

Gemeindestrukturreform „Glarus 2011“ Projektgruppe (C1) Personelles

Grundsätze für den Umgang mit dem Personal im Rahmen der Gemeindestrukturreform

(Verabschiedet vom Regierungsrat am 12. Juni 2007)

1. Ausgangslage

Der Entscheid der Landsgemeinde vom 7. Mai 2006 und die Umsetzung der Gemeindestrukturreform haben bereits heute weit reichende Auswirkungen auf den Alltag in den Gemeinden und insbesondere auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kanton und Gemeinden. Das Vertrauen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll erhöht werden, indem sich der Kanton und die Gemeinden auf soziale Grundsätze einigen, die den Betroffenen aufzeigen, nach welchen Kriterien die Gemeindestrukturreform vollzogen wird, mit welchen Änderungen zu rechnen ist und welche Grundsätze bei der Gemeindestrukturreform, soweit das Personal des Kantons und der Gemeinden betroffen ist, zur Anwendung kommen.

Der Kanton hat sich verpflichtet, die Gemeindestrukturreform möglichst sozialverträglich zu gestalten. Dennoch wird die Reform mit einem Stellenabbau verbunden sein. Wegen der neuen Aufgabenverteilung zwischen Kanton und Gemeinden kann auch die kantonale Verwaltung betroffen sein. Der notwendige Stellenabbau soll wenn immer möglich über die natürliche Fluktuation erfolgen; bei Neuanstellungen sollen nur mehr befristete Verträge abgeschlossen werden. Wo dennoch Kündigungen unvermeidlich sind, ist die soziale Situation des oder der Betroffenen zu berücksichtigen. Härtefälle sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

Der Vereinigungsprozess soll für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent, rechtsgleich, sozialverträglich und gemäss den Vorschriften zur Gleichstellung ausgestaltet werden.

2. Stellenwert der Grundsätze

Die vorliegenden Grundsätze wurden von der Projektgruppe Personelles ausgearbeitet und vom Regierungsrat zustimmend zur Kenntnis genommen.

Bei den Grundsätzen handelt es sich um Zielvorstellungen, Leitlinien und Handlungsanweisungen für die Beteiligten im Rahmen des Fusionsprozesses; sie begründen keine individuellen Rechte und Pflichten. Verbindliche Änderungen oder Ergänzungen von kantonalem oder kommunalem Recht haben in dem dafür vorgesehenen Gesetzgebungsverfahren zu erfolgen. Sie stellen insbesondere auch keine Weisung im Sinne von Art. 153 Abs. 2 KV dar.

3. Rechtsgrundlagen

Die Grundsätze des öffentlichen Personalrechts sind im Gemeindegesetz vom 3. Mai 1992 sowie im Personalgesetz vom 5. Mai 2002 geregelt. Danach ist das Personal des Kantons wie auch der Gemeinden in der Regel öffentlichrechtlich (Art. 112^a Abs. 2 Gemeindegesetz) auf unbestimmte Zeit angestellt (in der Regel) oder auf Amtsdauer gewählt (nur wenn ausdrücklich gesagt); davon ausgenommen sind unter ganz bestimmten Voraussetzungen lediglich die Angestellten ausgegliederter Verwaltungseinheiten, die Aushilfen, Personen in Lehre oder Praktikum sowie Arbeitnehmende in befristeten Anstellungsverhältnissen (bis maximal ein

Jahr; vgl. Art. 112^a Abs. 2 Gemeindegesetz). Die Gemeinden haben teils sehr unterschiedliche Dienst- und Besoldungsreglemente bzw. Gemeindeordnungen erlassen. Gemeinsam ist aber (wegen der Regelung im Gemeindegesetz), dass die Angestellten öffentlichrechtlich angestellt sind.

4. Grundsätze

Beim Zusammenschluss einer oder mehrerer Gemeinden gehen im Grundsatz alle Rechte und Pflichten dieser Gemeinden auf die neue öffentlichrechtliche Körperschaft, die durch den Zusammenschluss entsteht, über (Art. 10 Gemeindegesetz). Das betrifft auch die Anstellungsverhältnisse; diese gehen nicht unter, sondern bestehen grundsätzlich unter dem neuen Träger weiter, sofern sie nicht durch eine der Parteien aufgelöst werden. Die Projektgruppe empfiehlt die Beachtung der folgenden Grundsätze:

- **Kontinuität**

Trotz erheblicher Auswirkungen der Gemeindestrukturereform auf die Angestellten von Kanton und Gemeinden ist Kontinuität ein grosses Anliegen sowohl des Kantons wie auch der Gemeinden.

