

Teil-Revision Personalreglement Herisau

Auswertung der Vernehmlassung

Stand: 22. Januar 2020

A. Allgemeine Bemerkungen

Die Auswertung enthält ausgewählte Auszüge aus den Stellungnahmen, welche auf besondere Anliegen oder Problemstellungen hinweisen.

In dieser Auswertung werden nicht alle aufgeführten Stellungnahmen einzeln kommentiert.

CVP

Wo nicht anders ausgewiesen, ist unsere Partei mit den vorgesehenen Änderungen einverstanden und begrüsst diese. Allgemein kann gesagt werden, dass die CVP Herisau die Parität zum kantonalen Personalgesetz, eine flexiblere Erwerbstätigkeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus bis zum vollendeten 70. Lebensjahr sowie eine Regelung zur Datenbearbeitung begrüsst.

Energiekommission

-

EVP

Die EVP begrüsst die Teilrevision des Personalreglements. Wir sind ebenfalls der Meinung, dass der Nachvollzug der Veränderungen auf kantonaler Ebene notwendig ist. Als grösste Gemeinde des Kantons stehen wir aufgrund des Standorts in direkter Konkurrenz mit der kantonalen Verwaltung. Die einseitige Ausrichtung auf die kantonale Verwaltung greift für die EVP jedoch zu kurz. Auch zur kantonalen Verwaltung St. Gallen und zu den Städten St. Gallen und Gossau befindet sich Herisau in einem Konkurrenzverhältnis. In die erweiterte Konkurrenz gehören auch die Gemeinden des Appenzellerlandes, welche im Rahmen von Entwicklungsschritten für Mitarbeitende attraktiv sein könnten. Hier erwarten wir im Zusammenhang mit der Vorlage im Rat eine vertiefte Übersicht, wo die Gemeinde Herisau in Bezug auf die Arbeitsbedingungen steht. Denn es geht darum, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Fluktuation aufgrund von Arbeitsbedingungen vermieden werden kann.

Frauenzentrale AR

Aufgrund der aktuellen politischen Diskussion sehen wir für das künftige Personalreglement von der Gemeinde Herisau Potential zur Einführung einer Elternzeit. Dies könnte sogar eine Pionierwirkung im Kanton Appenzell Ausserrhoden erzielen und zeigen, wie fortschrittlich und modern die Gemeinde als Arbeitgeberin aufgestellt ist. Ob jetzt die Elternzeit wie von der Initiative vorgeschlagen 30 Wochen oder weniger beträgt, ist im ersten Moment nicht ausschlaggebend.

FDP.Die Liberalen

Grundsätzlich stimmen wir dem Revisionsentwurf zum Personalreglement SRV 17 zu.

Gemeindepersonalverein (GPV)

-

Gewerbe / PU

-

SVP

-

SP

Wir begrüßen die Aktualisierung des Personalreglements. Die Revision beschränkt sich im Wesentlichen auf Anpassungen an das Personalgesetz des Kantons und auf die Verschiebung der Personalverantwortung vom Gemeinderat zu den Ressortleitungen. Personalrelevante Änderungen sind weder im Negativen noch im Positiven. Mit den Änderungen ist keine Attraktivitätssteigerung von Herisau als Arbeitsgeber zu erwarten. Der SP Herisau ist eine positive Grundstimmung und Wertschätzung gegenüber dem Personal, das ja einen wichtigen Beitrag an die Attraktivität der Gemeinde leistet, wichtig. Wichtige Punkte für die SP sind in der Personalpolitik soziale Verantwortung, Sozialpartnerschaft, Gleichstellung, transparente Führung und bedarfsgerechte flexible Arbeitszeitmodelle.

B. Verzicht auf Stellungnahme:

Ausdrücklicher Verzicht: Keine

C. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

geltendes Recht (Normalschrift), vorgeschlagener revidierter Wortlaut (kursiv)	Begründung	
<p>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p> <p>I. Zweck und Geltungsbereich</p> <hr/> <p>Art. 1 Zweck und Geltungsbereich ¹ <i>Dieses Reglement regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der Gemeinde als Arbeitgeberin und ihren Angestellten.</i> ² Lehrende unterstehen nicht diesem Reglement. ³ Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts beschäftigt werden, unterstehen nicht diesem Reglement, sofern die Verordnung oder der Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges vorsieht.</p>		
<p>II. Anwendbares Recht</p> <p>Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Sie richten sich nach diesem Reglement, dessen Ausführungsbestimmungen sowie dem übergeordneten Bundesrecht. ² Soweit dieses Reglement und dessen Ausführungsbestimmungen nichts Abweichen-</p>		

<p>des bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.</p> <p>³ Der Gemeinderat erlässt zur Sicherstellung eines einheitlichen und rechtsgleichen Vollzuges Ausführungsbestimmungen.</p> <p>⁴ <i>Der Gemeinderat regelt die Arbeitsverhältnisse der Auszubildenden.</i></p> <p>Art. 3 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Durch die Verordnung können ausnahmsweise bestimmte Personen oder Berufsgruppen vom Geltungsbereich dieses Reglements ausgenommen und den Vorschriften des Obligationenrechts unterstellt werden.</p> <p>² Für Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts angestellt werden, gelten jene Bestimmungen, insbesondere Art. 319 f. OR sowie die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. ¹⁾</p>		
<p>III. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft</p> <p>Art. 4 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik</p> <p>¹ Die Gemeinde bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Ins-</p>	<p>SP Abs. 1 ist zu ergänzen mit: „.... sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten. Dem Anliegen wird</p>

¹⁾ GlG, SR 151.1

besondere fördert sie die Angestellten, gewährleistet deren Gleichbehandlung und die Chancengleichheit von Frau und Mann.

² Die Gemeinde achtet die Grundsätze der Sozialpartnerschaft. Diese sollen mit regelmässigen paritätischen Treffen von Gemeinderat und einer mandatierten Vertretung der Angestellten gepflegt werden. Anlässlich dieser Treffen, die mindestens einmal jährlich stattfinden, ist über Entscheide, die sich auf die Angestellten auswirken können, zu informieren und es sind Entscheidungsgrundlagen vorzubereiten.

³ Sie achtet und schützt die Persönlichkeit der Angestellten und nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht.

⁴ In angemessenem Umfang unterstützt die Gemeinde das Angebot von Ausbildungsplätzen und Arbeitsplätzen für die Integration von Personen mit *Beeinträchtigungen* oder reduzierter Belastbarkeit.

⁵ *Sie ist offen für Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen. ...*

SP

Abs. 2 ist anzupassen: „... Anlässlich dieser Treffen, die mindestens einmal jährlich stattfinden, ist die Vertretung der Angestellten über Entscheide, die sich auf die Angestellten auswirken können, zu informieren und zu konsultieren. Es sind Entscheidungsgrundlagen vorzubereiten.“

SP

Auf die Streichung der Förderung des umweltbewussten Verhaltens in Art. 4 Abs. 5 ist zu verzichten.

Energiekommission

Bei Abs. 5 ist der gestrichene Teilsatz 2 im Personalreglement zu belassen.

CVP

Wurden entsprechende Massnahmen ergriffen?

mit Art. 4 Abs. 5 bereits Rechnung getragen.

Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten. Aus Sicht des Gemeinderates besteht hierzu kein Revisionsbedarf.

Wurde geprüft. Auf die Streichung soll verzichtet werden.

