

An den Landrat

Glarus, 13. September 2021

Bericht zur Änderung des Gesetzes über das Personalwesen

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die landrätliche Kommission Finanzen und Steuern behandelte die Änderung des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz, PG) an ihrer Sitzung vom 13. September 2021 in folgender Zusammensetzung:

Vorsitz: LR Luca Rimini, Näfels

Mitglieder: LR Karl Stadler, Schwändi
LR Thomas Tschudi, Näfels
LR Thomas Kistler, Niederurnen
LR Beat Noser, Oberurnen
LR Mathias Vögeli, Rüti
LR Roland Goethe, Glarus (Ersatzmitglied)
LR Fridolin Staub-Tremp, Bilten (Ersatzmitglied)
LR Martin Zopfi, Schwanden (Ersatzmitglied)

Entschuldigt: LR Christian Marti, Glarus
LR Roger Schneider, Mollis
LR Markus Schnyder, Netstal

An der Sitzung nahmen weiter teil:

- LS Benjamin Mühlemann, Departementsvorsteher Finanzen und Gesundheit
- Samuel Baumgartner, Departementssekretär Finanzen und Gesundheit
- Eva Schielly, Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation

Das Sitzungsprotokoll wurde von Samuel Baumgartner, Departementssekretariat Finanzen und Gesundheit, geführt.

Für die Bearbeitung standen der Kommission folgende Unterlagen zur Verfügung:

- Antrag an den Landrat
- SBE
- Synopse

1. Allgemeine Bemerkungen

Seit dem 1. August 2017 haben Angestellte der kantonalen Verwaltung bei Geburt eigener Kinder einen Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub (Art. 19a PG). Neu besteht seit dem 1. Januar 2021 jedoch in der ganzen Schweiz ein Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub mit einer Lohnfortzahlung von 80 Prozent. Diese Regelungen führen dazu, dass Angestellte der kantonalen Verwaltung seither einen Anspruch auf eine Woche Vaterschaftsurlaub mit voller Lohnfortzahlung gemäss Personalgesetz und auf eine weitere Woche Vaterschaftsurlaub mit 80-prozentiger Lohnfortzahlung gemäss EOG haben.

Der Regierungsrat schlägt nun vor, dass auch für die zweite Woche Vaterschaftsurlaub eine volle Lohnfortzahlung gewährt wird. Er begründet dies mit der Gleichbehandlung mit dem Mutterschaftsurlaub, einer möglichst einfachen und unbürokratischen Lösung und dem Anspruch eine moderne Personalpolitik zu betreiben. Gegenüber der bis Ende 2020 geltenden Regelung ist der Vorschlag wesentlich günstiger und die Anzahl Vaterschaften überschaubar. In der Vernehmlassung stiess die Vorlage auf grosse Unterstützung. Nur vereinzelt wurde eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen gefordert.

Neben der Anpassung des Vaterschaftsurlaubs soll zudem auch eine volle Lohnfortzahlung für den ebenfalls auf Bundesebene eingeführten vierzehnwöchigen Urlaub für die Betreuung von schwerkranken oder verunfallten Kinder verankert werden. Entsprechende Fälle sind erfreulicherweise jedoch äusserst selten.

2. Eintreten

Eintreten bleibt unbestritten.

3. Detailberatung

3.1. Antrag an den Landrat

Ziffer 4.3; Varianten und Kosten

Einige Mitglieder weisen darauf hin, dass sich entgegen den Ausführungen im Antrag an den Landrat auch Väter im tieferen Lohnbereich höchstwahrscheinlich eine zusätzliche Woche Vaterschaftsurlaub leisten könnten (aber vielleicht nicht wollten). So entspräche ein Lohnausfall von 20 Prozent (Lohnfortzahlung von 80 anstatt 100 %) während einer Woche bei einem Monatslohn von 4000 Franken lediglich rund 200 Franken. In der Industrie sei bspw. eine Lohnfortzahlung von 80 Prozent in Krankheitsfällen oft die Norm. Zudem fallen in dieser Zeit auch weniger Ausgaben, u. a. für Reisekosten zum Arbeitsort oder die auswärtige Verpflegung an.

Andere Mitglieder sagen, dass auch dieser Lohnausfall spürbar sei. Zudem sei eine einheitliche Lohnfortzahlung während des ganzen Vaterschaftsurlaub administrativ einfacher handhabbar.

