

An den Landrat

Glarus, 27. Oktober 2015

Änderung des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz)

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Die Vorlage im Überblick

Die Teilrevision des Personalgesetzes hat zum Ziel, das Personalrecht des Kantons zu modernisieren und notwendige Anpassungen an die aktuelle Rechtspraxis vorzunehmen.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bildet das Kernstück der Teilrevision. Die Beendigungsarten werden gestrafft, teilweise umformuliert und neu geordnet dargestellt. Nachfolgend die wichtigsten Änderungen:

- Möglichkeit einer einseitig angeordneten Freistellung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses;
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit über die ordentliche Altersgrenze hinaus bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr;
- Ausbau der bisherigen Abfindungsregelung bei unverschuldetem Stellenverlust im Sinne eines Sozialplans von bisher sechs auf neu maximal zwölf Monatslöhne;
- Erbringung von finanziellen Leistungen durch den Arbeitgeber bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nur unter der Voraussetzung, dass die angestellte Person auf die Einhaltung der ihr zustehenden Kündigungsfrist verzichtet;
- Ausdehnung der spezialgesetzlichen Ausnahme vom verfahrensrechtlichen Grundsatz, dass einer Beschwerde automatisch aufschiebende Wirkung zukommt, auf sämtliche durch den Kanton einseitig angeordneten Beendigungsarten;
- Kein Anspruch mehr auf Weiterbeschäftigung bei Vorliegen einer rechtswidrigen Kündigung, stattdessen Entschädigung von maximal zwölf Monatslöhnen.

Im Weiteren sieht die Vorlage eine Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs und die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs vor. Neu wird die Anlauf- und Meldestelle im formellen Gesetz verankert und die notwendigen Delegationsgrundlagen für die bereits bestehenden Regelungen in der Personalverordnung geschaffen. Es werden die seit Inkrafttreten des geltenden Personalgesetzes erfolgten Entwicklungen im Bereich des Datenschutzrechts durch Anpassung der Bestimmungen über die (elektronische) Bearbeitung von Personendaten von Mitarbeitenden und Bewerbenden berücksichtigt. Neu stehen die geschützten Arbeitsplätze neben den an der Arbeitsverrichtung verhinderten Angestellten auch Menschen mit Behinderungen offen. Dies entspricht dem generellen politischen Postulat zur Förderung der Eingliederung von erwachsenen Menschen mit Behinderungen ins Erwerbsleben. Das Leisten von Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst wird neu auf Gesetzesstufe dem Militär-

dienst gleichgestellt. Und bei den Nebenbeschäftigungen wird neu eine allgemeine Meldepflicht statuiert. Es wird nur noch zwischen der Ausübung eines öffentlichen Amtes und Nebenbeschäftigungen unterschieden, die entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen können.

2. Ausgangslage

Das geltende Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz) trat am 1. Juli 2002 in Kraft, die geltende Personalverordnung am 1. Januar 2007. In den letzten zehn Jahren wurden im personalrechtlichen Bereich diverse Änderungen auf Verordnungsstufe vorgenommen, für welche genügende Regelungen im Personalgesetz fehlten. Dies gilt es nun zu korrigieren. Zudem sind in gewissen Bereichen Anpassungen an die aktuelle Rechtspraxis notwendig und ist die Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. Ein grosses und wichtiges Themenfeld sind die Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass hier dringender Revisionsbedarf besteht.

2.1. Teilrevision

Die Teilrevision fokussiert auf das Notwendige und auf den aktuellen Handlungsbedarf. Es ist denkbar, dass zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund der geplanten Überprüfung der Besoldungsregelungen und des Verwesentlichungsbedarfs eine Totalrevision ins Auge zu fassen sein wird.

2.2. Vermeidung rechtlicher Unsicherheit

Um rechtliche Unsicherheiten bestmöglich zu vermeiden, hat die geplante Revision der Personalverordnung zusammen mit der Teilrevision des Personalgesetzes zu erfolgen. Die zum Beschluss an der Landsgemeinde 2016 vorgesehenen Änderungen des Personalgesetzes könnten per 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die Vernehmlassung zur Revision der Personalverordnung könnte nach der Landsgemeinde 2016 erfolgen, wobei das Inkrafttreten ebenfalls per 1. Januar 2017 vorgesehen ist.

2.3. Beachtung von Schnittstellen

Es bestehen Schnittstellen zu anderen Gesetzen und Weisungen, welche zu beachten sind (z. B. Bildungsgesetz, Gemeindegesetz).

2.4. Themenschwerpunkte

Themenschwerpunkte bei der Teilrevision bilden das Kündigungsrecht, die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, die Datenschutzbestimmungen sowie Anpassungen der gesetzlichen Regelungsstufe.

