



Öffentliches Personal Schweiz  
Impiegati del settore pubblico Svizzera  
Employés du secteur public Suisse

Personalverband der Stadt Langenthal  
Herr Benno Schäfer  
Stadt Langenthal  
Sozialamt  
Soziale Dienste  
Jurastrasse 22  
4901 Langenthal

Baden, 24. Januar 2019

## **Revision Personalreglement der Stadt Langenthal**

Sehr geehrter Herr Schäfer

Besten Dank für die Zustellung der Unterlagen. Ich habe diese geprüft. Es handelt sich um ein gutes, sorgfältig redigiertes Reglement, in dieser Qualität keine Selbstverständlichkeit. Ich erlaube mir dazu die folgenden Bemerkungen:

### **Zu Art. 1 - Geltungsbereich**

Keine Bemerkungen.

### **Zu Art. 2 - Arbeitsverhältnis**

Die Betonung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses ist richtig, weil es auch die verfassungsrechtliche Realität abbildet (vgl. dazu die Bemerkungen zu Art. 3).

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz  
Federazione centrale degli impiegati del settore pubblico Svizzera  
Fédération centrale des employés du secteur public suisse

Postfach 2060, Oberstadtstrasse 7, 5402 Baden  
Tel 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00, [www.zentral.ch](http://www.zentral.ch)

### **Zu Art. 3 – Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende**

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die genannten Kategorien dem Privatrecht unterstellt werden, insbesondere die befristeten Anstellungen. Tatsächlich ändert sich an den Verhaltensregeln, wie sie für den öffentlichen Arbeitgeber geltend gemacht werden, nichts. Dagegen verleitet die Zweiteilung dazu, zu meinen, es sei doch so.

Ein Gemeinwesen ist, schliesst es nun privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ab, an die Verfassungsgrundsätze gebunden. Im Bereich des öffentlichen Personalrechts bedeutet dies, dass einem Mitarbeitenden nur aus sachlichen Gründen gekündigt werden kann; sachliche Kündigungsgründe meint, dass nicht nur die Missbrauchstatbestände im Sinn des Obligationenrechts fehlen müssen, sondern darüber hinaus ein vernünftiger Grund für die Kündigung gegeben sein muss (den der Arbeitgeber nachzuweisen hat). Die Kündigung muss überdies verhältnismässig sein und auch die Interessen des Mitarbeitenden berücksichtigen. Egal ob die Gemeinde öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich anstellt – diese Einschränkungen im Kündigungsrecht gelten ohnehin. Das wird dann der betreffende Abteilungsleiter im Moment, in dem er die Kündigung ausspricht, nicht mehr wissen. Hat er dann noch vergessen, das rechtliche Gehör zu gewährleisten, weil er glaubt, bei einer privatrechtlichen Kündigung müsse man das nicht, dann liegt ein formeller Fehler mit Kostenfolgen zulasten der Gemeinde vor.

Die Bestimmung schafft damit erheblich mehr Probleme als sie löst, da ungleiche Regeln für die Mitarbeitenden derselben Stadt bestehen.

Unglücklich finde ich auch, dass die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht näher geregelt wird. Denkbar wäre, die Bestimmung mit dem Hinweis, Arbeitsverhältnisse dürfen nur beim Vorliegen von *sachlichen Gründen* befristet werden, zu ergänzen; das gilt zwar auch ohne explizite Normierung gestützt auf die Rechtsprechung, immerhin wäre man sich dieser Tatsache dann aber besser bewusst. Vernünftig wäre auch, zu sagen, dass die Befristung maximal zum Beispiel zwei Jahre sein darf und dann wandelt sich das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes um. Es lohnt sich, hier tätig zu werden, weil genau diese Arbeitsverhältnisse regelmässig Grund für Auseinandersetzungen sind.

### **Zu Art. 4 – Personalpolitische Zielsetzungen**

Man muss sich fragen, ob man lit. h nicht streichen will; dies aus zwei Gründen: Das leistungsabhängige Lohnsystem ist ausweislich der Bemerkungen bereits eingeführt, will man es dereinst abschaffen (solche Überlegungen gibt es in anderen Gemeinden), dann steht diese Bestimmung im Weg.

