


Glarus 2011

Editorial



Marianne Dürst

Liebe Glarnerinnen und Glarner Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Glarner Gemeinden

Die Gemeindestrukturreform strebt in grossen Schritten ihrem Ziel entgegen. Auf ein wichtiges Ereignis folgt sogleich das nächste. Im September 2009 haben die Glarnerinnen und Glarner die neuen Gemeindebehörden gewählt. Seit dem 5. November 2009 ist die Stellenbörse online und die ersten Kaderstellen sind ausgeschrieben. In den nächsten Wochen und Monaten entscheiden die künftigen Behörden, wem welche Aufgabe anvertraut werden soll.

Zunächst möchte ich den neu gewählten Behördenmitgliedern recht herzlich zu ihrer Wahl gratulieren. Der Aufbau der neuen Gemeinden ist eine einmalige Chance im Leben jeder Glarner Kommunalpolitikerin und jedes Kommunalpolitikers. Voraussichtlich wird sich ein derart gestaltbarer Wirkungsraum so rasch nicht mehr ergeben. Die Entscheide, welche die neu gewählten Räte fällen, werden das Glarnerland lange Zeit prägen. Gleichzeitig stehen sie vor grossen und anspruchsvollen Herausforderungen beim Aufbau der neuen Gemeinden. Zwar liegen ihnen aufgrund von intensiven und seriösen Vorbereitungen aus verschiedenen Projektgruppen fundierte Empfehlungen vor. Auch können sie sich an Erfahrungen orientieren, die man in Gemeinden ähnlicher Grössenordnung in Nachbarkantonen macht. Gleichwohl werden sich die neuen Behörden wohl öfters mit Fragestellungen auseinandersetzen müssen, die unvorhersehbar auf sie zukommen. Ich bin sehr dankbar dafür, dass sich in allen drei künftigen Gemeinden ausgewiesene Persönlichkeiten für diese anspruchsvolle Aufgabe zur Verfügung gestellt haben. Das ist in der heutigen Zeit keine Selbstverständlichkeit mehr. Ich freue mich ausserordentlich auf die Zusammenarbeit mit den frisch gewählten Gemeindebehörden.

Die neuen Gemeinderätinnen und Gemeinderäte arbeiten sich nun schrittweise in die verschiedenen Dossiers ein und übernehmen ab dem 1. Januar 2010 die Verantwortung für die Umsetzung der Reform in ihrem Gemeindegebiet. Eine ihrer ersten Amtshandlungen wird es sein, die oberen Kaderstellen zu besetzen.

Diese sind seit dem 5. November 2009 in der Stellenbörse www.stellenboerse.g13.ch ausgeschrieben und im kantonalen Amtsblatt publiziert. Auch dieser Schritt ist, so unspektakulärer auf den ersten Blick erscheinen mag, von grosser Tragweite. Denn damit beginnt die Periode, in der die Arbeitsplätze in den künftigen Gemeinden besetzt werden. Diese Zeitspanne hat für die Angestellten und Arbeiter der bisherigen Gemeinden sicher zwei Gesichter. Einerseits bringt sie vermutlich nochmals eine grössere Anspannung. Viele Mitarbeitende fragen sich, ob ihnen ihre Wunschstelle zugesprochen wird und wo ihr künftiger Arbeitsplatz ist. Andererseits ist es sicher wohltuend, dass die Phase der Unsicherheit, die derzeit den Alltag prägt, durch Gewissheit und die Möglichkeit des aktiven Handelns ersetzt wird. Nun kann man sich aktiv um den künftigen Arbeitsplatz bemühen und in absehbarer Zeit ist klar, wo das künftige Wirkungsfeld sein wird.

Wir sind sehr zuversichtlich, dass die allermeisten Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz finden werden, der ihren Interessen und Neigungen entspricht. Ganz überall wird dieses Ziel vermutlich jedoch nicht erreicht werden können. Wichtig ist in dieser Periode deshalb, dass die Stellenbesetzungen nach fairen und nachvollziehbaren Regeln geschehen.

