

An den Landrat

---

Glarus, 5. Mai 2015

## **Effizienzanalyse „light“; Umsetzung der Massnahmen in der Kompetenz des Landrates**

Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

### **1. Ausgangslage**

Der Regierungsrat handelte aufgrund der finanziellen Perspektiven (Finanz- und Aufgabenplanung) vorausschauend und führte – unterstützt durch einen parlamentarischen Auftrag – eine Effizienzanalyse und Verzichtsplanung (Effizienzanalyse „light“) durch. Die externe Begleitung schätzte das Sparpotenzial auf rund 7 Millionen Franken (4,8 Mio. Fr. aufgrund der Effektivität und 2,2 Mio. Fr. aufgrund der Effizienz). Der Regierungsrat erachtete dieses Entlastungspotenzial als zu optimistisch und teilweise auch nicht umsetzbar. Er hat daher in einer internen Analyse zusätzliche Massnahmen mit einem geschätzten Entlastungspotenzial von rund 8 Millionen Franken geprüft. Der Regierungsrat entschied aufgrund einer differenzierten Analyse der insgesamt 109 Massnahmen, dass davon 79 (72 %) mit einem Entlastungsziel von 9,8 Millionen Franken umzusetzen sind. Dies entspricht 3 Prozent des kantonalen Bruttoaufwands 2013. Es handelte sich dabei in der überwiegenden Mehrzahl um effektive Sparmassnahmen, fünf Massnahmen zielten auf höhere Erträge ab.

In einem ersten Schritt wurden dem Landrat die in seine Zuständigkeit sowie in diejenige der Landsgemeinde fallenden Massnahmen zur politischen Beratung und zum Grundsatzentscheid unterbreitet. Zu den Massnahmen in der Zuständigkeit des Regierungsrates konnte er eine Empfehlung abgeben.

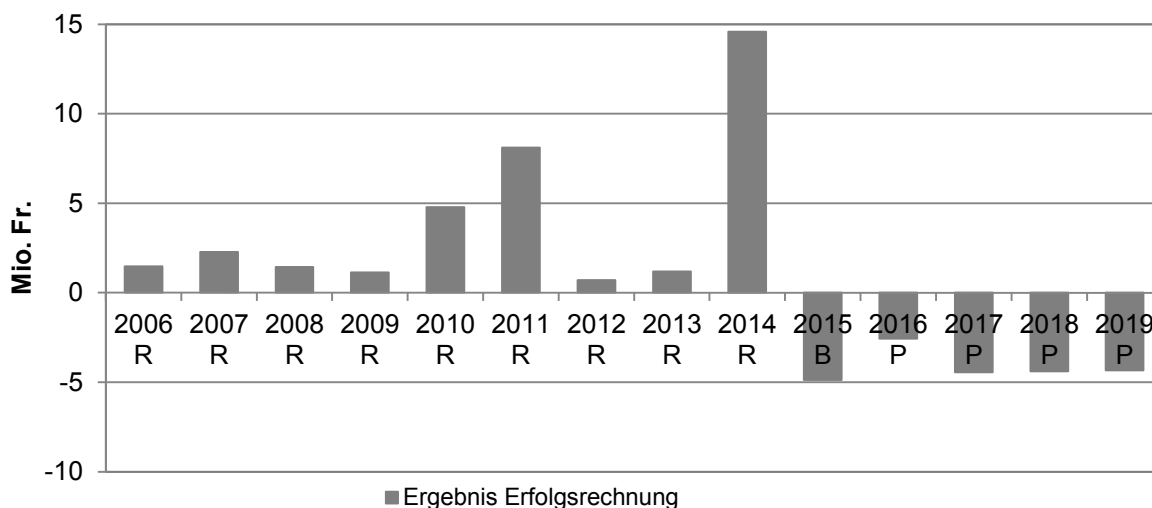
Insgesamt hiess der Landrat an seiner Sitzung vom 20. August 2014 17 Massnahmen mit einem Entlastungspotenzial von 5,1 Millionen Franken, die (teilweise) in die Zuständigkeit der Landsgemeinde oder des Landrates fallen, im Grundsatz gut. Zu 32 Massnahmen in der Zuständigkeit des Regierungsrates mit einem Entlastungsziel von 1,8 Millionen Franken gab er eine Empfehlung ab. 39 Massnahmen mit einem Entlastungsziel von 1,7 Millionen Franken lehnte er – teilweise in Übereinstimmung mit dem Regierungsrat – ab, darunter als gewichtigste die Verrechnung der Steuerveranlagung und des -bezugs sowie der Revierförsterleistung zwischen Kanton und Gemeinden mit einem Entlastungspotenzial von 1,3 Millionen Franken für den Kanton. Schliesslich waren 21 Massnahmen mit einem Entlastungsziel von 1,1 Millionen Franken zwischenzeitlich bereits umgesetzt und konnten als erledigt abgeschrieben werden. Der Landrat beschloss zudem gemäss Antrag des Regierungsrates die befristeten, nicht projektbezogenen Stellen – mit Ausnahme jener bei den Militärbetrieben – unbefristet weiterzuführen. Insgesamt zeigte sich der Landrat damit etwas weniger sparfreu-

dig als der Regierungsrat. Das ursprüngliche Entlastungsziel von 9,8 Millionen Franken wurde mit 8 Millionen Franken um rund 1,7 Millionen Franken verfehlt.

Aufgrund der Grundsatzentscheide des Landrates erarbeitete der Regierungsrat in einem zweiten Schritt die notwendigen Erlassänderungen zu den gutgeheissenen Massnahmen. Im Weiteren erfolgte eine Überprüfung des Sparziels der einzelnen Massnahmen. Die Vorbereitung der Grundsatzentscheide erfolgte nach einem summarischen Verfahren, auch was die finanziellen Auswirkungen betraf. Eine Detailprüfung erfolgte nun in der zweiten Phase. Dies begründet die Abweichung zwischen dem Entlastungsziel und der effektiv erwarteten Einsparung.

Der Regierungsrat unterbreitet dem Landrat zwei Sammelvorlagen. Eine erste Sammelvorlage umfasste die Erlassänderungen in der Zuständigkeit der Landsgemeinde. Diese wurden vom Landrat am 18. Februar 2015 zuhanden der Landsgemeinde 2015 verabschiedet. Die zweite, hier vorliegende Sammelvorlage umfasst die Änderungen von landrätlichen Verordnungen. Zeitgleich befindet der Regierungsrat zudem über eine dritte Sammelvorlage mit den Änderungen von regierungsrätlichen Verordnungen, welche dem Landrat zur Kenntnis gebracht werden. Die Erlassänderungen und die damit verbundenen Entlastungen sollen grossmehrheitlich ab 2016 wirksam werden.

**Abbildung 1. Erfolgsrechnung Kanton Glarus 2006–2019**



## 2. Übersicht Stand der Umsetzung

Eine Übersicht über sämtliche 109 Entlastungsmassnahmen mit dem Entlastungsziel sowie dem Grundsatzentscheid von Landrat bzw. Regierungsrat sowie dem Stand der Umsetzung findet sich in der Beilage. Einige wenige Massnahmen konnten bisher noch nicht angegangen werden. Sie werden dem zuständigen Organ (Landrat oder Regierungsrat) zu einem späteren Zeitpunkt zur Beschlussfassung unterbreitet. Bei einzelnen Massnahmen änderte sich zudem die Zuständigkeit, da sich bei der vertieften Prüfung kein Bedarf an einer Erlassänderung zeigte bzw. sich die Zuständigkeit in der Zwischenzeit geändert hat.