### **Zu Art. 5 – Schutz von Persönlichkeit und Gesundheit**

Es kann sich rechtfertigen, zunächst einmal zu sagen, dass der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen hat (vgl. Art. 328 OR). Der bisherige Absatz 1 wird dann zu einem Absatz 2 und bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber in Vollzug von Absatz 1 auch Massnahmen ergreifen muss. Die Bestimmung ist gut.

### **Zu Art. 7 – Stellenbesetzung**

Die Frage stellt sich immer wieder; hier wird so geregelt wie in zahlreichen anderen Personalerlassen auch (allerdings beschränkt auf die Mitglieder der Verwaltungsleitung).

Die Ausschreibungspflicht dient der Transparenz und Fairness; es soll jeder die Möglichkeit haben, sich für eine offene Stelle zu bewerben. Die Verwaltung soll nicht kooptieren. Dieser Auffassung kann eine andere entgegengehalten werden: Man kann gute Leute nur dann in der Verwaltung halten, wenn ein Karriereweg möglich ist; die Laufbahnplanung ist etwa in Deutschland ein wichtiges Instrument im öffentlichen Dienst. Unterwirft man die Stellenbesetzung (gerade des Kaders!) einer Ausschreibungspflicht, können Laufbahnzusagen wertlos sein, was die Qualität des öffentlichen Dienstes schmälern kann. Ich sehe in dieser Bestimmung mehr Nachteile – streicht man die Bestimmung, kann man trotzdem ausschreiben, wenn man das will.

### **Zu Art. 8 – Vertrag**

Die Formulierung ist so richtig, widerspricht aber Art. 3, der für befristete Arbeitsverhältnisse genau kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis vorsieht. Wie unter Art. 3 gesagt, wäre eher auf die Regelung von Art. 3 zu verzichten und Art. 8, wie hier formuliert, beizubehalten.

### **Zu Art. 9 – Vertragsinhalt, Vertragsform und Vertragsanpassung**

Keine Bemerkung.

### **Zu Art. 10 – Anstellungs- und Kündigungszuständigkeit**

Keine Bemerkung.

### **Zu Artikel 11 – Probezeit**

Es gibt keine provisorischen Arbeitsverhältnisse, die sich in definitive Anstellungsverhältnisse umwandeln. Während der Probezeit sind die Kündigungsfristen verkürzt und an das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes werden erleichterte Anforderungen gestellt. Ein «Recht auf Kündigung» würde ich das nicht nennen. Meines Erachtens kann Absatz 2 ersatzlos gestrichen werden, die Regelungen finden sich alle in Absatz 3.

Im Übrigen keine Bemerkungen.

### **Zu Artikel 12 – Einvernehmliche Änderung**

Die Bestimmung ist im Grundsatz richtig. Der guten Ordnung halber sei dennoch darauf hingewiesen, dass «einvernehmliche Änderungen» häufig bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Diskussion stehen, dies in der Form von sogenannten *Aufhebungsverträgen*. Zu den Aufhebungsverträgen gibt es eine klare bundesgerichtliche Rechtsprechung, die zu beachten ist.

Die Rechtsprechung verlangt für die Gültigkeit eines Aufhebungsvertrags das Einhalten gewisser Rahmenbedingungen, dazu gehören

- die Schriftlichkeit als Formvorschrift;
- das Einräumen einer Bedenkzeit, sofern der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber verfasst wird (unpubliziertes Bundesgerichtsurteil 4A\_376/2010 vom 30. September 2010);
- hinzu kommt: Eine vertragliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss auf einem echten Vergleich beruhen, der gegenseitige Zugeständnisse beinhaltet; insbesondere muss der Arbeitnehmer aufgrund seines Verzichts auf Schutzbestimmungen (u.a. Preisgabe des Kündigungsschutzes, Tangierung des Arbeitslosenversicherungsrechts) ein klar erkennbares eigenes Interesse am Abschluss des Aufhebungsvertrages haben. Ob dies zutrifft ist vor dem Hintergrund der tatsächlichen Verhältnisse zu würdigen, wie sie sich bei der Vertragsunterzeichnung präsentierten (vgl. unpubliziertes Bundesgerichtsurteil 4A\_103/2010 vom 16. März 2010; unpubliziertes Bundesgerichtsurteil 4C.27/2002 vom 19. April 2002).