IV. Zuständigkeiten		
<p>Art. 5 Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.</p> <p>² Der Gemeinderat ist zuständig für Anstellung und Kündigung der Abteilungsleitungen und der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers.</p> <p>³ Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für Anstellung und Kündigung nach der Verordnung.</p> <p>⁴ Der Personaldienst ist als Fachstelle für sämtliche Personalfragen in sämtliche personalrechtlichen Prozesse einzubeziehen und sorgt für eine einheitliche Anwendung des Personalrechts. Im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Aufgaben hat der Personaldienst ein vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten.</p> <p>⁵ Das Weisungsrecht liegt unabhängig von der Anstellungsbehörde beim jeweiligen direkten Vorgesetzten.</p>	<p>Gewerbe/PU</p> <p>Grundsätzlich begrüßen wir die neue einheitliche Formulierung „Anstellungsbehörde“ und die damit verbundenen Anpassungen an das kantonale Reglement. Unseres Erachtens muss unter Art. 5 eine genauere Definition über die Anstellungsbehörde beibehalten werden. Eine Delegation der Kompetenzen und Zuständigkeiten über eine Verordnung erachten wir in diesem Falle als problematisch und grundlegende Zuständigkeiten müssen auch in einem neuen Personalreglement aufgeführt sein.</p>	<p>Wurde geprüft. Keine Änderung vorgesehen, da die bisherige Systematik (vgl. Art. 3 Personalverordnung) beibehalten und lediglich der Begriff „Anstellungsinstanz“ durch „Anstellungsbehörde“ ersetzt werden soll.</p>

<p>2. Abschnitt: Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>I. Beginn des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>Art. 6 Stellenausschreibung</p> <p>¹ Frei werdende oder neu geschaffene Stellen werden in der Regel öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben.</p> <p>² Die Stellen können auch auf dem Wege der Berufung oder durch Beförderung besetzt werden.</p> <p>Art. 7 Entstehung des Arbeitsverhältnisses und Probezeit</p> <p>¹ <i>Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.</i></p> <p>² Die Probezeit beträgt 3 Monate. In begründeten Fällen, insbesondere bei Änderung des Beschäftigungsgrades oder der Funktion, kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet, sie kann verkürzt oder um maximal 3 Monate verlängert werden.</p> <p>³ Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.</p>	<p>EVP</p> <p>Wir beurteilen die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg kritisch. Wir beantragen den Abs. 2 ersatzlos zu streichen.</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird mit Verweis auf gute Erfahrungen und eine bisher massvolle Anwendung festgehalten.</p>

<p>Art. 8 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann unbefristet oder in begründeten Fällen befristet sein.</p> <p>² Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann im Arbeitsvertrag die Probezeit wegbedungen oder die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.</p>		
<p>II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>Art. 9 Im Allgemeinen Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <p>a) mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 10)</p> <p>b) (<i>aufgehoben</i>)</p> <p>c) durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 12)</p> <p>d) bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten (Art. 13)</p> <p>e) mit Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 14)</p> <p>f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung (Art. 15)</p> <p>g) mit Tod der oder des Angestellten.</p> <p>Art. 10 Ordentliche Pensionierung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesge-</p>		

setz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung ²⁾ erreicht wird.

² *In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.*

Art. 11 (aufgehoben)

Art. 12 Einvernehmliche Aufhebung

¹ *Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.*

² *Die Vereinbarung einer Entschädigung ist im Umfang von maximal 6 Monatslöhnen möglich.*

Gemeindepersonalverein

Der Personalverein ist mit der Neuerung, dass „in begründeten Fällen das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann“, nicht einverstanden. Nach unserer Meinung sollte es völlig ausreichen, das Rentenalter bis max. 68. Altersjahr zu verlängern, jedoch nur mit max. 20 Stellenprozent.

SVP

Maximal drei Monatslöhne sind genügend.

Gewerbe/PU

Entschädigungen nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich zu vermeiden. Bei vorzeitigen Vertragsauflösungen gilt grundsätzlich das OR und der Gemeinderat muss uE in jedem Fall davon Kenntnis haben. Wir sind deshalb gegen die Abänderung von Art. 12, befürworten aber

Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird mit Verweis auf die kantonale Regelung festgehalten. Die Massnahme korreliert mit den Eidg. Bestimmungen bezüglich flexiblem AHV-Rentenalter.

Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten. Die Bestimmungen des OR, bei Anstellung nach Personalreglement nur subsidiär anwendbar, sehen sogar acht Monate vor (Art. 339c). Eine Kenntnisnahme durch den Gemeinderat erfolgt in der bisherigen Praxis („MAT“).

²⁾ AHVG, SR 831.10

<p>³ <i>Beabsichtigt die Anstellungsbehörde eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig der Personaldienst beizuziehen.</i></p> <p>Art. 13 Invalidität Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Eintritt der Rechtskraft der IV-Verfügung.</p> <p>Art. 14 Ablauf der vereinbarten Dauer Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.</p>	<p>den Abs. 3 über die Beziehung des Personaldienstes in einem solchen Fall.</p>	
<p>III. Kündigung – Im Besonderen</p>		
<p>Art. 15 Ordentliche und fristlose Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.</p> <p>² Die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin bedarf eines sachlichen Grundes.</p> <p>³ Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht.</p> <p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p>		

Art. 16 Freistellung

¹ In begründeten Fällen kann die *Anstellungsbehörde* eine Freistellung anordnen.

² Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.

**Art. 17 Kündigungsfristen und Kündigungs-
termine**

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden:

a) zwei Monate im ersten Dienstjahr.

b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

³ In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu 6 Monaten vereinbaren.

Art. 18 Formelles

¹ Der oder dem Angestellten ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.

² Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch die *Anstellungsbehörde* erfolgt in Form einer Verfügung.

Art. 19 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die *Anstellungsbehörde* ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;
- b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;

<p>f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört, oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;</p> <p>g) wenn sie diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann.³⁾</p> <p>2 Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 21.</p> <p>Art. 20 Kündigung zur Unzeit</p> <p>1 Nach Ablauf der Probezeit darf die <i>Anstellungsbehörde</i> das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während 4 Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Kalendertage dauert;</p> <p>b) während 90 Kalendertagen im ersten Dienstjahr, danach während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;</p>		
---	--	--

³⁾ GlG, SR 151.1

- | | | |
|---|--|--|
| <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt des Kindes;</p> <p>d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung der <i>Anstellungsbehörde</i> an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p>² Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.</p> <p>³ Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.</p> <p>⁴ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.</p> <p>Art. 21 Anfechtung der Kündigung</p> <p>¹ Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 65 angefochten werden.</p> | | |
|---|--|--|

² Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

³ *Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.*

⁴ *Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die oder der Angestellte Anspruch auf Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.*

⁵ Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Angestellte zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Angestellte muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 22 Sozialplan

Kommt es wegen Stellenabbaus zu einer erheblichen Zahl von Kündigungen, legt der Gemeinderat unter Beizug der Vertretungen der betroffenen Angestellten einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen

<p>der Gemeinde an die gekündigten Angestellten. Die Gemeinde kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.</p>		
<p>IV. Änderung des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>Art. 23 ¹ <i>In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personaldienst jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.</i> ² Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 15 f..</p>	<p>1</p>	
<p>3. Abschnitt: Rechte der Angestellten I. Lohn</p>		
<p>Art. 24 Bestimmung des Lohnes ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach einer Funktions- oder Vergleichsbewertung und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.</p>		

