

Die Gemeindefusion-Personalpolitik steht bei den technischen Betrieben stark in der Kritik. Der externe Berater Roger Sonderegger sieht sogar die Versorgungssicherheit gefährdet. Experten empfehlen im laufenden Fusionsprozess mehr Transparenz in der Informationspolitik.

# Gehen wegen Fusion die Lichter aus?

In einem E-Mail-Wechsel, der der «Südostschweiz» am Freitag anonym zugestellt worden ist, wird die Personalpolitik der Gemeindefusion in technischen Betrieben stark kritisiert.

Von Nathalie Rutz

**Glarus Süd.** – Der E-Mail-Wechsel zwischen der Gemeinde Linthal, Fusionsberater Roger Sonderegger und Frau Landammann Marianne Dürst hinterfragt die Personalpolitik der Gemeindefusion. Vor allem in technischen Betrieben scheint man mit dem bisherigen Vorgehen nicht zufrieden zu sein. Die Gemeindepräsidenten von Glarus Süd fordern einen Kurswechsel.

**Glarus Süd fordert Arbeitsgarantie**  
Im Auftrag des Gemeindepräsidenten von Linthal, Hanspeter Zweifel, werden Anfang Oktober alle Gemeindepräsidenten von Glarus Süd sowie der externe Berater der Projektgruppe Energie und Versorgung (D6), Roger Sonderegger, zu einer dringenden Zusammenkunft am 13. Oktober eingeladen. Zweck des Treffens sei eine Diskussion über die Entscheidungen der Projektgruppe Personelles (C1), heisst es im E-Mail des Gemeindefusionsberaters. Sonderegger muss seine Teilnahme absagen, erklärt sich jedoch bereit, die Forderungen der Projektgruppe D6 zu Papier zu bringen.

Diese Forderungen schickt er am 13. Oktober an die Gemeindepräsidenten und an Frau Landammann Marianne Dürst: Die formulierte Personalpolitik der Gemeindefusion sei zu überdenken, auf die Bewerbung der Mitarbeiter zu verzichten und

den Angestellten von technischen Betrieben eine Weiterbeschäftigung bis Ende 2013 zu garantieren. Tags darauf erreichte die Frau Landammann eine E-Mail der Gemeindepräsidenten mit denselben Forderungen.

**Jetzige Politik gefährde Versorgung**  
Die geplante Personalpolitik gefährde die Versorgungssicherheit, begründet Fusionspezialist Sonderegger seine Forderungen. Die Zeit der Unsicherheit bis zur definitiven Anstellung Anfang 2010 sei zu lange. Es sei zu befürchten, dass gerade Kaderleute beim Bewerbungsprozess für die Grossgemeinden auf bessere und sicherere Angebote stossen und sich für diese bewerben anstatt den unsicheren Fusionsausgang abzuwarten. «Für die technischen Betriebe ist das besonders schlimm, da sie einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt gegenüberstehen und Leute mit dem nötigen

Know-how schwierig zu finden sind», erklärt Sonderegger.

Sollten auf Grund der fusionsbedingten Unsicherheit viele Kaderleute in technischen Betrieben ihre Stelle kündigen, wäre die technische Versorgung während und nach der Fusion in Glarus nicht mehr gewährleistet, so der Berater. Auch in Glarus Mitte sei man sich dieses Problems bewusst und unterstütze die Forderungen von Glarus Süd, erklärt Ueli Rentsch, Lei-

ter der Projektgruppe D6 in Glarus Nord.

Am 3. November erreicht Sonderegger die Antwort von Marianne Dürst. «Wir können Ihren Empfehlungen nicht zustimmen. Ihre Argumentation ist wenig überzeugend», heisst es darin. Man könne den technischen Betrieben keine Sonderbehandlung zukommen lassen, da dies sonst auch andere Bereiche verlangen würden. Zudem würde eine Beschäftigungsgarantie das Problem nicht lösen, sondern nur vertagen.

Die Antwort von Frau Landammann sei angesichts ihrer früheren Stellungnahmen zu erwarten gewesen, meint Sonderegger auf Anfrage. Es sei aber auch nicht Ziel seines Schreibens gewesen, sofort für alle Mitarbeiter der Technischen Betriebe eine Beschäftigungsgarantie zu erhalten. «Vielmehr wollte ich mit einer solchen eher provokativen Forderung auf die Probleme der Technischen Betriebe mit der Fusion hinweisen, eine mögliche Lösung aufzeigen und eine Diskussion anregen.»

