

Glarus 2011

Soziale Grundsätze

Editorial

Liebe Glarnerinnen und Glarner

Vor den Sommerferien haben wir den ersten Newsletter «GL 2011» veröffentlicht. Viele positive Reaktionen zeigen uns: Dieses Informationsmittel ist willkommen und wichtig.

Im zweiten Newsletter stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden, den Schulen, den Werkbetrieben und den Alters- und Pflegeheimen im Zentrum. Für sie hat die Gemeindestrukturereform unmittelbare Auswirkungen. Viele von ihnen haben zwei Seelen in ihrer Brust. Sie sehen die Notwendigkeit der Gemeindestrukturereform und erkennen die Chancen, die diese für den Kanton und die Gemeinden bietet. Gleichzeitig fragen sie sich aber: Habe ich nach 2011 noch einen Arbeitsplatz? Was wird meine künftige Aufgabe sein? Genüge ich den neuen Anforderungen?

Ich bin mir bewusst, dass die Gemeindestrukturereform für viele Mitarbeitende in den Gemeindeverwaltungen eine zusätzliche Belastung bedeutet. Sie müssen neben der täglichen Arbeit noch umfangreiches Grundlagenmaterial aufarbeiten, und viele wirken selber in verschiedenen Projekten mit. Umso mehr freut es mich zu sehen, dass allerorten konstruktiv an der Gemeindestrukturereform gearbeitet wird.

Ich bin überzeugt, dass sich die Arbeit lohnt. Wenn unser schönes Glarnerland im harten Standortwettbewerb mit den umliegenden Kantonen und Regionen bestehen will, braucht es starke und effizient verwaltete Gemeinden. Die Gemeindestrukturereform schafft diese kräftigen Gemeinwesen. Beim Projekt «GL 2011» handelt es sich um eine zentrale Investition in die Zukunft unseres Kantons.

Es ist bekannt, dass sich gegen die Gemeindestrukturereform Widerstand formiert hat. Hierzu hat der Regierungsrat festgehalten, dass es das Recht des Komitees «Gemeindestrukturereform stoppen!» ist, eine ausserordentliche Landsgemeinde zu fordern. Das bedeutet jedoch nicht,

dass die Arbeit unterbrochen wird. Für den Regierungsrat ist der demokratisch zustande gekommene Entscheid der Landsgemeinde 2006 massgebend. Es gilt, die damalige Weichenstellung zugunsten des Dreiermodells zu respektieren und umzusetzen. Das bedeutet, dass die Arbeit am Projekt «GL 2011» planmässig weitergeführt wird.

Viele Mitarbeitende in den heutigen Gemeinden erkennen die Chancen, die die Reform für sie bietet. Neue, spannende Arbeitsplätze entstehen. Es ist etwas anderes, in der Finanzverwaltung einer Gemeinde tätig zu sein, die über 10 000 Einwohnerinnen und Einwohner zählt, als in einer kleinen Gemeinde. Die Spezialisierung auf ein Fachgebiet, das einem besonders am Herzen liegt, wird möglich. Kurz: Die neuen Gemeinden werden attraktive und vielfältige Arbeitgeber sein. Sie können aber nur dann funktionieren, wenn die heutigen Mitarbeitenden auch morgen ihr vielfältiges Know-how einbringen.

Allerdings, auch hier möchten wir transparent bleiben, wird es da und dort zu Personalabbau kommen. Nicht alle Mitarbeitenden werden den Zuschlag für ihre Traumstelle erhalten. Von den Mitarbeitenden ist hohe Flexibilität gefordert. Um Härtefälle so weit als möglich zu vermeiden und um ein Höchstmass an Sicherheit zu bieten, haben wir soziale Grundsätze für den Umgang mit dem Personal verabschiedet. Ausgearbeitet wurde das Dokument, das in diesem Newsletter publiziert wird, von einer rund 30-köpfigen Projektgruppe unter der Leitung von Ratschreiber Hansjörg Dürst. Die erarbeiteten Grundsätze belegen, dass wir das Versprechen ernst nehmen, das wir im Vorfeld der Landsgemeinde 2006 gegeben haben: Die Strukturreform wird sozialverträglich ausgestaltet.

Die Gemeindestrukturereform ist auf Kurs und entfaltet bereits da und dort positive Vorwirkungen. Wir können deshalb mit Zuversicht und Freude die nächsten Aufgaben anpacken. Die Arbeit lohnt sich: für den Kanton, die Gemeinden und für uns Glarnerinnen und Glarner.

Herzlich Marianne Dürst, Regierungsrätin

Glarus 2011

Soziale Grundsätze

Die Grundsätze für den Umgang mit dem Personal

Am 12. Juni 2007 hat der Regierungsrat die «Grundsätze für den Umgang mit dem Personal» verabschiedet, die von der Projektgruppe «Personelles» (Projekt C1) unter der Leitung von Ratsschreiber Hansjörg Dürst erarbeitet wurden. Am 23. August 2007 haben die Projektleitungen Kanton und Gemeinden die Grundsätze den Mitarbeitenden der Gemeinden, der Werke, der Schulen und der Alters- und Pflegeheime an einer Informationsveranstaltung in der linth-arena sgu in Näfels vorgestellt. Bereits am 22. August 2007 wurden die Gemeindepräsidenten über die Grundsätze informiert. Im Folgenden publizieren wir das ganze Dokument im Wortlaut.

