken und wird sie bei den Wahlen noch kurz vorstellen. Geblieben ist allerdings eine Pendeuz, nämlich das Gewinnen neuer Mitglieder. Dies klappt zwar in der Staatsanwaltschaft mit dem nötigen präsidentialen Druck, doch müsste alles darangesetzt werden, in allen Departementen den Mitgliederbestand zu erhöhen. Nur kann das nötige Gewicht in der Sozialpartnerkonferenz erhöht werden.

Ein weiteres Problem hat den Verband aber auch beschäftigt, nämlich die Einbindung in den ZV bzw. die Abhängigkeit von dessen Vorgaben. Bis jetzt hielten sich diese in einem vertretbaren Rahmen und gaben unseren Mitgliedern auch die Möglichkeit, von Vergünstigungen des ZVs (beispielsweise bei Hypotheken) zu profitieren. Nun habe der ZV beschlossen, eine obligatorische Rechtsschutzversicherung einzuführen, was bei uns zur Erhöhung der Mitgliederbeiträge führen würde. Akzeptieren wir dies nicht, führt dies zum Austritt aus dem ZV. Hier muss eine Grundsatzentscheidung gefällt werden.

Selbstverständlich hat sich der Verband nicht nur mit sich selber beschäftigt. Nach dem desaströsen Vorjahr mit Nullrunde bei den Löhnen, Sparübungen und Vaterschaftsurlaub ist versucht worden, wieder etwas Boden gut zu machen. Nur ist dies äusserst schwierig, wenn man sich nicht bewegt. Und ebenso schwierig ist es, Dornröschen aus dem Schlaf zu küssen, wenn es sich nicht küssen lässt. Das hat nichts mit me too oder dem Coronatiefschlaf zu tun, sondern mit den Schwierigkeiten, richtige Prioritäten zu setzen. Und in diesem Punkt musste festgestellt werden, dass die Anliegen des Personals in diesem Kanton genauso wenig Priorität haben wie die Frage nach der Konkurrenzfähigkeit. Wenn der Kantonsrat nicht in der Lage ist, das längst überfällige Gesetz zum Vaterschaftsurlaub, immerhin eine vorgekaute Bundesvorlage, sofort zu behandeln, oder der CEO des maroden Spitalverbundes die Anpassung der Pensionskassenbeiträge auf 40 zu 60 Prozent ablehnt, so zeigt dies die fehlende Weitsicht und Bereitschaft für Verbesserungen. Und nicht einmal bei unseren Kaderseminaren ist die Frage, wie man konkurrenzfähig bleibt bzw. wird, und wie man die Mitarbeitenden pflegt, ein Thema. Schliesslich kann man uns ja auch nicht digitalisieren, papierlos ersetzen und einsparen. Was solls. Und wenn das Wecken mit Küssen

nicht klappt, müssen wir es halt wieder einmal mit etwas Lärm versuchen, nämlich spätestens dann, wenn der Kanton als Arbeitgeber definitiv nicht mehr konkurrenzfähig ist.

Ein paar kleine Zeichen der Wertschätzungen gab es immerhin seitens der Regierung, sei es in Form von Gutscheinen, sei es – mit etwas nachhaltigem Nachhelfen – in Form eines zusätzlichen Freitages. Doch nun gilt es, auch künftig etwas Bewegung in die Sozialpartnerschaft und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. der Verwaltungsführung zu bringen. Darüber hinaus liegt es aber auch an uns, unser berufliches Umfeld so zu gestalten, dass es uns behagt und wir uns darin wohlfühlen, ohne dass uns die Politik reinreden kann. Und dazu gehören auch die gesellschaftlichen Kontakte ausserhalb des beruflichen Stresses.

Abstimmung

Peter Federer stellt den Jahresbericht zu Diskussion, welche nicht benutzt wird. Der Jahresbericht wird mit Applaus genehmigt.

Traktandum 4: Rechnungswesen

Kassabericht

Der Kassier präsentiert die Jahresrechnung 2021 und erläutert diese. Das Rechnungsjahr schliesst mit einem Gewinn von Fr. 169.90 ab. Das Vermögen des Verbandes beträgt neu Fr. 9'027.45. Die Details zum Kassenbericht sind im „Puzzle“ aufgeführt (und an der HV aufgelegt).

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 2021 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 2022/ Jahresbeitrag

Der Kassier erläutert das Budget für das laufende Jahr 2022.

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

Das Budget 2022 und der Mitgliederbeitrag von Fr. 30.--/Jahr werden einstimmig genehmigt.

Allerdings hat der Zentralverband beschlossen, seinen Mitgliedern eine Rechtsschutzversicherung anzubieten, welche die Risiken am Arbeitsplatz abdecken soll. Dies würde automatisch zu einer Erhöhung des Beitrages an den ZV führen, damit aber auch eine Erhöhung unsere Beiträge zur Folge haben. Darauf wird im nachfolgenden Traktandum eingegangen.