Aus diesem Grund hat der Regierungsrat bereits im Jahr 2007 die sozialen Grundsätze verabschiedet. Diese Grundsätze gewährleisten, dass die Stellenbesetzungen nach trans-

Glarus 2011 Editorial

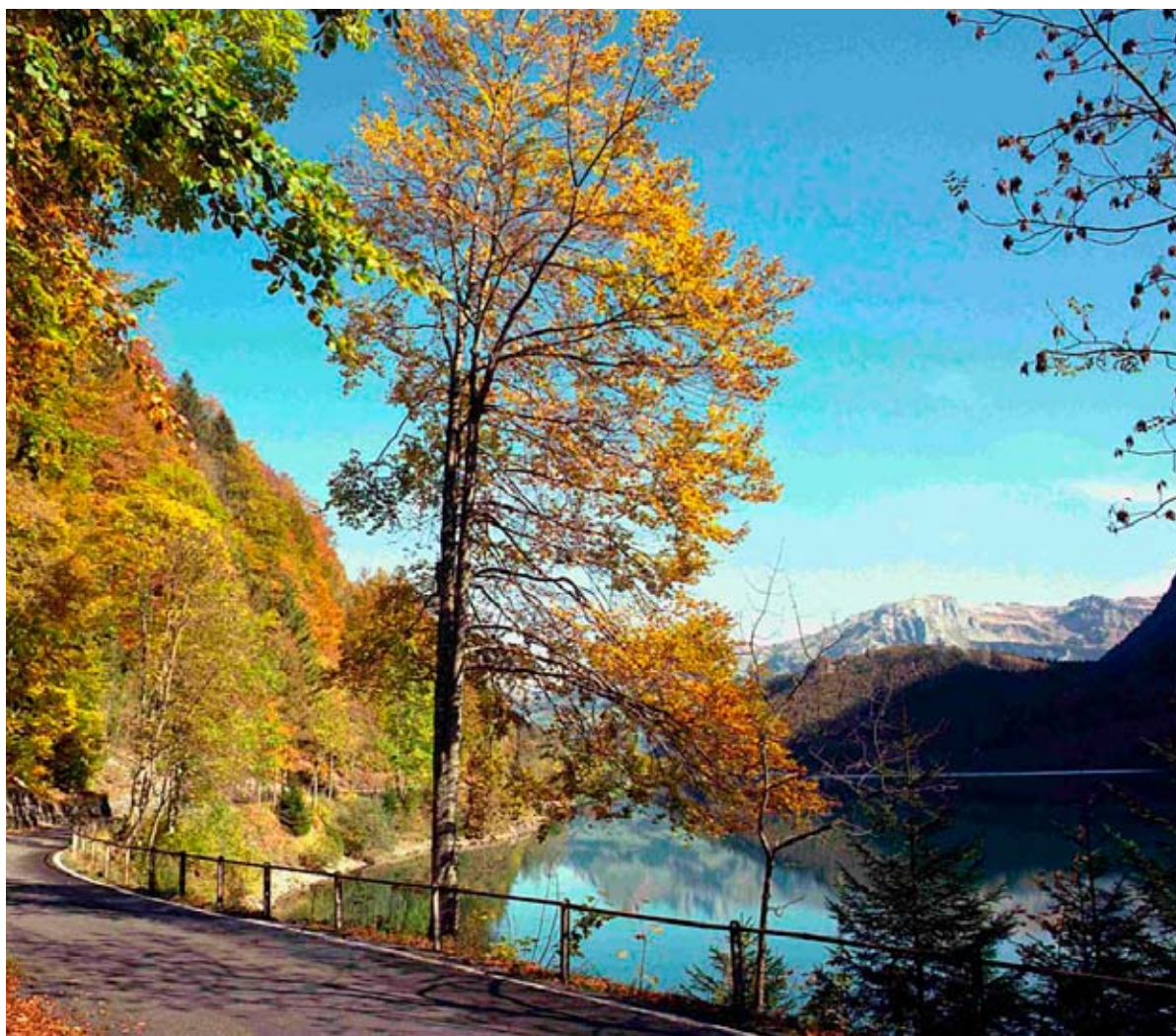
parenten und fairen Kriterien vorgenommen werden. Es sind zwar keine bindenden Richtlinien, denn die Kompetenz für die Stellenbesetzungen liegen bei den neu gewählten Gemeindebehörden. Aber diese Empfehlungen sind zusammen mit den bisherigen Gemeinden entwickelt worden, so dass sie auf einem breit abgestützten Konsens beruhen. Dass die Stellenbörse wie geplant zeitgleich in allen drei neuen Gemeinden aufgeschaltet werden konnte, zeigt, dass es allen Beteiligten Ernst ist mit der Umsetzung dieser Grundsätze.

