

Vernehmlassung zu folgenden Entwürfen

- A. Änderung der Verfassung des Kantons Glarus**
- B. Gesetz über das Personalwesen**
- C. Änderung des Gemeindegesetzes**

19. November 2001

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Frau Regierungsrätin
Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, für die Vernehmlassung zur Neuordnung des Personalrechts Stellung zu nehmen und danken Ihnen für die entsprechenden Unterlagen vom 18. September 2001.

Wir haben uns lediglich auf das Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz) konzentriert. Sowohl bei der Änderung der Kantonsverfassung wie auch bei der Änderung des Gemeindegesetzes handelt es sich aus unserer Sicht vorwiegend um Anpassungen an das "neue" Personalgesetz.

I. Einleitung

Die Sozialdemokratische Partei ist vom vorliegenden Entwurf des Personalgesetzes nicht erfreut. Es lässt sich darüber streiten, ob es sinnvoll ist, die geltende Ordnung, die sich mit all ihren Mängeln mehr oder weniger bewährt hat, in ein neues Personalrecht überzuführen oder nicht. Der Entscheid dazu ist nun einmal gefällt. Wenn man aber schon zu neuen Ufern aufbrechen will, so sollte man dies zumindest aufgrund eines wohl durchdachten, sorgfältig erarbeiteten Gesetzes tun. Mit diesen beiden Prädikaten kann man den vorliegenden Gesetzes-Entwurf beim besten Willen nicht versehen.

Aus unserer Sicht ist der vorliegende Entwurf zudem unsystematisch und scheint dadurch entstanden zu sein, in dem er aus verschiedenen Vorlagen zusammen geschnitten wurde. Für die Vernehmlassungs-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer wäre es deshalb hilfreich, wenn zumindest in den Erläuterungen angegeben würde, welche anderen kantonalen Vorlagen Grundlage dieses Entwurfes bilden.

Wegen dieser systematischen Mängel und auch wegen vieler offenen Fragen bspw. - Macht es Sinn, mit einer an der Landsgemeinde gewählten Person eine Anstellungsvereinbarung abzuschliessen? - weshalb muss die Personalkommission, welche nur die interne Organisation des Regierungsrates betrifft im Gesetz aufgeführt werden?... etc. ersuchen wir den Regierungsrat, den gesamten Entwurf nochmals zu überarbeiten, wobei wir anregen, dass dazu ein ausgewiesener Fachmann für das öffentliche Anstellungsrecht beigezogen wird. Diese Investition wird sich lohnen, da der Kanton für Fehler, die er heute in der Gesetzgebung macht, später teuer bezahlen wird. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auch der Übergangsphase zu schenken.

Falls trotzdem mit diesem Entwurf weitergearbeitet werden sollte bitten wir Sie, die nachstehenden Anmerkungen und Anträge mit zu berücksichtigen, entsprechend anzupassen und einzubauen:

II. Allgemein - Gesetz über das Personalwesen

Die Berücksichtigung der Gleichstellung im ganzen Gesetz verlangt entweder überall die geschlechts-neutrale Bezeichnung oder die Nennung beider Geschlechter. Im Art. 28 Unvereinbarkeit wird zum ersten und einzigen Mal sowohl die weibliche wie die männliche Form "Departementsvorsteherin oder Departementsvorsteher" genannt!

III. Zu einzelnen Artikeln

Art. 3 Personalkommission Mit dem neuen Personalgesetz wird einesteils eine offenere Gestaltung geschaffen. Es würde dem Kanton als einem der grössten Arbeitgeber im Gegenzug anstehen, in dieser Personalkommission eine Mitarbeitervertretung mit entsprechenden Rechten und Pflichten zu akzeptieren, wie dies in allen grösseren Betrieben ebenfalls gehandhabt wird.

Art. 6 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse Die Sozialdemokratische Partei regt an, hier analog dem BPG Art. 6 Abs. 5 einen weiteren Abschnitt hinzuzufügen: Vorschlag der Sozialdemokratischen Partei: 3 Der Regierungsrat kann Angestellte dem OR unterstellen

Art. 8 Ausschreibung (und Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen) Es kann weiter davon ausgegangen werden, dass durch den Wegfall der politischen Wahl sich die Auswahl der Fachkräfte steigert. Dies könnte dazu führen, dass seitens des Kantons bei Anstellungsvoraussetzungen weniger Kompromisse gemacht werden müssen. Für Ausschreibungen sollte deshalb auf ein festgelegtes Stellenprofil zurückgegriffen werden können. Voraussetzung dazu wären beste-hende Pflichtenhefte, insbesondere für Kaderstellen.

Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen Gemäss Abs. 1 können lediglich Ausländer mit der Niederlassungsbewilligung angestellt werden (C-Bewilligung). Dies kann unter Umständen zu Engpässen bei der Personalrekrutierung führen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb nicht auch Ausländer mit einer sogenannten B-Bewilligung angestellt werden können (siehe auch Kantonsspital).