Traktandum 6: Vorschlag des ZV – Rechtsschutzversicherung für alle

Christian Bötschi verweist auf die Erläuterungen im Puzzle und fasst dieses Traktandum nochmals zusammen: Der ZV wünscht, dass für alle Mitglieder eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen wird. Diese hat Mehrkosten beim Beitrag an den ZV von 9 bzw. 17 Franken pro Jahr zur Folge, allerdings nur bei den aktiven Mitgliedern, nicht bei den Freimitgliedern (bzw. Pensionierten). Der Beschluss der DV des Verbandes ist noch nicht publiziert, aber beschlossen worden, wird also 2023 umgesetzt.

Das hat für den Staatspersonalverband zur Folge, dass zwei Grundsatzentscheide zu treffen sind. Erstens müssen wir entscheiden, ob wir diese Versicherung wollen oder nicht. Bei einer Ablehnung würde dies bedeuten, dass wir gleichzeitig aus dem ZV austreten würden.

In einem zweiten Entscheid ist die Art der Versicherung (reduzierter Rechtsschutz oder Versicherung für die Vollkosten) zu definieren. In diesem Fall schlägt der Vorstand vor, den Mitgliederbeitrag auf 40 bzw. 45 oder 50 Franken zu erhöhen.

Im Rahmen der folgenden Diskussion zeigt sich, dass viele Teilnehmende an der HV grundsätzlich sehr kritisch gegenüber derartigen Versicherungen eingestellt sind, umgekehrt aber anerkennen, dass die Mitgliedschaft beim ZV durchaus Vorteile haben kann. Es ist aber auch unbestritten, dass der aktuelle Mitgliederbeitrag sehr tief ist. Es zeichnet sich schliesslich ab, dass im Grundsatz den Auflagen des ZV zugestimmt, zugleich aber dem Vorstand der Auftrag erteilt wird, das ganze Vorgehen und den Nutzen der Mitgliedschaft beim ZV nochmals zu überprüfen und zuhanden der nächsten HV einen ergänzten

Vorschlag zu präsentieren.

Für die diesjährige HV gilt folgendes Abstimmungsprozedere:

- 1: Zustimmung oder Ablehnung betreffend Abschluss einer Rechtsschutzversicherung. Bei einer Ablehnung wird der Vorstand ermächtigt bzw. verpflichtet, mit dem ZV die Austrittsmodalitäten auszuhandeln oder über einen weiteren Verbleib zu verhandeln.
- 2: Bei einer Zustimmung zur Rechtsschutzversicherung: Festlegung des Versicherungsschutzes und des Jahresbeitrages:
 - Grosser oder kleiner Versicherungsschutz:
 - Kleiner Versicherungsschutz: Jahresbeitrag Fr. 40.00
 - Umfassender Versicherungsschutz: Jahresbeitrag Fr. 45.00 / Fr. 50.00

Es wird zuerst die Grundsatzabstimmung durchgeführt. Diese ergibt bei 6 Enthaltungen eine Pattsituation, weshalb der Präsident im Stichentscheid entscheidet, dass der Vorschlag des ZV akzeptiert wird. Damit verbunden ist der Auftrag an den Vorstand, zusätzliche Abklärungen zu tätigen und zuhanden der HV 2023 einen neuen Antrag bezüglich Verbleib oder Austritt aus dem ZV vorzulegen.

Bei der provisorischen Festlegung des Mitgliederbeitrages für 2023 wird für den umfassenden Versicherungsschutz votiert und der Mitgliederbeitrag vorerst auf Fr. 45.00 festgelegt, allerdings mit einer starken Minderheit, die für Fr. 50.00 stimmt.

Der definitive Mitgliederbeitrag 2023 wird an der nächsten HV festgelegt. Der Verband verfügt über genügend Reserven, dass wir einen "Fehlbetrag" verkraften bzw. überbrücken könnten. Der Vorstand wird daher entscheiden, welcher Betrag (Fr. 30.--, 40.—oder 45.--) anfangs 2023 in Rechnung gestellt wird.

Dieses Vorgehen wird von der HV ohne Gegenstimme genehmigt.

Traktandum 7: Wahlen

Der Vorstand besteht aktuell noch auch Christian Bötschi als Präsidenten, Stephan Zlabinger als Vizepräsidenten, Peter Federer als Kassier, Ottilia Eisenlohr als Sekretärin und Eventmanagerin. Barbara Rechsteiner hat auf diese HV hin ihren Rücktritt als Beisitzerin erklärt. Die verbleibenden Vorstandsmitglieder stellen sich zur Wiederwahl zur Verfügung. Das gleiche gilt für die beiden Revisoren Hans Saxer und Aldo Bieri.

Ergänzend ist anzumerken, dass der Präsident demnächst pensioniert wird und sein Amt abgeben wird. Er hat sich aber bereit erklärt, die Amtsgeschäfte noch maximal ein Jahr weiterzuführen. Allenfalls wird er sich danach noch als Beisitzer zur Verfügung stellen, falls nötig. Stephan Zlabinger hat ebenfalls angekündigt, dass er im kommenden Jahr zurücktreten wird, zumal er ja schon seit längerer Zeit nicht mehr beim Kanton arbeitet.