Das Entlastungsziel von 8 Millionen Franken gemäss den Grundsatzentscheiden und Empfehlungen des Landrates wird nicht ganz erreicht. Die erwartete Entlastung beläuft sich auf 7,4 Millionen Franken.

### 3. Massnahmen in der Kompetenz der Landsgemeinde

Der Landrat hat die vier Massnahmen in der Kompetenz der Landsgemeinde (s. Tabelle 1) am 18. Februar 2015 zuhanden der Landsgemeinde 2015 verabschiedet.

Tabelle 1. Massnahmen in der Kompetenz der Landsgemeinde

Nr.	Massnahme	Entlastungsziel (25.03.2014)	Erwartete Entlastung
A.24	Fischerei (Fischzuchtanstalt Mettlen, Netstal)	20'000	20'000
C.8	Überbrückungsrenten	100'000	100'000
C.13	Individuelle Prämienverbilligung	1'000'000 <sup>1</sup>	200'000
C.30	Familienzulagen-Beiträge für Nichterwerbstätige	20'000 <sup>2</sup>	150'000
	Total	1'140'000	470'000

### 4. Massnahmen in der Kompetenz des Landrates

In die Zuständigkeit des Landrates fallen 14 Massnahmen mit einem Entlastungsziel von insgesamt 5,2 Millionen Franken. Die erwartete Entlastung beträgt rund 5 Millionen Franken. Die Massnahmen werden im Folgenden erläutert.

Tabelle 2. Massnahmen in der Kompetenz des Landrates

Nr.	Massnahme	Entlastungsziel (25.03.2014)	Erwartete Entlastung
A.3	Geschützte Operationsstelle	40'000	40'000
A.30/ B.39	Militärbetriebe des Kantons Glarus/ Militärverwaltung + Kreiskommando 1	50'000 154'000	154'000
B.2	Rechtsdienst	25'000	25'000
C.2	Dienstleistungen und Honorare	900'000	160'000
C.5	Gebühren	500'000 <sup>3</sup>	100'000
C.7	Dienstjubiläen	190'000	60'000
C.11	Zweckgebundene Abschreibungen	200'000	0
C.12	Steuerrekurskommission	50'000	50'000
C.13	Individuelle Prämienverbilligung	1'000'000 <sup>4</sup>	2'500'000
C.14	Gemeinwirtschaftliche Leistungen KSG AG	1'000'000	1'000'000
C.18	IT-Support Kantonsschule	25'000	25'000
C.19	Baulicher Unterhalt	900'000	700'000
C.23	Einlage in Tourismusfonds	100'000	100'000
C.26	Alimentenbevorschussung	50'000	50'000
	Total	5'184'000	4'964'000

#### A.3 Geschützte Operationsstelle

Der Landrat genehmigte mit Beschluss § 473 vom 19. Februar 2014 einen Verpflichtungskredit für den Ausbau der Geschützten Operationsstelle (GOPS), Teil Nord, zu einem Rechenzentrum. Die GOPS wurde damit für ihren eigentlichen Verwendungszweck aufgehoben.

<sup>1</sup> Das Entlastungsziel gemäss Effizienzanalyse „light“ von 1 Million Franken umfasst auch Massnahmen in der Kompetenz des Landrates und des Regierungsrates.

<sup>2</sup> Aufgrund eines Vergleichs mit anderen Kantonen wird neu ein Entlastungsziel von 150'000 Franken anstatt wie ursprünglich vorgesehen von 20'000 Franken vorgeschlagen.

<sup>3</sup> Das Entlastungsziel von 0,5 Millionen Franken umfasst auch Massnahmen in der Kompetenz des Landrates und des Regierungsrates.

<sup>4</sup> Das Entlastungsziel von 1 Million Franken umfasst auch Massnahmen in der Kompetenz des Landrates und des Regierungsrates.

### **A.30 Militärbetriebe des Kantons Glarus**

Mit dem Wegfall der zwei befristeten Stellen (s. Massnahme B.39) werden die Militärbetriebe ab 2017 (beinahe) kostendeckend sein (s. Finanz- und Aufgabenplan 2016–2019). Die Massnahme ist umgesetzt.

### **B.2 Rechtsdienst**

Mit der Wahl von Hans-Ruedi Aebli als Leiter der Datenschutzstelle (LRB § 14 vom 25.6.2014) fielen die entsprechenden Lohnkosten beim Rechtsdienst weg und wurden der Datenschutzstelle (Kostenstelle 14120) zugeordnet.

### **C.2 Dienstleistungen und Honorare**

Da die Kostenart 313 nicht nur externe Beratungs- und Dienstleistungshonorare im eigentlichen Sinn, sondern überwiegend auch gebundene Ausgaben wie zivil- und strafrechtliche Platzierungen, Öl- und Chemiewehr, Sachversicherungsprämien, Kosten J+S Kaderkurse und dergleichen umfasst, erwies sich das Vorgehen bei der Massnahme C.2 rückblickend gesehen als zu summarisch.

Externe Beratungen und Dienstleistungen im eigentlichen Sinn machen nur rund 10-11 Prozent des Aufwands der Kostenart 313 aus (s. Tabelle 3). In diesen Kostenarten hat der Regierungsrat die Departemente im Rahmen des Budgets 2015 sowie des Finanz- und Aufgabenplans 2016–2019 beauftragt, Entlastungen umzusetzen.

**Tabelle 3. Aufwand für Dienstleistungen und Honorare**

<i>Kostenart</i>	<i>Ø 2011-2014 in Fr.</i>	<i>Ø 2015-2019 in Fr.</i>	<i>Δ in Fr.</i>	<i>Δ in %</i>
3130.00 Dienstleistungen Dritter	283'116	327'000	43'884	16 %
3132.00 Honorare ext. Berater, Gutachter, Fachexperten	548'814	339'000	-209'814	-38 %
3132.11 Gutachten / Prozesskosten / Dienstleistungen Dritter allg.	399'832	419'400	19'568	5 %
3132.44 ext. Berater, Fachexperten, Spezialisten	60'596	44'000	-16'596	-27 %
Total	1'292'358	1'129'400	-162'958	-13 %

Ein Vergleich der Mittelwerte der Jahre 2011–2014 und 2015–2019 zeigt, dass der Aufwand um rund 13 Prozent bzw. 160'000 Franken reduziert werden soll. Von rund 1,6 Millionen Franken in den Jahren 2013 und 2014 fällt der Aufwand im Budget 2015 auf 1,3 Millionen Franken. Im Finanz- und Aufgabenplan sind Aufwände zwischen 1 und 1,2 Millionen Franken geplant. Da heute vielfach noch nicht klar ist, ob in Zukunft ein Rückgriff auf externe Dienstleistungen notwendig sein wird, sind Landrat und Regierungsrat auch in Zukunft gefordert, den entsprechenden Aufwand im Auge zu behalten.

#### **Fazit**

Der Finanz- und Aufgabenplan 2015–2019 sieht eine schrittweise Reduktion des entsprechenden Aufwands vor. Durchschnittlich sollten jährlich rund 160'000 Franken weniger aufgewendet werden können. Wird die ursprüngliche Massnahme linear auf das tatsächliche Volumen für externe Beratungen und Dienstleistungen reduziert, ist die Massnahme umgesetzt.

### **C.5 Gebühren**

Die Departemente und die Staatskanzlei haben die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Gebühren vertieft überprüft. Das grob geschätzte Entlastungsziel von 500'000 Franken erwies sich dabei als viel zu optimistische Prognose. Die Gebühren des Kantons Glarus liegen

grossmehrheitlich in einem vergleichbaren Rahmen wie bei anderen Kantonen und sollten den anfallenden Aufwand decken.

