



12.03.2019 (definitiv nach Projektsteuerung)

Überföhrungsgrundsätze für das Personal

Soziale Grundsätze

1	Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden werden von der fusionierten Gemeinde per Stichtag (Wirksamkeit der Fusion) übernommen.
2	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Gemeinden haben die gleiche Ausgangslage und die gleichen Chancen. <ul style="list-style-type: none"> - Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit - Gleiche Chance bei vergleichbarer Qualifikation - Gleiche Voraussetzungen in den Verfahren
3	Die Fusion wird ohne Entlassungen vollzogen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden möglichst gleichwertige Funktionen wie im bisherigen Arbeitsverhältnis angeboten.
4	Ab Zustimmung zum Fusionsvertrag stimmen die Gemeinden die Besetzung von Stellen und die Personalentwicklung miteinander ab.

Monetäre Grundsätze/Garantien

5	Für alle Mitarbeitenden gilt eine Besitzstandsgarantie beim Pensum und für den Lohn per Stichtag (Wirksamkeit der Fusion) von drei Jahren, bei entsprechender Leistung.
6	Die Beschäftigungsdauer bei der bisherigen Gemeinde wird angerechnet.
7	Bestehende Fort- oder Weiterbildungsvereinbarungen für laufende Weiterbildungen werden garantiert.



Organisationsbedingte Grundsätze

8	Alle betroffenen Mitarbeitenden werden in der Umsetzungsphase rechtzeitig im persönlichen Gespräch miteinbezogen, sollte sich eine Veränderung, beispielsweise bei der Funktion, abzeichnen.
9	Saläranpassungen aufgrund neuer Einstufungen und struktureller Anpassungen gegenüber dem aktuellen Lohn, werden wie folgt vollzogen: <ul style="list-style-type: none"> – Bei neu höherer Einstufung bei Wirksamkeit der Fusion – Bei neu tieferer Einstufung nach Ablauf der Besitzstandsgarantie von drei Jahren.
10	Für die Mitarbeitenden bildet der gesamte geographische Zukunftsraum der neue Arbeitsort. Ein allfälliger Wechsel innerhalb des Zukunftsraums ist für alle Mitarbeitenden und alle Stellen zumutbar.
11	Mitarbeitende werden, wo nötig, individuell unterstützt.

Koordinationsgremium, Anlaufstellen

12	Es wird rechtzeitig ein Koordinationsgremium eingerichtet, das die Personalverantwortlichen der Gemeinden umfasst. Dieses Gremium hat folgende Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> – Erstellen der Grundlagen für den Einreichungsplan der Funktionen/Aufgaben (Richtfunktionen) – Vorschläge für die Stellenbesetzung unter Einbezug der jeweiligen Vorgesetzten in der neuen Organisation – Koordination und Begleitung der gesamten Überführung der Mitarbeitenden – Verantwortung für die Vorbereitung der Geschäfte zuhanden der politischen Behörden – Rechtzeitiger Einbezug der Sozialpartner (Personalverbände) in den Prozess.
13	Der Transformationsprozess während der Umsetzungsphase und in der ersten Legislatur der neuen Hauptstadt wird aktiv begleitet (Changemanagement).
14	Sobald die Fusionsparameter bekannt sind (letzte Abstimmung), werden die Zuständigkeiten und die Anlaufstellen für die Mitarbeitenden definiert.