



An

## DEN EINWOHNERRAT EMMEN

65/09 **Beantwortung der Interpellation vom 12. November 2009 von Roland Ottiger namens der SVP Fraktion betreffend Personalpolitik Gemeinde Emmen**

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 12. November 2009 hat Roland Ottiger namens der SVP Fraktion eine Interpellation betreffend Personalpolitik Gemeinde Emmen eingereicht und dabei verschiedene Fragen gestellt.

### **Einleitung**

Unsere Personalpolitik bildet die Grundlage, auf der alle personalrelevanten Massnahmen beruhen. Sie legt verständliche und verbindliche Führungsgrundsätze sowie Wertvorstellungen dar und definiert die Zusammenarbeit und den Umgang innerhalb der Gemeindeverwaltung und seinen Aussenstellen. Zudem legt sie grossen Wert auf gute Anstellungsbedingungen, auf gegenseitigen Respekt, Vertrauen und Integrität. Das Personaldepartement stellt die entsprechenden Instrumente und Hilfsmittel zur Verfügung, welche für die Umsetzung der Personalpolitik notwendig sind und unterstützt Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diversen Problemen und Fragestellungen. Dank der offenen Kommunikationskultur wissen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was sie erwarten dürfen und was von ihnen erwartet wird, damit der Leistungsauftrag erfüllt und die vereinbarten Ziele erreicht werden können.

Der Gemeinderat nimmt zu den Fragen wie folgt Stellung:

### **War es unumgänglich den Werkhofleiter per sofort freizustellen?**

Der Leiter Werkdienst hatte die Aufgabe, nebst der personellen und fachlichen Führung des Werkhofes die vom Gemeinderat beschlossene Departementsreform umzusetzen und die Kostenstellenrechnung einzuführen. Die personellen Auswirkungen der Departementsreform stiessen bei vielen Mitarbeitern des Werkdienstes auf heftigen Widerstand. Die Mannschaft spaltete sich in zwei Lager. Es war dem Leiter Werkdienst nicht gelungen, innerhalb eines Jahres ein gut funktionierendes Team zu bilden. Im Werkdienst entstanden eine grosse Unruhe und Verunsicherung. Trotz mehrerer Gespräche des Leiters Werkdienst mit seinem Vorgesetzten Direktor Bau und Umwelt und der Leiterin Personal und Organisation sowie mit allen Involvierten konnte keine Verbesserung der Situation erreicht werden. Nachdem sich die Lage Ende April 2009 zugespitzt hatte und sämtliche Möglichkeiten zu einer gütlichen Einigung in diesem Konflikt ausgeschöpft waren, führten der Direktor Bau und Umwelt sowie die Personalleiterin mit dem Leiter Werkdienst ein Gespräch, in welchem sich definitiv herausstellte, dass aufgrund der fehlenden Vertrauensbasis und der unterschiedlichen Auffassungen in der Personalführung

eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich war. Dem Leiter Werkdienst wurde deshalb die Kündigung nahe gelegt. Er erhielt für die Entscheidung, ob er selber kündigen will oder ob die Gemeinde ihm kündigen solle, eine Bedenkfrist von sieben Tagen. Es war dabei zum vorne herein klar, dass nur eine Freistellung in Frage kam, um die Situation schnell zu entspannen. Die Frage kann also mit Ja beantwortet werden.

**Durch wen und warum wurde die Freistellung nachträglich als „fristlose Kündigung“ publiziert?**

Der Direktor Bau und Umwelt wurde am 12. Mai 2009 von Rolf Willimann, Redaktor der REGION, über den Weggang des Leiters Werkdienst angesprochen und gab Auskunft. Der daraufhin entstandene Zeitungsartikel wurde vor der Publikation von ihm nicht gegengelesen. Es handelte sich um ein Missverständnis, dass die Freistellung als fristlose Kündigung publiziert wurde. Die REGION hat auf unser Intervenieren in der folgenden Woche eine Korrektur publiziert.

**Hatte dies rechtliche und/oder finanzielle Folgen für die Gemeinde Emmen und in welchem Umfang?**

Der Leiter Werkdienst hat nach der Publikation des Artikels vom 14. Mai 2009 in der REGION und der am 19. Mai 2009 erfolgten Kündigung einen Anwalt beigezogen. Gemäss Korrespondenz wurden die Umstände der Kündigung, aber auch deren Begründung kritisiert, und eine Anfechtung der Kündigung beim Verwaltungsgericht wurde in Aussicht gestellt. Aufgrund der sozialen Verantwortung als Arbeitgeberin war zudem die Unterstützung des Leiters Werkdienst bei der Stellensuche geboten. Wir konnten uns mit ihm und seinem Anwalt in einem Gesamtvergleich so einigen, dass wir bereit waren, ihm ein Outplacement zu finanzieren. Wegen Nichteinhaltens unserer Abmachung, der Aussage der „fristlosen Kündigung“ und der dadurch erschwerten Stellensuche übernahmen wir zwei zusätzliche Monatslöhne. Insgesamt hatten wir finanzielle Aufwendungen von rund CHF 50'000.00.

**Werden verantwortliche Personen in der Verwaltung betreffend Personalrecht geschult und beraten?**

Verantwortliche Personen werden betreffend Personalrecht vom Personaldepartement beraten und unterstützt. Bei Änderungen werden Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert.

**Werden Pressemitteilungen vor Versand auf rechtliche und inhaltliche Fehler geprüft?**

Wir haben keinen Einfluss auf Medienerzeugnisse, die auf dem freien Markt erscheinen, d.h. es gibt keine Verpflichtung von Medienleuten, dass sie uns einen Artikel zum Gegenlesen geben müssen. Wenn sie dies trotzdem tun, dann handelt es sich um Goodwill.

Anders verhält es sich bei Medienmitteilungen. Diese werden vor dem Versand immer vom Gemeinderat verabschiedet.

**Gedenkt der Gemeinderat etwas zu unternehmen, um solche Vorkommnisse in Zukunft zu verhindern?**

Es bestehen klare Richtlinien für die interne und externe Kommunikation. Wenn diese Richtlinien befolgt werden, sollten solche Vorkommnisse in Zukunft zu verhindern sein. Aufgrund dieser Tatsache gedenkt der Gemeinderat nichts zu unternehmen.

Emmenbrücke, 3. Februar 2010

Für den Gemeinderat:

Gemeindepräsident

Dr. Thomas Willi

Gemeindeschreiber

Patrick Vogel