

Herisau, 31. Oktober 2019

Gemeindekanzlei
Herr Thomas Baumgartner
Poststrasse 6
9100 Herisau

Personalreglement der Einwohnergemeinde Herisau / Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Baumgartner
Sehr geehrte Damen und Herren Gemeinderäte

Mit Schreiben vom 23. August 2019 hat der Gemeinderat zur Vernehmlassung zum Personalreglement (SRV 17) eingeladen. Die CVP Herisau nimmt gerne an der Vernehmlassung teil.

Bemerkungen und Anträge zu einzelnen Artikeln des Revisionsentwurfs

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.

Artikel 4 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik

Art. 4 Abs. 5 Teilsatz 2 soll infolge Wirkungslosigkeit gestrichen werden. Wurden denn seit der Einführung des neuen Personalreglements entsprechende Massnahmen ergriffen?

Artikel 34 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

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.

Art. 47a Vaterschaftsurlaub

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 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.

Art. 52 Ombudsstelle

Wird begrüsst. Im Falle der Annahme der Totalrevision der Kantonsverfassung AR könnte eine entsprechende Anschlussmöglichkeit der Gemeinden an die kantonale Ombudsstelle vorgesehen werden.

Art. 58 Meldepflicht und Arztzeugnis

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. 2). 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 krankheits- oder unfallbedingten Fehltagen 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.

In Abs. 2 wurde sodann auf die Nennung der Einreichungspflicht eines ärztlichen Zeugnisses verzichtet. Was bedeutet dies nun für die Angestellten? Ist kein Arztzeugnis mehr unaufgefordert einzureichen? Es erscheint etwas willkürlich, darauf zu verzichten bei gleichzeitiger Möglichkeit des Personaldienstes, „bedingungslos“ Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

Art. 59 a Gesundheits- und Casemanagement

Die CVP Herisau begrüsst die Einführung eines Case-Managements, welches in der heutigen Zeit unabdingbar ist. Wie bereits unter Art. 58 ausgeführt, könnte eine entsprechende Regelung vorgesehen werden, welche definiert, wann das Case-Management zum Tragen kommt (bspw. Anzahl Abwesenheitstage).

Fragestellung „Ausrichtung einer Wohnsitzzulage an Mitarbeitende bei Wohnsitz in Herisau“

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 Kadernstufe 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.

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

Wir bitten Sie, unsere Bemerkungen zur Kenntnis zu nehmen und unsere Vorschläge zu prüfen.

Besten Dank für die Gelegenheit zur Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

CVP Herisau

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'R. Rüttsche-Urejkić', is placed below the printed name.

Raphaela Rüttsche-Urejkić
Präsidentin CVP Herisau