<p>² Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p> <p>³ Jede Stelle wird gestützt auf die Funktions- oder Vergleichsbewertung einer bestimmten Bandbreite von Gehaltsklassen zugeordnet. Der Anhang zum Personalreglement legt für jede Gehaltsklasse den minimalen und den maximalen Lohn fest; er wird durch den Gemeinderat bei einer generellen Lohnanpassung und/oder Teuerung entsprechend nachgeführt.</p> <p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p> <p>⁵ <i>In begründeten Ausnahmefällen kann eine von Abs. 2 und 3 abweichende Entlohnung festgelegt werden, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.</i></p> <p>⁶ Die Verordnung regelt das Nähere.</p> <p>Art. 25 Gehaltsauszahlung</p> <p>¹ Monatlich ausgerichtet wird ein Dreizehntel des Jahreslohnes.</p> <p>² Der 13. Monatslohn wird mit der Besoldung vom November ausbezahlt.</p> <p>³ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.</p>		
---	--	--

<p>Art. 26 Anpassung des Lohnes ¹ Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft. Lohnerhöhungen und -kürzungen können generell oder individuell ausgesprochen werden. ² Die Verordnung regelt das Nähere.</p> <p>Art. 27 Lohnerhöhung ¹ <i>Der Gemeinderat entscheidet über generelle Lohnanpassungen.</i> ² <i>Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag von Ressort- und Abteilungsleitung über individuelle Lohnanpassungen.</i> ³ <i>Generelle und individuelle Lohnerhöhungen stehen unter Vorbehalt der Genehmigung des Voranschlags.</i></p> <p>Art. 28 Lohnkürzung Sind die Leistungen ungenügend, kann nach vorangehender, schriftlicher Androhung und unter Gewährung des rechtlichen Gehörs eine Rückstufung der Besoldung verfügt werden.</p>		
<p>II. Abgeltungen</p> <p>Art. 29 Zulagen ¹ Die Verordnung sieht für Inkonvenienzen, wie namentlich unregelmässige Arbeitszeiten, zusätzliche Dienste oder Arbeiterschwernisse sowie für ausserfamiliäre Kin-</p>		

<p>derbetreuung Zulagen vor.</p> <p>² <i>Die Kinderzulagen richten sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.⁴⁾</i></p> <p>Art. 30 Spesen</p> <p>¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz für berufsbedingte Auslagen (Spesenschädigung).</p> <p>² Die Verordnung regelt das Nähere.</p>		
<p>III. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung</p>		
<p>Art. 31 Personalvorsorge</p> <p>¹ Die Gemeinde ist bei der Pensionskasse von Appenzell A.Rh. angeschlossen.⁵⁾</p> <p>² <i>Der Beitritt zur Pensionskasse ist für alle der beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</i></p> <p>³ <i>(aufgehoben)</i></p> <p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p> <p>Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die</p>		

⁴⁾ FamZG SR 836.2

⁵⁾ Pensionskassengesetz, bGS 142.22

Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %.

² Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Gemeinde und den Angestellten getragen.

Art. 33 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹ Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung⁶⁾ gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %.

³ Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Angestellten.

Art. 34 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.⁷⁾

⁶⁾ UVG, SR 832.20

⁷⁾ EOG, SR 834.1

<p>² Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Die Arbeitgeberin schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.</p> <p>⁴ Für Angestellte mit Teilpensen gelten diese Bestimmungen sinngemäss.</p> <p>⁵ Anschliessend an den Mutterschaftsurlaub wird einer Angestellten auf Gesuch hin ein unbezahlter Urlaub gemäss Art. 46 von bis zu <i>drei</i> Monaten gewährt. Das entsprechende Gesuch ist spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Geburt an den Personaldienst zu richten.</p>	<p>SVP Diese Änderung wird begrüsst.</p> <p>SP Der Anspruch auf 6 Monate unbezahlten Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ist beizubehalten.</p> <p>EVP Die Kürzung ist für uns im Zusammenhang mit Art. 46 Abs. 1 nachvollziehbar.</p> <p>Frauenzentrale Die Frauenzentrale AR bedauert die Kürzung des unbezahlten Mutterschaftsurlaubs auf drei Monate. Selbstverständlich sehen wir ein, dass sechs Monate unbezahlter Mutterschaftsurlaub zuzüglich den obligatorischen 14 Wochen eine lange Abwesenheit mit sich bringt und dies ein Mehraufwand für den Betrieb darstellt. Dieser Mehraufwand stellt</p>	<p>Wurde geprüft, bisherige Regelung – „6 Monate“ – soll beibehalten werden.</p>
---	--	--

<p>Art. 35 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während 3 Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft. ⁸⁾</p>	<p>sich aber auch bei der Kürzung auf die insgesamt sechs Monate. Wir sind der Meinung, dass diese Entwicklung in die falsche Richtung zielt. Zudem wäre es nötig klar zu erläutern, was es heisst «wenn es die betriebliche Situation zulässt» (Art. 46)?</p> <p>CVP Grundsätzlich wird die Kürzung von sechs auf drei Monate gemäss Art. 34 Abs. 5 begrüsst, da die Gründe nachvollziehbar sind und ein weitergehender Urlaub nicht ausgeschlossen ist soweit es die betriebliche Situation zulässt. Jedoch sollte die Frist zur Einreichung eines entsprechenden Gesuchs flexibler ausgestaltet sein bzw. es sollte die Möglichkeit bestehen, in Ausnahmefällen auch nach der Geburt (bspw. bei unvorhersehbarer Krankheit des Kindes) einen (längeren) unbezahlten Urlaub beantragen zu können.</p>	
---	--	--

⁸⁾ EOG, SR 834.1

Art. 36 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung

¹ Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet. Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung werden während der ersten 6 Monate der Arbeitsverhinderung ausgerichtet. Die weiteren Entschädigungen sind von der Lohnfortzahlungspflicht ausgenommen, sofern diese während der Arbeitsverhinderung nicht trotzdem anfallen.

² Der Gemeinderat kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn die oder der Angestellte:

- a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte;
- b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.

³ Von Dritten erbrachte Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der von der Gemeinde erbrachten Lohnfortzahlungspflicht an sie über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitsfähigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<p>⁴ Im Umfang der durch die Gemeinde erbrachten Lohnfortzahlungspflicht gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf sie über.</p> <p>Art. 37 Zusätzliche Versicherungen ¹ Die Gemeinde und die Angestellten können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren. ² <i>Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der oder des Angestellten.</i></p>		
<p>IV. Weitere Leistungen</p>	<p>EVP Wir erachten indiv. Anerkennungsprämien als problematisch. Im Kontext von übergreifenden Themen und Teamarbeit scheint uns eine Belohnung eines Einzelnen nicht sinnvoll. In den meisten Fällen haben auch andere Personen/Stellen zum Erfolg beigetragen. Wir schlagen vor, anstelle einer individuellen Anerkennungsprämie eine Prämie für besondere Leistungen in einem Team/Ressort zur Verfügung zu stellen. Damit wird zudem die Zusammenarbeit im Team/Ressort gefördert. Wir könnten uns vorstellen, dass diese Prämie monetär und/oder in Form von Freitagen ausgerichtet wird.</p>	<p>Wurde geprüft. An der vorgeschlagenen Version wird festgehalten. Die Regelung bewährt sich in der Praxis.</p>
<p>Art. 38 Anerkennungsprämie ¹ <i>Für besondere Leistungen können Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.</i></p>		

