



G E M E I N D E H E R I S A U

**Gemeinde-
abstimmung**

Sonntag

7. März 2010

**Referendum gegen das neue
Personalreglement des Einwohnerrats
vom 9. Dezember 2009**



Das Wichtigste in Kürze

Das Dienst- und Besoldungsreglement für das Gemeindepersonal aus dem Jahr 1983 wurde einer Totalrevision unterworfen. Ziel des Gemeinderates war es, in Anlehnung an das kantonale Personalrecht zeitgemässe und führungs- politisch zweckmässige Strukturen zu schaffen. Der Einwohnerrat hat das neue Personalreglement mit einer wesentlichen Änderung verabschiedet.

Ausgangslage

Gegen den Beschluss des Einwohnerrats wurde das fakultative Referendum ergriffen, hauptsächlich weil das neue Personalreglement gegen übergeordnetes Recht verstosse.

Warum eine Abstimmung?

Der Einwohnerrat hat am 9. Dezember 2009 das totalrevidierte Personalreglement beraten. In Abweichung zu dem vom Gemeinderat als ausgewogen erachteten Antrag beschloss der Einwohnerrat, die neu vorgesehene fünfte Ferienwoche zu streichen. In der Schlussabstimmung stimmten 18 Einwohnerrätinnen und -räte für und 9 gegen das neue Personalreglement, bei einer Enthaltung.

Standpunkt des Einwohner- rats



Ausgangslage

Das derzeit gültige, aus dem Jahre 1983 stammende Dienst- und Besoldungsreglement (DBR) gelangt grundsätzlich für das gesamte Personal der Gemeindeverwaltung zur Anwendung. Ausgenommen sind vor allem die Lehrenden der Volksschule und der Kindergärten, bei denen das kantonale Personalrecht zum Tragen kommt.

Das derzeitige DBR wird mit einer Verordnung (SRV 17.1), einer Verordnung für das Bauamt (SRV 21.1) und einer Arbeitszeitweisung für das Verwaltungspersonal (SRV 17.2) ergänzt. Zahlreiche Bestimmungen der oben genannten Erlasse sind jedoch überholt, nicht mehr zeitgemäss formuliert oder werden von der Arbeitgeberin aufgrund einer zwischenzeitlich erfolgten Praxisänderung nicht mehr vollzogen. Dies führte zu Unklarheiten und einer teilweisen Verunsicherung innerhalb des Personals.

Der Gemeinderat hat sich deshalb im Rahmen seiner Legislaturplanung 2007-2011 die Totalrevision des Personalrechts zum Ziel gesetzt. Der im Februar 2008 eingesetzten Arbeitsgruppe wurde die Vorgabe mitgegeben, sich am neuen Personalrecht des Kantons Appenzell Ausserrhoden zu orientieren. Der Gemeinderat nahm am 1. Juli 2009 zum ersten Mal Kenntnis von den Ergebnissen der Arbeitsgruppe, die auch einen externen Berater beigezogen hatte. Am 8. September 2009 setzte sich der Gemeinderat intensiv mit den Entwürfen der neuen Personalerlasse auseinander und verabschiedete diese schliesslich zuhanden einer bis 29. Oktober 2009 dauernden Vernehmlassung. Zur Vernehmlassung wurden sämtliche rund 270 Mitarbeitenden (exkl. Lehrende), der Gemeindepersonalverein, der Kanton, alle Ortsparteien sowie externe Fachstellen eingeladen. An seiner Sitzung vom 3. November 2009 überarbeitete der Gemeinderat die Personalerlasse an-



hand der eingegangenen Vernehmlassungsergebnisse und verabschiedete das Personalreglement zuhanden des Einwohnerrates. Dieses enthielt folgende Eckpunkte:

- Dem Führungsverständnis des Gemeinderats entsprechend soll die Rolle der Abteilungsleitungen im Personalwesen gestärkt werden, zum Beispiel bei der Anstellung von neuen Mitarbeitenden. Damit das Personalreglement dennoch einheitlich umgesetzt wird, erfolgt eine stärkere Einbindung des Personaldienstes in sämtliche Abläufe.
- Vakante Arbeitsstellen sollen öffentlich ausgeschrieben werden, wenn sie nicht durch interne Rochaden besetzt werden können. Dies im Sinne einer aktiven Personalentwicklungspolitik.
- Bislang wurde die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse mittels einer Wahlanzeige begründet. Inskünftig sollen alle Arbeitsverhältnisse auf einem Arbeitsvertrag basieren.
- Die Lohntabelle wurde von bisher 40 auf neu 20 Klassen reduziert. Ferner wurden die bisherigen Stufen gestrichen, womit auch der bisherige automatische Stufenanstieg entfällt.
- Der Gemeinderat kann die Löhne jeweils auf Jahresbeginn anpassen. Dabei ist zwischen einem allfälligen Teuerungsausgleich und einer generellen Lohnerhöhung zu unterscheiden. Die individuellen Gehaltsanpassungen - innerhalb der jeweiligen Bandbreiten - erfolgen durch die Abteilungsleitungen; die gemeinderätlichen Leitplanken beschränken sich künftig auf die Bestimmung eines Kostendaches.