Dieser Newsletter widmet sich schwerpunkt-

mässig der Stellenbörse und dem Bewerbungsverfahren für die Anstellung in den neuen Gemeinden. Wir möchten damit die Rechte und Pflichten aller Beteiligten im Zusammenhang mit den Stellenausschreibungen nochmals aufzeigen. Damit dem Anspruch an Fairness und Transparenz wirklich nachgelebt werden kann.

Mit freundlichen Grüssen

Marianne Dürst
Landammann
Projektleiterin GL2011 Kanton





Glarus 2011

Die Stellenbörse www.stellenboerse.gl3.ch

Die Onlinezentrale für Arbeitsplätze

Seit dem 5. November 2009 ist sie online: Die Stellenbörse www.stellenboerse.gl3.ch. In den nächsten Wochen und Monaten dürfte dieses Online-Portal zur wichtigsten Internet-adresse für alle werden, die eine Anstellung in den drei neuen Gemeinden suchen.

Die neuen Gemeinden bieten in den Verwaltungen, in den Werken und Schulen, sowie an vielen anderen Orten attraktive und herausfordernde Stellen an. Viele Mitarbeitende sehen deshalb nebst den Unwägbarkeiten, welche die derzeitige Periode des Übergangs unweigerlich mit sich bringen, auch viele Chancen für ihre berufliche Zukunft: Die grösseren Gemeinden ermöglichen nicht nur horizontale Laufbahnen sondern auch Spezialisierungen auf Gebiete, die einem besonders am Herzen liegen.

Gleiche Chancen in allen Gemeinden

Die Online-Stellenbörse www.stellenboerse.gl3.ch ermöglicht allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen bei Bewerbungen um eine Anstellung in Glarus Nord, Glarus oder Glarus Süd. In der Stellenbörse schreiben alle drei Gemeinden ihre Stellen schrittweise aus. Gleichzeitig werden sie im kantonalen Amtsblatt publiziert. Zwar kann sich auf die ausgeschriebenen Stellen grundsätzlich jedermann bewerben. Doch werden in einer ersten Runde nur Bewerbungen aus dem künftigen Ge-

meindegebiet in den Evaluationsprozess einbezogen. Konkret heisst dies: Für eine Stelle in Glarus Nord werden in der ersten Runde nur Bewerbungen von bisherigen Gemeindemitarbeitenden aus Bilten, Niederurnen, Oberurnen, Näfels, Mollis, Filzbach, Obstalden und Mühlehorn angeschaut. Analog verläuft der Prozess in Glarus und Glarus Süd. Liegt für eine Stelle keine geeignete Bewerbung vor, werden die Interessentinnen und Interessenten aus den Nachbargemeinden in den Prozess einbezogen. Und erst wenn sich unter allen bisherigen Glarner Gemeindemitarbeitenden kein passender Kandidat respektive keine passende Kandidatin findet, wird der Fächer weiter geöffnet.