2.5. Finanzielle Auswirkungen

Da bei vielen Änderungen und Anpassungen der qualitative Aspekt im Vordergrund steht, sind Aussagen zu finanziellen Auswirkungen in diesen Bereichen schwierig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass aufgrund vereinfachter Abläufe und Verfahren zukünftig von allen beteiligten Parteien weniger Kapazitäten und Ressourcen benötigt werden. Bei der Neuregelung der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft (neu Art. 19) ist – basierend auf den Mutterschaftsentschädigungen seit 2012 – mit jährlichen Mehrkosten von bis zu 11'000 Franken zu rechnen. Mit der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesesebene (neu Art. 19a) ist – gegenüber der Regelung zum bezahlten Urlaub bei Geburt eines Kindes für Väter (Art. 30 Abs. 1 Personalverordnung) – mit jährlichen Mehrkosten von bis zu 10'000 Franken zu rechnen.

3. Vorgehen

3.1. Projektorganisation

Für die Erarbeitung der Teilrevision zeichnet ein Projektteam aus Vertretern der Departemente, des Rechtsdienstes und des Personaldienstes verantwortlich. Das Projektteam setzt sich zusammen aus:

- Magnus Oeschger, Leiter Rechtsdienst SK;
- Christoph Zimmermann, Departementssekretär DBK;
- Arpad Baranyi, Departementssekretär DSJ;
- Eva Schielly, Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation (Projektkoordination).

Das Projektteam wurde aus der Departementssekretärenkonferenz heraus bestimmt. Beide Departementssekretäre verfügen über ausgewiesene Kenntnisse in personalrechtlichen Themen sowie praktische Erfahrung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sie haben zudem aktiv bei früheren Projekten im Personalbereich mitgearbeitet (z. B. Funktionsbewertung, Lohnverordnung). Der Leiter Rechtsdienst verfügt aufgrund seiner vorherigen Tätigkeit im Kanton Graubünden über fundierte Erfahrung und Kenntnisse in der Rechtsetzung im Personalbereich.

3.2. Erarbeitung Normkonzept

Das Projektteam erarbeitete ein Normkonzept, welches die zu revidierenden Themenbereiche aufführte. Nebst einer kurzen Beschreibung der aktuellen Probleme wurden dabei bereits die Stossrichtungen der neuen Regelungen sowie die Begründungen festgehalten. Das Normkonzept inklusive Zeitplan wurde von der Personalkommission an ihrer Sitzung vom 10. März 2015 gutgeheissen. Das Projektteam wurde mit der Ausarbeitung der Teilrevision in diesem Sinne beauftragt.

3.3. Einbezug von Anspruchsgruppen

Wichtige Anspruchsgruppen, namentlich die Gemeinden und die Personalverbände, wurden frühzeitig einbezogen. Bereits vor der Erarbeitung der Gesetzesartikel bzw. vor der eigentlichen Vernehmlassung erhielten sie die Möglichkeit, einen allfälligen Anpassungs- oder Änderungsbedarf ihrerseits frühzeitig anzumelden, damit dies bei der Teilrevision berücksichtigt werden konnte.

3.3.1. Gemeinden

Das Projektteam besuchte im April 2015 die drei Gemeinden (vertreten durch den Gemeindepräsidenten und die Personalleitung sowie – bei der Gemeinde Glarus – den Gemeindevorsitzer), um das vorgängig zugestellte Normkonzept zu erläutern, mögliche Auswirkungen von Änderungen des kantonalen Personalgesetzes auf die personalrechtlichen Regelungen der Gemeinden zu diskutieren sowie spezifische Fragen seitens der Gemeinden zu beantworten.

3.3.2. Personalverbände

Das Projektteam traf sich im Frühling 2015 mit den Personalverbänden (VGSG, LGL) zu einem Runden Tisch, bei welchem die Themenschwerpunkte erläutert und der Revisionsbedarf erklärt wurde.

4. Vernehmlassung

Am 23. Juni 2015 verabschiedete der Regierungsrat die Vorlage zur Teilrevision des Personalgesetzes (inkl. erläuterndem Bericht und synoptischer Darstellung) zuhanden der verwaltungsinternen und externen Vernehmlassung. Das Departement Finanzen und Gesundheit wurde beauftragt, die im Antrag aufgeführten Stellen zur Vernehmlassung (Frist

bis 28. August 2015) einzuladen. Eingeladen waren alle Departemente, die Staatskanzlei, die Gerichte, der Personalverband (VGSG), der Lehrerverband (LGL) sowie die Gemeinden Glarus, Glarus Nord und Glarus Süd.