- Ungleichbehandlungen in Bezug auf die Vergütung von Spesen und sonstiger Entschädigungen sollen der Vergangenheit angehören. Mittels einheitlicher Regelungen werden Transparenz und Gleichbehandlung gewährleistet.
- Die bisherigen Feiertage - insbesondere die halbtägigen mit einem meist örtlich-kulturellen Hintergrund - sollen beibehalten werden. Als neuer Feiertag wird dem Personal der 2. Januar gewährt.
- Neu sollen Mitarbeitende bei nicht lösbaren innerbetrieblichen Konflikten eine - durch den Gemeinderat zu bestimmende - Ombudsstelle anrufen können. Dieser Ombudsstelle, die von einer unabhängigen Fachperson besetzt wird, obliegen schlichtende Aufgaben. Mit dieser Neuerung möchte der Gemeinderat einen wichtigen Beitrag zur innerbetrieblichen Gesprächs- und Konfliktkultur leisten.
- Die 42-Stundenwoche wird beibehalten.
- Die bisherige Familienzulage (Fr. 600.--/Jahr) entfällt, ebenso nach Ablauf einer zweijährigen Übergangsbestimmung die Ausrichtung der bisherigen Überbrückungsrente. Beides entlastet den Gemeindehaushalt.
- Die Gesamt-Lohnsumme erfährt, wie im Budget 2010 festgehalten, keine Veränderung.
- Die Nichtberufsunfall-Prämien, bislang durch die Arbeitgeberin getragen, werden künftig zur Hälfte von den Mitarbeitenden mitfinanziert.
- Die Pensionskassen-Prämien werden neu ebenfalls je zur Hälfte von der Gemeinde und von den Angestellten ge-



tragen. Bislang zahlte die Gemeinde 58 Prozent, die Angestellten 42 Prozent.

- Die Prämien der Krankentaggeld-Versicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und von den Arbeitnehmenden übernommen. Bis anhin finanzierte die Arbeitgeberin die Prämien vollständig.
- Als Kompensation für den abgeschafften automatischen Stufenanstieg sowie die hälftige Beteiligung an der Nichtberufsunfall-Prämie, der Pensionskassen- und der Krankentaggeld-Prämie sah das Personalreglement des Gemeinderats eine 5. Ferienwoche vor.



Die Argumente des Referendumskomitees

Die SVP Herisau hat gegen den Beschluss des Einwohnerrates das fakultative Referendum ergriffen und am 8. Januar 2010 insgesamt 194 gültige Unterschriften auf der Gemeindeganzlei abgegeben. Ihre Argumentation lautet wie folgt:

Neues Personalrecht widerspricht der Gemeindeordnung!

Ein der SVP vorliegendes Rechtsgutachten bestätigt, dass das vom Einwohnerrat genehmigte neue Personalrecht gegen übergeordnetes Recht, d.h. gegen die Gemeindeordnung (Verfassung) der Gemeinde Herisau, verstösst. Dieser Umstand war mit ein Grund, weshalb die SVP-Einwohnerratsfraktion das fakultative Referendum ergreifen musste.

Die neue Regelung, den Abteilungsleitern die Zuständigkeit für die Anstellung des Gemeindepersonals zu übertragen, steht im Widerspruch zur Gemeindeordnung, in welcher unter Artikel 33f klar festgehalten ist, dass der Gemeinderat "insbesondere die Lehrpersonen sowie das übrige Gemeindepersonal" wählt. Diese Zuständigkeit kann nicht delegiert werden! Ohne entsprechende Änderung der Gemeindeordnung, welche zwingend vom Stimmvolk bewilligt werden müsste, kann auch der Einwohnerrat den Gemeinderat von dieser Wahlpflicht nicht entlasten.

Anstellung des Gemeindepersonals ist Sache des Gemeinderates

Das Referendumskomitee vertritt die Meinung, dass die Anstellung der Lehrpersonen und des Gemeindepersonals weiterhin im Kompetenzbereich des Gemeinderates verbleiben muss (unter anderem auch vor dem Hintergrund, dass das Budget 2010 einen Personalaufwand von knapp 35 Mio. Franken vorsieht). Mit einer Delegation an seine – teilweise auswärts wohnhaften – Abteilungsleitungen wird Verantwortung und Kompetenz abgeschoben. Gleichzeitig erhält der



Gemeindeschreiber, der einerseits nicht mehr durch das Stimmvolk gewählt wird und andererseits ebenfalls nicht in Herisau wohnhaft und steuerpflichtig sein muss, zu viel Einfluss auf den Betrieb der Gemeinde.

