

**Vorlage Nr. 1176/18**

**Revision des  
Personalreglement vom 28. August 2006**

**Personal und Recht**

**27. November 2018**

## Nr. Vorlage 1176/18

Betrifft:	Leistung/Querschnittsleistung	Personal und Recht
Zuständigkeiten:	Ressort	Präsidiales
	Mitglied des Gemeinderats	Melchior Buchs
	Geschäftsleitung	Thomas Sauter
	Leistungs-/Querschnittsverantwortung	Lucienne Renaud

### 1. Ausgangslage

Mit dem Postulat 471 hat die GRPK unter anderem kritisch festgestellt, dass die Exekutive bzw. insbesondere das Gemeindepräsidium (zu) stark involviert sei in personellen und damit operativen Fragen der Verwaltung. Auch im Bericht „Proficio“ wird diese Entflechtung empfohlen.

Der Gemeinderat hat sodann in Aussicht gestellt, dass eine Überprüfung dieser Situation vorgenommen und dem Einwohnerrat ein Entwurf zur Revision des Personalreglements vorgelegt werde.

### 2. Inhalt der Vorlage

Der vorliegende Entwurf zur Revision des Personalreglements nimmt das Votum der GRPK bzw. die Empfehlung aus dem Projekt „Proficio“ auf. Ziel der Vorlage ist es, dass möglichst viele Kompetenzen auf die Ebene, die von einem Geschäft direkt betroffen ist und somit auch am besten darüber befinden kann – also die Verwaltung - delegiert werden. So sollen z.B. Anstellungsentscheide nicht mehr vom Gemeinderat, sondern von der Verwaltung gefällt werden. Die Personalführung obliegt der Verwaltungsleitung.

Dem Gemeinderat als Gesamtbehörde obliegt noch die Aufsicht über das Personal, zudem ist er Anstellungsbehörde der Verwaltungsleitung.

Neben diesen Zuständigkeitsfragen nimmt die Revision zudem weitere Empfehlungen der ins Projekt „Proficio“ involvierten Fachleute auf.

Die diversen Verordnungen werden nach erfolgter Revision des Reglements angepasst.

### 3. Erläuterungen

#### Übergeordnetes Recht:

Gemäss § 70 Gemeindegesetz (GemG) ist der Gemeinderat verwaltende und vollziehende Behörde und übt alle Befugnisse aus, die nicht „durch besonderen Rechtssatz“ ausdrücklich einem anderem Organ zugewiesen werden. Es ist demnach möglich, die personellen Kompetenzen weitgehend an die Verwaltung zu delegieren. Diese Delegation muss als Grundsatz in einem Reglement beschlossen werden; in den Verordnungen können sodann weitere Vollzugsbestimmungen verankert werden.

Die vorgeschlagene Regelung ist zudem auch mit Blick auf § 86 Abs. 1 Ziff 4 GemG gesetzeskonform: Das Gemeindepräsidium erfüllt nur dann die oberste Vorgesetztenfunktion, soweit diese Kompetenz nicht anderweitig geregelt ist.

#### Rolle des Gemeinderats in personellen Fragen:

Mit individuellen personellen Fragen beschäftigt sich der Gemeinderat in der Regel nicht. Die Aufsicht über das Personal soll jedoch beim Gesamt-Gemeinderat verbleiben. Er erlässt auf dem Verordnungsweg Bestimmungen, welche den Handlungsspielraum der Verwaltung definieren.

Die Verwaltungsleitungen sind somit zuständig für sämtliche Personalfragen und Entscheide innerhalb des Rahmens der Verordnungen. Mitarbeitende, welche den Dienstweg ausgeschöpft haben, sollen sodann weiterhin die Möglichkeit haben, mit ihren Anliegen an den Gemeinderat zu gelangen.

Abweichend vom Wunsch des Einwohnerrats bzw. der GRPK schlägt der Gemeinderat vor, dass bei Kündigungen nach wie vor der Gemeinderat die entsprechende Verfügung erlassen soll, und diese Kompetenz nicht der Verwaltung übertragen wird:

Der Verwaltungsleitung obliegt es in den Situationen, da ein Arbeitsverhältnis trotz entsprechender Ermahnung und Bewährungsfrist (siehe dazu § 9 Personalverordnung) gegen den Willen des/der betreffenden Mitarbeitenden aufgelöst werden soll, eine Austrittsvereinbarung abzuschliessen (siehe § 78 Personalreglement). Dieser Prozess ist für beide Seiten anspruchsvoll und kann sich unter Umständen sehr lange hinziehen.