Diese Rechtsprechung hat einen Hintergrund: Vor allem der Arbeitnehmer, der einen Aufhebungsvertrag unterschreibt, riskiert, den Schutz von Bestimmungen zu verlieren, die das Gesetz für den Kündigungsfall zu seinen Gunsten aufstellt. Daher geht es beim Erfordernis des Zugeständnisses verkürzt auch darum, den Verlust des Arbeitnehmers z.B. auf Sperrfristenschutz oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch Gegenleistungen des Arbeitgebers im Aufhebungsver-

trag angemessen aufzuwiegen, etwa durch eine Zusatzzahlung. Was das konkret bedeutet, d.h. in welchem Umfang der Arbeitgeber eine Gegenleistung erbringen muss, um dem Erfordernis ausreichender gegenseitiger Konzessionen zu genügen, lässt sich nur im Einzelfall anhand der konkreten Umstände beurteilen. Es hat sich dazu bis heute weder im privaten noch im öffentlichen Recht eine gefestigte Praxis herausgebildet. Tendenziell ist die Rechtsprechung in den letzten Jahren aber zugunsten des Arbeitnehmerschutzes erheblich strenger geworden.

Ich sage dies deshalb so explizit, weil die Gerichte die Auffassung vertreten, nur ein Aufhebungsvertrag, der diese Kriterien berücksichtigt, sei zulässig und könne im Nachhinein durch die Gerichte nicht wieder aufgehoben werden. Der Konflikt konkretisiert sich hauptsächlich dann, wenn der Arbeitnehmer nach Abschluss des Aufhebungsvertrages krank wird.

Es besteht die Gefahr, dass dereinst die Anstellungsbehörde gestützt auf Art. 12 glaubt, berechtigt zu sein, irgendeinen Aufhebungsvertrag zu formulieren und diesen gültig abzuschliessen, wenn der Arbeitnehmer damit nur einverstanden ist. Das trifft nicht zu.

### **Zu Artikel 13 – Ordentliche Beendigung**

Zu Abs. 1 vergleiche das zu Art. 12 Gesagte.

### **Zu Artikel 14 – Kündigungsfristen**

Keine Bemerkung.

### **Zu Artikel 15 – Kündigung durch die Mitarbeitenden**

Bedeutet dies, dass eine Kündigung, die den Formvorschriften nicht entspricht (Unterzeichnung) ungültig ist? Oder soll es eine blosse Ordnungsvorschrift sein?

### **Zu Artikel 16 – Kündigung durch die Arbeitgeberin**

Das ist korrekt und eine gute Lösung. Die Verfügung hat zur Folge, dass gegen den Entscheid Beschwerde geführt werden muss.

Die Regelung des rechtlichen Gehörs ist korrekt.

Verlangt werden *sachliche Kündigungsgründe*, die vorliegen müssen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für jede Kündigung, die Voraussetzung würde auch gelten, wäre es nicht geregelt.

Aus meiner Optik wäre es angezeigt, diese sachlichen Gründe zu nennen, das ist auch der Regelfall in vielen anderen öffentlich-rechtlichen Personalreglementen. Eine Regelung kann wie folgt lauten:

*Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt:*

- a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen;*
- b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen;*
- c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der oder des Mitarbeitenden, die schriftlich abgemahnt worden ist;*
- d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;*
- e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.*

Ich würde die bestehende Bestimmung in jedem Fall dahingehend ergänzen, dass bei Mängeln im Verhalten und in der Leistung der Kündigung eine Abmahnung mit der Frist zur Verbesserung vorausgegangen sein muss. Das wird regelmässig der Fall sein, wenn man fair vorgeht, gelegentlich wird dies aber auch vergessen. Die Regelung rechtfertigt sich nicht nur aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes, sondern auch für den Arbeitgeber, weil das *Bundesgericht bereits entschieden hat, dass eine Kündigung, die ohne vorherige Abmahnung wegen Mängeln in der Leistung und im Verhalten ausgesprochen wird, unverhältnismässig sein kann, weil der Arbeitnehmer keine Gelegenheit hatte, sich zu bessern.*

Die Regelung würde damit beide Seiten schützen.

### **Zu Artikel 17 – Fristlose Kündigung**

Keine Bemerkung.

### **Zu Artikel 18 – Kündigung zur Unzeit durch die Arbeitgeberin**

Es ist richtig, die Sperrfristen zu nennen.