Zu grosszügiges Personalgesetz

Die SVP-Einwohnerratsfraktion empfiehlt den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern, dieses zu grosszügige Personalgesetz, welches in der Privatwirtschaft in dieser Art wohl kaum zu finden wäre, klar zur Ablehnung. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft wäre wohl der kleinste Teil der Bevölkerung zu solch attraktiven Bedingungen angestellt. Es wäre ein Affront gegenüber sämtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft, welche aufgrund der wirtschaftlich schlechten Lage um ihren Arbeitsplatz bangen müssen, das Reglement ohne Vorbehalte zu genehmigen!

Es kann deshalb nicht sein:

- **dass 5 halbe Feiertage** wie beispielsweise der Nachmittag des Gidio Hosestoss, des Jahrmarktmontages, des Kinderfestes, des 24. und des 31. Dezembers ohne Berücksichtigung einer entsprechenden Vorholzeit oder der Anrechnung von Ferientagen geschenkt werden. Diese halben Feiertage können nicht in Zusammenhang mit der "lokalen Verankerung" gebracht werden, da beinahe die Hälfte des Gemeindepersonals nicht in Herisau wohnhaft ist und demzufolge auch keine Steuern in Herisau bezahlt!
- **dass neu zusätzlich der 2. Januar**, welcher in der Privatwirtschaft nicht als gesetzlicher Feiertag gilt, ohne entsprechende Vorholzeit oder der Anrechnung eines Ferientages geschenkt wird!
- **dass finanzielle Beiträge bei Inanspruchnahme externer Kinderbetreuung** gesprochen werden. Mit diesem Artikel wird jede Familie, in der sich ein Elternteil vollends der



Erziehung und Betreuung des Kindes oder der Kinder widmet und durch das auf ein zweites Arbeitseinkommen und externe Kinderbetreuung verzichtet, diskriminiert!

- ***dass Dienstaltersgeschenke nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren abgegeben werden.*** Die alte Regelung sah Dienstaltersgeschenke lediglich nach Vollendung des 15., 25. und 35. Dienstjahres vor!
- ***dass eine Treueprämie bereits nach 5 Jahren ausbezahlt wird.*** Dies ist unüblich und trägt wohl kaum zur Motivation der Mitarbeitenden bei!
- ***dass eine Ombudsstelle mit nicht absehbaren finanziellen Folgen eingeführt wird!***
- ***dass frei werdende oder neu geschaffene Stellen durch Berufung oder Beförderung besetzt werden können.*** Sämtliche frei werdenden oder neu geschaffenen Stellen sollen – da dies auch von öffentlichem Interesse sein kann – zwingend immer intern und öffentlich ausgeschrieben werden!
- ***dass der Konsum von Alkohol und Drogen an speziellen Anlässen gestattet ist.*** Das Reglement ist so anzupassen, dass dies während der Arbeitszeit grundsätzlich verboten bleibt!
- ***dass über sämtliche Ausnahmen, die im Reglement nicht explizit erwähnt werden, lediglich der Gemeindepräsident entscheidet.*** In solchen Fällen soll immer der Gemeinderat als Gesamtes entscheiden.

Durch eine Ablehnung des neuen Personalrechts soll dem Gemeinderat die Möglichkeit gegeben werden, eine rechtskonforme, neue – an die Privatwirtschaft angeglichenene – Vorlage auszuarbeiten.



Behandlung des Personalreglements im Einwohnerrat

Das Referendumskomitee nennt als Hauptgrund für seine Opposition, das neue Personalreglement verstosse gegen die Gemeindeordnung (Art. 33 f). Diese besage, dass die Kompetenz zur Anstellung von Mitarbeitenden ausschliesslich beim Gemeinderat liege. Eine Delegation dieser Aufgabe an die Abteilungsleiter sei nicht möglich. Im Einwohnerrat wurde ein Antrag der SVP, den Gemeinderat als Wahlorgan einzusetzen, nach ausführlicher Diskussion mit 20:8 Stimmen abgelehnt.