Zuerst wird Barbara Rechsteiner mit einem kleinen Präsent definitiv aus dem Vorstand verabschiedet und ihr für ihre grosse Arbeit, die sie im Vorstand als Sekretärin, Eventmanagerin und am Schluss als Beisitzerin geleistet hat, herzlich gedankt.

Bei der Suche nach Vorstandsmitgliedern ist der Vorstand fündig geworden es haben sich folgende Mitarbeitenden des Kantons bereit erklärt, in unserem Vorstand mitzuwirken:

- Beatrice Badilatti, aktuell Gerichtsschreiberin beim Kantonsgericht, ab August beim Obergericht, geb. 1987, wohnhaft in St.Gallen
- Emanuele Cavalheiro, Abteilungsleiterin Migration beim Amt für Inneres, geb. 1986, wohnhaft in Rheineck
- Jurij Santschi, Staatsanwalt, geb. 1983, wohnhaft in St. Gallen
- Andreas Vetsch, Amtsleiter Strassenverkehrsamt, geb. 1982, wohnhaft in Teufen

Jurij Santschi hat sich ausserdem bereit erklärt, nach einer Einarbeitungszeit das Präsidium des Verbandes zu übernehmen, sofern die Versammlung ihn wählt. Dies dürfte aus formellen Gründen im kommenden Jahr der Fall sein. Leider musste er sich für die HV aus beruflichen Gründen kurzfristig abmelden.

Es wird folgendes Wahlprozedere vorgeschlagen und von der HV angenommen:

- Bestätigung der verbleibenden Vorstandsmitglieder und die beiden Revisoren in globo.
- Wahl der neuen Vorstandsmitglieder in alphabetischer Reihenfolge
- Wahl der Präsidenten

Die verbleibenden Vorstandsmitglieder und die beiden Revisoren werden ohne Gegenstimme wiedergewählt.

Die vorgeschlagenen neuen Vorstandsmitglieder werden einzeln gewählt, alle einstimmig.

Anschliessend nimmt Peter Federer die Wahl des Präsidenten vor: Christian Bötschi wird einstimmig im Amt bestätigt.

Damit setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

Christian Bötschi, Präsident
Stephan Zlabinger, Vizepräsident
Peter Federer, Kassier
Otilia Eisenlohr, Sekretariat und Events
Béatrice Badilatti, Beisitzerin
Emanuele Cavalheiro, Beisitzerin
Jurij Santschi, Beisitzer
Andreas Vetsch, Beisitzer

Traktandum 8: Infos zur Verbändekonferenz und Sozialpartnerschaft

Es kann auf die Ausführungen im Puzzle verwiesen werden. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass aus der Sicht der sozialpartnerschaftlichen Tätigkeit dieses Verbandsjahres wieder in halbwegs geordneten Bahnen verlaufen ist, also mit einer zwar schmörzeligen, aber immerhin vorhandenen Lohnrunde, einer kleinen Anerkennungsprämie und zwei zusätzlichen Freitagen. Darüber hinaus wurden Vorgaben zum Homeoffice verabschiedet und das Arbeitszeitreglement insofern angepasst, als die sturen Blockzeiten abgeschafft wurden. Das ist zwar nicht revolutionär, sondern vielmehr eine Konsequenz der Coronagepflogenheiten, damit aber auch eine begrüßenswerte Flexibilisierung bei der Arbeitsgestaltung.

In organisatorischer Hinsicht wechselt des Präsidium der Verbändekonferenz mit der Pensionierung von Christian Bötschi zu Alexandra Akeret. Unser Verband bleibt aber nach wie vor im Vorstand und in der Verhandlungsdelegation, wird

also weiterhin eine wichtige Rolle in der Sozialpartnerkonferenz spielen. Bei der Funktionsbewertungskommission wurde Florian Hunziker, der zum Personalamt wechselte, durch Christoph Reut, Staatsanwalt sowie Abteilungsleiter "Erwachsenenstrafrecht" bei der Staatsanwaltschaft und ebenfalls Mitglied unseres Verbandes ersetzt.

Besondere Sorgen bereitet der Spitalverbund. Die Personalverbände erachten die Situation dort als desolat. Die Sozialpartnerschaft funktioniert mehr schlecht als recht. Es zeichnen sich auch mehrere arbeitsrechtliche Streitigkeiten ab, welche in einem Fall bereits zu einer Zahlung von 40'000 Franken zulasten des Arbeitgebers geführt hat. Aber nicht nur die Sozialpartnerschaft leidet, auch die Qualität des Spitals, so dass schlimmstenfalls das ganze Gebilde und die Arbeitsplätze gefährdet sind. Ich würde die aktuelle Situation als sehr verfahren bezeichnen, was durchaus dazu führen könnte, dass dem Kanton grosse Kosten entstehen, Arbeitsplätze verloren gehen und die Gesundheitsversorgung leiden wird. Schlussendlich trifft es auch uns als Bewohner und Steuerzahler dieser Region. Eine schnelle Besserung ist m.E. nicht in Sicht. Die betroffenen Personalverbände sind daher auch sehr besorgt, nicht zuletzt auch deshalb, weil diese Entwicklung mit vernünftigem Aufwand hätte vermieden werden können.