Der Reformprozess führt jedoch zwangsläufig zu tief greifenden Veränderungen auch beim Personal; Stellenpläne werden gestrafft, die Stellenprofile ändern sich, desgleichen die Anforderungen an einzelne Stellen und Stelleninhaber.

- **Flexibilität**

Die neuen Gemeindestrukturen erfordern von allen Beteiligten ein hohes Mass an Flexibilität und Offenheit für Neues; dies gilt auch für die Angestellten bei der Besetzung der neuen Stellen.

- **Transparenz**

Die Gemeindestrukturereform wird für alle Betroffenen so transparent wie möglich vollzogen; Fairness ist oberste Richtschnur. Der Kanton und die Gemeinden verstehen sich als soziale Arbeitgeber, die sowohl auf die Erfordernisse einer effizienten Verwaltung wie auch die Anliegen des Personals, insbesondere der älteren und langjährigen Angestellten, Rücksicht nehmen.

- **Teilzeitstellen**

Soweit es die Ziele der Gemeindestrukturereform, insbesondere die Grundsätze einer effizienten öffentlichen Verwaltung zulassen, sollen Kanton und Gemeinden mit der Umsetzung der Gemeindestrukturereform auch Teilpensen ermöglichen; Vollzeitstellen können in Teilzeitstellen aufgeteilt werden (Job-Sharing).

- **Stellenbörse**

Alle Arbeitsstellen der drei neuen Gemeinden werden je in einem internen Stellenplan den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Gemeinden bekannt gegeben. Jede(r) bisherige(r) Angestellte muss sich für eine oder mehrere Stellen melden. Angestellte, die sich nicht melden, müssen damit rechnen, dass ihr Arbeitsverhältnis gekündigt wird.

Auf eine Aufnahme in die Stellenbörse kann nur verzichtet werden, wenn eigenständige Einheiten als ganzes in die neue Gemeindestruktur übernommen werden.

Stellen, die nicht durch bisherige Angestellte besetzt werden können, werden öffentlich ausgeschrieben.

- **Weiterbeschäftigung**

Die Anstellungsbedingungen werden einheitlich ausgestaltet, berücksichtigen aber durch eine Übergangsregelung die Unterschiede zwischen neuen und alten Anstellungsbedingungen. Eine Probezeit entfällt, frühere Dienstjahre werden angerechnet. Ziel der Übergangsregelung ist eine faire, aber gleichwohl schnelle stufenweise Anpassung der Unterschiede (insbesondere der Besoldung) innerhalb eines Jahres nach der Übernahme der neuen Tätigkeit.

- **Kündigung/Versetzung in den Ruhestand**

Müssen Kündigungen oder Versetzungen ausgesprochen werden, sollen im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen nach Möglichkeit die folgenden Grundsätze beachtet werden:

- Die betroffenen Angestellten sind frühzeitig zu informieren.
- Es sind im Einzelfall flexible Kündigungsfristen festzusetzen.
- Es können Lohnfortzahlungen und/oder Beiträge im Rahmen der gesetzlichen Regelung an Out-placement-Beratungen oder Umschulungen geleistet werden.

- **Anstellung**

Die Anstellung erfolgt durch die zuständige Behörde innerhalb der jeweiligen neuen Gemeinde oder des Kantons.

- **Ombudsstelle**

Treten im Rahmen der Gemeindestrukturreform personelle Konflikte, Unsicherheiten oder Misstrauen seitens der Angestellten auf, steht eine Ombudsstelle als Anlaufstelle zur Verfügung.

- **Übergangszeit bis 2011**

In der Übergangszeit bis 31. Dezember 2010 sollen frei werdende Stellen nach Möglichkeit nicht mehr oder nur noch befristet besetzt werden. In diesen Fällen sind in erster Linie interne Übergangslösungen zu finden; sofern dies nicht möglich ist, sollen externe Lösungen (Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden, externe Mandate) geprüft werden.