Auch zu anderen Argumenten des Referendumskomitees waren im Einwohnerrat Anträge gestellt worden:

- Stellen sollen laut Referendumskomitee nicht zuerst intern ausgeschrieben werden, sondern gleichzeitig intern und öffentlich. Der Einwohnerrat hat diesen Antrag mit 19:9 Stimmen abgelehnt.
- Beiträge an die Kosten für die Herisauer Kinderbetreuung benachteiligten Familien, die ihre Kinder selber betreuen und seien deshalb abzulehnen. Dieser Antrag wurde mit 20:6 Stimmen verworfen.
- Eine Treueprämie nach 5 Jahren (300 Franken) sei unüblich und deshalb zu streichen. Der Einwohnerrat lehnte diesen Antrag mit 18:8 Stimmen ab. Ferner sollen laut Referendumsbogen Dienstaltersgeschenke weiterhin nach 15, 25 und 35 Dienstjahren ausbezahlt werden, nicht nach 10, 20, 30 und 40 Jahren. Dieser Antrag wurde im Einwohnerrat nicht gestellt.



- Der 2. Januar solle nicht als neuer Feiertag eingeführt werden. Mit 20:6 Stimmen sagte der Einwohnerrat Nein zu diesem Antrag.
- Die halben Feiertage am Nachmittag des Gidio Hosestoss, am Jahrmarktmontag, am Kinderfest, am 24. und 31. Dezember sollen gestrichen werden. Diesen Antrag lehnte der Einwohnerrat mit 23:2 Stimmen ab.
- Eine Ombudsstelle sei nicht nötig. Der Einwohnerrat belies diese mit 22:5 Stimmen in der Vorlage.
- Auch an speziellen Anlässen sollten der Konsum von Alkohol und anderen Drogen am Arbeitsplatz verboten sein. Dieser Antrag wurde vom Einwohnerrat mit 21:6 Stimmen abgewiesen.
- Über im Reglement nicht erwähnte Ausnahmen habe der Gemeinderat und nicht nur der Gemeindepräsident zu entscheiden. Dieser Antrag wurde im Einwohnerrat mit 21:6 Stimmen abgelehnt.

Im Weiteren strich der Einwohnerrat bei seiner Beratung die vom Gemeinderat integrierte 5. Ferienwoche mit 13:11 Stimmen bei vier Enthaltungen aus dem Personalreglement. In der Schlussabstimmung stimmten 18 Einwohnerräte für und 9 gegen das neue Personalreglement bei einer Enthaltung.



Abstimmungsfrage

Wollen Sie das neue Personalreglement annehmen?

Herisau, 26. Januar 2010

NAMENS DES GEMEINDERATES

Paul Signer, Gemeindepräsident

Christof Bamert, Gemeindeschreiber



Anhang: Das vom Einwohnerrat beschlossene neue Personalreglement

Der Einwohnerrat der Gemeinde Herisau, gestützt auf Art. 22 lit. f der Gemeindeordnung (SRV 11), erlässt:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

I. Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck und Geltungsbereich

1 Dieses Reglement bestimmt das Arbeitsverhältnis für das Personal der Gemeinde Herisau.

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.

II. Anwendbares Recht

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 Abweichendes bestimmen, gelten die



einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

3 Der Gemeinderat erlässt zur Sicherstellung eines einheitlichen und rechtsgleichen Vollzuges Ausführungsbestimmungen.

Art. 3 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

1 Durch die Verordnung können ausnahmsweise bestimmte Personen oder Berufsgruppen vom Geltungsbereich dieses Reglements ausgenommen und den Vorschriften des Obligationenrechts unterstellt werden.

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⁾

III. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft

Art. 4 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik

1 Die Gemeinde bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Insbesondere 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

¹⁾ GIG, SR 151.1



den, 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 Behinderungen oder reduzierter Belastbarkeit.

5 Sie ist offen für Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen und fördert umweltbewusstes Verhalten auf dem Weg zur Arbeit und am Arbeitsplatz.

IV. Zuständigkeiten

Art. 5 Zuständigkeiten

1 Dem Gemeinderat obliegt die Anstellung der Abteilungsleitungen.

2 Die Abteilungsleitungen sind für die Anstellung des übrigen Personals zuständig. Die Anstellung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst, dessen Zustimmung für das Zustandekommen der Anstellung Voraussetzung ist.

3 Für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen gelten die gleichen Zuständigkeiten.

4 Das Weisungsrecht liegt unabhängig von der Anstellungsinstanz beim jeweiligen direkten Vorgesetzten.



2. Abschnitt: Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Stellenausschreibung

- 1** Frei werdende oder neu geschaffene Stellen werden in der Regel öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben.
- 2** Die Stellen können auch auf dem Wege der Berufung oder durch Beförderung besetzt werden.

Art. 7 Entstehung des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

- 1** Das Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die Parteien.
- 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.
- 3** Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.

Art. 8 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

- 1** Das Arbeitsverhältnis kann unbefristet oder in begründeten Fällen befristet sein.
- 2** Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann im Arbeitsvertrag die Probezeit wegbedungen oder die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.