Traktandum 9: Allgemeine Umfrage, Anregungen und Diverses:

Jacques Oberli regt an, bei der Regierung wegen des Ostwind-Abos zu intervenieren. Unser Kanton sei der letzte, der die Vergünstigung für dieses Abo für seine Mitarbeitenden noch nicht eingeführt habe. Dieses Anliegen, das die Verbändekonferenz schon wiederholt deponiert hat, wird erneut bei der Regierung vorgebracht. Karlheinz Dietrich weist darauf hin, dass dieses Anliegen Gegenstand des Mobilitätskonzepts der Regierung sei. Möglicherweise erübrigt sich damit eine allzu heftige Intervention. Der Vorstand wird sich aber darum kümmern.

Weitere Anliegen werden nicht vorgebracht. Der Vorstand stellt aber in Aussicht, künftig die gesellschaftlichen Anlässe vermehrt zu fördern und durchzuführen.

Der Präsident schliesst den offiziellen und sehr animierten Teil der HV um 1915 Uhr und lädt die Teilnehmer zur Besichtigung des "alten Rathauses" im Schwänberg, das gar kein Rathaus war, ein.

Anschliessend geniessen die Teilnehmenden der HV ein sehr gutes Abendessen, welches vom Cateringbetrieb "Allerlei Leckerei" von Ruth Künzle hervorragend zubereitet und serviert worden ist. Nach animierten Gesprächen wird die HV um 2230 Uhr geschlossen.

Herisau, 16. Juni 2022

Der Aktuar a.i.: cbo

4. Rechnung 2022 / Budget 2023

Erfolgsrechnung Rechnungsjahr 2022 (01.01.2022 - 31.12.2022)					
Aufwand	Aktuell	Vorjahr	Ertrag	Aktuell	Vorjahr
Aufwand			Ertrag		
Spesen	0.00	64.00	Mitgliederbeiträge	2'820.00	3'180.00
Porto / Kopien / Gebühren	368.65	113.85	Spenden	1'112.90	540.00
Veranstaltungen / HV	2'650.40	724.10	Zinsen	0.00	0.00
Beitrag an ZV	2'431.00	2'470.00		3'932.90	3'720.00
Beitrag an Verbändekonferenz	150.00	0.00	Total Ertrag	3'932.90	3'720.00
Debitorenverluste	0.00	90.00			
Präsente	0.00	0.00			
Website	204.60	88.25			
	5'804.65	3'550.20			
Total Aufwand	5'804.65	3'550.20			
			Verlust	1'871.75	-169.80

Bilanz Rechnungsjahr 2022 (31.12.2022)					
Aktiv	Aktuell	Vorjahr	Passiv	Aktuell	Vorjahr
Umlaufvermögen			Fremdkapital		
Kasse	0.00	389.90	Kreditoren	0.00	0.00
Post	4'832.65	5'369.50	Vorauszahlung MB + Spenden 2023	945.00	
UBS	3'268.05	3'268.05		945.00	0.00
Debitoren	0.00	0.00	Eigenkapital		
Übertragskonto Debitoren	0.00	0.00	Vereinsvermögen	9'027.45	8'857.65
	8'100.70	9'027.45		9'027.45	8'857.65
Total Aktive	8'100.70	9'027.45	Total Passive	9'972.45	8'857.65
Verlust	1'871.75	-169.80			

Budget Rechnungsjahr 2023					
Aufwand	2023	Vorjahr	Ertrag	2023	Vorjahr
Aufwand			Ertrag		
Spesen	100.00	100.00	Mitgliederbeiträge	4'500.00	3'300.00
Porto / Kopien / Gebühren	250.00	250.00	Spenden	1'400.00	500.00
Veranstaltungen / HV	1'500.00	1'000.00	Zinsen	0.00	
Beitrag an ZV	2'400.00	2'500.00		5'900.00	3'800.00
Versicherung ZV	1'900.00		Total Ertrag	5'900.00	3'800.00
Beitrag an Verbändekonferenz	150.00	150.00			
Debitorenverluste	0.00				
Präsente	100.00	100.00			
Website	200.00	200.00			
	6'600.00	4'300.00			
Total Aufwand	6'600.00	4'300.00			
Gewinn / Verlust	-700.00	-500.00	Gewinn / Verlust	-700.00	-500.00

Der vorliegende Voranschlag 2023 basiert auf dem neuen Mitgliederbeitrag von Fr. 45.- unter Berücksichtigung der Versicherungslösung des ZV: Rechtschutzversicherung für alle"

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

5. Aus dem Vorstand

Unser Vorstand setzt sich 2022/2023 wie folgt zusammen:

Christian Bötschi, Präsident
 Stefan Zlabinger, Vizepräsident (künftig Beisitzer)
 Peter Federer, Vizepräsident/Kassier
 Ottilia Eisenlohr, Administratorin und Eventmanagerin
 Beatrice Badilatti, Besitzerin
 Emanuele Cavalheiro, Besitzerin
 Jurij Santschi, Beisitzer
 Andreas Vetsch, Beisitzer

Als Revisoren amten Aldo Bieri und Hans Saxer.