Ein Bedarf zeigte sich bei der Harmonisierung der amtlichen Kosten im Verwaltungs- und Verwaltungsrechtspflegeverfahren zwischen den Departementen. Der Regierungsrat wird hierzu zu einem späteren Zeitpunkt eine Richtlinie verabschieden, welche die entsprechenden Ansätze innerhalb des geltenden Rahmens der Kostenverordnung (III G/2) regelt. Eine Schätzung der finanziellen Auswirkungen ist zum jetzigen Zeitpunkt allerdings noch nicht möglich.

Der Regierungsrat schlägt dem Landrat daher im Rahmen der Massnahme C.5 einzig eine leichte Erhöhung der Gebühren für Apostillen, die Genehmigung von Statuten und Legalisationen vor:

#### *Gebühren für Apostillen, die Genehmigung von Statuten und Legalisationen*

Die Gebühren für die Ausstellung einer Apostille, die Genehmigung von Statuten und Legalisationen (Beglaubigungen) sind in der Verordnung mit Gebührentarif zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch und zum Schweizerischen Obligationenrecht sowie in der Verordnung über Beurkundungen und Beglaubigungen mit Gebührentarif geregelt.

Gemäss Artikel 45 Absatz 1 der Verordnung mit Gebührentarif zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch und zum Schweizerischen Obligationenrecht beträgt die Gebühr für die Ausstellung einer Apostille für geschäftliche Zwecke 25 Franken (Ziff. 1) und für private Zwecke 15 Franken (Ziff. 2). Die Genehmigung von Statuten kostet 100 Franken (Ziff. 3). Beglaubigungen können gemäss der Verordnung über Beurkundungen und Beglaubigungen mit Gebührentarif, A1.2. Artikel A1-5 Absatz 1, mit 15 bis 50 Franken berechnet werden.

Zur Vergleichbarkeit wurde in Bezug auf die Apostillen und die Legalisationen eine Umfrage bei 17 Kantonen durchgeführt. Der Preis für Apostillen im Kanton Glarus bewegt sich im Durchschnitt der Kantone, der Preis für Legalisationen ist im unteren Bereich (s. Tabelle 4). Letztmals wurden die Gebühren per 1. Juli 2003 angepasst.

**Tabelle 4. Gebühren für Apostillen und Legalisationen in den Kantonen**

<i>Kanton</i>	<i>Gebühr Apostille in Fr.</i>	<i>Gebühr Legalisation in Fr.</i>
UR	20	20
SZ	20	20
AI	20	20
AR	15 (+ Porto)	15 (+ Porto)
GR	10 bis 35 (je nach Dokument)	10 bis 35 (je nach Dokument)
SG	50 (+ Versandspesen)	30 (+ Versandspesen)
TG	30	20
SH	40	30
BS	20	15
ZG	20	20
ZH	23 bis 30 (je nach Dokument)	15 bis 22 (je nach Dokument)
LU	30 10 (in Adoptions-/Alimentenverfahren)	30 10 (in Adoptions-/Alimentenverfahren)
BE	25	25
NW	25	25
OW	20	20
SO	30 (+ Porto)	10 (+ Porto)
VS	15	15

Der Regierungsrat schlägt vor, die Gebühren für die Ausstellung einer Apostille für geschäftliche Zwecke auf 25 Franken zu belassen und für private Zwecke moderat von 15 auf 20 Franken zu erhöhen. Die Anpassung müsste in Artikel 45 Absatz 1 unter Ziffer 2 folgendermassen lauten: „für die Ausstellung einer Apostille für private Zwecke 20 Franken“. Weiter soll die Gebühr für eine Beglaubigung neu auf 20 Franken festgesetzt werden. Die Verordnung über Beurkundung und Beglaubigung mit Gebührentarif muss nicht angepasst werden, da 15 bis 50 Franken berechnet werden können.

Die Gebühr für die Genehmigung von Statuten von 100 Franken ist im Verhältnis zum Aufwand der Verwaltung unverhältnismässig tief. Artikel 45 Absatz 1 Ziffer 3 soll daher gestrichen werden. In diesem Fall gilt der allgemeine Vorbehalt von Artikel 33, wonach die Kostenverordnung für die Gebühren massgebend ist. Die Gebühren für die Genehmigung von Statuten werden sich demgemäss nach dem Kostendeckungs- und Äquivalenzprinzip berechnen.

Es kann mit einem Mehrertrag von wenigen 1000 Franken gerechnet werden.

#### *Reduktion der Bezugsprovision bei der Quellensteuer von 3 auf 2 Prozent*

Der Regierungsrat hat in eigener Kompetenz eine Senkung der Bezugsprovision bei der Quellensteuer von 3 auf 2 Prozent beschlossen. Mit der Bezugsprovision werden die Unternehmen bzw. Arbeitgeber für den administrativen Aufwand entschädigt, welcher durch die Mitwirkung bei der Steuererhebung entsteht. In den letzten vier Jahren hat die Bezugsprovision bei der Quellensteuer durchschnittlich knapp 300'000 Franken pro Jahr betragen. Seit dem 1. Januar 2014 steht den Arbeitgebern in sämtlichen Kantonen das einheitliche „Lohnmeldeverfahren Quellensteuer (ELM-QST)“ zur Verfügung. Mit diesem IT-gestützten System können die Arbeitgeber die Quellensteuer in einem standardisierten Prozess mit allen Kantonen abrechnen, was zu einer deutlichen Verringerung des Aufwandes für die Erhebung und Übermittlung der Quellensteuerdaten führt. Aufgrund dieser Verbesserungen und dementsprechenden Erleichterungen – sofern sie von den Arbeitgebern denn auch in Anspruch genommen werden – ist eine Reduktion der Bezugsprovision gerechtfertigt. Zudem sieht die geänderte Quellensteuerverordnung des Bundes vom 25. Februar 2013 unter anderem eine Neuregelung der Bezugsprovision explizit vor. Während die Bezugsprovision bisher mindestens 2 und höchstens 4 Prozent der gesamten Quellensteuer betragen musste, sieht der geänderte Artikel 13 Absatz 1 der Verordnung nur noch eine Bezugsprovision zwischen 1 und 3 Prozent vor. Diese Regelung trat auf den 1. Januar 2015 in Kraft. Sie gilt unmittelbar zwar nur für die direkte Bundessteuer. Da bei der Quellensteuer die Kantons- und Gemeindesteuern und die direkte Bundessteuer nicht separat erhoben werden, hat diese Änderung des Bundesrechts auch Auswirkungen auf die kantonale Besteuerung.

Der Beschluss des Regierungsrates über die Höhe der Bezugsprovision bei der Quellensteuer wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 entsprechend angepasst. Sie bringt dem Kanton eine jährliche Einsparungen von knapp 100'000 Franken.

### **C.7 Dienstjubiläen**

#### *Ausgangslage*

Gemäss Artikel 22 der Lohnverordnung erhalten Mitarbeitenden bei Erfüllung des zehnten und danach bei allen weiteren fünf Dienstjahren eine Treueprämie (s. Tabelle 5). Aufgrund der Sparmassnahmen 2003 konnten die Mitarbeitenden zwischen 2003 und 2010 (mit Ausnahme der Lehrpersonen) die Treueprämie jedoch ausschliesslich in Form von Ferien beziehen. Seit 2010 wird die Hälfte der Treueprämie auf Wunsch der Mitarbeitenden wieder ausbezahlt.