II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Im Allgemeinen

Das Arbeitsverhältnis endet:

- a) mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 10)
- b) mit vorzeitiger Pensionierung (Art. 11)
- c) durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 12)
- d) bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten (Art. 13)
- e) mit Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 14)
- f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung (Art. 15)
- g) mit Tod der oder des Angestellten.

Art. 10 Ordentliche Pensionierung

1 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung ²⁾ erreicht wird.

2 In begründeten Fällen kann der Gemeinderat die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bewilligen. Das Gesuch ist mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen.

Art. 11 Vorzeitige Pensionierung

1 Die vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 60. Altersjahr auf Gesuch der oder des Angestellten möglich.

²⁾ AHVG, SR 831.10



- 2 Das Gesuch ist mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen. Der Gemeinderat entscheidet nach Rücksprache mit der zuständigen Abteilungsleitung und dem Personaldienst.
- 3 Wird die vorzeitige Pensionierung bewilligt, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf den Beginn der vorzeitigen Pensionierung.
- 4 Die Leistungen richten sich nach der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Appenzell Ausserrhoden ³⁾ sowie Art. 31 f..

Art. 12 Einvernehmliche Aufhebung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen. Sie ist dem Gemeinderat zur Kenntnis zu bringen.

Art. 13 Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Eintritt der Rechtskraft der IV-Verfügung.

Art. 14 Ablauf der vereinbarten Dauer

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.

³⁾ Pensionskassenverordnung, bGS 142.213



III. Kündigung - Im Besonderen

Art. 15 Ordentliche und fristlose Kündigung

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.
 - 2 Die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin bedarf eines sachlichen Grundes.
 - 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.
 - 4 Kündigungen sind dem Gemeinderat zur Kenntnis zu bringen.
-

Art. 16 Freistellung

- 1 In begründeten Fällen kann die Arbeitgeberin 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 Kündigungstermine

- 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 Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung.

Art. 19 Missbräuchliche Kündigung

1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin 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;
 - f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört, oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - g) wenn sie diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. ⁴⁾
- 2** Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 21.

Art. 20 Kündigung zur Unzeit

1 Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- 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;
- 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;
- c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt des Kindes;

⁴⁾ GlG, SR 151.1



- d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.
 - 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.
 - 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.

Art. 21 Anfechtung der Kündigung

- 1 Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 65 angefochten werden.
- 2 Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.
- 3 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.
- 4 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 der Gemeinde an die gekündigten Angestellten. Die Gemeinde kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.

IV. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 23

- 1** In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestaltet werden.
- 2** Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 15f..



3. Abschnitt: Rechte der Angestellten

I. Lohn

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.

2 Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

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.

4 In begründeten Ausnahmefällen kann der Gemeinderat eine Entlohnung in Abweichung von Abs. 2 und 3 festlegen.

5 Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 25 Dreizehnter Monatslohn

1 Monatlich ausbezahlt wird ein Dreizehntel des Jahreslohnes.

2 Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte mit den Besoldungen von Juni und November ausbezahlt.



3 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

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.

Art. 27 Lohnerhöhung

1 Der Gemeinderat legt jährlich eine allfällige generelle Lohnerhöhung (Realloohnerhöhung und/oder Teuerungsausgleich) unter Berücksichtigung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten sowie der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage fest.

2 Die nach Art. 5 zuständigen Instanzen legen die individuelle Jahresbesoldung gemäss den Vorgaben des Gemeinderates jährlich fest.

Art. 28 Lohnkürzung

Sind die Leistungen ungenügend, kann nach vorangehender, schriftlicher Androhung und unter Gewährung des rechtlichen Gehörs eine Rückstufung der Besoldung verfügt werden.

II. Entschädigungen

Art. 29 Zulagen

1 Die Verordnung sieht für Inkonvenienzen, wie namentlich unregelmässige Arbeitszeiten, zusätzliche



Dienste oder Arbeiterschwernisse, sowie für ausserfamiliäre Kinderbetreuung Zulagen vor.

2 Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.⁵⁾

Art. 30 Spesen

1 Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz für berufsbedingte Auslagen (Spesenentschädigung).

2 Die Verordnung regelt das Nähere.

III. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung

Art. 31 Personalvorsorge

1 Die Gemeinde ist bei der Pensionskasse von Kanton Appenzel A.Rh. angeschlossen.

2 Der Beitritt zur Pensionskasse ist für alle der beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten obligatorisch.

3 Angestellte mit einem niedrigeren Jahresbruttolohn werden auf Mitteilung hin freiwillig in die Versicherung aufgenommen.

4 Die Finanzierung der Pensionskasse beruht auf dem Beitragsprimat. Die Beiträge zur Finanzierung der Altersgutschriften und der Risikoversicherung tragen die Gemeinde sowie die jeweiligen Versicherten je zur Hälfte. Die Gemeinde trägt die Verwaltungskosten.