### **Zu Artikel 19 – Folgen unrechtmässiger Kündigung**

Der Inhalt der Bestimmung folgt aus den Bemerkungen; aus Art. 19 wird meines Erachtens nicht klar, was damit gemeint ist. In dieser Formulierung kann die Bestimmung zu Auslegungsproblemen führen. Zum Beispiel: Was passiert, wenn die Sache an die Gemeinde zurückgewiesen wird?

Ebenso ist Abs. 2 unklar; wie soll sich der Kündigungszeitpunkt (die falsche Fristberechnung einmal vorbehalten) im Beschwerdeentscheid ändern?

Ziemlich unglücklich ist auch die Entschädigungsregelung, wie sie vor allem in Abs. 4 festgelegt wird. Das Bundesgericht hat schon mehrfach entschieden, dass sich der Lohn eines Arbeitnehmers nicht nur aus dem Grundlohn, sondern auch aus den Zulagen zusammensetzt. Weshalb man gerade in einem Fall, in welchem gesetzwidrig gekündigt wurde, von einem tieferen Lohn ausgeht (nur einen Grundlohn) erschliesst sich mir nicht.

### **Zu Artikel 20 – 21 – Unterstützende Massnahmen / Austrittsleistungen**

Gute Regelung.

### **Zu Artikel 22 – 23 – Lohnanspruch / Lohnnachgenuss für Familienangehörige**

Keine Bemerkung.

### **Zu Artikel 24 – Auslagenersatz**

Richtig.

### **Zu Artikel 25 – 28 – Funktionszulage / Kinder- und Ausbildungszulagen / Betreuungszulagen / Einmalige Leistungsprämie**

Keine Bemerkung.

### **Zu Artikel 29 – Treueprämie**

Der Ausschluss der Lehrjahre aus der Berechnung der anrechenbaren Dienstjahre hat sich mir noch nie erschlossen, aber es ist üblich.

Die Wahlfreiheit in Franken oder Tagen ist gut; in anderen Reglementen wird häufig eine der beiden Varianten festgesetzt, je nachdem, ob das betreffende Gemeinwesen gerade zu wenig Geld hat oder zu wenig Mitarbeitende.

### **Zu Artikel 30 – Lohnausrichtung bei Unfall und Krankheit**

Die Regelung ist üblich bis gut.

Eine Bemerkung sei zu Abs. 5 erlaubt: Wird dem betreffenden kranken Arbeitnehmenden gekündigt, hat das Bundesgericht auch schon entschieden, dass die Kündigung ungültig sein kann, wenn der Arbeitgeber damit beabsichtigt, seine Lohnfortzahlungspflichten zu unterlaufen. Auf die Idee könnte man kommen, wenn nach Ablauf der Sperrfrist eine Kündigung ausgesprochen wird. Es gibt auch Regelungen, wonach man während der Dauer der Krankheit und der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gar nicht kündigen kann.

### **Zu Artikel 31 – Krankentaggeldversicherungen**

Die Regelung in Abs. 1 ist gut. Absatz 2 kann zu Diskussionen Anlass geben, da nicht klar ist, was für «Versicherungsleistungen» gemeint sind – allfällige private Versicherungen dürften damit nicht gemeint sein (vgl. auch Art. 33).

### **Zu Artikel 32 – Kürzung der Lohnfortzahlungen**

Es bleibt abzuwarten, ob hier zulässige Kürzungsgründe normiert werden.

### **Zu Artikel 33 – Berücksichtigung von Leistungen Dritter**

Es ist ja denkbar, dass ein Arbeitnehmer eine Versicherung abschliesst, die Zahlungen leistet, wenn er erkrankt oder verunfallt. Es ist nicht einzusehen, weshalb diese Versicherungsleistungen dann in Form von Kürzungen der Lohnfortzahlung kompensiert werden, da der Arbeitgeber an diese private Versicherung keine Beiträge geleistet hat. Ich bin mir nicht ganz sicher, ob die Formulierung von Abs. 1 diesen Fall ausschliesst.

### **Zu Artikel 34 – Lohnausrichtung bei Dienstleistungen**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 35 – Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle**

Die Regelung ist in Ordnung.

In Abs. 5 sind wahrscheinlich Überstunden gemeint, nicht Überzeit. Oder soll dies die Differenzierung zwischen «Arbeit» und «Überzeit» sein?

**Zu Artikel 36 – Überzeit**

Auch hier die Frage, ob nicht viel eher Überstunden gemeint sind.