**Tabelle 5. Treueprämien gemäss Artikel 22 Lohnverordnung**

<i>Personalverordnung</i>	<i>Ferienbezug</i>	<i>Bemerkungen</i>
10 DJ: 1/24 Jahreslohn	10 DJ: 10 Tage	5-Jahres-Rhythmus ab 10 Dienstjahre alle fünf Jahre; Höhe des Barbetrags ist lohnabhängig; Ferienbezug innert 2 bzw. 4 Jahren; kein anteilmässiger Anspruch, der Anspruch entsteht erst bei Vollendung des Dienstjahres.
15 DJ: 1/24 Jahreslohn	15 DJ: 10 Tage	
20 DJ: 1/12 Jahreslohn	20 DJ: 20 Tage	
25 DJ: 1/12 Jahreslohn	25 DJ: 20 Tage	
30 DJ: 1/12 Jahreslohn	30 DJ: 20 Tage	
35 DJ: 1/12 Jahreslohn	35 DJ: 20 Tage	
40 DJ: 1/12 Jahreslohn		

Die geltende Regelung bedarf aus mehreren Gründen eine Revision:

#### Ferienbezug als organisatorische Herausforderung

Die Höhe des pro Dienstjubiläum gewährten bezahlten Urlaubs ist – im Vergleich mit anderen Deutschschweizer Kantonen (s. Tabelle 6) – sehr hoch. Die regierungsrätliche Regelung, wonach mindestens die Hälfte des Dienstjubiläums als Ferien (Ausnahme: Lehrpersonen) zu beziehen ist, ist aufgrund der knappen Personaldecke in der Verwaltung und wegen den ordentlichen Ferienabwesenheiten eine grosse organisatorische Herausforderungen. Oft werden Dienstjubiläen deshalb nicht innert der vorgegebenen Frist (2 Jahre für das 10. und 15. Dienstjubiläum, 4 Jahre für weitere Dienstjubiläen) bezogen. Teilweise besteht sogar bei Fälligkeit des nächsten Dienstjubiläums noch ein nicht bezogener Resturlaub aus dem vorhergehenden Dienstjubiläum. Besonders schwierig ist ein Dienstjubiläum kurz vor der Pensionierung, da oftmals ohnehin noch Mehrstunden abgebaut und eine Nachfolge eingearbeitet werden muss.

#### Grosse Prämienunterschiede beim Barbezug

Beim Barbezug wird der aktuelle individuelle Lohn als Bemessungsgrundlage genommen. Die Prämienhöhe kann daher für das gleiche Dienstjubiläum und bei gleichem Arbeitspensum sehr unterschiedlich sein. Die Treueprämie ist ein Zeichen der Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden. Es stellt sich die Frage, warum die Treue einer Lehrperson oder eines Abteilungsleiters mehr Wert sein soll als die eines technischen oder kaufmännischen Angestellten.

#### Abnahme der langjährigen Dienstverhältnisse

Die Attraktivität des Laufbahnmodells „von der Lehre bis zur Pensionierung beim gleichen Arbeitgeber“ hat vor allem für jüngere und gut qualifizierte Berufsleute stark an Attraktivität verloren. Die Anzahl Dienstjubiläen für 20 Jahre und mehr bei der kantonalen Verwaltung wird, spätestens nach der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation, welche in der kantonalen Verwaltung stark vertreten ist, zurückgehen.

#### Benachteiligung der älteren neuen Mitarbeitenden

Der ausgetrocknete Arbeitsmarkt stellt auch die kantonale Verwaltung vor grosse Probleme. Es werden zunehmend ältere Mitarbeitende rekrutiert. Diese Mitarbeitenden haben beruflich und persönlich fundierte Erfahrungen sammeln können, verfügen über ausgewiesene Fachkenntnisse und sind nicht mehr so wechselfreudig und karriereorientiert wie vielleicht in jüngeren Jahren. Von den Treueprämien profitieren diese älteren neuen Mitarbeitenden aber nur wenig.

#### Bevorzugte Berufskategorien

Die Hälfte der jährlich gewährten Treueprämien geht an Lehrpersonen und Polizisten, da bei diesen Berufen die berufliche Mobilität kleiner, die Fluktuation entsprechend tiefer und das durchschnittliche Dienstalder im Vergleich mit anderen Funktionen der kantonalen Verwaltung entsprechend höher ist. Im Polizeikorps besteht zudem die Möglichkeit des internen hierarchischen Aufstiegs, was aufgrund der Kleinheit der kantonalen Verwaltung andernorts

nicht oder kaum möglich ist. Zudem zeigen die jährlichen Lohnvergleiche mit anderen kantonalen Verwaltungen, dass die Glarner Löhne bei diesen beiden Berufskategorien absolut arbeitsmarktkonform und wettbewerbsfähig sind.

#### Vergleich mit anderen Kantonen und Gemeinden

Die bestehende Treueprämienregelung, welche auch von den Glarner Gemeinden angewendet wird, ist im Vergleich zu den anderen Deutschschweizer Kantonen äusserst grosszügig (s. Tabelle 6):

- Einzelne Kantone haben eine begrenzte Anzahl Dienstjubiläen (SH, UR, ZG);
- Bei einzelnen Kantonen fangen die Dienstjubiläen später an (SH, SO, UR, ZG);
- Viele Kantone haben zwar einen 5-Jahres-Rhythmus, die Prämie (in Ferien oder Geld) ist aber bei den meisten (viel) tiefer als im Kanton Glarus;
- Bei den kleineren Kantonen ist der Regelfall meist der Barbezug.

**Tabelle 6. Interkantonaler Vergleich der Treueprämien**

Kt.	Regelfall	Umwandlung	Bemerkungen	Besonderes
AR	10 DJ: 10 AT plus 1/24 JLohn 20 DJ: dito 30 DJ: dito 40 DJ: dito	Alternativ: 20 AT		
BE	10 DJ: 11 AT 15 DJ: 11 AT 20 DJ: 11 AT 25 DJ: 11 AT 30 DJ: 11 AT 35 DJ: 11 AT	Auszahlung möglich: ½ Monatslohn	5-Jahres-Rhythmus, gleichbleibende Prämie	
BL	10 DJ: 1'500 Fr. 15 DJ: 2'000 Fr. 20 DJ: 3'000 Fr. 25 DJ: 4'000 Fr. 30/35/40/45 DJ: 5'000 Fr.		Zusätzlich 1 freier AT (Jubiläumstag);	Pro rata Anspruch bei Ausscheiden aus org. Gründen oder wegen Invalidität oder Tod
BS	10 DJ: ¼ MLohn 15 DJ: ¼ MLohn 20 DJ: ½ MLohn 25 DJ: 1 MLohn 30 DJ: 1 MLohn 35 DJ: 1 MLohn 40 DJ: 2 MLöhne	Umwandlung ini bezahlten Urlaub möglich, soweit es der Betrieb erlaubt	Zusätzlich 1 freier Arbeitstag (Jubiläumstag);	Anspruch auf Ausrichtung Teilbetrag bei unverschuldeter Dienstunfähigkeit, erreichter Altersgrenze, vorzeitig freiwilliger Rücktritt
GR	10 DJ: 10 AT 15 DJ: 10 AT 20 DJ: 10 AT 25 DJ: 20 AT 30 DJ: 20 AT 35 DJ: 20 AT	Wenn Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ganzer oder teilweiser Bezug bezahlter Urlaub: 1 AT=1/20 MLohn	5-Jahres-Rhythmus ab 20 DJ, ab 25 DJ verdoppelte Prämie	Langjährige MA erhalten eine Ehrung und beim Austritt ein Abschiedsgeschenk (im Personalgesetz verankert)
LU	10 DJ: 5 AT 15 DJ: 5 AT 20 DJ: 10 AT 25 DJ: 10 AT 30 DJ: 20 AT 35 DJ: 10 AT 40 DJ: 20 AT	Auszahlung nur in begründeten Ausnahmen	5-Jahres-Rhythmus ab 10 DJ; Grosse DJ bei 30 und 40 DJ	
NW	10 DJ: ¼ MLohn 15 DJ: ¼ MLohn 20 DJ: ½ MLohn 25 DJ: 1 MLohn 30 DJ: 1 MLohn 35 DJ: 1 MLohn	10 DJ: 5 AT 15 DJ: 5 AT 20 DJ: 10 AT 25 DJ: 20 AT 30 DJ: 20 AT 35 DJ: 20 AT	5-Jahres-Rhythmus ab 10 DJ	Scheiden MA wegen Invalidität, Pensionierung oder Tod aus, für jeden volle Monat nach Fälligkeit der letzten Treueprämie 1/60 der nächsten Treueprämie ausgerichtet
OW	10 DJ: 1'500 Fr. 15 DJ: 1'500 Fr. 20 DJ: 1'500 Fr.	Alternativ: 5 AT	5-Jahres-Rhythmus ab 10 DJ; gleichbleibende Prämie	