⁵⁾ FamZG, SR 836.2



Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit

1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 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 %.

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 Unfallversicherung ⁶⁾ 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 und die Gemeinde je zur Hälfte.

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



- 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.
- 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.
- 4 Für Angestellte mit Teilpensen gelten diese Bestimmungen sinngemäss.
- 5 Anschliessend an den Mutterschaftsurlaub wird einer Angestellten auf Gesuch hin ein unbezahlter Urlaub gemäss Art. 46 von bis zu sechs Monaten gewährt. Das entsprechende Gesuch ist spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Geburt an den Personaldienst zu richten.

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 Erwerbersersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft. ⁸⁾

Art. 36 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung

1 Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausge-

⁸⁾ EOG, SR 834.1



richtet. 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 Sämtliche von Dritten erbrachten 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.

4 Im Umfang der durch die Gemeinde erbrachten Lohnfortzahlungspflicht gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf sie über.

Art. 37 Zusätzliche Versicherungen

Die Gemeinde und die Angestellten können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren.



IV. Weitere Leistungen

Art. 38 Anerkennungsprämie

1 Für besondere, die Erwartungen übersteigenden Leistungen können Einmalzulagen oder andere Anreize ausgerichtet bzw. bewilligt werden.

2 Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 39 Dienstaltersgeschenk

1 Nach Vollendung des

a) 5. Dienstjahres steht den Angestellten eine einmalige Treueprämie von Fr. 300.-- zu.

b) 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres erhält die oder der Angestellte als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk.

2 Ein Dienstaltersgeschenk beträgt entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien und 1/24 des Jahreslohnes oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien oder 1/12 des Jahreslohnes.

3 Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.

4 Dienstaltersgeschenke werden nur an Angestellte in ungekündigter Stellung ausgerichtet.

5 Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 40 Leistungen bei Todesfall

1 Im Todesfall der oder des Angestellten richtet die Gemeinde den 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) natürliche Personen, die von der versicherten Person in erheblichem Masse unterstützt worden sind, oder die Person, die mit dieser in den letzten fünf Jahren bis zu ihrem Tod ununterbrochen eine Lebensgemeinschaft geführt hat oder die für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen muss;
 - d) die hinterbliebenen minderjährigen Kinder und an volljährige Kinder bis zum 25. Altersjahr, die sich in einer Ausbildung befinden, sofern keine Auszahlung nach lit. a-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. Der Gemeinderat entscheidet endgültig.

V. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub

Art. 41 Ferienanspruch

1 Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr wird im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit bemessen und beträgt:

- a) 20 Arbeitstage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr;
- b) 25 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.



- 2 Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.
- 3 Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien können diese nachbezogen werden, wenn sie mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind.

Art. 42 Ferienbezug

- 1 Die Angestellten können den Zeitpunkt der Ferien grundsätzlich frei bestimmen, soweit betriebliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.
- 2 Mindestens zwei Ferienwochen sind in der Regel zusammenhängend zu beziehen.
- 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.
- 4 Angeordnete Ferienansprüche, welche nicht bezogen wurden, verfallen entschädigungslos. Über Ausnahmen entscheidet das Gemeindepräsidium.

Art. 43 Kürzung der Ferien

- 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.
- 2 Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.



3 Der Bezug des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nach Art. 34 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.

Art. 44 Feiertage

1 Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag.

2 Als halber Feiertag gilt der Nachmittag des Gidjo Hosestoss, des Jahrmarktmontages, des Kinderfestes, des 24. und des 31. Dezembers.

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.

4 Die Anordnung von Arbeit an diesen Feiertagen ist möglich. In diesem Fall muss der Feiertag an einem anderen Tag kompensiert werden.

Art. 45 Freitage

1 Es werden folgende Freitage gewährt:

- a) eigene Hochzeit⁹⁾
- b) Hochzeit¹⁰⁾ der Kinder, Stiefkinder oder Pflegekinder, Geschwister, Eltern
- c) Geburt des eigenen Kindes
- d) Krankheit oder Unfall eines Familienmitgliedes soweit eine Betreuung notwendig und nicht an-

⁹⁾ bzw. Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft

¹⁰⁾ bzw. Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft



derweitig geregelt ist (es kann eine ärztliche Bescheinigung verlangt werden)

- e) Tod des Ehepartners/der Ehepartnerin bzw. des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, eines (Schwieger-)Elternteils oder (Stief-)Kindes
- f) Tod der Geschwister oder anderer naher Verwandter
- g) Umzug des eigenen Haushaltes, ausser während der Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses
- h) Entlassung aus der Wehrpflicht

2 Fallen diese Freitage auf einen Samstag, Sonntag oder einen Feiertag nach Art. 44, ist ein Nachbezug in der Regel nicht möglich.