Koordiniertes Vorgehen

Die neuen Gemeinden koordinieren die Ausschreibung der Stellen. Die Chancengleichheit wird dadurch nochmals gestärkt. Der 5. November 2009 ist dafür ein gutes Beispiel: Zeitgleich wurden die erste und zweite Kaderebene sowie einzelne spezielle Fachstellen ausgeschrieben. Nun liegt allen Interessentinnen und Interessenten transparent vor, welche oberen Kaderstellen die drei Gemeinden in den nächsten Wochen besetzen möchten. Wer sich für eine solche Aufgabe interessiert, muss seine Bewerbung bis am 11. Dezember 2009 einreichen. Im Verlaufe des ersten Quartals 2010 fällen die Behörden die ent-

Die Etappen zur neuen Arbeitsstelle

5. November 2009	Stellenbörse mit ersten Kaderstellen online.
11. Dezember 2009	Eingabefrist für Bewerbungen erste Kaderstellen
1. Quartal 2010	Wahl der Kader
1. Quartal 2010	Ausschreibung der weiteren Stellen
2. Quartal 2010	Wahl der Mitarbeitenden
3./4. Quartal 2010	Bearbeitung und Begleitung allfälliger Härtefälle



Glarus 2011

Die Stellenbörse www.stellenboerse.gl3.ch

sprechenden Personalentscheide. Alle weiteren Stellen werden im 1. Quartal 2010 publiziert, und zwar erneut zeitgleich sowohl in der Online-Stellenbörse wie auch im kantonalen Amtsblatt.

Verfügt ein Mitarbeitender über keinen Internet-Zugang wird er oder sie im Bewerbungsverfahren nicht benachteiligt. Auf jeder Gemeindekanzlei erhält man eine vollständige und aktuelle Übersicht über die ausgeschriebenen Stellen. Zudem beraten die Personalverantwortlichen der Gemeinden die Mitarbeitenden gerne und kompetent in allen Belangen rund um das Bewerbungsverfahren.

Fairness und Transparenz

Mit der Online-Stellenbörse www.stellenboerse.gl3.ch ist eine wichtige Grundlage für Chancengleichheit, für Fairness und für Transparenz bei den Stellenbesetzungen geschaffen worden. Damit auch wirklich alles klappt, ist es jedoch wichtig, dass die Mitarbeitenden ihre Bewerbungen rechtzeitig einreichen und dadurch ihr Interesse an einer Stelle bekräftigen. Selbstverständlich fällt jemand, dem diese Pflicht im hektischen Alltag durch die Lappen zu gehen droht, nicht einfach aus dem

Auswahlverfahren hinaus. Sowohl die bisherigen Gemeinden wie auch die Personalverantwortlichen sind bemüht, entsprechende Erinnerungen frühzeitig auszusprechen. Beteiligt sich aber jemand bewusst nicht am Verfahren, signalisiert er damit den Personalverantwortlichen und den neuen Behörden, dass er sich nicht für eine neue Anstellung interessiert. Auch dies würde selbstverständlich beim Auswahlverfahren entsprechend gewichtet.

Weitere Informationen:

Broschüre «GL 2011: Drei starke Gemeinden – ein wettbewerbsfähiger Kanton; Zeit- und Massnahmenplan».

Zu beziehen bei:

**Fachstelle für Gemeindefragen
(gemeindestrukturreform@gl.ch)
oder via Homepage www.gl2011.ch**

Die Personalverantwortlichen der Gemeinden Kompetent für alle Fragen rund um die neuen Stellen.

Die Personalverantwortlichen der Gemeinden sind bei Fragen und Anliegen rund um die Stellen in den neuen Gemeinden wichtige Ansprechpersonen. Ihre Anschriften:

Glarus Nord: Ramona Eicher, Gemeindehaus, Postfach, 8867 Niederurnen. Tel. 055 617 22 04, Fax 055 617 22 10, E-Mail: ramona.eicher@gl-nord.ch.

Glarus: Max Gantner, Gemeindehausplatz 3 (dritter Stock), c./o. Messmer Personalmanagement 8750 Glarus, Tel. 055 640 82 24, Fax 055 640 82 23, E-Mail: max.gantner@gl-mitte.ch

Glarus Süd: Bernhard Messmer, c/o Messmer Personalmanagement GmbH
Gemeindehausplatz 3 (dritter Stock), 8750 Glarus, Tel: 055 640 82 22, Fax: 055 640 82 23,
Mail: info@messmer-pm.ch




Glarus 2011

Soziale Grundsätze

Leitlinien für Fairness und Transparenz

Die Grundsätze für den Umgang mit dem Personal wurden durch den Regierungsrat bereits am 12. Juni 2007 verabschiedet und im August 2007 den Mitarbeitenden der Gemeinden vorgestellt. In der jetzigen Periode der Evaluation kommt ihnen jedoch besonderes Gewicht zu. Sie werden deshalb erneut dokumentiert.