**Zu Artikel 37 – Entschädigung von Pikettdienst**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 38 – Sitzungsgelder und Delegationsentschädigungen**

Die Regelung ist wohl der Tradition zuzuschreiben. An sich ist das ja Arbeitszeit. Dann müsste man das auch erfassen und abgelden. Hinzu kommt, dass die Verwaltungsleitung mit derselben Begründung (Überstunden) auch mehr Ferien hat, hier aber eine Abgeltung vorgesehen ist (vgl. Art. 40). Für mich eine verkomplizierende Regelung.

**Zu Artikel 39 – Arbeitsort**

Korrekt.

**Zu Artikel 40 – Ferienanspruch**

Die Regelung ist gut.

Noch nie verstanden habe ich, weshalb die Mitglieder der Verwaltungsleitung bzw. das Kader einen grösseren Ferienanspruch hat als Nicht-Kadermitarbeitende. Klar wird immer wieder ausgeführt, diese würden Überstunden leisten, welche nicht zu entschädigen seien. Korrekterweise würde man die Überstunden erfassen und diese (zum Beispiel in Form von Freitagen, Kompensation) entschädigen; eine Zweiklassengesellschaft erscheint mir nicht angezeigt und ist auch nicht mehr üblich.

**Zu Artikel 41 – Bewilligung von Ferien**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 42 – Bezug**

Wichtig, dass man darauf achtet, dass die Ferien bezogen werden, gleichwohl aber ein gewisser Handlungsspielraum besteht. Das ist hier der Fall.

**Zu Artikel 43 – Ferienkürzung**

44 Arbeitstage sind zwei Monate, üblich sind eigentlich eher drei Monate, also 66 Arbeitstage.

**Zu Artikel 44 – 51**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 52 – Annahme von Geschenken**

Wichtig, dass man die Bestimmungen in Abs. 3 schärft. Im Grundsatz ist nicht die Höhe (Marktwert) des Geschenkes massgebend, sondern die Absicht, die hinter dem Geschenk steht. So kann man zwar schon eine Grenze zu setzen, aber auch geringfügigere Vorteile, die offensichtlich mit dem Ziel erbracht werden, die Entscheidung oder das Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden zu beeinflussen, sind zurückzuweisen; das sind insbesondere auch Geschenke von niedrigem Wert, die regelmässig gemacht werden.

**Zu Artikel 53 – Arbeitssicherheit, Arbeitskleider**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 54 – Nebenbeschäftigung**

Es ist im Grundsatz richtig, die Frage der Nebenbeschäftigung zu regeln. Nicht berücksichtigt werden hier Teilzeitpensen. Wer 60% arbeitet ist zumindest in zeitlicher Hinsicht nicht verpflichtet, für die restlichen 40% eine Bewilligung beim Arbeitgeber einzuholen. Das kann nur anders sein, wenn die andere Beschäftigung dem "Tendenzbetrieb Gemeinde" zuwiderläuft. Das ist nur sehr selten der Fall.

**Zu Artikel 55 – Ausübung eines öffentlichen Amtes**

Es fragt sich schon, ob man eine Ermächtigung der Stadtschreiberin oder des Stadtschreibers braucht, um ein öffentliches Amt auszuüben, dies selbst dann, wenn es die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt. Auch hier wird nicht berücksichtigt, dass es auch Mitarbeitende in Teilpensen gibt. Wer für die Stadt Langental arbeitet (40%) und daneben als Mitglied der ElCom gewählt wird, sollte hierfür nicht eine Ermächtigung des Arbeitgebers benötigen. Hinzu kommt, dass der Mechanismus nicht korrekt abgebildet wird; eine Ermächtigung der Gemeinde, sich als Nationalrat wählen zu lassen, braucht es selbstverständlich nicht. Die Folgen sind einfach, dass die Gemeinde dann einen sachlichen Grund hat, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

**Zu Artikel 56 – 58 – Vorgesetztenpflichten / Mitgliedschaft in einem Personalverband / Streikrecht**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 59 – Aus-, und Weiterbildung**

Die Bestimmung ist korrekt formuliert, insbesondere Abs. 2.