Art. 46 Unbezahlter Urlaub

1 Die Abteilungsleitung kann mit Zustimmung des Personaldienstes den Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal 6 Monate bewilligen.

2 Während eines unbezahltenurlaubes besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahltenurlaubes führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.

Art. 47 Bezahlter Urlaub

1 Wer für die Mithilfe an einer Herisauer Schullagerwoche oder einem Lager eines Herisauer Jugendvereins beurlaubt wird, hat Anspruch auf Lohnzahlung für maximal 2 1/2 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 im Kalenderjahr ein Urlaub bis 10 Tage gewährt.
- 4 Die Zuständigkeit richtet sich nach Art. 5.

VI. Weitere Rechte

Art. 48 Mitarbeitendengespräch / Vorgesetztenbeurteilung

- 1 Die vorgesetzte Stelle führt mit ihren Angestellten jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch.
- 2 Die Angestellten haben die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung.

Art. 49 Stellenbeschreibung

- 1 Der Personaldienst erlässt unter Miteinbezug der Abteilungsleitung für jede Stelle einen Stellenbeschrieb, der über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen Auskunft gibt. Im Weiteren enthält der Stellenbeschrieb Angaben über die Anstellungsart (öffentlich- oder privatrechtlich) und das Arbeitspensum (Vollzeit, Teilzeit oder stundenweiser Einsatz).
- 2 Der Stellenbeschrieb wird regelmässig und bei jedem Stellenwechsel oder bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen überprüft und allenfalls angepasst und ist vom Personaldienst, dem Vorgesetzten 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 Einsatz-



bereitschaft 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.

3 Aus-, Fort- und Weiterbildungsmassnahmen werden in der Regel im Mitarbeitendengespräch besprochen und festgelegt.

4 Die Abteilungsleitung 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 Arbeitgeberin 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 Entscheid ergangen ist, einer Ombudsstelle vorlegen. Sie versucht, die Streitigkeit gütlich zu regeln.

2 Der Gemeinderat bestimmt die Ombudsstelle nach Anhörung der Arbeitnehmervvertretung.

4. Abschnitt: Pflichten der Angestellten

I. Im Allgemeinen

Art. 53 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung

1 Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften, dem Stellenbeschrieb, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie nach den Weisungen der Arbeitgeberin oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen.



2 Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann die Arbeitgeberin der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder einen anderen Arbeitsort zuweisen.

Art. 54 Arbeitspflicht und Treuepflicht

1 Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und die Rechte der Bevölkerung zu achten.

2 Für die Angestellten gilt das Amtsgeheimnis. Es besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

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.

II. Arbeitszeit

Art. 55 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden bei einem vollen Pensum.

2 Die Verordnung regelt das Nähere; sie sieht verschiedene Arbeitszeitmodelle vor.

3 Die Abteilungsleitungen legen in Absprache mit dem Personaldienst für ihre Bereiche die Arbeitszeitmodelle fest.



Art. 56 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit

1 Sofern es die Verhältnisse erfordern, kann die vorgesetzte Stelle Angestellte:

- a) zur Leistung von Pikettdienst verpflichtet. Pikettdienst wird als Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistet;
- b) auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, namentlich während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen, zur Arbeit verpflichtet.

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 nach Art. 5 zuständige Instanz eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.

4 Bei Angestellten ab einer in der Verordnung bestimmten Gehaltsklasse ist eine angemessene Anzahl Überstunden im Lohn inbegriffen.



III. Weitere Pflichten

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.

Art. 59 Vertrauensärztliche Untersuchung

1 Der Personaldienst ist auf Antrag der Abteilungsleitung berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

2 Weitergehende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten.

3 Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.

4 Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber dem Personaldienst im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.

Art. 60 Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten

1 Die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit ist dem Personaldienst in jedem Fall zu melden.



2 Führt die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung des Gemeindepräsidiums einzuholen.

3 Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.

4 Das Gemeindepräsidium kann die Bewilligung mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpfen.

Art. 61 Alkohol- und Drogenkonsum

Der Konsum von Alkohol und anderen Drogen während der Arbeitszeit ist verboten. Vorbehalten bleiben spezielle Anlässe.

Art. 62 Besondere Verpflichtungen

Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:

- a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort;
- b) der Bezug einer Dienstwohnung;
- c) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit;
- d) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen;
- e) Massnahmen zur Prävention.



Art. 63 Datenschutz

- 1 Die Bearbeitung von Daten richtet sich nach dem Gesetz über den Datenschutz.¹¹⁾
- 2 Bei einem Versicherungsverhältnis der Gemeinde mit privaten Versicherungsgesellschaften ist die Gemeinde befugt, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle erforderlichen Daten der Gesellschaft bekannt zu geben.
- 3 Der Gemeinderat erlässt Weisungen über den Einsatz von Informatikmitteln und die Datenbearbeitung.