<i>Kt.</i>	<i>Regelfall</i>	<i>Umwandlung</i>	<i>Bemerkungen</i>	<i>Besonderes</i>
	25 DJ: 1'500 Fr. 30 DJ: 1'500 Fr. 35 DJ: 1'500 Fr.			
SG	10 DJ: ½ MLoth 15 DJ: ½ MLoth 25 DJ: 1 MLoth	Auf Antrag MA Bezug als bezahlter Urlaub möglich: 10 DJ: 10 AT 15 DJ: 10 AT 25 DJ: 20 AT	5 Jahres-Rhythmus ab 10 DJ; Grosses DJ: 25 DJ	Anteilmässige Ausrichtung wenn Austritt nach mehr als 10 DJ bei Alter/Invalidität, Tod, unversch. Kündigung durch AG, unversch. Nichtwiederwahl
SH	15 DJ: 2'000 Fr. 25 DJ: 1/12 JLoth 40 DJ: 1/12 JLoth	Umwandlung bis längstens 22 Tage Ferien, sofern es der Dienstbetrieb zulässt	Zusätzlich 1 freier AT (Jubiläumstag);	Lehrzeit wird angerechnet.
SO	15 DJ: 5 AT 20 DJ: 15 At 25 DJ: 20 AT Alle 5 weiteren: 20 AT		5-Jahres-Rhythmus ab DJ 15	
SZ	10 DJ: 3 % JLoth Alle fünf Jahre plus 1 %	Bezug ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub möglich: 10 DJ: 8 AT 15 DJ: 10 AT 20 DJ: 12 AT 25 DJ: 14 AT 30 DJ: 16 AT 35 DJ: 20 AT	5-Jahres-Rhythmus ab 10 DJ mit ansteigender Prämie;	Anteilmässige Ausrichtung auf nächstfälliges DJ Geschenk, wenn Arbeitsverhältnis innert 5 J aufgelöst infolge Erreichen Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle
TG	10 DJ: 5.5 AT plus ¼ MLoth 15 DJ: dito 20 DJ: dito 25 DJ: 11 AT plus ½ MLoth 30 DJ: 5.5 AT plus ¼ MLoth 35 DJ: 5.5 AT plus ¼ MLoth		Grosses DJ: 25 DJ	
UR	20 DJ: 1 MLoth 25 DJ: 1 ½ MLoth 30 DJ: 1 MLoth 35 DJ: 1 MLoth 40 DJ: 2 MLöhne	Ganzer oder teilweiser Ferienbezug möglich: 20 DJ: 20 AT 25 DJ: 30 AT 30 DJ: 20 AT 35 DJ: 20 AT 40 DJ: 40 AT	5-Jahres-Rhythmus ab 20 DJ; Grosse DJ: 25 und 40;	
ZG	25 DJ: 1 MLoth 35 DJ: 1 MLoth	Die Hälfte kann als bezahlter Urlaub bezogen werden = 11 AT	Der Urlaub ist i. d. R. spätestens im folgenden Kalenderjahr zu beziehen	Beim Ausscheiden nach 30 DJ wird das zweite DJ Geschenk anteilmässig ausgerichtet
ZH	10 DJ: 15 AT 15 DJ: 15 AT 20 DJ: 15 AT 25 DJ: 22 AT 30 DJ: 15 AT 35 DJ: 15 AT 40 DJ: 30 AT	Auszahlung möglich; 10 DJ, 15 DJ, 20 DJ, 30 DJ, 35 DJ: = 1/18 JLoth; 25 DJ = 1/12 JLoth 40 DJ = 1/9 JLoth	5-Jahres-Rhythmus	Ab 21 DJ Ausrichtung Teilbetrag auf nächstfälliges DJ Geschenk

### *Zukünftige Regelung*

Dienstjubiläen haben bei öffentlichen Arbeitgebern immer noch einen hohen Stellenwert. Sie sollen daher nicht abgeschafft, sondern modifiziert werden. Im Gegensatz zu anderen personalrechtlichen Regelungen wurden die Treueprämien – mit Ausnahme der erwähnten Einschränkung des Barbezugs – nie angepasst.

Objektiv betrachtet ist die Treueprämie zwar ein wichtiger „Hygienefaktor“, aber als Motivationsfaktor wenig zielführend. Mit Blick auf die Entwicklung der Mitarbeitenden sowie deren Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber sind geeignetere personalpolitische Instrumente zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation von langjährigen sowie älteren Mitarbeitenden zu prüfen und entwickeln. Erwähnt seien flexiblere Arbeitszeiten (Ausbau Gleitzeit, Abbau Blockzeiten), Verbreitung moderner Arbeitszeitmodelle (Jahresarbeitszeit), Regelung bezahlter Urlaube (z. B. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub), die Möglichkeit von Sabbaticals, Investitionen in ein betriebliches Gesundheitsmanagement (Infrastruktur, Ergonomie, Coaching, Weiterbildungen, Gesundheitsprogramme) bis hin zu spezifischen Arbeitsmodellen für ältere Mitarbeitende. Bereits in den letzten Jahren wurden zudem verwaltungsweit deutliche Verbesserungen bei den Anstellungskonditionen eingeführt, namentlich erwähnt sei die Einführung der 5. Ferienwoche.

Kriterien für eine Regelung der Treueprämien sind insbesondere:

- Einfache administrative Handhabung (z. B. Berechnung Anspruch);
- Gleichbehandlung aller Berufsgruppen und Mitarbeitenden;
- Persönlicher Ausdruck der Wertschätzung für Treue zum Arbeitgeber stärken (z. B. persönliches Gratulationsschreiben des Vorgesetzten an Jubilare);
- Sicherstellung der organisatorischen Umsetzung erleichtern (weniger zusätzliche Ferien nebst fünf Wochen für alle);
- Problematik der Dienstjubiläen vor Pensionierung entschärfen;
- Keine „goldene Fessel“ durch zu hohe Prämien;
- Angleichung an andere kantonale Verwaltungen und damit Erzielung von Einsparungen im Sinne der Effizienzanalyse

Der Regierungsrat orientiert sich am Modell des Kantons Obwalden. Es überzeugt durch seine Klarheit und Einfachheit. Zudem war der Kanton Obwalden auch bei der Effizienzanalyse „light“ ein Vergleichskanton. Die Eckwerte der neuen Regelung sind:

- Die Höhe der Treueprämien wird generell reduziert (in Geld wie Zeit);
- Der 5-Jahres-Rhythmus wird beibehalten wie auch der Beginn mit Erreichen des 10. Dienstjahres;
- Für die Dienstjubiläen wird unabhängig vom Lohn und der Funktion ein einheitlicher Betrag von 2000 Franken (bei Vollzeitpensum) ausbezahlt oder fünf Tage Ferien gewährt;
- In den letzten fünf Jahren vor der Pensionierung erfolgt eine anteilmässige Ausrichtung;
- Dienstjubilare ab dem 20. Dienstjahr werden zum jährlichen Jubilaren-Apéro des Regierungsrates eingeladen (bisher ab 25. Dienstjubiläum). Es erfolgt eine spezielle Würdigung im Intranet.