<p>² <i>Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.</i></p> <p>³ Die Verordnung regelt das Nähere.</p> <p>Art. 39 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Nach Vollendung des</p> <p>a) 5. Dienstjahres steht den Angestellten eine einmalige Treueprämie zu.</p> <p>b) 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres erhält die oder der Angestellte als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk.</p> <p>² Ein Dienstaltersgeschenk beträgt nach Wahl der/des Angestellten entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien und 1/24 des Jahreslohnes oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien oder 1/12 des Jahreslohnes.</p> <p>³ Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.</p> <p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p> <p>⁵ Die Verordnung regelt das Nähere.</p>	<p>EVP Insbesondere die Formulierung in Abs. 2 ist unklar.</p> <p>Gewerbe / PU Abs. 4 ist beizubehalten. In einem gekündigten Arbeitsverhältnis sollten keine Geschenke (auch pro rata temporis) ausbezahlt werden. Ausnahme: Bei ordentlicher Pensionierung.</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten.</p> <p>Wurde geprüft. An der vorgeschlagenen Version wird festgehalten. Der Kanton wendet die vorgeschlagene Regelung an. Pro rata temporis wird mit der PV ausgeschlossen.</p>
--	---	--

Art. 40 Leistungen bei Todesfall

¹ Im Todesfall der oder des Angestellten *wird der Lohn während 3 Monaten weiter aus und zwar an:*

- a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten;
- b) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft;
- c) *die hinterbliebenen Kinder, welche Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und b erfolgt;*
- d) *die hinterbliebene Konkubinatspartnerin oder der hinterbliebene Konkubinatspartner, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens 5 Jahre eine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.*

² Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann der Gemeinderat auf Gesuch die Dauer der Leistungen bis auf 6 Monate ausdehnen. ...

<p>V. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub</p>		
<p>Art. 41 Ferienanspruch ¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr wird im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit bemessen und beträgt:</p> <p>a) 25 Arbeitstage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr;</p> <p>b) 30 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.</p> <p>² Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.</p> <p>³ Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien können diese nachbezogen werden, wenn sie mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind.</p> <p>Art. 42 Ferienbezug ¹ Die Angestellten können den Zeitpunkt der Ferien grundsätzlich frei bestimmen, soweit betriebliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.</p>	<p>EVP Wir sind der Meinung, einen Litera c einzufügen: 35 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 60. Altersjahr. Damit würde die Leistungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sichergestellt.</p>	<p>Wurde geprüft. Aus Sicht des Gemeinderates nicht Inhalt des Revisionsvorschlages.</p>

<p>² Mindestens zwei Ferienwochen sind in der Regel zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Ferien, die aus dienstlichen Gründen im Kalenderjahr nicht vollständig bezogen wurden, müssen im folgenden Kalenderjahr bis spätestens Ende Mai nachbezogen werden. Der Bezug wird vom Personaldienst in Absprache mit der Abteilungsleitung angeordnet.</p> <p>⁴ Angeordnete Ferienansprüche, welche nicht bezogen wurden, verfallen entschädigungslos. Über Ausnahmen entscheidet das Gemeindepräsidium.</p> <p>⁵ <i>Ferientage, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bezogen werden können, werden ausbezahlt.</i></p> <p>Art. 43 Kürzung der Ferien</p> <p>¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.</p> <p>² Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.</p> <p>³ Der Bezug des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nach Art. 34 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p>SP Abs. 4 ist zu streichen.</p> <p>EVP Frage zu Abs. 4: Ist die Regelung rechtlich überhaupt zulässig?</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten (vgl. Art. 50 Abs. 2 PG i.V. mit Art. 17 Abs. 3 PV AR)</p>
--	---	--

<p>Art. 44 Feiertage</p> <p>¹ Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag.</p> <p>² Als halber Feiertag gilt der Nachmittag des Kinderfests.</p> <p>³ Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag, einen Freitag nach Art. 45 oder eine Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall, ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien oder auf einen Kompensationstag, können sie nachbezogen werden.</p> <p>⁴ Die Anordnung von Arbeit an diesen Feiertagen ist möglich. In diesem Fall muss der Feiertag an einem anderen Tag kompensiert werden.</p> <p>⁵ <i>Der Gemeinderat kann im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung pro Jahr einen arbeitsfreien Tag festlegen. Bei besonderen Umständen kann ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden.</i></p> <p>Art. 45 Freitage</p> <p>¹ Es werden folgende Freitage gewährt:</p> <p>a) eigene Hochzeit ⁹⁾ 2 Tage</p> <p>b) Hochzeit¹⁰⁾ der Kinder, Stiefkinder oder Pflegekinder, Geschwister, Eltern 1 Tag</p>	<p>SVP Dieser Absatz sollte gestrichen werden.</p>	<p>Wurde geprüft. Eine Änderung ist nicht vorgesehen, da der zusätzliche Freitag nicht zur Regel werden, sondern nur in Ausnahmesituationen gewährt werden soll.</p>
--	---	--

⁹⁾ bzw. Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft

<p>c) Geburt des eigenen Kindes oder <i>Adoption eines Kindes</i> 3 Tage</p> <p>d) Krankheit oder Unfall eines Familienmitgliedes, soweit eine Betreuung notwendig und nicht an- derweitig geregelt ist (es kann eine ärztliche Be- scheinigung verlangt werden) maximal 3 Tage pro Fall</p> <p>e) Tod des Ehepartners/der Ehe- partnerin bzw. des Lebens- partners/der Lebenspartnerin, eines (Schwieger-) Elternteils oder (Stief-)Kindes 3 Tage</p> <p>f) Tod der Geschwister oder anderer naher Verwandter 1 Tag</p> <p>g) Umzug des eigenen Haushal- tes, ausser während der Kün- digungsfrist des Arbeitsver- hältnisses 1 Tag</p> <p>h) Entlassung aus der Wehr- pflicht 1/2 Tag</p> <p>² Fallen diese Freitage auf einen Samstag, Sonntag oder einen Feiertag nach Art. 44, ist ein Nachbezug in der Regel nicht möglich.</p>	<p>EVP Dieser Absatz ist aus unserer Sicht ersatzlos zu streichen. In den meisten Fällen können Besorgungen in diesen Zusammenhängen nur an einem Werktag erledigt werden.</p>	<p>Wurde geprüft. Abs. 2 soll ersatzlos gestri- chen werden.</p>
--	---	--

¹⁰⁾ bzw. Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft

Art. 46 Unbezahlter Urlaub

¹ Die Anstellungsbehörde kann mit Zustimmung des Personaldienstes den Angestellten unbezahlten Urlaub von mindestens 10 Tagen bis maximal 6 Monate bewilligen, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist

² Während eines unbezahltenurlaubes besteht nach Ablauf der gesetzlichen Fristen kein Versicherungsschutz mehr. Es besteht jedoch die Möglichkeit, bei rechtzeitiger Absprache, auf eigene Kosten den Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten. Die Dauer eines unbezahltenurlaubes führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.

Art. 47 Bezahlte Abwesenheiten zu Gunsten öffentlicher Tätigkeiten

¹ Wer für die Mithilfe an einer Herisauer Schullagerwoche oder einem Lager eines Herisauer Jugendvereins beurlaubt wird, hat Anspruch auf Lohnzahlung für maximal 2,5 Tage pro Jahr ohne Kürzung der Ferien.