Der Kanton hat sich verpflichtet, die Gemeindestrukturreform möglichst sozial verträglich zu gestalten. Mit den Grundsätzen für den Umgang mit dem Personal (Soziale Grundsätze) wurden Leitlinien verabschiedet, die diesem Anspruch Nachachtung verschaffen. Allerdings haben die Grundsätze keine bindende Wirkung. Es sind Zielvorstellungen, Leitlinien und Handlungsanweisungen für die Beteiligten im Rahmen des Fusionsprozesses. Sie be-

gründen daher keine individuellen Rechte und Pflichten.

Die sozialen Grundsätze sind von der Projektgruppe „Personelles“ ausgearbeitet worden. Diese Projektgruppe stand unter der Leitung von Ratschreiber Hansjörg Dürst. Ihr gehörten hauptsächlich Vertreter der Gemeinden an und zwar sowohl von der Arbeitgeber- wie auch von der Arbeitnehmerseite. Entsprechend breit sind die Grundsätze denn auch in den Gemeinden abgestützt.

Die Grundsätze im Einzelnen

Beim Zusammenschluss einer oder mehrerer Gemeinden gehen im Grundsatz alle Rechte und Pflichten dieser Gemeinden auf die neue öffentlichrechtliche Körperschaft über, die durch den Zusammenschluss entsteht (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.



Drei starke Gemeinden – ein wettbewerbsfähiger Kanton

Glarus 2011

Soziale Grundsätze

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 auf 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 Ausführungen zur Stellenbörse sind im separaten Artikel in diesem Newsletter enthalten.

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.
- 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 (siehe dazu den Artikel auf der nächsten Seite).

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.

Glarus 2011

Die richtige Stelle bei drohenden Konflikten

Der Ombudsmann



Peter Rütimann, Ombudsmann

Härtefälle und Konflikte sollen im Rahmen der Gemeindestrukturreform GL2011 so weit als möglich vermieden werden. Gleichwohl ist es wahrscheinlich, dass es da und dort zu Konflikten kommt. In diesen Fällen ist der Ombudsmann für die Gemeindestrukturreform die richtige Anlaufstelle.

Im Frühjahr 2008 hat der Regierungsrat den Winterthurer Juristen und Mediator Peter Rütimann zum Ombudsmann für die Gemeindestrukturreform berufen. Seither ist der Ombudsmann mit Anfragen nicht gerade überhäuft worden, was ihn allerdings freut: „Ich darf den Behörden ein gutes Zeugnis ausstellen. Dass ich bislang nur sehr selten angefragt wurde, macht deutlich, dass der Gemeindestrukturprozess mit Sorgfalt und Fingerspitzengefühl umgesetzt wird.“ Allerdings rechnet der Ombudsmann damit, dass die Arbeitsfülle ansteigen wird. „Wir müssen davon ausgehen, dass das Konfliktpotential während den Stellenbesetzungen steigt.“

Je früher – desto besser

Peter Rütimann empfiehlt sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch den Arbeitgebern, bei drohenden Konflikten frühzeitig an ihn zu gelangen. Je früher er vermittelnd eingreifen kann, desto grösser sind die Chancen auf eine gütliche Einigung. Allerdings macht der Ombudsmann sowohl seine Möglichkeiten als auch die Grenzen seiner Handlungsmöglichkeiten sichtbar: „Ich kann aus einer neutralen Position heraus Sachlagen beurteilen. Ich versuche als Mediator, zwischen Kontrahenten zu vermitteln und da-