Die neue Regelung bringt zudem eine administrative Erleichterung und grosse Transparenz (aufwendige Berechnungen, v. a. bei Pensenänderungen entfallen). Ebenfalls wird die geltende Sparmassnahme, wonach höchstens die Hälfte des Dienstjubiläums ausbezahlt wird, mit Einführung der neuen Regelung aufgehoben.

### *Vernehmlassung*

Die Personalkommission führte beim Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal (VGSG) und dem Lehrerverband (LGL) eine Vernehmlassung zur oben skizzierten neuen Regelung durch.

Beide Sozialpartner stehen den vorgeschlagenen Änderungen kritisch gegenüber und haben ausführliche und differenzierte Rückmeldungen eingereicht. Die Reduktion der Treueprämien wird als weitere Sparmassnahme auf Kosten der Mitarbeitenden abgelehnt.

Aus Sicht des VGSG handelt es sich um einen massiven Sozialabbau, welcher anscheinend auch nicht anderweitig kompensiert wird. Dass trotz den Ergebnissen der Effizienzanalyse (sehr schlanke Verwaltung, hohe Arbeitsbelastung bzw. Effizienz höher als in anderen Kan-

tonen) eine faktische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen resultiert, werde von den Mitarbeitenden nicht verstanden.

Der LGL betrachtet die vorliegende Lösung als kurzfristig. Die angedachte Änderung der Dienstjubiläen stelle eine klare Verschlechterung der finanziellen Anreize des Kantons als Arbeitgeber dar. Mit dieser Massnahme steige die Gefahr, den Kanton Glarus als „Sprungbrett“ für das Sammeln von Berufserfahrung zu nutzen, was die Personalfluktuationsrate zusätzlich erhöhen werde. Der LGL bezweifelt, dass der Spareffekt höher ist als die Kosten.

Die Personalkommission nahm zu den Kritikpunkten ausführlich und differenziert Stellung (s. Beilage). Sie weist die Kritik zurück und hält an der Vernehmlassungsvorlage im Grundsatz fest. Einzig der vorgeschlagene Betrag bei einem Barbezug von 2000 Franken soll auf 1,5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16 erhöht werden (aktuell 2814 Franken bei Vollzeitpensum). Durch die Anbindung an ein Lohnband ist die Werterhaltung der Prämie auch langfristig gesichert.

Die Personalkommission diskutierte als Alternative die Anbindung an die jeweilige Funktion bzw. das individuelle Lohnband der Jubilarin bzw. des Jubilaren zur Festlegung der Höhe der Treueprämie. Bei einem Vollzeitpensum würde sich die Prämie auf 50 Prozent des entsprechenden Lohnbandminimums belaufen. Da die durch eine Treueprämie ausgedrückte Wertschätzung für die Treue zum Arbeitgeber nach Meinung der Personalkommission jedoch in keinem Zusammenhang mit der der Funktion der Mitarbeitenden steht, wurde dieser Vorschlag verworfen.

#### *Finanzielle Auswirkungen*

Der direkte finanzielle Aufwand für Dienstjubiläen (max. 50 % Barbezug) lag in den Jahren 2011–2014 zwischen 100'000 und 156'000 Franken. Im Jahr 2015 wird mit Kosten in der Höhe von rund 250'000 Franken gerechnet. Die neue Regelung würde demgegenüber im 2015 rund 190'000 Franken (ohne Pensenbereinigung, ohne möglichen Ferienbezug) kosten. Die Entlastung beläuft sich somit auf rund 60'000 Franken. Da in den Folgejahren aber bei zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Dienstjubiläum ansteht, wäre die mittelfristige Entlastung gar etwas höher.

#### *Fazit*

Die vorgeschlagene Regelung bringt Einsparungen von rund 60'000 Franken. Der ursprüngliche Vorschlag sah Einsparungen von 190'000 Franken vor.

### **C.11 Zweckgebundene Abschreibungen**

Wie im Bericht zum Budget 2015 und Finanz- und Aufgabenplan 2016–2019 (Ziff. 1.2.2.1) erwähnt, erübrigt sich die Massnahme, da die Abschreibungen der bausteuerfinanzierten Objekte aufgrund der degressiven Abschreibungsmethode ab 2015 unter den Erträgen aus der Bausteuer liegen. Da die Bausteuererträge zweckgebunden sind, müssen die Abschreibungen mindestens im entsprechenden Umfang vorgenommen werden (Art. 7 Abs. 1 FHV).

#### *Fazit*

Die erhofften Einsparungen lassen sich automatisch realisieren bzw. zusätzliche Abschreibungen aus der Erfolgsrechnung sind nicht mehr nötig.

### **C.12 Steuerrekurskommission**

#### *Ausgangslage*

Die Steuerrekurskommission wurde an der Landsgemeinde 2000 auf Antrag eines Bürgers ins Steuergesetz aufgenommen (Art. 165a StG). Sie behandelt Beschwerden gegen Einspracheentscheide der kantonalen Steuerverwaltung. Ihre Beschwerdeentscheide können an

das Verwaltungsgericht weitergezogen werden. Gemäss Artikel 165a Absatz 4 StG besteht sie aus fünf vom Landrat gewählten Mitgliedern. Der Landrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung. Diesem Auftrag kam er in den Artikeln 27–32 der Verordnung zum Steuergesetz nach.

Ein Vergleich zwischen den Steuer(rekurs)kommissionen der Kantone Uri, Obwalden und Glarus offenbart, dass letztere bei vergleichbaren bzw. geringeren Fallzahlen bis zu siebenmal teurer ist (s. Tabelle 7). Einer der Gründe ist, dass die Lohnverordnung des Kantons Glarus neben einem Sitzungsgeld für die Mitglieder auch eine Jahrespauschale von 15,5 Prozent des Lohnbandmaximums in Lohnband 16 für den Präsidenten vorsieht. Zusätzlich zu dieser Jahrespauschale – und dem entsprechenden Zeitaufwand von rund 340 Stunden pro Jahr – weist auch der Sekretär einen im Vergleich zum Kanton Obwalden zwei- (Zeit) bis viermal (Kosten) so hohen Aufwand aus. Dies ist umso erstaunlicher als im Kanton Glarus das sogenannte Referentensystem zur Anwendung gelangt. Im Referentensystem bereiten die Mitglieder die ihnen zugeteilten Fälle selbstständig vor (weshalb sie auch ein doppeltes Sitzungsgeld ausbezahlt erhalten). Dem Sekretär obliegt in diesem System „nur“ die Verfahrensleitung und die Verfassung des Urteils anhand der Notizen der Referenten. In den Kantonen Uri und Obwalden obliegen dem Sekretär hingegen auch die Überprüfung des Sachverhalts und der Rechtsnormen sowie die Urteilsbegründung.