² Für die Teilnahme an Kursen von Jugend und Sport (J+S) wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 5 Tage gewährt.

³ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss Art. 60 wird *in der Regel* im Kalenderjahr ein Urlaub bis 10 Tage gewährt.

SP

Der Erhalt des Versicherungsschutzes während eines unbezahltenurlaubes nach dem Mutterschaftsurlaub sollte geprüft werden.

An der ursprünglichen Regelung soll festgehalten werden. Keine weitere Prüfung.

⁴ Für die Gewährung gestützt auf Abs. 1 und 2 ist die Anstellungsbehörde in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst zuständig.

Art. 47a Vaterschaftsurlaub

Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.

SVP

Dieser ist innerhalb der ersten 14 Wochen nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

EVP

Wir erachten die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs als sinnvoll. Es stellt sich die Frage ob die Übernahme der 5-Tage – Regelung des Kantons genügt. Wir schlagen 10 Tage Vaterschaftsurlaub vor.

Frauenzentrale

Hingegen begrüßen wir die Aufstockung des Vaterschaftsurlaubes (auf fünf Tage?) sehr, auch wenn im Art. 47 nicht ersichtlich ist, wie lange die Dauer des Vaterschaftsurlaubes betragen soll. Dies ist auf jeden Fall ein wichtiger Schritt in Richtung «Gleichstellung».

CVP

Die CVP Herisau begrüsst es grundsätzlich, dass die Gemeinde Herisau familienfreundliche Anstellungsbedingungen sicherstellen und ein Image als fortschrittliche Arbeitgeberin haben möchte. Daher stellt auch der bezahlte Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen einen guten Ansatz dar. Es stellt sich hierbei jedoch die Frage, ob die Gemeinde Herisau noch einen Schritt weitergehen möchte und bereits jetzt – analog dem

Wurde geprüft. Der Gemeinderat schlägt (neu!) 10 Arbeitstage vor.

	<p>Schweizer Parlament – einen zweiwöchigen (zehn Tage) Vaterschaftsurlaub einführen will. Gemäss dem Schweizer Parlament wäre der Bezug des bezahlten Vaterschaftsurlaubs innert sechs Monaten ab Geburt zu beziehen. Die Frist gemäss Art. 47a ("im ersten Lebensjahr") wird jedoch nicht beanstandet.</p>	
<p>VI Weitere Rechte</p>		
<p>Art. 48 Mitarbeitendengespräch / Vorgesetztenbeurteilung</p> <p>¹ Die vorgesetzte Stelle führt mit ihren Angestellten jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch.</p> <p>² Die Angestellten haben die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung.</p> <p>Art. 49 Stellenbeschreibung</p> <p>¹ Der Personaldienst erlässt unter Miteinbezug der <i>Anstellungsbehörde</i> für jede Stelle eine Stellenbeschreibung, die über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen Auskunft gibt. Im Weiteren enthält <i>die</i> Stellenbeschreibung Angaben über die Anstellungsart (öffentlich- oder privatrechtlich) und das Arbeitspensum (Vollzeit, Teilzeit oder stundenweiser Einsatz). <i>Die Stellenbeschreibung dient als Grundlage für die Funktionsbewertung.</i></p>		

² Die Stellenbeschreibung wird regelmässig und bei jedem Stellenwechsel oder bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen überprüft und allenfalls angepasst und ist vom Personaldienst, der *Anstellungsbehörde* und der oder dem Angestellten zu unterzeichnen.

Art. 50 Aus-, Fort- und Weiterbildung

¹ Die Gemeinde unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristige flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz, indem sie für die Angestellten selbst oder durch Dritte entsprechende Möglichkeiten anbietet.

² Sie unterstützt und fördert zudem die:

- a) Ausbildung. Sie dient der Aneignung der für einen bestimmten Beruf notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Eine Ausbildung wird in der Regel mit einem anerkannten Ausweis abgeschlossen.
- b) Fortbildung. Sie gewährleistet den Erhalt der beruflichen Qualifikationen durch Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur zeitgemässen Berufsausübung. Fortbildungsmassnahmen sind für die Angestellten obligatorisch. Die Gemeinde übernimmt die Kosten.
- c) Weiterbildung. Sie führt zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten und ermöglicht den Angestellten die Übernahme neuer Funktionen und Aufgaben.

SP

Die Formulierung zur Zeichnungspflicht für die Stellenbeschreibung ist zu überprüfen.

Wurde geprüft. An der ursprünglichen Version wird festgehalten.

³ Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel im Mitarbeitenden-gespräch besprochen und festgelegt.

⁴ Die *Anstellungsbehörde* entscheidet in Absprache mit dem Personaldienst über eine allfällige Freistellung sowie über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten.

⁵ Beteiligt sich die Gemeinde an den Kosten für Aus- oder Weiterbildung, so wird die oder der Angestellte verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Dienste der *Gemeinde* zu verbleiben.

⁶ Den Umfang und die Modalitäten einer allfälligen Rückerstattung regelt die Verordnung.

Art. 51 Zwischenzeugnis, Schlusszeugnis und Arbeitsbestätigung

¹ Die Angestellten können jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht.

² Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 52 Ombudsstelle

¹ Die Angestellten können Streitigkeiten, in denen weder eine Verfügung noch ein Ent-

<p>scheid ergangen ist, einer Ombudsstelle vorlegen. Sie versucht, die Streitigkeit gütlich zu regeln.</p> <p>² <i>Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen und bestimmt nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung die Ombudsstelle.</i></p>	<p>CVP Wird begrüsst. Im Falle der Annahme der Totalrevision der Kantonsverfassung AR könnte eine entsprechende Anschlussmöglichkeit der Gemeinden an die kantonale Ombudsstelle vorgesehen werden.</p>	<p>Kenntnisnahme; vgl. SRV 17.7.</p>
<p>4. Abschnitt: Pflichten der Angestellten</p> <p>I. Im Allgemeinen</p>		
<p>Art. 53 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung</p> <p>¹ Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften <i>der Stellenbeschreibung</i>, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie nach den Weisungen der <i>Anstellungsbehörde</i> oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen.</p> <p>² Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann die <i>Anstellungsbehörde</i> der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder einen anderen Arbeitsort zuweisen.</p> <p>Art. 54 Arbeitspflicht und Treuepflicht</p> <p>¹ Die Angestellten haben die ihnen übertra-</p>		

<p>genen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und die Rechte der Bevölkerung zu achten.</p> <p>² Für die Angestellten gilt das Amtsgeheimnis. Es besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.</p> <p>³ Die Angestellten dürfen für ihre Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen. Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert sowie Auszeichnungen und Ehrungen.</p>		
<p>II. Arbeitszeit</p>		
<p>Art. 55 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle</p> <p>¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden bei einem vollen Pensum.</p> <p>² Die Verordnung regelt das Nähere; sie sieht verschiedene Arbeitszeitmodelle vor. <i>Für Kaderangestellte kann Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden.</i></p> <p>³ Die Abteilungsleitungen legen in Absprache mit dem Personaldienst für ihre Bereiche die Arbeitszeitmodelle fest.</p> <p>Art. 56 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit</p> <p>¹ Sofern es die Verhältnisse erfordern, kann</p>	<p>SP</p> <p>Teilzeitarbeit soll in allen Bereichen angeboten und gefördert werden.</p>	<p>Wurde geprüft. Sofern betrieblich möglich entspricht dies bereits der bisherigen Praxis.</p>

die vorgesetzte Stelle Angestellte:

- a) zur Leistung von Pikettdienst verpflichten. Pikettdienst wird als Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistet;
 - b) auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, namentlich während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen, zur Arbeit verpflichten.
- ² Die Einteilung zu Pikettdienst und die Anordnung von Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erfolgt so früh als möglich.
- ³ Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 57 Überstunden

- ¹ Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.
- ² Überstunden sind nur auf Anweisung der vorgesetzten Stelle zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der vorgesetzten Stelle umgehend zu melden, welche über die Anrechnung entscheidet.
- ³ Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die *Anstellungsbehörde* eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.
- ⁴ Bei Angestellten ab einer in der Verordnung bestimmten Gehaltsklasse ist eine an-

<p>gemessene Anzahl Überstunden im Lohn inbegriffen.</p>		
<p>III. Weitere Pflichten</p>		
<p>Art. 58 Meldepflicht und Arztzeugnis ¹ Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der vorgesetzten Stelle umgehend gemeldet werden. ² Der Personaldienst kann bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Arbeitstage, ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, sofern der Personaldienst nicht ausdrücklich darauf verzichtet.</p> <p>Art. 59 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Der Personaldienst ist <i>in Absprache mit der Anstellungsbehörde</i> berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.</p>	<p>CVP Es wird grundsätzlich begrüßt, dass der Personaldienst in Absprache mit der Anstellungsbehörde berechtigt ist, krankheits- und unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen (Abs. 1). Dem Personaldienst kann hierbei eine „neutralere“ Rolle – im Vergleich zur Anstellungsbehörde – zukommen. Die Formulierung ist jedoch sehr vage und lässt offen, welche Krankheitsfälle hier tangiert sein könnten. Sinnvoller wäre es, sich beispielweise an der Anzahl der</p>	<p>Wurde geprüft. An der vorgeschlagenen Version soll festgehalten werden; vgl. Art. 64 PG AR.</p>

<p>² Weitergehende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten.</p> <p>³ Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.</p> <p>⁴ Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber dem Personaldienst im notwendigen Umfange vom Arztgeheimnis befreit.</p> <p>Art. 59a Gesundheits- und Casemanagement</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin stellt ein betriebliches Gesundheitsmanagement sicher.</p> <p>² Mit dem Case-Management stellt die Arbeitgeberin ein Verfahren zur Verfügung, um Angestellten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Hilfestellung anzubieten.</p> <p>³ Die oder der Angestellte kann zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers verpflichtet werden.</p>	<p>krankheits- oder unfallbedingten Fehltage zu orientieren und allenfalls direkt mit dem Case-Management i.S.v. Art. 59a Abs. 2 zu verbinden. Als Beispiel könnte ab 20 Fehltagen pro Kalenderjahr der Personaldienst die Absenzen überprüfen lassen und anschliessend das Case-Management für die weiteren Schritte beauftragen.</p> <p>EVP Ergänzung: Dies gilt als Arbeitszeit.</p> <p>EVP Diese Formulierung lässt viel Spielraum offen. Es stellt sich die Frage, was rechtlich zulässig ist und wo Mitarbeitende ihr Einverständnis geben müssen.</p> <p>CVP Die CVP Herisau begrüsst die Einführung eines Case-Managements, welches in der heutigen Zeit unabdingbar ist. Wie bereits unter Art. 59 ausgeführt, könnte eine entsprechende Regelung vorgesehen werden, welche definiert, wann das Case-Management zum Tragen kommt (bspw. Anzahl Abwesenheitstage).</p>	<p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Regelung wird festgehalten.</p> <p>Wurde geprüft. An der ursprünglichen Regelung wird festgehalten.</p> <p>Wurde geprüft. Ausführungsbestimmungen finden sich in der Personalverordnung.</p>
---	---	--

<p>Art. 60 Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten</p> <p>¹ Die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit ist dem Personaldienst in jedem Fall zu melden.</p> <p>² Führt die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung des Gemeinderats einzuholen.</p> <p>³ Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat kann die Bewilligung mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpfen.</p> <p>Art. 61 (aufgehoben)</p>	<p>SVP Der Artikel sollte bestehen bleiben.</p> <p>EVP Wir hinterfragen die Haltung, dass eine diesbezügliche Regelung nicht mehr zeitgemäss ist. Die Anforderungen im Berufsalltag sind hoch und erlauben kaum den Konsum von bewusstseinsverändernden Substanzen während der Arbeit. Wir erwarten, dass dieser</p>	<p>Wurde geprüft. An der Aufhebung soll festgehalten werden.</p>
---	--	--

<p>Art. 62 Besondere Verpflichtungen Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort; b) <i>(aufgehoben)</i> c) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit; d) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen; e) Massnahmen zur Prävention. <p>Art. 63 Datenschutz ¹ <i>Die Gemeinde bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung.¹⁾</i> ² <i>Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsver-</i></p>	<p>Artikel nicht gestrichen sondern zeitgemäss formuliert wird. Verschiedene Arbeitgeber kennen solche Regeln weiterhin.</p>	
---	--	--

¹⁾ DSG, bGS 146.1

<p><i>hältnis wesentlichen Informationen enthält.</i></p> <p>³ <i>Die Gemeinde ist befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung mit einem zentralen Informationssystem zu bearbeiten.</i></p> <p>⁴ <i>Die Verordnung regelt das Nähere.</i></p>		
<p>IV. Arbeitsrechtliche Verfügungen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung</p>		
<p>Art. 64 Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung</p> <p>¹ Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die <i>Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personaldienst</i> die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.</p> <p>² Sie kann insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) einen schriftlichen Verweis erteilen; b) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung des oder der Angestellten verfügen; c) eine Lohnkürzung verfügen; d) die Kündigung androhen; e) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen; 		

<p>f) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 15 f. aussprechen.</p> <p>³ Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.</p>		
<p>5. Abschnitt: Rechtsschutz</p>		
<p>Art. 65 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse ¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die <i>Anstellungsbehörde</i> eine Verfügung.</p> <p>² Das Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege. ¹²⁾</p> <p>³ Der Rekurs hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>⁴ Beschwerde- und Rekursverfahren sind auf Gemeindestufe kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.</p> <p>Art. 66 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse Der Rechtsschutz für privatrechtlich Angestellte richtet sich nach den Vorschriften des Obligationenrechts und des Bundesgesetzes über den Gerichtsstand in Zivilsachen¹³⁾.</p>		

¹²⁾ VRPG, bGS 143.1

¹³⁾ GestG, SR 272

<p>Art. 67 Gleichstellungsgesetz Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann¹⁴⁾ richtet sich der Rechtsschutz für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 65 und für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 66.</p>		
<p>6. Abschnitt: Schluss- und Übergangsbestimmungen</p>		
<p>Art. 68 Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat erlässt die Personalverordnung (samt Anhängen).</p> <p>Art. 69 Aufhebung des bisherigen Rechts ¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglements werden alle ihm widersprechenden Erlasse, Bestimmungen sowie jegliche altrechtliche Regelungen und Entscheide aufgehoben oder geändert:</p> <p>² Insbesondere werden aufgehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das Dienst- und Besoldungsreglement, SRV 17 b) die Verordnung zum Dienst- und Besoldungsreglement, SRV 17.1 c) die Arbeitszeitweisung des Verwaltungspersonals, SRV 17.2 		<p>Die aktuelle Teil-Revision des Personalreglementes nimmt keinen Einfluss auf die Schluss- und Übergangsbestimmungen (DBR/PR). Sie sind nicht weiter zu beachten.</p>