**Infoboykott ist kontraproduktiv**  
Die Fragen, welche bei den Informationsveranstaltungen zur Sprache kamen und der neu erstellte Newsletter zum Thema zeigten, dass er diese Ziele erreicht habe, so der Fusionspezialist. Nun gelte es die betroffenen Personen zum Bleiben zu motivieren.

«Dies erreicht man, indem man einen engen Kontakt mit den Betroffenen pflegt, sie bei Entscheidungen mit einbezieht und sie so offen und transparent wie möglich informiert», erläutert Sonderegger. Informationsveranstaltungen zu boykottieren, wie dies die Linthaler getan haben, sei in dieser Hinsicht hingegen kontraproduktiv.



Personal versichert – Versorgung gefährdet: Im EW Linthal wird die Personalpolitik im Rahmen der Gemeindefusion stark kritisiert. Bild Samuel Trömpy

## Fusionsberater: «Umfragen sind besser als Gerüchte»

Der personelle Umbau bei einer Fusion ist immer ein heikles Thema. Fusionsberater Walter Grossenbacher sagt, wie Konflikte verhindert werden können.

Von Nathalie Rutz

**Glarus.** – Zurzeit beschäftigen die Glarner Gemeinden 25 Gemeindefusionsberater, in zwei Jahren werden es nur noch drei sein. Was geschieht mit den übrigen 22 Gemeindefusionsberatern, sobald die Gemeindefusion abgeschlossen ist? – Eine Frage, die erst Anfang 2010, nach der Anstellung der künftigen Gemeindebehörden, geklärt sein wird.

Doch schon heute fragen sich viele Glarner, welche in ihrer Gemeinde eine Kaderposition bekleiden: Werde ich nach der Gemeindefusion noch in meiner Gemeinde zur Arbeit gehen, mit meinen jetzigen Kollegen zusammenarbeiten, noch für denselben Bereich verantwortlich sein? Oder werde ich meinen Job gar verlieren? Muss ich mich schon heute um einen neuen Arbeitsplatz kümmern?

**Unterstützung bei der Jobsuche**  
«Ohne Euch geht es nicht», hiess es an den Informationsveranstaltungen zur Personalpolitik der Fusion immer

wieder. Trotzdem, auf die Frage ob Kündigungen ganz auszuschliessen seien, kann auch der Newsletter zum Thema Personal nicht mit Nein antworten. «Insgesamt werden weniger Arbeitsplätze angeboten und damit müssen einige Stellen abgebaut werden», heisst es da.

Für jene Angestellten, für die trotz aller Anstrengungen in der neuen Gemeinde keine Arbeit mehr gefunden

werden kann, sei es wichtig, dass man sie möglichst früh informiere und sie unterstütze, sich für den Arbeitsmarkt zu profilieren, erklärt der Berner Fusionsberater Walter Grossenbacher.

Obwohl Informationen also möglichst schnell an den Mann zu bringen sind, hält Grossenbacher nicht viel davon den Favoriten für die Kaderstellen bereits im Vorhinein einen Wink zu geben, damit diese nicht nach

einer neuen Anstellung suchen. Die Ausschreibungs- und Selektionsverfahren müssten für alle zugänglich sein, ist er überzeugt. «Einzelne Zusagen würden das Vertrauen anderer Mitarbeiter in das Projekt zerstören.»

**Umfrage wäre ratsam**  
Besser als Gerüchte in die Welt zu setzen wäre eine Umfrage beim betroffenen Personal. «Die Angestellten sol-

len sagen können, was sie sich von der Fusion erwarten und wie sie zu ihrem Gelingen beitragen können.» Dann wüsste die Projektleitung auch, welche Leute was für Kompetenzen mitbringen und für welche Stellen sie zu haben wären, argumentiert der Berater.