Christian Bötschi auf diese Hauptversammlung hin seinen Rücktritt als Präsident erklärt, ist aber bereit, als Beisitzer weiter im Vorstand mitzuwirken und seinen Nachfolger zu unterstützen. Schliesslich hat Stephan Zlabinger seinen Rücktritt auf die HV 2024 angekündigt. Er wird uns aber vorerst noch als Vorstandsmitglied und Beisitzer (aber nicht mehr als Vizepräsident) erhalten bleiben und weiterhin etwas Aussensicht in unseren Verband bringen.

Weiter haben die beiden Revisoren ihren Rücktritt angekündigt. Sie werden allerdings im laufenden Jahr ihr Amt noch weiterführen und – sofern sie nicht umgestimmt werden können, auf die HV 2024 zurücktreten.

Zuhanden unserer Hauptversammlung wird als neuer Präsident **Jurij Santschi**, Staatsanwalt, vorgeschlagen. Er ist an der letzten HV in den Vorstand gewählt worden. Der bisherige Präsident wird ihn als Beisitzer aber einarbeiten und unterstützen.

Die weitere Tätigkeit des Vorstandes hat sich im Vereinsjahr auf zahlreiche telefonische Besprechungen und drei ebenso spontane wie kurze Vorstandssitzungen beschränkt. Die Haupttätigkeit im politischen bzw. personalrechtlichen Bereich lag in der Arbeit im Rahmen der Sozialpartnerkonferenz und der Verbändekonferenz. An dieser Stelle danke ich ganz besonders dem Kassier und unserer Administratorin für ihre aufwändige Tätigkeit. 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.

Unsere Homepage ist zwar neu gestaltet worden, aber nach wie vor noch verbesserungswürdig, dies insbesondere bezüglich der Abrufbarkeit. Wir werden uns weiterhin bemühen, sie lebendig und attraktiv zu gestalten, so dass sie auch einen entsprechenden Nutzen für unsere Mitglieder bringt, aber auch als Diskussionsplattform genutzt werden kann. Neben dem Hinweis auf unsere Homepage (www.staatspersonalverband-ar.ch) verweise ich bezüglich der weiteren Dienstleistungen auch auf jene des ZVs (www.oeffentlichespersonal.ch).

Im letzten Jahr hat sich der Vorstand auf die Organisation eines Freizeitanlasses, Minigolf in Gossau, und die Organisation der HV beschränkt. Zu Beginn dieses Jahres fand ausserdem das sehr empfehlenswerte Fondue-Essen statt. Auch wenn die Zahl der Teilnehmenden relativ gering war, waren beide Veranstaltungen sehr gelungen. Der Vorstand ist sich bewusst, dass der Rhythmus unserer Veranstaltungen zu erhöhen ist, dies nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Mitgliederwerbung.

Der Vorstand und der Präsident waren im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Aktivitäten erneut stark gefordert. Darauf komme ich nachfolgend zurück. Es hat sich gezeigt, dass nach wie vor wenn läuft im personalrechtlichen Bereich. Offensichtlich ist die Regierung weiterhin sehr stark mit sich selber beschäftigt und dem Parlament fehlt die Bereitschaft, personalrechtliche Entscheide in der gebotenen Eile zu behandeln.

Die in der Sozialpartnerschaft notwendigen Verpflichtungen nahm der Präsident war. Nach wie vor haben wir in der Verbändekonferenz und bei den Verhandlungen mit den Sozialpartnern eine führende Rolle. Allerdings hat der Staatspersonalverband das Präsidium der Verbändekonferenz abgegeben. Neu wird diese Konferenz von Alexandra Akeret, vpod, geführt. Angesichts des sich abzeichnenden Generationenwechsel ist aber weiterhin alles daran zu setzen, dass unser Verband eine führende Rolle in diesem Gremium übernimmt, zumal er sehr gut in das Gefüge der Verwaltung eingebunden ist.

Schwerpunkt unserer sozialpartnerschaftlichen Tätigkeit

Die sozialpartnerschaftliche Tätigkeit hat sich nach den schwierigen Vorjahren weiter normalisiert, wobei auch festgestellt werden muss, dass die Arbeit der Sozialpartner als sehr bedächtig zu beurteilen ist und das Parlament vorwiegend als Verhinderer auftritt. Die Lohnrunde verlief – wie erwähnt – halbwegs korrekt, wobei mit ihr weder die Teuerung noch die letzte Nullrunde ausgeglichen werden konnte. Die Verbändekonferenz hat erneut darauf hingewiesen, dass der Kanton mit dieser Politik weiter an Konkurrenzfähigkeit verlieren wird, dies insbesondere auch darum, weil die übrigen Arbeitsbedingungen nach wie vor nicht besser geworden sind als in anderen Kantonen, im Gegenteil. Der Vaterschaftsurlaub ist immer noch nicht gesetzlich korrekt umgesetzt, die dringend nötige Revision des Pensionskassengesetzes, zu welchem der Staatspersonalverband eine Vernehmlassung eingereicht hat, auf die lange Bank geschoben und die Altersentlastung (bei der Lehrerschaft) nicht korrekt umgesetzt. Neben diesen grundsätzlichen Diskussionen ging es in den vergangenen Jahren auch darum, verschiedene Anpassungen beim REIS vorzunehmen, welche allerdings allesamt zum Nachteil der Angestellten ausgefallen wären. Diese Vorschläge sind daher von der Verbändekonferenz zurückgewiesen worden. Generell fällt auf, dass aktuell wenig Bereitschaft besteht, die Arbeitsbedingungen wirklich und ernsthaft zu verbessern. Es wird höchstens etwas Kosmetik betrieben. Dringend erforderliche Anpassungen werden jedoch auf die lange Bank geschoben.