¹⁴⁾ GlG, SR 151.1

<p>d) die Verordnung DBO Bauamt, SRV 21.1</p> <p>³ Geändert werden:</p> <p>a) Schulreglement, SRV 31</p> <p>Art. 15:</p> <p>¹ Für die Angestellten des Ressorts Schule gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Personalreglements der Gemeinde Herisau.</p> <p>² gestrichen</p> <p>b) Sportzentrumsreglement, SRV 91</p> <p>Art. 11</p> <p>² lit. c) gestrichen</p> <p>Art. 17</p> <p>Es gelten die Bestimmungen des Personalreglements.</p> <p>c) Hauswartzverordnung, SRV 31.3</p> <p>Art. 4</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung keine besonderen Regelungen festlegt, gelten für die Anstellungsverhältnisse der Hauswartzdienste die Personalerlasse der Gemeinde Herisau.</p> <p>² Die Einstufung der Hauswartzinnen und Hauswartz erfolgt auf der Grundlage der Richtlinien des Schweizerischen Fachverbandes der Hauswartz.</p>		
---	--	--

<p>³ gestrichen</p> <p>Art. 70 Neues Recht</p> <p>¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.</p> <p>² Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Gesetzes.</p> <p>³ Sämtliche bestehende öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens drei Monate nach Inkrafttreten dieses Reglements an das neue Recht angepasst.</p> <p>Art. 71 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung</p> <p>Die zuletzt bezogenen Löhne werden in die neuen Arbeitsverträge übernommen. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen infolge des Ausgleichs lohnrelevanter Änderungen aufgrund der Auswirkungen der Globalbilanz. Zulagen und Spesen werden nach den neuen Bestimmungen in der Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen ausgerichtet.</p> <p>Art. 72 Übergangsbestimmung betreffend Ferien- und Zeitsaldi</p> <p>¹ Für die nach altem Recht noch nicht be-</p>	<p>EVP</p> <p>Ist die Streichung von Feriensaldi und Zeitsaldi rechters?</p>	<p>Wurde geprüft.</p>
---	---	-----------------------

<p>zogenen Ferientage und Zeitsaldi wird eine Übergangsfrist bis zwölf Monate nach Inkraftsetzung dieses Reglements gewährt. Der Personaldienst ordnet in Absprache mit der Anstellungsinstanz den Bezug der Ferientage und Zeitsaldi an. Angeordnete aber nicht bezogene Ferientage und Zeitsaldi verfallen entschädigungslos.</p> <p>² Über Ausnahmen entscheidet das Gemeindepräsidium.</p> <p>Art. 73 Übergangsbestimmung betreffend Dienstaltersgeschenk Angestellte, die bereits während der Geltung der altrechtlichen Regelung des Dienstaltersgeschenkes bei der Gemeinde tätig waren, können zwischen der altrechtlichen und der neuen Regelung wählen.</p> <p>Art. 74 Übergangsbestimmung betreffend ordentliche und vorzeitige Pensionierung ¹ Angestellte, die bis zum 31. Dezember des zweiten Jahres nach Inkraftsetzen dieses Reglements, das heisst bis zum 31. Dezember 2013, das 63. Altersjahr vollenden, können wählen zwischen einer ordentlichen Pensionierung nach Art. 10 und nachfolgender Regelung:</p> <p>a) Übertritt in den Ruhestand am Ende des Monats, in welchem das 63. Altersjahr vollendet wird.</p>	<p>EVP Diese Übergangsbestimmungen beziehen sich auf die Revision 2010. Es ist aus unserer Sicht zu prüfen, welche dieser Übergangsregelungen überhaupt noch ins neue Reglement übernommen werden müssen bzw. welche neuen Übergangsfristen erwähnt werden müssen.</p> <p>EVP Diese Übergangsbestimmungen beziehen sich auf die Revision 2010. Es ist aus unserer Sicht zu prüfen, welche dieser Übergangsregelungen überhaupt noch ins neue Reglement übernommen werden müssen bzw. welche neuen Übergangsfristen erwähnt werden müssen.</p>	<p>Wurde geprüft.</p> <p>Wurde geprüft.</p>
---	---	---

<p>b) Sofern das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Pensionierung mindestens 5 Jahre gedauert hat, bezahlt die Gemeinde bis zum Eintritt der ordentlichen AHV-Rente eine Überbrückungsrente. Die individuell berechnete Überbrückungsrente ergibt sich aus der mutmasslichen einfachen AHV-Altersrente im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre.</p> <p>² Eine vorzeitige Pensionierung ist mit Inkrafttreten dieses Gesetzes nur noch nach neuem Recht (Art. 11) möglich.</p> <p>³ Für vorzeitige Pensionierungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgten, gilt bisheriges Recht bezüglich der Übergangsleistungen bis zum Pensionsalter nach AHVG. ¹⁵⁾</p>		
<p>Art. 75</p> <p>¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>² Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten. Er kann ein rückwirkendes Inkrafttreten per 1.1.2011 beschliessen.</p>	<p>EVP Dieser Absatz muss aktualisiert werden.</p>	<p>Wurde geprüft.</p>

¹⁵⁾ SR 831.10

Wohnsitzzulage

Wie stellen Sie sich zur Ausrichtung einer Wohnsitzzulage? Können Sie eine Wohnsitzzulage im Grundsatz begrüßen?

SVP

Wir lehnen eine Wohnsitzzulage im Grundsatz ab und schlagen stattdessen folgende Massnahmen vor:

- Attraktiven Steuerfuss beibehalten
- Ortsbus-Abos für einheimische Angestellte
- Parkplatzvergünstigungen für auswärtige Angestellte abschaffen
- Bei der Anstellung von neuen Mitarbeitern Einheimische bevorzugen.

Gewerbe/PU

Grundsätzlich können wir eine Wohnsitzzulage begrüßen. Im Sinne, dass wir uns dadurch eine Belebung im Dorf erhoffen und einen besseren Bezug der Gemeindeangestellten zum Dorf und zum Dorfleben. Fakt sein müsste aber, dass der/die Gemeindeangestellte 100 % in Herisau steuern müsste/würde.

Bei grundsätzlicher Unterstützung des Themas «Wohnsitzzulage», haben Sie eine konkrete Vorstellung, in welcher Bandbreite sich die Zulage minimal und maximal bewegen müsste und dürfte? – Wir haben keine Vorstellung. Es stellt sich auch die Frage, was bezahlt werden soll, respektive, wie/welche Anreize geschaffen werden sollen. (Monatliche/jährliche Zulage oder Finanzierung des Umzugs oder Zahlung nur im ersten Jahr nach der Wohnsitznahme?) Die Höhe sollte unserer Ansicht zumindest neutral sein, das heisst, dass sich die Ausgaben für die Wohnsitzzulagen durch die Mehreinnahmen der zusätzlichen Steuern decken würde. Grossmehrheitlich sind wir der Meinung, dass der finanzielle Anreiz vermutlich sehr hoch sein müsste, so dass diese Sache im Endeffekt mehr kosten als bringen würde. Allenfalls wäre es ja auch möglich, die Wohnsitzzulage über vielleicht 5 Jahre als Pilotprojekt laufen zu lassen und danach zu entscheiden, ob es etwas bringt oder nicht, sprich, ob die angestrebten 50 % erreicht werden konnten oder nicht.

