



Evangelische Volkspartei  
Appenzell Ausserrhoden

Gemeindekanzlei  
Postfach 1160

9102 Herisau

Herisau, 25. Oktober 2019

## **Vernehmlassung Personalreglement der Einwohnergemeinde Herisau**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Einladung zur Vernehmlassung zur Revision des Personalreglements der Einwohnergemeinde.

Gerne nehmen wir im Generellen und zu einzelnen Artikeln Stellung.

### **Allgemeines**

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 sowie mit den umliegenden Städten.

Es scheint der EVP daher wichtig, die Arbeitsbedingungen nicht nur gegenüber der Kantonalen Verwaltung zu überprüfen sondern auch mit den Städten Gossau und St. Gallen sowie mit der kantonalen Verwaltung St. Gallen. Zu diesem Vergleich ist im erläuternden Bericht leider nichts zu finden.

Eine Gemeinde in der Grösse Herisaus ist auf ausgewiesene Fachkräfte angewiesen. Es ist daher nötig, die Risiken einer erhöhten Fluktuation aufgrund von Arbeitsbedingungen zu minimieren.

### **Bemerkungen zu einzelnen Artikeln**

Art. 6 Abs. 2

Wir beurteilen die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg kritisch.

Wir beantragen den Abs. 2 ersatzlos zu streichen.

Art. 34 Abs. 5

Die Kürzung ist für uns im Zusammenhang mit Art. 46 Abs.1 nachvollziehbar.

Frage: Ist es möglich, die beiden unbezahlten Urlaube zu kumulieren?

**Evangelische Volkspartei**

Mathias Steinhauer | Hintere Oberdorfstrasse 15 | 9100 Herisau | [mathias.steinhauer@evp-ar.ch](mailto:mathias.steinhauer@evp-ar.ch) | [evp-ar.ch](http://evp-ar.ch)

#### Art. 38 Abs. 1

Wir erachten individuelle 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.

#### Art. 39

Insbesondere die Formulierung in Abs. 2 ist unklar.

Die in der Verordnung festgelegte Treueprämie nach 5 Jahren erachten wir als zu tief.

#### Art. 41 Abs.1

Wir sind der Meinung einen Litera c) einzufügen:

35 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 60. Altersjahr.

Damit würde die Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeitenden sichergestellt.

#### Art. 42 Abs.4

Frage: Ist dies rechtlich überhaupt zulässig?

#### Art. 45 Abs. 2

Dieser Absatz ist aus unserer Sicht ersatzlos zu streichen. In den meisten Fällen sind Besorgungen in diesen Zusammenhängen nur an einem Werktag zu erledigen.

#### Art. 47a

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.

#### Art. 54 Abs. 3

Hier sollte auf Verordnungsebene genauer definiert werden was dies heisst.

#### Art. 59 Abs. 3

Ergänzung: Dies gilt als Arbeitszeit.

#### Art. 59 Abs. 4

Diese Formulierung lässt viel Spielraum offen. Es stellt sich die Frage, was rechtlich zulässig ist und wo Mitarbeitende ihr Einverständnis geben müssen.

#### Art. 61

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 Artikel nicht gestrichen sondern zeitgemäss formuliert wird. Verschiedene Arbeitgeber kennen solche Regeln weiterhin.

Art. 72 Abs. 1

Ist die Streichung von Feriensaldi und Zeitsaldi rechters?

Art. 73 und 74

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 zu erwähnen sind.

Art. 75 Abs. 2

Dieser Absatz muss aktualisiert werden.

Nummerierung

Wir gehen davon aus, dass die Nummerierung noch überarbeitet wird. Aktuell sind diverse Einschübe von Artikeln mit 'a' gekennzeichnet.

Wohnsitzpflicht

Zu der zur Diskussion gestellten Wohnsitzzulage für Mitarbeitende der Gemeinde Herisau nehmen wir wie folgt Stellung.

Wir haben ein gewisses Verständnis für die Sichtweise, dass Gemeindemitarbeitende welche in Herisau wohnen sich mehr mit der Gemeinde identifizieren bzw. sich bürgernäher verhalten würden. Dies kann von 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.

Zu den Fragen:

Frage 1: Wohnsitzzulage: NEIN

Frage 2: entfällt

Frage 3: JA im Sinne des oben genannten Vorschlags

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Eingabe bzw. für die Beantwortung der noch offenen Fragen.

Evangelische Volkspartei

Sig. Mathias Steinhauer, Präsident