**Tabelle 7. Vergleich Steuerrekurskommission UR/OW/GL**

	<i>Uri</i> <sup>5</sup>	<i>Obwalden</i>	<i>Glarus</i>
Anzahl Sitzungen pro Jahr	4	3–4	3–4
Anzahl Fälle pro Jahr	80	20–24	17–20
Organisation	Präsident 4 Mitglieder Sekretär (MA Steuer- verwaltung)	Präsident 4 Mitglieder Sekretär (MA Amt für Justiz)	Präsident 4 Mitglieder Sekretär (eigenständiger Anwalt)
System	Vorbereitung durch Sekretär	Verfahrensleitung durch Sekretär, Ent- scheid Kommission aufgrund Unterlagen, Urteilsbegründung durch Sekretär	Referentensystem
Zeitaufwand Präsident	Primär Sitzungen	Primär Sitzungen	Sitzungen + Vorbereitung eigener Fälle; Pensum gem. Jahrespau- schale: 15,5 % ≈ 339 h
Zeitaufwand Sekretär	Teil der Anstellung (ca. 50 %)	10–20 % (≈ max. 436 h)	665 h ≈ 30 %
Entschädi- gungsregelung Kommission	Präsident: 156 Fr. Sit- zungsgeld + 78 Fr. für Vorbesprechung Mitglied: 78 Fr. Sitzungsgeld  Keine Spesen ausser für das in Andermatt wohnhafte Mitglied	Präsident: max. 250– 300 Fr. Sitzungsgeld Mitglied: max. 150–200 Fr. Sitzungsgeld  Allfällige Spesen ent- halten	Präsident: Jahrespau- schale von 32'511 Fr. (15,5 %) + 250 Fr. Sitzungsgeld Mitglied: 200 Fr. Sitzungsgeld  Gemäss Lohnausweis dürfte i.d.R. ein doppeltes Sitzungsgeld ausbezahlt worden sein. Zudem er-

<sup>5</sup> Im Kanton Uri ist die Steuerkommission für Einsprachen und nicht Beschwerden zuständig.

	<i>Uri</i> <sup>5</sup>	<i>Obwalden</i>	<i>Glarus</i>
			halten alle Mitglieder eine separate Spesenentschädigung.
Nettoaufwand 2013	Schätzung: 72'500 Fr.	14'739 Fr.	104'289 Fr.
- Aufwand Kommission 2013	ca. 2'500 Fr.	2'240 Fr.	42'526 Fr. (10'015 Fr. Sitzungsgelder + 32'511 Fr. Pauschale Präsident)
- Aufwand Sekretariat 2013	Teil Anstellung MA Steuerverwaltung Schätzung: 70'000 Fr. <sup>6</sup>	13'899 Fr. (12'707 Fr. Lohnkosten; 1'192 Fr. Sachaufwand)	62'692 Fr. (49'936 Fr. Lohnkosten; 6'756 Fr. Sekretariatsarbeiten/Fachliteratur; 6'000 Fr. Miete)

### *Vernehmlassung*

Die oben erwähnte Ausgangslage wurde mit dem Präsidenten der Steuerrekurskommission besprochen. Auch er konnte die Kostenunterschiede nicht erklären. Er bezweifelte, ob der interkantonale Vergleich haltbar sei. Er wies weiter darauf hin, dass er bei einer tieferen Entschädigung nicht bereit sei, das Amt weiterhin auszuüben.

Das Departement Finanzen und Gesundheit erarbeitete im Anschluss an das Gespräch eine Vernehmlassungsvorlage, welche einerseits einen Verzicht auf die Jahrespauschale des Präsidenten und andererseits eine Bestimmung des Sekretariats durch den Regierungsrat vorsah. Die Steuerrekurskommission, die Verwaltungskommission der Gerichte und der Rechtsdienst wurden zur Stellungnahme eingeladen.

Die Steuerrekurskommission verzichtete auf die Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme. Sowohl der Präsident als auch der Sekretär kündigten aber ihren Rücktritt an.

Die Verwaltungskommission der Gerichte lehnte die geplante Bestimmung des Sekretariats durch den Regierungsrat wie auch eine mögliche Übertragung der diesbezüglichen Kompetenz an die Verwaltungskommission selber ab. Die Steuerrekurskommission solle ihr Sekretariat weiterhin selber bestimmen. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis solle ein Jurist mit einem Pensum von rund 20 Prozent und einer Einreihung im Lohnband 12 (Gerichtsschreiber/in II) angestellt werden.

Auch der Rechtsdienst äusserte sich mit Blick auf die in Artikel 75 Absatz 4 der Kantonsverfassung vorgeschriebene Unvereinbarkeit, wonach Mitglieder von Verwaltungsrekurskommissionen nicht Angestellte des Kantons sein dürfen, skeptisch über die Zulässigkeit einer Bestimmung des Sekretärs durch den Regierungsrat.

### *Umsetzung in der Lohnverordnung und der Verordnung zum Steuergesetz*

Die Jahrespauschale des Präsidenten von 15,5 Prozent des Lohnbandmaximums in Lohnband 16 (32'000 Fr.) gemäss Artikel 14 der Lohnverordnung soll aufgehoben werden. Der Präsident oder die Präsidentin soll – wie in den anderen Kantonen und bei den nicht vollamtlichen Präsidien der Schlichtungsbehörde in Mietsachen, der Schlichtungsstelle gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, der Rekurskommission gemäss Artikel 8 Energiegesetz und der Anwaltskommission – ein Sitzungsgeld gemäss Artikel 16 Absatz 1 der Lohnverordnung von 250 Franken bzw. in aufwendigen Fällen ein doppeltes Sitzungsgeld (Abs. 2) erhalten.

<sup>6</sup> Durchschnittlicher Lohn im Lohnband 12 des Kantons Glarus (117'000 Fr.) + 20 % (= Bruttolohnaufwand) x 50% Pensum

Auf die vorgeschlagene Bestimmung des Sekretariats durch den Regierungsrat ist zu verzichten. Die Steuerrekurskommission soll ihr Sekretariat weiterhin selber bestimmen (Art. 29 Verordnung zum Steuergesetz).

Die Entschädigungen der Kommissionsmitglieder und die Anstellungsbedingungen des Sekretärs oder der Sekretärin richten sich wie bisher mit Ausnahme der Jahrespauschale des Präsidenten nach der Lohnverordnung (Art. 32 Verordnung zum Steuergesetz). Das Gehalt des Sekretärs oder der Sekretärin hat sich entsprechend am Funktionsraster im Anhang der Lohnverordnung zu orientieren. Angemessen erscheint aktuell eine Einstufung analog der Funktion „Gerichtsschreiber/in II“ im Lohnband 12 (heute bewegt sich der Lohn des Sekretärs an der oberen Grenze von Lohnband 14). Wie bisher wird die konkrete Entschädigung durch die Steuerrekurskommission in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst festgelegt. Neu wird in der Verordnung definiert, dass der Sekretär oder die Sekretärin eine fixe Spesenzulage von 10 Prozent des entsprechenden Lohnbandmaximums erhält. Damit sind sämtliche Aufwendungen in Zusammenhang mit der Funktion wie Arbeitsplatz oder Büromaterialien zu decken.

#### *Finanzielle Auswirkungen*

Mit dem Verzicht auf eine Jahrespauschale des Präsidenten und der Anpassung der Entschädigung des Sekretariates der Steuerrekurskommission sollen rund 50'000 Franken pro Jahr eingespart werden.

#### *Fazit*

Die Massnahme kann mit den vorgeschlagenen Erlassänderungen ab 2016 umgesetzt werden.

### **C.13 Individuelle Prämienverbilligung**

Die Massnahme C.13 Individuelle Prämienverbilligung sieht Massnahmen auf drei Ebenen vor:

1. Begrenzung der Prämienverbilligung auf die effektive Jahresprämie (Landsgemeinde);
2. Anreize für einen Wechsel zu einem günstigeren Krankenversicherer (Regierungsrat);
3. Überprüfung Selbstbehalt am anrechenbaren Einkommen und Vermögensanteil (Landrat).