SP

Die SP Herisau erachtet eine Wohnsitzzulage nicht als wesentlichen Punkt zur Attraktivitätssteigerung. Grundsätzlich wäre die Nähe von Wohn- und Arbeitsort in verschiedener Hinsicht ein Vorteil. Die gesellschaftlichen Bedingungen und die geforderte berufliche Flexibilität wirken dem aber häufig entgegen. Entscheidend für die Verwaltung von Herisau ist, dass sich die Angestellten in ihrer Aufgabe voll engagieren. Dies ist nach Meinung der SP Herisau nicht von der Kombination von Wohn- und Arbeitsort abhängig. Mit einer Wohnsitzzulage würden die Mitarbeitenden der Verwaltung unterschiedlich behandelt. Ein attraktiver Arbeitgeber sollte jedoch alle Angestellten gleich behandeln. Die SP Herisau erachtet die Gleichstellung auch in diesem Punkt als ein wichtiger Grundsatz für die Personalpolitik.

EVP

Zu der zur Diskussion gestellten Wohnsitzzulage für Mitarbeitende der Gemeinde Herisau nehmen wir wie folgt Stellung. Wir haben ein gewisses Verständnis, dass die Ansicht besteht, Gemeindemitarbeitende welche in Herisau wohnen sich mehr mit der Gemeinde identifizieren bzw. sich bürgernäher verhalten würden. Dies kann auf der emotionalen Seite her so gesehen werden. In der heutigen Zeit der individuellen Freiheit einerseits und des haushälterischen Umgangs mit den finanziellen Ressourcen der öffentlichen Hand lehnen wir dies jedoch klar ab. Wie die Berechnung zeigt, lässt sich kaum Steuersubstrat generieren und es ist zudem zu bezweifeln, dass unter dem Strich für die Mitarbeitenden eine Verbesserung erzielt würde. Zudem wäre diese Einführung für Mitarbeitende die bereits in Herisau wohnen eine Lohnerhöhung ohne zusätzliche Leistung. Da diese Thematik jedoch emotional aufgeladen ist, machen wir folgende Anregung: Mitarbeitende die nicht in Herisau wohnen erhalten bei einem Wohnortwechsel nach Herisau einen einmaligen Beitrag. Damit würde ein gewisser Anreiz geschaffen und die bei einem Umzug anfallenden Kosten würden ausgeglichen. Dies könnte aus unserer Sicht auch gegenüber bereits ansässigen Mitarbeitenden gut begründet werden.

Frage 1: Wohnsitzzulage: NEIN

Frage 2: entfällt

Gemeindepersonalverein

Aus der Sicht vom Personalverein Herisau kann die Wohnsitzzulage ersatzlos gestrichen werden.

Vielmehr sollte es im Sinne der Gemeinde sein, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Dies ist mit einer Ortszulage nicht gewährleistet und könnte daher auch vom Personal zum Teil negativ aufgefasst werden. Die Gemeinde möchte schliesslich als Arbeitgeberin lukrativ sein. Eine Ortszulage ist unserer Meinung nach kontraproduktiv. Ausserdem ist es heutzutage nicht mehr so, dass man bereit ist, sich zu entwurzeln aufgrund einer Arbeitsstelle. Herisau hat gute Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Personen, die auswärtig wohnen nehmen bereits einen Mehraufwand mit den ÖV- oder Autokosten in Kauf. Dieser könnte theoretisch mit einem Wohnsitzwechsel gespart werden, was jedoch auch nicht gemacht wird. Ausserdem schätzen viele eine gewisse Distanz zum Arbeitsplatz, um sich besser erholen zu können. Darum sollte die Erholung auch im Vordergrund stehen. So sind Arbeitnehmende leistungsfähiger und motivierter, was auch der Bevölkerung nützt, da so weiterhin von qualifizierten Dienstleitungen profitiert werden kann.

FDP

Hingegen kritisch stehen wir zur Ausrichtung einer Wohnsitzzulage. Die Überlegungen zur Ausrichtung diese Zulage können wir nachvollziehen. Jedoch sind wir der Meinung, dass die Zulage nicht die gewünschte Wirkung bringt. Führungspersonen und Spezialisten werden nicht wegen einer Wohnsitzzulage ihren Wohnsitz nach Herisau verlegen (und nur die sind aus steuertechnischer Sicht relevant), da hier Faktoren wie bestehendes Wohneigentum in einer anderen Gemeinde/Kanton, familiäres Umfeld etc. stärker gewichtet werden.

CVP

Die CVP Herisau nimmt auch sehr gerne Stellung zu Ihrer offenen Frage. Die CVP Herisau erklärte bereits in der Vernehmlassung zur Totalrevision des Personalgesetzes im Jahr 2009, dass sie Anreizsysteme begrüssen würde, welche zur Folge hätten, dass Angehörige der Kaderstufe 3 Wohnsitz in der Gemeinde nehmen würden.

Die CVP Herisau kann somit eine Wohnsitzzulage an Mitarbeitende bei Wohnsitz in Herisau im Grundsatz begrüssen, da es für die Partei wichtig erscheint, dass ein grösserer Teil der Mitarbeitenden in Herisau wohnhaft und somit auch besser mit den örtlichen Begebenheiten vertraut ist. Sodann würden die von der Gemeinde ausgeschütteten Löhne auch in der Gemeinde versteuert werden. Es ist hierbei jedoch in Bezug auf die Tätigkeiten der jeweiligen Mitarbeiter zu berücksichtigen, dass es in bestimmten Situationen teilweise sogar eher von Vorteil sein kann, wenn eine gewisse Distanz zu den Einwohnerinnen und Einwohnern der Gemeinde gewahrt werden kann (bspw. Eingriffsverwaltung). Zudem haben die pendelnden Mitarbeiter bereits ohnehin höhere Aufwände.

Die Bandbreite der Zulage sollte sich zwischen Fr. 1'000.00 bis max. Fr. 3'000.00 im Jahr bewegen.

Wollen Sie den Gemeinderat beauftragen, die Abklärung zu vertiefen?

Gewerbe/PU

Ja

SP

Die SP Herisau erachtet deshalb die Prüfung einer Wohnsitzzulage für die Angestellten von Herisau nicht als notwendig. Der Gemeinderat soll diese Fragestellung nicht weiter vertiefen und die Ressourcen für wichtigere personalpolitische Anliegen einsetzen.

EVP

Frage 3: JA im Sinne des genannten Vorschlags (Mitarbeitende, die nicht in Herisau wohnen, erhalten bei einem Wohnortwechsel nach Herisau einen einmaligen Beitrag).

FDP

Wir als Vorstand der FDP Herisau sind aber der Meinung, dass es durchaus Sinn macht, wenn der Gemeinderat hierzu vertiefte Abklärungen anstellt. Da dieses Geschäft zu gegebener Zeit auch im Einwohnerrat behandelt wird, wird sich die Fraktion der FDP dann zu diesen Punkten äussern.

CVP

Die CVP Herisau begrüsst es, den Gemeinderat zu beauftragen, die Abklärungen zu vertiefen.