Nachdem der Regierungsrat für 2022 zwei arbeitsfreie Tage zwischen Weihnacht und Neujahr gewährt hat, hat er auch für 2023 nach hartnäckiger Überzeugungsarbeit (und eher widerwillig) für 2023 wiederum diese zusätzlichen Freitage gewährt. Ein weiterer Lichtblick ist die Bereitschaft des Personalamtes, den Personalverbänden die Möglichkeit zu geben, sich bei den Einführungstagen den neu angestellten Mitarbeitenden vorstellen zu können. Ausserdem ist beabsichtigt, der Verbändekonferenz künftig die Möglichkeit zu geben, am Kaderseminar teilzunehmen. Bisher war dies angesichts der Doppelrolle des Präsidenten als Amtsleiter formell nicht erforderlich.

Ich verzichte darauf, im Detail auf die Entwicklung im Spitalverbund einzugehen.

Die Verbändekonferenz und insbesondere die betroffenen Personalverbände mussten sich laufend und weiterhin mit den Problemen rund um den SVAR herumschlagen. Daran hat auch die Wahl eines neuen CEOs noch nichts geändert. Aus der Sicht der Personalverbände haben es die Verantwortlichen nach teilweise katastrophalen Führungs- und Personalentscheidungen in den vergangenen 10 Jahren nun noch nicht geschafft, Ruhe in dieses Gebilde zu bringen. Nun bleibt abzuwarten, wie sich die Situation in einem sehr schwierigen Umfeld entwickeln wird.

Die Personalverbände sind sich bewusst, dass sie weiterhin und ungeachtet gewisser Frustrationen mit der nötigen Entschlossenheit, aber auch mit Hartnäckigkeit und Geschick die Interessen der Angestellten vertreten müssen. Dazu braucht es weiterhin viel Energie, aber auch die Mitwirkung der Betroffenen und die Einsicht der Regierung, dass wir nur zusammen ein gutes Ergebnis bei diesen Bemühungen erzielen werden.

6. Erläuterungen zu den Traktanden der HV

Zwei Traktanden werden diese HV prägen. Einerseits geht es um die Wahl eines neuen Präsidenten. Andererseits müssen wir gestützt auf den Beschluss der letztjährigen HV darüber entscheiden, ob wir im Zentralverband öffentliches Personal verbleiben oder austreten wollen.

Wahlen:

Nach dem Rücktritt des Präsidenten schlägt der Vorstand vor, Jurij Santschi als neuen Präsidenten vor. J. Santschi wurde an der letzten HV in den Vorstand gewählt. Er hat sich unter der Voraussetzung, dass er vom bisherigen Präsidenten (und dem Vorstand) tatkräftig unterstützt wird, bereit erklärt, dieses Amt zu übernehmen. Der bisherige Präsident hat sich bereit erklärt, als Beisitzer im Vorstand diesen Support zu übernehmen.

- **Einführung einer obligatorischen Rechtsschutzversicherung durch den ZV**

In letzten Frühjahr hat der ZV, bei dem unser Verband Mitglied ist, beschlossen, künftig einen Rechtsschutz für alle zu schaffen und den Mitgliederbeitrag entsprechend zu erhöhen. Die Delegiertenversammlung des ZV hat diesem Vorschlag zugestimmt. Die Rechtsschutzversicherung ist aber nicht eine umfassende Versicherung, sondern deckt nur die Prozesskosten bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Dabei stehen zwei Varianten zur Verfügung: eine Versicherung für 9 Franken pro Jahr und Person, welche

ausschliesslich die Prozesskosten deckt, und eine Versicherung für 17 Franken pro Jahr, welche zusätzlich auch die vorprozessuale Beratung finanziert. Diese Versicherung wird aber nur für jene Mitglieder des Verbandes abgeschlossen, welche sich noch im Arbeitsprozess befinden. Für unsere pensionierten Mitglieder, welche auch Freimitglieder sind, fallen diese Kosten nicht an. Der Abschluss einer Versicherung ist aber für die angeschlossenen Verbände obligatorisch, was in unserem Fall zu einer massiven Erhöhung der Beiträge an den ZV führt.