IV. Arbeitsrechtliche Erlasse bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung

Art. 64 Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung

- 1 Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die nach Art. 5 zuständige Instanz die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.
- 2 Sie kann insbesondere:
 - 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;

¹¹⁾ DSG, bGS 146.1



- e) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen;
 - f) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 15 f. aussprechen.
- 3** Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.

5. Abschnitt: Rechtsschutz

Art. 65 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

1 Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die nach Art. 5 zuständige Instanz eine Verfügung.

2 Das Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege. ¹²⁾

3 Der Rekurs hat keine aufschiebende Wirkung.

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.

Art. 66 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

Der Rechtsschutz für privatrechtlich Angestellte richtet sich nach den Vorschriften des Obligationenrechts und des Bundesgesetzes über den Gerichtsstand in Zivilsachen ¹³⁾.

¹²⁾ VRPG, bGS 143.1

¹³⁾ GestG, SR 272



Art. 67 Gleichstellungsgesetz

Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann ¹⁴⁾ richtet sich der Rechtsschutz für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 65 und für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 66.

6. Abschnitt: Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 68 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die Personalverordnung (samt Anhängen).

Art. 69 Aufhebung des bisherigen Rechts

1 Mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglements werden alle ihm widersprechenden Erlasse, Bestimmungen sowie jegliche altrechtliche Regelungen und Entschiede aufgehoben oder geändert:

2 Insbesondere werden aufgehoben:

- 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
- d) die Verordnung DBO Bauamt, SRV 21.1

3 Geändert werden:

¹⁴⁾ GlG, SR 151.1



a) Schulreglement, SRV 31

Art. 15:

1 Für die Angestellten des Ressorts Schule gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Personalreglements der Gemeinde Herisau.

2 gestrichen

b) Sportzentrumsreglement, SRV 91

Art. 11

2 lit. c) gestrichen

Art. 17

Es gelten die Bestimmungen des Personalreglements.

c) Hauswartsverordnung, SRV 31.3

Art. 4

1 Soweit diese Verordnung keine besonderen Regelungen festlegt, gelten für die Anstellungsverhältnisse der Hauswardienste die Personalerlasse der Gemeinde Herisau.

2 Die Einstufung der Hauswärtinnen und Hauswarte erfolgt auf der Grundlage der Richtlinien des Schweizerischen Fachverbandes der Hauswarte.

3 gestrichen

Art. 70 Neues Recht

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.



2 Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Gesetzes.

3 Sämtliche bestehende öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens drei Monate nach Inkrafttreten dieses Reglements an das neue Recht angepasst.

Art. 71 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung

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.

Art. 72 Übergangsbestimmung betreffend Ferien- und Zeitsaldi

1 Für die nach altem Recht noch nicht bezogenen Ferientage und Zeitsaldi wird eine Übergangsfrist bis zwölf Monate nach Inkraftsetzung dieses Reglements gewährt. Der Personaldienst ordnet in Absprache mit der Abteilungsleitung den Bezug der Ferientage und Zeitsaldi an. Angeordnete aber nicht bezogene Ferientage und Zeitsaldi verfallen entschädigungslos.

2 Über Ausnahmen entscheidet das Gemeindepräsidium.

Art. 73 Übergangsbestimmung betreffend Dienstaltersgeschenk

Für Angestellte, die bereits während der Geltung der altrechtlichen Regelung des Dienstaltersgeschenks bei der Gemeinde tätig waren, gilt die altrechtliche Rege-



lung, sofern diese besser ist. Der Personaldienst entscheidet auf Antrag der einzelnen Angestellten.

Art. 74 Übergangsbestimmung betreffend ordentliche und vorzeitige Pensionierung

1 Angestellte, die bis zum 31. Dezember des zweiten Jahres nach Inkraftsetzen dieses Reglements das 63. Altersjahr vollenden, können wählen zwischen einer ordentlichen Pensionierung nach Art. 10 und nachfolgender Regelung:

a) Übertritt in den Ruhestand am Ende des Monats, in welchem das 63. Altersjahr vollendet wird.

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.

2 Eine vorzeitige Pensionierung ist mit Inkrafttreten dieses Gesetzes nur noch nach neuem Recht (Art. 11) möglich.

3 Für vorzeitige Pensionierungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgten, gilt bisheriges Recht bezüglich der Übergangsleistungen bis zum Pensionsalter nach AHVG.¹⁵⁾

Art. 75

1 Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

¹⁵⁾ Fussnote: SR 831.10



2 Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten. Er kann ein rückwirkendes Inkrafttreten per 1.1.2010 beschließen.