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 sozialen 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.

Glarus 2011

Soziale Grundsätze

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 Gemeindestrukturreform 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 Gemeindestrukturreformen 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 Gemeindestrukturreform 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 Gemeindestrukturreform, insbesondere die Grundsätze einer effizienten öffentlichen Verwaltung, zulassen, sollen Kanton und Gemeinden mit der Umsetzung der Gemeindestrukturreform 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 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 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.

Glarus 2011

Soziale Grundsätze

- 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 2010

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.

Die Glarner Jugend – aktiv bei der Gemeindestrukturreform

Die Glarner Jugend ist aktiv an der Umsetzung der Gemeindestrukturreform beteiligt. In praktisch allen Projekten vertreten zwei junge Glarner/Glarnerinnen die Interessen der Jugend. Für die Projektleitung Kanton ist der Verein zukunft.gl der direkte Ansprechpartner. Im Auftrag der Projektleitung sucht der Verein jeweils Vertreterinnen und Vertreter, die in den verschiedenen Projektgruppen mitarbeiten möchten. Wer steht hinter dem Verein und welche Werte vertritt er? In einem Beitrag stellt er sich selber vor.

Glarner Jugendliche gründen zukunft.gl

Aus dem einstigen Jugendkomitee und der Jugendplattform zukunft.gl wurde ein Verein. Die Initianten schufen Anfang Juni 2007 die Voraussetzungen für den Fortbestand von zukunft.gl. Die Erwartungen an das Fusionsprojekt sind gross.

Zukunft.gl richtet sich primär an junge Glarnerinnen und Glarner, die sich an der Umsetzung der Gemeindestrukturreform aktiv oder passiv beteiligen wollen. Die Gruppierung zukunft.gl ist nicht ganz neu. Im Vorfeld der letztjährigen Landsgemeinde gründeten die Jungfreisinnigen und die Juso unter dem Namen zukunft.gl ein überparteiliches Jugend-Pro-Komitee. Anfang 2007 wurde auf Initiative der Jungparteien zukunft.gl wiederbelebt. Anlässlich einer Veranstaltung im März versuchte zukunft.gl den Glarner Jugendlichen die Gemeindestrukturreform näher zu bringen. Im Juni entschied sich die bisherige Trägerschaft zur Gründung eines Vereins.

Der neu gegründete Verein will interessierten Jugendlichen die Mitwirkung bei der Gemeindestrukturreform erleichtern, das Interesse am Projekt fördern und Jugendliche in die kantonalen und kommunalen Arbeitsgruppen vermitteln. Ausserdem will zukunft.gl die Kommu-



Glarus 2011

Soziale Grundsätze

nikation zwischen den Jungparteien und dem Kanton koordinieren. Das Interesse der Glarner Jugendlichen am Fusionsprojekt ist gross – die Erwartungen ebenfalls. Zukunft.gl will deshalb in den nächsten Monaten vor allem informieren. In Kürze soll eine eigene Internetseite aufgeschaltet und die Glarner Jugendlichen an den Schulen besucht werden. Mittels Workshops und Referaten will zukunft.gl den Berufs- und Kantonsschülern das Jahrhundertprojekt näher bringen.

Zeit- und Massnahmenplan der Gemeindestrukturreform

Die Projektleitung Kanton hat den Zeit- und Massnahmenplan der Gemeindestrukturreform an der Konferenz der Gemeindepräsidenten vom 22. August 2007 und am Personal-Informationsanlass vom 23. August 2007 vorgestellt. Der Zeit- und Massnahmenplan – kurz Masterplan – zeigt auf, welche Projektschritte zu welchem Zeitpunkt geplant sind. Ein zusammenfassender Überblick kann auf der Homepage www.gl2011.ch heruntergeladen oder bei der Fachstelle für Gemeindefragen (gemeindestrukturreform@gl.ch) bezogen werden. .

Impressum

Newsletter GL2011, August 2007

Der Newsletter «GL2011» erscheint in unregelmässigen Abständen.

Herausgeber: Projektleitung Kanton, c/o Departement Volkswirtschaft und Inneres, Zwinglistrasse 6, 8750 Glarus, gemeindestrukturreform@gl.ch

Redaktion: Galliker Kommunikation, Hanf-landstrasse 9, 8617 Mönchaltorf, info@gallikerkom.ch.

Mehr Informationen zur GL2011:
www.gl2011.ch

Newsletter- in der Regel elektronisch

Der Newsletter «GL 2011: 3 Gemeinden – 1 Kanton» wird in der Regel nur auf elektronischem Weg verteilt. Der vorliegende Newsletter 2/07 bildet diesbezüglich eine Ausnahme, da er Teil der Dokumentation ist, die am Personal-Informationsanlass abgegeben wird. Die nächsten Ausgaben werden jedoch wiederum ausschliesslich per E-Mail versandt. Kantonale und kommunale Behördenmitglieder, kantonale und kommunale Mitarbeitende sowie Medienvertreter/-innen und die Glarner Parteien erhalten ihn automatisch zugestellt, sofern uns die Anschriften von den Gemeinden übermittelt wurden. Alle anderen Interessierten können ihn gratis abonnieren. Eine E-Mail genügt:

gemeindestrukturreform@gl.ch