



Der Einwohnerrat der Gemeinde Herisau beschliesst:

I.

Der Erlass SRV 17 (Personalreglement, PR), Stand 1. Januar 2011, wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 1 (geändert)

¹ Dieses Reglement regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der Gemeinde als Arbeitgeberin und ihren Angestellten.

Art. 2 Abs. 4 (neu)

⁴ Der Gemeinderat regelt die Arbeitsverhältnisse der Auszubildenden.

Art. 4 Abs. 4 (geändert)

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

Art. 5 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)

Anstellungsbehörde (Überschrift geändert)

- ¹ Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.
- ² Der Gemeinderat ist zuständig für Anstellung und Kündigung der Abteilungsleitungen und der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers.
- ³ Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für Anstellung und Kündigung nach der Verordnung.
- 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.
- ⁵ Das Weisungsrecht liegt unabhängig von der Anstellungsbehörde beim jeweiligen direkten Vorgesetzten.

Art. 7 Abs. 1 (geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.



Art. 9 lit. b (aufgehoben)

b) *Aufgehoben*

Art. 10 Abs. 2 (geändert)

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

Art. 11

Aufgehoben

Art. 12 Abs. 1 (geändert), Abs.2 (neu), Abs. 3 (neu)

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.

³ Beabsichtigt die Anstellungsbehörde eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig der Personaldienst beizuziehen.

Art. 15 Abs. 4 (aufgehoben)

⁴ *Aufgehoben*

Art. 16 Abs. 1 (geändert)

¹ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.

Art. 18 Abs. 2 (geändert)

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

Art. 19 Abs. 1 (geändert)

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

Art. 20 Abs. 1 (geändert), Abs. 1 lit. d (geändert)

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

d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung der Anstellungsbehörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Art. 21 Abs. 3 (neu), Abs. 4 (bisher Abs. 3, geändert), Abs. 5 (bisher Abs. 4)

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. 23 Abs. 1 (geändert)

¹ In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personaldienst jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 24 Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (geändert)

⁴ *Aufgehoben*

⁵ 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.

Art. 27 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

¹ Der Gemeinderat entscheidet über generelle Lohnanpassungen.

² Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag von Ressort- und Abteilungsleitung über individuelle Lohnanpassungen.

³ Generelle und individuelle Lohnerhöhungen stehen unter Vorbehalt der Genehmigung des Voranschlags.

Art. 29 Abs. 2 (geändert)

² Die Kinderzulagen richten sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

Art. 31 Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben)

² Der Beitritt zur Pensionskasse ist für alle der beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

³ *Aufgehoben*

⁴ *Aufgehoben*

Art. 37 Abs. 2 (neu)

² Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der oder des Angestellten.

Art. 38 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (bisher Abs. 2)

¹ Für besondere Leistungen können Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.

² Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.

³ Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 39 Abs. 4 (aufgehoben)

⁴ *Aufgehoben*



Art. 40 Abs. 1 (geändert), Abs. 1 lit. c (geändert), Abs. 1 lit. d (geändert), Abs. 2 (geändert)

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

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 hin die Dauer der Leistungen bis auf 6 Monate ausdehnen.

Art. 42 Abs. 5 (neu)

⁵ Ferientage, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bezogen werden können, werden ausbezahlt.

Art. 44 Abs. 5 (neu)

⁵ Der Gemeinderat kann im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung pro Jahr einen arbeitsfreien Tag festlegen. Bei besonderen Umständen kann ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden.

Art. 45 Abs. 1 lit. c (geändert), Abs. 2 (aufgehoben)

c) Geburt des eigenen Kindes oder Adoption eines Kindes 3 Tage

² *Aufgehoben*

Art. 46 Abs. 1 (geändert)

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.

Art. 47 Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)

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

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

Art. 47a (neu)

Vaterschaftsurlaub

Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.



Art. 49 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

¹ Der Personaldienst erlässt unter Miteinbezug der Anstellungsbehörde für jede Stelle eine Stellenbeschreibung, die über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen Auskunft gibt. Im Weiteren enthält die Stellenbeschreibung Angaben über die Anstellungsart (öffentlich- oder privatrechtlich) und das Arbeitspensum (Vollzeit, Teilzeit oder stundenweiser Einsatz). Die Stellenbeschreibung dient als Grundlage für die Funktionsbewertung.

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 Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)

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.

Art. 52 Abs. 2 (geändert)

² Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen und bestimmt nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung die Ombudsstelle.

Art. 53 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

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

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

Art. 55 Abs. 2 (geändert)

² Die Verordnung regelt das Nähere; sie sieht verschiedene Arbeitszeitmodelle vor. Für Kaderangestellte kann Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden.

Art. 57 Abs. 3 (geändert)

³ Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.

Art. 59 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Personaldienst ist in Absprache mit der Anstellungsbehörde berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.



Art. 59a (neu)

Gesundheits- und Casemanagement

- ¹ Die Arbeitgeberin stellt ein betriebliches Gesundheitsmanagement sicher.
- ² Mit dem Case-Management stellt die Arbeitgeberin ein Verfahren zur Verfügung, um Angestellten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Hilfestellung anzubieten.
- ³ Die oder der Angestellte kann zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers verpflichtet werden.

Art. 61

Aufgehoben

Art. 62 lit. b (aufgehoben)

b) *Aufgehoben*

Art. 63 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu)

Datenschutz und Datenbearbeitung (Überschrift geändert)

- ¹ Die Gemeinde bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung.
- ² Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.
- ³ Die Gemeinde ist befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung mit einem zentralen Informationssystem zu bearbeiten.
- ⁴ Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 64 Abs. 1 (geändert)

- ¹ Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personaldienst die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.

Art. 65 Abs. 1 (geändert)

- ¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.

II.

Keine Fremdaufhebungen.

III.

Das Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.