**Zu Artikel 60 – 62 – Mitspracherecht und Vorschlagswesen / Zeugnis / Qualifikationswesen**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 63 – Meldepflicht**

Missverständlich, weil jede *krankheitsbedingte* Abwesenheit gemeldet werden muss, allerdings unter Angabe des Grundes. Der Arbeitnehmer hat die Art seiner Erkrankung aber nicht zu melden, sondern lediglich, dass er krank ist. Vermutlich ist das gemeint (Grund = Krankheit); die Formulierung bringt allerdings anderes zum Ausdruck.

**Zu Artikel 64 – Nutzung der stadteigenen Informatikmittel und des Internets**

Keine Bemerkung.

**Zu Artikel 65 – Rückforderung und Verrechnung**

In Abs. 2 wird auf das betriebsrechtliche Existenzminimum verwiesen. Es würde ausreichen, wenn der Gemeinderat auf die Rückerstattung verzichten kann, wenn sie für den Betroffenen eine *grosse Härte* bedeuten würde. Die Verweisung auf des betriebsrechtliche Existenzminimum schränkt den Gemeinderat unnötig und insbesondere erheblich ein – damit dürfte in der Regel der Verzicht auf die Rückerstattung ausgeschlossen sein.

**Zu Artikel 66 – 69**

Keine Bemerkung.

**Zu Art. 70 – Lohnentwicklung**

Abs. 2: Gute Regelung!

**Zu Art. 71 – 72 – Generelle Lohnerhöhung / Individuelle Lohnerhöhung**

Keine Bemerkung.

**Zu Art. 73 – Lohnauszahlung**

Korrekte und wegen Abs. 2 eher vorteilhafte Lösung für die Mitarbeitenden.

**Zu Art. 74 – 77**

Keine Bemerkung.

**Zu Art. 78 – Aufgeschobener Rücktritt auf Verlangen der Mitarbeitenden**

Es fragt sich, ob man eine fixe Grenze von einem Jahr vereinbaren will. Im Grundsatz aber eine gute Lösung.

**Zu Art. 79 – 82**

Keine Bemerkung.

### **Zu Art. 83 bis 85 – Grundsätze / Aufzeichnung von Personendaten / Auswertung der Personendaten**

Die Regelung wurde teilweise vom Bund übernommen.

Die Regelung ist sehr weitgehend und ermöglicht dem Arbeitgeber eine ausserordentlich grosszügige (eigentlich totale) Überwachung des Arbeitnehmenden, daran ändert auch nichts, dass man dem Arbeitnehmer dies vorher mitteilen muss. Insbesondere die Überwachung der Verwendung der IT um die Arbeitszeiten zu erfassen (was ja untauglich ist, weil das nichts aussagt), erscheint mir nicht sinnvoll. Liest man Art. 85 Abs. 2 fragt man sich eher, warum nicht einfach gesagt wird, was man nicht überwachen will – die Liste wäre wohl kürzer.

### **Zu Art. 86 – Anliegen des Personals**

Keine Bemerkung.

### **Zu Art. 87 – Verfügung**

Die Verfügung ist Ausgangspunkt eines Beschwerdeverfahrens. Die Regelung ist insofern sinnvoll. Ob man eine entsprechende Verfügung tatsächlich anfechten kann, bestimmt sich dann allerdings nicht nach dem Personalreglement, sondern nach dem kantonalen Verwaltungsverfahrenrecht.

### **Zu Art. 88 – Rechtspflege**

Ich habe nicht geprüft, ob Verfahrenskonstellationen denkbar sind, bei denen der Entscheid der Verwaltungsleitung gestützt auf kantonales Recht direkt bei einer kantonalen Instanz angefochten werden müsste, gestützt auf Art. 88 und die Staatsverfassung aber auf das gemeindeinternen Beschwerdeverfahren verweist. Ist diese Konstellation möglich, droht Rechtsverlust, wenn man nicht direkt bei der kantonalen Behörde Beschwerde führt.

### **Zu Art. 89 bis 90 – Ausführungsbestimmungen / Grundsatz der Nichtrückwirkung**

Keine Bemerkung.

**Zu Art. 91 – Übergangsbestimmungen**

Es dürfte sich lohnen, bei der Umwandlung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse in öffentlichrechtliche nicht ein Jahr zuzuwarten. Im Übrigen keine Bemerkung.

**Zu Art. 92 – Inkrafttreten**

Keine Bemerkung.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen zur Verfügung.

Freundliche Grüße



Dr. Michael Merker