Gelingt die einvernehmliche Beendigung nicht, muss das Arbeitsverhältnis mit einseitiger Verfügung (mit vorgängigem „rechtlichem Gehör“) aufgelöst werden.

Ist während des verwaltungsinternen Prozesses keine Vereinbarung zustande gekommen, ist mit aller Wahrscheinlichkeit damit zu rechnen, dass der bzw. die Mitarbeitende die Überprüfung durch eine übergeordnete, nicht-kommunale Instanz anstrebt und ein entsprechendes Rechtsmittel ergreifen wird. Ein zweistufiges kommunales Verfügungsverfahren (durch die Verwaltung und den Gemeinderat) ist somit wenig sinnvoll und vor allem zeitraubend. Dem Einwohnerrat wird daher (auch auf Empfehlung des kantonalen Personalamts) der Vorschlag unterbreitet, dass Kündigungsverfügungen direkt durch den Gemeinderat erlassen werden sollen. Sollte der Einwohnerrat diesem Vorschlag nicht entsprechen wollen, kann natürlich auch das zweistufige Verfahren beschlossen werden; entsprechende Alternativ-Formulierungen finden sich bei den §§ 78 und 86 der Synopse.

#### Aufgaben und Zusammensetzung der Geschäftsleitung:

Das Gemeindepräsidium soll nicht mehr Teil der Geschäftsleitung sein.

Die Geschäftsleitung soll neu lediglich aus den beiden Verwaltungsleitenden bestehen und sich prioritär mit Fragen aus dem Bereich der Personalführung und -politik befassen.

#### Empfehlungen sowie Erkenntnisse aus dem Projekt Proficio:

Einzelne Bestimmungen sind aufgrund der Erkenntnisse bzw. Hinweise der im Projekt „Proficio“ beigezogenen Expert/innen eingeflossen:

- Vorgehen bei möglichen Missständen:

Neu wird definiert, wie Mitarbeitende bei der Beobachtung von Missständen vorgehen können: Dafür steht einerseits der interne Dienstweg, oder alternativ bzw. nach Ausschöpfung des Dienstwegs der kantonale Ombudsman zur Verfügung. Letzteres ist zwar bereits in der kantonalen Gesetzgebung verankert, soll aber durchaus im kommunalen Reglement noch explizit erwähnt werden.

Das Verfahren und insbesondere auch die Frage, wann ein möglicher Missstand an die Öffentlichkeit gebracht werden darf, werden im Gesetz über den Ombudsman sowie in den §§ 32a ff. der kantonalen Personalverordnung definiert; das Personalreglement verweist auf diese Bestimmungen. Dem Einwohnerrat wird in einem Anhang zu dieser Vorlage ein Auszug aus diesen Erlassen vorgelegt.

Natürlich sind der Gemeinderat und die Verwaltungsleitung bestrebt, nebst diesem „offiziellen“ Weg vor allem auch eine interne Kultur zu fördern, die den Beizug von externen Stellen nur im Ausnahmefall notwendig macht.

- Weitere Empfehlungen:

Es wird zudem festgehalten, welche Folgen eine unzulässige Kündigung nach sich ziehen kann und schliesslich wird der Rechtsschutz für Behördenmitglieder neu ebenfalls im Reglement festgehalten.

#### Mitarbeitendenrat

Die vorgeschlagenen Anpassungen wurden dem Mitarbeitendenrat (Personalvertretung) zur Stellungnahme unterbreitet. Einwände wurden von dieser Seite keine erhoben.

#### 4. Weiteres Vorgehen

Dem Kanton wurden die Vorschläge des Gemeinderats zur Revision bereits zur Vorprüfung vorgelegt; die entsprechenden Hinweise wurden berücksichtigt. Nach erfolgtem Beschluss des Einwohnerrats kann sodann die definitive Genehmigung des Kantons eingeholt werden und die revidierten Bestimmungen können umgehend in Kraft gesetzt werden.

#### 5. Anträge des Gemeinderats an den Einwohnerrat

Der Gemeinderat unterbreitet dem Einwohnerrat folgende Anträge zur Beschlussfassung:

- ://:
1. Der Einwohnerrat beschliesst die Revision des Personalreglements vom 28. August 2006.
  2. Er beauftragt den Gemeinderat, die revidierten Bestimmungen dem Kanton zur Genehmigung vorzulegen und anschliessend in Kraft zu setzen

#### Gemeinderat Reinach



Melchior Buchs  
Gemeindepräsident



Thomas Sauter  
Geschäftsleiter

#### 7. Beilagen

- Synoptische Darstellung der zu revidierenden Bestimmungen
- Auszug aus den kantonalen Bestimmungen