



Parlamentarische Kommission Personalgesetz; Vorprüfung Änderungsvorschläge

Mit Schreiben vom 11. Februar 2016 unterbreitet die Parlamentarische Kommission Personalgesetz verschiedene Änderungsvorschläge mit der Bitte um eine kurze Stellungnahme.

Art. 21 Abs. 2

Die PK möchte zu Recht nur noch einen Begriff verwenden. Eine Aufzählung verschiedener Begriffe ist nur sinnvoll, wenn - wie im geltenden Recht - jede Form von Entgelt ausgeschlossen werden soll. Wird jedoch die Vereinbarung eines Entgeltes zugelassen, so sollte richtigerweise nur noch ein einziger Begriff verwendet werden. Also: "Die Vereinbarung einer Austrittsleistung ist ... möglich." Oder allgemeiner: "Die Vereinbarung einer Entschädigung ist ... möglich."

Die PK möchte ferner klarstellen, dass die Höhe der Austrittsleistung maximal dem Lohn entspricht, der während der vereinbarten Kündigungsfrist ausgerichtet würde. Dazu werden drei Formulierungsvorschläge unterbreitet. Nach Auffassung des Rechtsdienstes ist lediglich die Variante 2 präzise formuliert. Also: "... ist maximal im Rahmen des Betrags möglich, welcher der Anzahl Monatslöhne für die vereinbarte Kündigungsfrist entspricht."

Eine andere Frage ist, ob die vorgeschlagene Lösung praxistauglich ist. Dazu sei kurz auf die Problematik von Aufhebungsverträgen eingegangen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dürfen Aufhebungsverträge nicht zur Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führen. Eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis ist daher nur dann gültig, wenn es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt. Diese ursprünglich zum privatrechtlichen Arbeitsvertrag entwickelte Rechtsprechung wird auch auf öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse angewendet (vgl. Urteil BGer vom 30. Mai 2007, 2A.650/2006). Der Arbeitnehmer muss also im Falle des Verzichts auf den Kündigungsschutz einen äquivalenten Vorteil erhalten, andernfalls ist der Aufhebungsvertrag anfechtbar. Der geltende Art. 21 Abs. 2 PG lässt nun aber wenig Spielraum, um dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Aufhebungsvertrages einen äquivalenten Vorteil einzuräumen. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer bei einer gerichtlichen Anfechtung der Kündigung neben der Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Art. 30 Abs. 5 PG) noch eine zusätzliche Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen einklagen kann (Art. 30 Abs. 4 PG). Der Arbeitnehmer fährt daher nach geltendem Recht besser, wenn er auf einer Kündigung durch den Arbeitgeber beharrt und sich erst vor Gericht auf einen Vergleich einlässt. Das ist im Ergebnis willkürlich und wenig praxistauglich. Es verwundert daher nicht, dass nach Wegen gesucht wurde, das problematische Abfindungsverbot zu umgehen. In der Regel sehen Aufhebungsverträge heute vor, dass der Arbeitnehmer unmittelbar freigestellt wird, das Anstellungsverhältnis aber formell erst später aufgelöst wird. Während der Freistellung kommt der Arbeitnehmer in den Genuss einer ordentlichen Lohnfortzahlung, muss sich aber anrechnen lassen, was er durch anderweitige Tätigkeit verdient (Art. 25 Abs. 2 PG). Was heute in der Praxis fehlt, ist nun aber die Möglichkeit, ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis per sofort

aufzulösen, unter Wahrung der Grundsätze, die das Bundesgericht zur Gültigkeit von Aufhebungsverträgen aufgestellt hat. Nach Auffassung des Rechtsdienstes sollte dabei mindestens jene Austrittsleistung zugesprochen werden können, die der Arbeitnehmer sich bei einer ungerechtfertigten Kündigung vor Gericht erstreiten kann (so Art. 41 Personalgesetz GL, Art. 49 Staatsverwaltungsgesetz OW). Das ist nach geltendem Recht mehr als nur der auf die Kündigungsfrist entfallende Lohn (vgl. Art. 30 Abs. 4 und 5 PG).

Art. 47 Abs. 4

Die PK vertritt die Meinung, dass das Dienstaltersgeschenk auch dann ausgerichtet werden soll, wenn dieses bei einem Stellenwechsel in die Kündigungsfrist fällt; sie schlägt deshalb die Aufhebung von Absatz 4 vor. In diesem Fall müsste konsequenterweise auch eine neue Regelung für Art. 47 Abs. 2 gesucht werden. Denn es wird nicht in allen Fällen möglich sein, das Dienstaltersgeschenk während der Kündigungsfrist im heute vorgesehenen Mindestumfang als Ferientage zu beziehen. Sofern dabei der Grundsatz, dass ein Teil des Dienstaltersgeschenktes in Form von Ferien zu beziehen ist, nicht vollständig aufgegeben wird, würde sich wohl als Ergänzung aufdrängen, dass nicht bezogene Ferientage bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausbezahlt werden.

Art. 52 Abs. 4

Die PK möchte die Klammerbemerkung betreffend Brückentage streichen. Dagegen ist aus rechtlicher und gesetzestechnischer Sicht nichts einzuwenden.

Art. 54a

Die PK beabsichtigt, die Dauer des Vaterschaftsurlaubs aus dem Gesetz zu nehmen und in der BVO zu regeln. Davon ist abzuraten. Die Dauer ist die wesentliche Frage, die im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub zu regeln ist. Da es sich um eine personalrechtliche Grundsatzfrage handelt, sollte sie im Sinne von Art. 69 KV und Art. 1 PG durch den Gesetzgeber selbst entschieden werden. Das Gesetz regelt auch die übrigen Ferien und Freitage explizit (vgl. Art. 49 ff.). Eine Delegation an den Verordnungsgeber gefährdet zudem die Durchsetzung einer einheitlichen Regelung, denn gemäss der neuen Konzeption ist der Geltungsbereich von Gesetz und Verordnungen nicht mehr zwingend identisch. Systematisch wäre eine Regelung in der BVO ein Fremdkörper (vgl. Art. 1 BVO). Dennoch wäre dies gesetzgebungstechnisch gegenüber dem Erlass einer eigenständigen Verordnung zu bevorzugen. Wie die Regelung dabei konkret aussähe, muss bei der Beratung über das Gesetz nicht zwingend feststehen. Sollte die Frage offenbleiben, dürfte dies aber die Akzeptanz des Vaterschaftsurlaubs erheblich schmälern.

Art. 70

Die PK stellt sich zu Recht die Frage, ob der Titel zu dieser Bestimmung noch korrekt ist. Da es nur noch einen Rechtsweg gibt, ist allerdings nicht nur der Titel anzupassen, auch Art. 72 PG wird überflüssig und kann ersatzlos aufgehoben werden. Damit beschränkt sich der 5. Abschnitt auf einen einzigen Artikel. Gemäss Praxis ist in diesem Fall auf eine Titelüberschrift zu Art. 70 zu verzichten (vgl. Art. 69 PG).