Für die Stellenausschreibung selbst empfiehlt er möglichst objektive Kriterien. Zudem sei es auch ratsam, sich bereits im Voraus damit zu beschäftigen, ob die Chemie zwischen den Angestellten und dem möglichen Chef stimme. Es gelte nämlich neben den Chefs auch auf das Personal Rücksicht zu nehmen, welches seinen Job behalten kann. «Auch diese Leute wollen wissen, mit wem sie in Zukunft wo zusammenarbeiten müssen», so Grossenbacher.

**Identifikation notwendig**  
Damit schlussendlich der Übergang zu den Grossgemeinden möglichst reibungslos von statten geht, sei es essenziell, dass sich die Angestellten mit der neuen Gemeinde identifizieren könnten. «Es muss eine einheitliche Vorstellung der Gemeinde herrschen. Verantwortungsbereich, Image und Umgangsformen bei der Arbeit müssen klar geregelt sein», erklärt Grossenbacher.

Hinzu komme, dass Wissen aus den früheren Gemeinden auf die Grossgemeinde übertragen werden müsse. Dazu brauche es Überstunden, so Grossenbacher. «Besser jedoch man macht diese Überstunden jetzt als nach der Fusion. Denn nach der Fusion sollten die Grossgemeinden ja möglichst rasch ihren Aufgaben nachkommen.»

## Transparenz und Leadership sind wichtig

**Glarus/Chur.** – Bis zum Entscheid über die neue Funktion und den neuen Arbeitsplatz sei Unsicherheit unter den Betroffenen unvermeidlich, erklärt Ursin Fetz, Leiter des Zentrums für Verwaltungsmanagement an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur. In dieser Situation gebe es zwei Gegenmittel.

Einerseits müsse man Transparenz schaffen. Mit den geplanten Einzelgesprächen, dem Ombudsmann und den formulierten Grundsätzen über den Umgang mit dem Personal mache die Projektleitung soweit ersichtlich alles richtig.

Andererseits wäre mit Führung zu reagieren, so Fetz. Fusionen in der Privatwirtschaft hätten hier den Vorteil, dass der neue Chef von Anfang an bekannt sei. Bei den Glarner Gemeindefusionen würden aber die Gemeinderäte erst bis Ende September 2009 gewählt.

Daher ist die Frage für Fetz: «Wie wird das Vakuum gefüllt?» Da das

Glarner Fusionsprojekt schweizweit einzigartig sei, fehle Wissen über diese Frage. Die Projektarbeit wechsele nun aber im Lauf des Prozesses noch von der Arbeitsgruppe Personelles beim Kanton zur Arbeitsgruppe in der Gemeinde.

Dadurch wechselten unter Umständen auch die Ansprechpartner, welche als Leader die zentrale Botschaft vermitteln könnten, erklärt Fetz. Denn: «Die Personalfragen in Fusionsprojekten von kleinen und mittleren Gemeinden sind in der Vergangenheit immer dort gut gelöst worden, wo eine Person – meist ein alter und gleichzeitig der neue Gemeindepräsident – als Vertrauensperson gewirkt hat und in der Übergangsphase Sicherheit und Glaubwürdigkeit vermitteln kann.» Entweder könne die Projektleitung diese Lücke für die Mitarbeiter schliessen – oder man müsse möglichst gut mit der Lücke umgehen.

Bei dem gegebenen Zeitplan kön-

ne die Phase der Unsicherheit nicht verkürzt werden. Da könne das Abspringen von (Kader-)Leuten am ehesten verhindert werden, wenn eine Aufbruchstimmung geschaffen werden könne. Wofür die Voraussetzungen gut seien, so Fetz: «Das Glarnerland hat das Potenzial und ein noch nie dagewesenes Projekt.» Die Projektleitung rede ja im neusten Newsletter auch von Aufbau von Neuem und von Goldgräberstimmung. Schafft man es, diesen Gedanken vom Papier in die Köpfe zu bringen? – dies sei die entscheidende Frage: «Dann glauben die guten Leute nämlich daran.»

Die starke Mitarbeit des Kantons helfe Vertrauen zu vermitteln, ist die Einschätzung von Fetz. Dieses Vertrauen sei auch gerechtfertigt, denn über die eigenen Grundsätze könnten sich nach Treu und Glauben weder der Kanton noch die künftige Führung der Gemeinden hinwegsetzen. (fra)