Ziffer 5.1.1; Anspruch nach OR und Erwerbsersatzgesetz

Ein Mitglied fragt, was für Fälle man sich unter der Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung gemäss Artikel 16o EOG vorstellen müsse. Gemäss Auskunft des Personaldienstes muss dies jeweils im Einzelfall durch die zuständige Ausgleichskasse abgeklärt werden. Denkbare Fälle wären bspw. eine Betreuung von Kleinkinder im Spital oder Fälle in Zusammenhang mit Behinderungen.

3.2. Gesetzesentwurf

Artikel 19a; Lohnfortzahlung bei Vaterschaft

Ein Mitglied beantragt, dass die Angestellten einen Anspruch auf vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub erhalten. Als Begründung wird ausgeführt, dass auch der Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen über die bundesgesetzliche Regelung von 14 Wochen hinaus gewährt werde. Im Sinne der Gleichbehandlung solle der Kanton daher auch den Vätern zwei Wochen Vaterschaftsurlaub über den bundesrechtlichen Anspruch hinaus gewähren.

Andere Mitglieder unterstützen den Antrag des Regierungsrates den Vaterschaftsurlaub auf zwei Wochen zu beschränken. Eine Gleichbehandlung zwischen Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub könne nicht nur absolut, sondern auch relativ begründet werden. Darüber hinaus wären zwei weitere Wochen Vaterschaftsurlaub mit grösseren Kostenfolgen für den Kanton verbunden. Zudem würde sich der Druck auf die Privatwirtschaft erhöhen, wenn der Kanton deutlich bessere Arbeitsbedingungen gewähren kann, was v. a. für kleinere Unternehmen eine Herausforderung sein kann. Schliesslich habe auch die Landsgemeinde einer Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von drei auf fünf Tagen nur nach intensiver Diskussion zugestimmt.

Die Kommission lehnt eine Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen mit 7 zu 1 Stimme und 1 Enthaltung ab.

Artikel 58b; Übergangsbestimmung zu den Änderungen vom

Die Kommission diskutiert die beantragte Rückwirkung der Vorlage intensiv. Mehrere Mitglieder äussern sich dahingehend, dass eine Rückwirkung problematisch sei. Es sei normal, dass eine Regelung auf einen bestimmten Zeitpunkt hin in Kraft trete und folglich Angestellte, welche davor Väter geworden seien, von der neuen Regelung nicht profitieren können. Ausserdem sei die Lohnlücke wie erwähnt verkraftbar. Auch sei eine rückwirkende Lohnauszahlung aufwändiger als ein Inkrafttreten ohne Rückwirkung per 1. Juli 2022.

Andere Mitglieder und die Vertretung des Regierungsrates unterstützen die vorgeschlagene arbeitnehmerfreundliche Lösung. Die Rückwirkung wird dabei vor allem mit der modernen Personalpolitik begründet. Aufgrund der kurzfristigen Inkraftsetzung der Bundesregelung bereits per 1. Januar 2021 und der Coronavirus-Pandemie habe der Regierungsrat nicht bereits zuhanden der Landsgemeinde 2021 eine Vorlage ausarbeiten können. Die betroffenen Arbeitnehmer (aktuell rund 5 Personen) könnten nichts dafür, dass der Kanton nicht bereits per 1. Januar 2021 eine Anschlusslösung finden konnte. Die Rückabwicklung sei zudem administrativ einfach umsetzbar.

Eine Lösung, wonach auch ehemalige Mitarbeitende von der Rückwirkung profitieren, wird hingegen klar abgelehnt. So werde auch Mitarbeitenden in gekündigten Arbeitsverhältnissen jeweils keine Lohnerhöhung oder ein Teuerungsausgleich gewährt.

Letztlich herrscht die Auffassung vor, dass die vorgeschlagene Lösung für Personen mit tiefem Einkommen wichtig ist. Angesichts der geringen Kostenfolge solle der Kanton hier nicht knausrig sein. Es wird daher kein Antrag gestellt.

4. Antrag

Die landrätliche Kommission Finanzen und Steuern beantragt dem Landrat einstimmig, der Änderung des Gesetzes über das Personalwesen zuhanden der Landsgemeinde unverändert zuzustimmen.

Genehmigen Sie, Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

**Landrätliche Kommission
Finanzen und Steuern**



Luca Rimini, Näfels
Kommissionspräsident