Die gewährte Prämienverbilligung soll auf die effektiv geschuldete Jahresprämie der Obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) begrenzt werden. Heute kann es vorkommen, dass die Prämienverbilligung die Jahresprämie für die OKP übersteigt und die begünstigten Personen folglich aus der Prämienverbilligung einen Überschuss erzielen können. Um dies zu vermeiden, ist die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage im Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Krankenversicherung (EG KVG) durch die Landsgemeinde notwendig. Diese Massnahme wurde vom Landrat in der Sammelvorlage mit den Massnahmen in der Kompetenz der Landsgemeinde bereits gutgeheissen.

Bereits auf das Jahr 2014 hin hat der Regierungsrat in eigener Kompetenz die Richtprämie für Erwachsene und junge Erwachsene (18–25 Jahre) auf 85 Prozent der kantonalen Durchschnittsprämie festgelegt (Art. 10 der Verordnung über die Prämienverbilligung). Für Kinder bis 18 Jahre entspricht die Richtprämie hingegen weiterhin 100 Prozent der kantonalen Durchschnittsprämie. Damit soll bei den Prämienverbilligungsbezüglern ein Anreiz für einen Wechsel zu einem günstigeren Krankenversicherer gesetzt und der Kanton finanziell entlastet werden. Eine Berechnung zeigte damals auf, dass bei einer Richtprämie von 85 Prozent der Durchschnittsprämie rund 25 Prozent aller im Kanton wohnhaften und versicherten Personen eine tiefere Prämienbelastung als das Richtprämienniveau zu erwarten hätten. Dank dieser Massnahme konnte der Kanton 2014 rund 2,3 Millionen Franken an Prämienverbilli-

gungen einsparen, ohne dass die IPV-Bezüger – sofern sie einen Wechsel zu einer günstigeren Krankenversicherung nicht scheuten – eine finanzielle Schlechterstellung erfahren.

Schliesslich soll der Selbstbehalt am anrechenbaren Einkommen und der Vermögensanteil überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Damit soll erreicht werden, dass nur Personen in effektiv wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen eine Prämienverbilligung erhalten. Für diese Massnahme ist der Landrat zuständig. Die dazu nötige Analyse bedarf aufgrund ihrer Komplexität sowie der hohen finanz- und sozialpolitischen Bedeutung allerdings fundierter Abklärungen. Die Ergebnisse können dem Landrat daher erst zu einem späteren Zeitpunkt unterbreitet werden. Eine Umsetzung ist für 2017 vorgesehen.

#### *Fazit*

Die Massnahme wird dem Landrat zu einem späteren Zeitpunkt zur Beschlussfassung unterbreitet.

### **C.14 Gemeinwirtschaftliche Leistungen Kantonsspital Glarus**

Gemäss Artikel 14 Absatz 2 der Spitalverordnung entscheidet der Landrat mit dem Budget über die kantonale Abgeltung der gemeinwirtschaftlichen Leistungen. In der Leistungsvereinbarung mit dem Kantonsspital Glarus hat der Regierungsrat vereinbart, dass sich die Vergütung primär an den ausgewiesenen Kosten für die einzelnen Leistungen und sekundär an den Entschädigungen für die entsprechende Leistung in vergleichbaren Spitälern orientieren soll.

Das Departement Finanzen und Gesundheit verständigte sich im letzten Jahr mit dem Kantonsspital Glarus auf eine Berechnungsmethode, um die Kosten der einzelnen gemeinwirtschaftlichen Leistungen erheben zu können. Der Leistungsvergleich mit ähnlichen Spitälern befindet sich zurzeit noch in Bearbeitung, soll aber bis im Sommer 2015 vorliegen.

Der Regierungsrat wird dem Landrat im Rahmen des Budgets 2016 gestützt auf diese Ergebnisse die konkrete Anpassung der Abgeltung der gemeinwirtschaftlichen Leistungen beantragen. Das Entlastungsziel von 1 Million Franken sollte eingehalten werden können.

#### *Fazit*

Die Massnahme wird mit dem Budget 2016 umgesetzt.

### **C.18 IT-Support Kantonsschule**

Im Juli 2014 wurde der IT-Support für die Kantonsschule durch den Informatikdienst des Kantons, mit einer Erhöhung des Stellenetats um 80 Prozent, übernommen. Im Oktober 2014 wurden die Stundenentlastung für den Dozenten der Kantonsschule, der diese Aufgabe bisher ausgeführt hat, aufgehoben. Ebenfalls wurden die Aufträge an den externen Supporter erheblich reduziert. Ab Juli 2015 werden gar keine Aufträge mehr erteilt.

Die angestrebte Verbesserung der Stabilität, Verfügbarkeit und Betriebssicherheit der IT-Infrastruktur der Kantonsschule wurde erreicht. Ebenso wird das Entlastungsziel von 25'000 Franken ab 2016 erreicht. Für 2015 beläuft sich die Entlastung voraussichtlich auf rund 10'000 Franken.

#### *Fazit*

Die Massnahme wurde umgesetzt.

### **C.19 Baulicher Unterhalt**

Bei der Erarbeitung der Massnahme C.19 wurde davon ausgegangen, dass der Bund aufgrund des Netzbeschlusses künftig einen Teil des Strassenunterhalts übernehmen wird.

Nachdem das Volk die entsprechende Vorlage im November 2013 abgelehnt hat, liegt der bauliche Unterhalt (Kostenart 314) mit 7,1 bis 7,3 Millionen Franken leicht höher als die anvisierten 7 Millionen Franken (s. Budget 2015 und Finanz- und Aufgabenplan 2016–2019).

#### *Fazit*

Die Massnahme wurde mit dem Budget 2015 und dem Finanz- und Aufgabenplan 2016–2019 umgesetzt. Die Entlastung liegt aufgrund des nicht zustande gekommenen Netzbeschlusses anstatt bei den angestrebten 900'000 Franken bei rund 700'000 Franken.

#### **C.23 Einlage in Tourismusfonds**

Gemäss Artikel 10 des Tourismusentwicklungsgesetzes setzt der Landrat die Einlagen in den Tourismusfonds jeweils für vier Jahre im Rahmen des Finanzplans fest. Der entsprechende Antrag wird dem Landrat im Verlauf des Jahres unterbreitet.

#### **C.26 Alimentenbevorschussung**

Die Massnahme wird im Rahmen der vom Regierungsrat am 3. Februar 2015 verabschiedeten Totalrevision der Verordnung über Inkassohilfe und Bevorschussung von Unterhaltsbeiträgen umgesetzt. Der Landrat befürwortete die Änderung in der 1. Lesung vom 22. April 2015. Das angestrebte Entlastungsziel von 50'000 Franken sollte erreicht werden.

### **5. Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates**

Der Regierungsrat beschliesst gleichzeitig mit der Verabschiedung der Massnahmen in der Kompetenz des Landrates an den Landrat über die Umsetzung der (meisten) Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates. Der entsprechende Antrag und Protokollauszug liegt diesem Antrag zur Kenntnisnahme des Landrates bei.

### **6. Antrag**

*Der Regierungsrat beantragt dem Landrat:*

- 1. den beiliegenden Verordnungsänderungen zuzustimmen;*
- 2. von der Umsetzung der Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates Kenntnis zu nehmen;*
- 3. von der Übersicht (alle Massnahmen) Kenntnis zu nehmen und die Effizienzanalyse „light“ als erledigt abzuschreiben.*

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

**Im Namen des Regierungsrates**

*Röbi Marti, Landammann  
Hansjörg Dürst, Ratsschreiber*

Beilagen:

- SBE
- Synopse
- Übersicht über den Stand der Umsetzung der Effizienzanalyse „light“ per 30. April 2015
- Effizienzanalyse „light“; Umsetzung der Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates
- C.7 Dienstjubiläen: Vernehmlassungsergebnisse