An der letzten HV wurde provisorisch die Zustimmung zum Abschluss der Rechtsschutzversicherung erteilt und zugleich der Mitgliederbeitrag auf Fr. 45.00 erhöht. Ausserdem wurde der Vorstand beauftragt, zuhanden der HV 2023 ein Argumentarium auszuarbeiten, welches einen Entscheid über Verbleib oder Austritt aus dem ZV erlaubt.

Der ZV bietet seinen Mitgliedern eine Reihe von Vergünstigungen an, welche durchaus interessant sein können. Die Details dazu finden sich auf der Homepage des ZVs. Im Wesentlichen sind dies vergünstigte Angebote bei Hypotheken, bei Versicherungen, bei Flottenrabatten oder beim Bezug der Hotelcard. Allerdings hat es sich gezeigt, dass gleichartige Vergünstigungen auch auf anderem Weg erzielt werden können. Die Rechtsschutzversicherung bringt für unseren Verband und unsere Verhältnisse u.E. nur einen minimalen Mehrwert. Hingegen darf nicht unterschätzt werden, dass die Mitgliedschaft beim ZV auch als Zeichen der Solidarität zu werten ist. Dies ist gerade in der heutigen Zeit von grosser Bedeutung.

Umgekehrt stellt sich die Frage, ob dieser Solidaritätsgedanke es rechtfertigt, unserem Dachverband rund 30 Franken der Mitgliederbeiträge abzuliefern, ohne dafür einen spürbaren Mehrwert zu erhalten. In den vergangenen 30 Jahren kam es zu einer einzigen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung, bei welcher eine derartige Rechtsschutzversicherung wirklich nötig gewesen wäre. Allerdings hätte die gleiche Leistung auch vom Verband selber erbracht werden können. Wenn also unser Verband für derartige Fälle mit den immer noch bescheidenen Mitgliederbeiträgen Rückstellungen macht, können auch künftig derartige Verfahren rechtlich kompetent betreut und von unserem Verband auch bezahlt werden.

Konkret hat die HV somit nach Abwägung der Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft beim ZV folgende Frage zu beantworten:

- Wollen wir beim ZV verbleiben und damit auch die Rechtsschutzversicherung abschliessen,

- oder wollen wir aus dem ZV austreten.

Wird der Verbleib beim ZV beschlossen, können die Mitglieder nochmals über die Variante a (Prozesskostenversicherung) und die Variante b (Vollkostenversicherung) abstimmen. Der Mitgliederbeitrag bleibt vorerst bei Fr. 45.00, doch wird unter Umständen eine Erhöhung auf Fr. 50.00 für 2024 notwendig.

Bei einem Austritt aus dem ZV kann der Mitgliederbeitrag neu festgelegt werden. Der Vorstand schlägt aber vor, den Mitgliederbeitrag vorerst bei Fr. 45.00 zu belassen und damit einen Fond für allfällige arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu schaffen.

7. Herisau im Aufbruch – ein Vorbild für den Kanton?

Wer heute durch Herisau fährt oder wohl besser geht, ist erstaunt, was hier alles los ist und was sich fortlaufend verändert. Im Bahnhofquartier werden die Autofahrer seit Monaten, ja Jahren gestoppt, umgeleitet oder in die Irre geführt. Und was sich alles hinter dieser Grossbaustelle versteckt, ist für den Aussenstehenden auf den ersten Blick nur schwer erkennbar. Zudem entstehen neue Quartiere, neue Industriezonen, Neubauten, neue Konzepte, neue Nutzungspläne. Es tut sich was in der grössten Gemeinde des Kantons, die sich so gerne als Hauptort präsentiert. Nun, zumindest die Verwaltung samt Regierung fühlen sich offensichtlich wohl in dieser Kleinstadt, die viele Einwohner immer noch als Dorf bezeichnen.

Für uns ist dies Anlass genug, anlässlich der HV einmal einen Blick hinter die Kulissen zu werfen und uns durch ausgewiesene Spezialisten in die Geheimnisse der neuen Verkehrsführung am Bahnhof und die Pläne und Entwicklungskonzepte der Gemeinde einweihen zu lassen. Während Urban Keller, seines Zeichens Kantonsingenieur, uns erklären wird, wie der Kanton, die Appenzellerbahnen und die Gemeinde die Verkehrsprobleme am Bahnhof lösen, wird uns Max Eugster, Gemeindepräsident und auch langjähriges Mitglied unseres Verbandes, in kurzen Worten darlegen, wie Herisau nicht nur diese baulichen Anpassungen für die bessere Erschliessung des Dorfes nutzen, sondern auch ganz generell die Gemeinde weiter entwickeln wird. Ich danke bereits an dieser Stelle Max und Urban für ihre Bereitschaft, uns zu informieren und zu führen.

Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage, ob Herisau, das sich ganz offensichtlich im Aufbruch befindet, nicht auch als Beispiel für den Kanton dienen

kann. Dabei geht es nicht nur um die Umgestaltung des Bahnhofes, wo im verkehrstechnischen Bereich ohnehin der Kanton (und die Bahn) die Federführung hat. Es geht auch um das Entwicklungskonzept einer Gemeinde, die zwar an St. Gallen angebunden ist, sich nun aber durchaus erfolgreich aus dem Schatten der Stadt lösen will. Das dies nicht ganz einfach ist, zeigt ein Blick auf die politischen Auseinandersetzungen in der Gemeinde, in der der Einwohnerrat sehr oft ähnlich agiert wie unser geliebter Kantonsrat (und auch in der parteipolitischen Zusammensetzung ziemlich gleich zusammengesetzt ist). Aber offensichtlich gelingt es dem Gemeinderat und auch jenen, die die Gemeinde ebenfalls weiterentwickeln wollen, immer wieder neue Konzepte durchzusetzen. Das ist nicht nur gut, sondern auch notwendig, um Herisau attraktiv, aber in gewisser Weise auch unabhängig von Kanton und Stadt zu machen. Selbstverständlich gibt es auch in Herisau immer wieder Diskussionen, manchmal auch Querschläger oder Besserwisser, die ohnehin für alles eine viel bessere Lösung haben. Es ist auch einfach, eine neue Gemeindeordnung oder ein Verkehrskonzept in Frage zu stellen, wenn keine valable Lösung präsentiert und lediglich die alten Zeiten hochgelobt werden müssen. Aber erstaunlicherweise behindert dies die Gemeinde in ihrer aktuellen Entwicklung nicht. Sie gedeiht, ungeachtet aller kleinen und grossen Herausforderungen, die sie zu meistern hat.

Doch kann Herisau als Vorbild für den Kanton dienen? Grundsätzlich sind die beiden von der Aufgabenverteilung her nicht vergleichbar, zumal Herisau einfacher fassbar und trotz der sehr unterschiedlichen Interessen seiner Einwohner weniger heterogen ist. Aber wenn es darum geht, Projekte anzugehen und umzusetzen, wäre es durchaus angezeigt, wenn sich der Kanton ein Beispiel an dieser Gemeinde nimmt. Gleiches gilt im Umgang mit dem Parlament. Es wäre durchaus wünschenswert, wenn auch die Regierung einen Teil jener Eigenständigkeit in der Verwaltungsführung zurückholt, welche der Gemeinderat in Herisau gegenüber dem Einwohnerrat bereits besitzt. Denn es ist die Exekutive, welche die Verantwortung für die Verwaltungsführung trägt und sich daher auch die nötige Entscheidungskompetenz wahrnehmen muss, um diese Aufgabe erfüllen zu können. Das Parlament hat dabei lediglich die Aufgabe, die vom Gesetz vorgegebenen Leitplanken zu setzen, darf aber nicht direkt (und ohne Not) in die Verwaltungsführung eingreifen. Auch in Herisau ist nicht alles Gold, was glänzt. Auch hier versuchen immer wieder Einwohnerräte, diese Aufteilung der Kompetenzen auszuhebeln, offensichtlich aber mit deutlich weniger Erfolg als im Kantonsrat. Ob das daran liegt, dass der Herisau Gemeinderat seine Parlamentarier besser im Griff hat, wenn es um die Rollenverteilung geht, bleibt dahingestellt. Sicher ist aber, dass es der Regierungsrat während Jahren, ja Jahrzehnten verpasst hat, diese Rollenverteilung durchzusetzen, und nun damit zu kämpfen hat, dass er die Verwaltung gar nicht

mehr ohne Zutun des Kantonsrates führen kann. Und wenn Gesetzgebungsprojekte, mit welchen Vorgaben des Bundes umzusetzen sind (Vaterschaftsurlaub), die die Konkurrenzfähigkeit des Kantons fördern (Altersentlastung und Pensionskassengesetzgebung) oder die Arbeitsbedingungen regeln, nicht nur durch die Gesetzgebungsmühlen müssen, sondern regelmässig von eifrigen und profilierungssüchtigen Parlamentsmitglieder blockiert werden, sind dies denkbar schlechte Voraussetzungen für eine fortschrittliche Verwaltungsführung und eine konkurrenzfähige Verwaltung, die nicht immer hinter allen andern Kantonen herhinkt. Früher war sicherlich nicht alles besser, aber mit Bestimmtheit die Verwaltungsführung einfacher und das Rollenverständnis von Exekutive und Legislative klarer und nachvollziehbarer. Wie gesagt, auch in Herisau ist nicht alles Gold, was glänzt, aber es würde sich für den Kanton bzw. den Regierungsrat lohnen, sich an der Gemeinde ein Beispiel zu nehmen und so rasch wie möglich jene Eigenständigkeit, aber auch jenes Selbstbewusstsein aufzubauen, das nötig ist, um die Verwaltung dieses Kantons nicht nur einfacher führen zu können, sondern auch besser, fortschrittlicher und konkurrenzfähiger zu machen.

In diesem Sinne wünsche ich der Gemeinde Herisau weiterhin viel Erfolg auf ihrem Weg in die Zukunft und dem Kanton mit seiner Regierung die nötige Energie und das Selbstbewusstsein, diesen gleichen Weg ebenfalls einzuschlagen.

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