durch gütliche Lösungen zu befördern. Aber einigen sich die Parteien trotz meiner Bemühungen nicht, kann ich keine rechtsverbindlichen Entscheide fällen und verfüge nicht über Weisungsbefugnisse.“ Der Ombudsmann berät, informiert und beurteilt aus seiner Sicht, ob Vorgänge korrekt ablaufen. Die Beratung und Information über Rechtsgrundlagen wie auch über Möglichkeiten des Vorgehens sind weitere wichtige Punkte seines Pflichtenheftes. Schliesslich kann er Entscheide und Vorgehensweisen nach Recht und Billigkeit überprüfen. Seine Aufgabe konzentriert sich auf Fragestellungen im Zusammenhang mit Anstellungsverhältnissen. Er ist also nicht für jedes Problem in und um die Gemeindestrukturreform die richtige Kontaktperson, sondern nur dann, wenn es um Anstellungen geht.

Neutral und unabhängig

Die Ombudsstelle steht sowohl den Arbeitnehmern wie auch den Arbeitgebern der Gemeinden, des Kantons sowie aller in die Gemeindestruktur involvierten Gemeindebetriebe offen. „Als Mediator arbeite ich allparteilich. Ich engagiere mich dafür, dass beide Seiten zu ihrem Recht und gemeinsam zu einem fairen Ergebnis kommen,“ unterstreicht Peter Rütimann deshalb nochmals seine Position. „Ich bin absolut unabhängig.“ Diese Unabhängigkeit wird durch verschiedene Faktoren sichergestellt. Er wird zwar durch den Kanton honoriert. Aber ihm kann keine kantonale Instanz Weisungen erteilen. Peter Rütimann pflegt weder persönliche noch geschäftliche Beziehungen zum Kanton Glarus, was seine Unabhängigkeit unterstreicht. Bewusst wurde auch der Standort seines Glarner Büros so gewählt, dass er fern von einer Verwaltung ist. Es ist in einem Geschäftshaus und nicht in einem Verwaltungstrakt beheimatet. Zudem ist gewährleistet, dass alle Anfragen absolut vertraulich behandelt werden und keine Informationen weitergeleitet werden – es sei




Glarus 2011

Die richtige Stelle bei drohenden Konflikten

denn, dieses Vorgehen sei mit den Betroffenen vereinbart worden.

Kompetent und erfahren

Lic. iur. Peter Rütimann ist für diese anspruchsvolle Aufgabe bestens gerüstet, ist der Jurist doch auch als Supervisor, Mediator und Coach in Winterthur tätig. In seiner beruflichen Tätigkeit begleitet er viele Gemeinden erfolgreich durch schwierige Entwicklungsprozesse. Er kennt das Wesen kommunaler Verwaltungen und Behörden aus eigener Erfahrung. Als Kommunalpolitiker präsierte er gar den Grossen Gemeinderat Winterthurs. In dieser Funktion erarbeitete er unter anderem die Grundlagen für die Berufung des neuen Ombudsmannes der Stadt Winterthur. Heute ist er als Bezirksrat im kantonalen Aufsichtsgremium über die Gemeinden des Bezirks

Winterthur tätig. Bevor er sein eigenes Anwaltsbüro gründete, war er Departementssekretär der Technischen Betriebe und Bauinspektor der Stadt Winterthur.

Ombudsmann Peter Rütimann

E-mail: ombudsmann@gl.ch
Tel.: 055 646 60 40

Adresse:

Büro Glarus (nur nach vorhergehender Vereinbarung besetzt):
Ombudsmann des Kantons Glarus
c/o WeZet Coaching und Supervision
Burgstrasse 10 (1. Stock)
8750 Glarus



Impressum:

Newsletter GL2011: Drei starke Gemeinden – ein wettbewerbsfähiger Kanton, November 2009

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

Gestaltungskonzept: Südostschweiz, 8750 Glarus

Redaktion und Gestaltung: Galliker Kommunikation, Bahnhofstrasse 2, Postfach 1013, 8610 Uster, info@gallikerkom.ch

Bezugsadresse: gemeindestrukturreform@gl.ch.

Der Newsletter wird ausschliesslich in elektronischer Form vertrieben.

Mehr Informationen zur Glarner Gemeindestrukturreform: www.gl2011.ch