Art. 12 Stellenantritt und Vereidigung Die Sozialdemokratischen Partei fragt sich, warum an einer Vereidigung festgehalten wird? Ist die Vereidigung von Angestellten noch nötig, falls dies kein übergeordnetes Gesetz vorschreibt?

Art 14 Dauer der Arbeitsverhältnisse Ist für von der Landsgemeinde oder vom Landrat gewähltes Personal überhaupt ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis möglich? Die Sozialdemokratischen Partei sieht dies eher als Widerspruch.

Art. 15 Arbeitsbedingungen Vorschlag der Sozialdemokratischen Partei: 2 Er fördert und unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung, zur Weiterbildung, zur Motivierung und zur vielseitigen Einsetzbarkeit seines Personals und zur Kaderförderung und Managemententwicklung. Bei der Lehrerschaft bestehen Anstrengungen für die Weiterbildung. Diese wird zudem finanziell gefördert. Ebenso wichtig für attraktive Arbeitsplätze, ein gutes Arbeitsklima und direktionsübergreifende Zusammenarbeit ist eine übergeordnete, koordinierte Weiterbildung. Der schlechte Erfolg bei Stellenangeboten im Kaderstellen-Bereich lässt nicht nur Rückschlüsse auf die Lohnmöglichkeit, sondern auch auf das Image von solchen Kaderstellen beim Kanton zu. Für einen heutigen, modernen und kundenorientierten Arbeitsplatz ist eine Weiterbildungsförderung unabdingbar. Wir denken hier nebst den Stellenspezifischen Fortbildungen auch an Mitarbeiterführung, Teamwork und Teambildung, Konfliktmanagement für Stellen mit heiklem Kundenkontakt wie Betriebsamt, Steueramt etc. Aus diesem Grund ist die Verpflichtung, welche in Art. 25 lit. b stipuliert ist, beidseits, vom Arbeitgeber und den Angestellten, wahrzunehmen. Und dies analog den Weiterbildungsbemühungen der Erziehungsdirektion für die Lehrerschaft.

Art. 16 Schutz der Persönlichkeit Die Formulierung in diesem Gesetz klingt unpersönlich, distanziert und wenig aussagekräftig. Sie lässt auch ein halbherziges Engagement durchscheinen. Unser nicht abschliessender Vorschlag lautet:

Vorschlag der Sozialdemokratischen Partei: 1 Der Kanton achtet als Arbeitgeber die Persönlichkeit des Personals und setzt dieses auf zweck-mässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein.

2 Er trifft geeignete Massnahmen: a. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung b. für die Chancengleichheit der Behinderten c. zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit d. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen e. zur Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis und führt ein Beurteilungssystem ein, das auf dem Mitarbeitergespräch aufbaut, als Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung, für einen zielführenden Einsatz und für eine zukunftsorientierte Entwicklung des Personals dient.

Art. 17 Besoldungen

Mit dem Wechsel von den Beamtungen zu den Angestellten sollten generelle direktionsunabhängige Besoldungsregeln für die gesamte Verwaltung geschaffen werden.

Vorschlag der Sozialdemokratischen Partei: 1 Der Kanton richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. 2 Der Landrat regelt die Mindestlöhne. Diese gewährleisten, dass Angestellte, die voll erwerbstätig sind, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen bestreiten können. 3 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze, insbesondere den Höchstlohn sowie den Mindestanteil des Funktionslohnes. Diese können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur und an die branchenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

Art. 18 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit Hier ist entgegen dem Vorschlag des Regierungsrates eine einheitliche und auch der Privatwirtschaft angepasste Lösung zu erwarten. Die Lohnfortzahlungspflicht sollte in Verbindung mit einer kollektiven Versicherungspflicht für zwei Jahre vorgesehen sein, wie dies in vielen Branchen der Privatwirtschaft üblich ist.

Art. 27 Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt Abs. 1 ist in dieser absoluten Form nicht anwendbar und viel zu umfassend und überdies werden in Zusammenhang mit den Bestimmungen von Abs. 2 Unsicherheiten bei der Auslegung geschaffen. Abs. 1 sollte in dieser Form ersatzlos gestrichen werden. Die Ausführungen in Abs. 2 zu diesem Thema sind völlig ausreichend.

Art. 32 Geschenke und andere Vorteile Höflichkeitsgeschenke "von geringem Wert", sollte hier nicht ein griffiger Massstab fixiert werden?

Wir ersuchen Sie, sehr geehrter Herr Landammann, sehr geehrte Frau Regierungsrätin, sehr geehrte Herren Regierungsräte unsere Anträge und Anregungen bei einer weiteren Neufassung des Gesetzes über das Personalwesen zu berücksichtigen, bitten Sie um Kenntnisnahme und verbleiben

Mit freundlichen Grüssen

*Für die **SP des Kanton Glarus**
Thomas Rentsch, Parteipräsident*