Die Vernehmlassungsteilnehmenden stehen der Teilrevision grundsätzlich offen bis sehr positiv gegenüber. Sie erkennen den Handlungsbedarf und sind mit der Stossrichtung einverstanden. Vereinzelt wurden Änderungsvorschläge in Detailpunkten vorgebracht oder Präzisierungen in den Erläuterungen gewünscht. Grundsätzliche Kritik an einzelnen Regelungspunkten gab es keine. Auf eine einlässliche Stellungnahme haben die Gerichte, die Staatskanzlei, das Departement Bildung und Kultur, das Departement Finanzen und Gesundheit sowie das Departement Bau und Umwelt verzichtet. Die Gemeinden sind vom kantonalen Personalgesetz insofern betroffen, als dieses ergänzend – also wenn in der kommunalen Personalverordnung keine Regelung enthalten ist – zur Anwendung kommt. Aus Sicht der Gemeinden fokussiert die Teilrevision auf das Notwendige und den akuten Handlungsbedarf. Die im Personalgesetz präzisierten Regelungen und Ergänzungen werden als zweckmässig erachtet und unterstützt. Die Aufhebung der Doppelspurigkeiten zwischen dem Gesetz über Schule und Bildung (Bildungsgesetz) und dem Personalgesetz wird vom LGL explizit begrüsst. Der VGSG und der LGL schlagen eine Regelung des Vaterschaftsurlaubs analog derjenigen des Kantons Zürich vor.

Wesentliche Hinweise und/oder Änderungsvorschläge sind bei den Erläuterungen zu den entsprechenden Bestimmungen aufgeführt. Weniger gewichtige Änderungsvorschläge wurden ohne Kommentierung entweder direkt übernommen oder nicht berücksichtigt.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

In wichtigen Themenbereichen haben sich die Materialien zum Personalgesetz rückblickend als zu wenig dezidiert und fundiert erwiesen. Die Überlegungen und Absichten des damaligen Gesetzgebers sind nicht immer klar ersichtlich. Deshalb wird bei dieser Teilrevision den Erläuterungen dort viel Platz eingeräumt, wo komplexe, personalpolitische Themenbereiche tangiert werden und/oder Hinweise zur Rechtspraxis relevant sind. Die Erläuterungen sollen wichtige Fragestellungen nachvollziehbar, klärend und nachhaltig beantworten.

Titel

Neu sollen Erlasse neben dem Titel wenn immer möglich über einen Kurztitel und eine Legalabkürzung verfügen. Entsprechend wird der bisherige Titel mit der geläufigen Legalabkürzung PG ergänzt.

Artikel 3; Personalkommission

Absatz 1: Bei der Personalkommission handelt es sich um eine beratende Kommission des Regierungsrates. Der Regierungsrat regelt deren Zusammensetzung und wählt deren Mitglieder.

Absatz 2: Die Personalkommission bereitet für den Regierungsrat wichtige Personalgeschäfte vor und nimmt dazu Stellung. Die bisherigen Bestimmungen über die Zusammensetzung der Personalkommission werden verwesentlicht: Neu regelt nicht mehr das Gesetz selbst die Zusammensetzung, sondern der Regierungsrat in der Personalverordnung (PV; GS II A/6/2).

Artikel 5; Eingliederungsmassnahmen

Absatz 1: Die bisherige Bestimmung zu den sogenannten geschützten Arbeitsplätzen wird mit einem allgemeinen Bekenntnis des Kantons ergänzt, die Wiedereingliederung von wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhinderten Angestellten zu fördern.

Absatz 2: Neben der eigentlichen Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen durch den Regierungsrat (Abs. 3) kann die Wiedereingliederung auch durch andere Massnahmen wie

etwa durch die Unterstützung durch ein Case Management oder generell durch Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gefördert werden. Wo der Kanton solche Massnahmen anbietet, soll er die Angestellten – soweit zumutbar – zur Mitwirkung verpflichten können.

Absatz 3: Neu stehen die geschützten Arbeitsplätze neben den an der Arbeitsverrichtung verhinderten Angestellten auch Menschen mit Behinderungen offen, was dem generellen politischen Postulat zur Förderung der Eingliederung von erwachsenen Menschen mit Behinderungen ins Erwerbsleben entspricht. Der Regierungsrat kann geschützte Arbeitsplätze schaffen. Auf die Einrichtung eines solchen besteht jedoch kein Rechtsanspruch. Die Kriterien und die für die Einrichtung eines geschützten Arbeitsplatzes notwendigen Voraussetzungen sind in einer regierungsrätlichen Weisung (RRB§ 256 von 2011) geregelt.

Artikel 5a; Anlauf- und Meldestelle

Absatz 1: Mit Inkrafttreten der teilrevidierten PV am 1. Januar 2014 (vgl. SBE 2013 34) hat der Kanton Glarus – basierend auf einem Vorstoss der landrätlichen Geschäftsprüfungskommission – für die Verwaltung eine Anlauf- und Meldestelle geschaffen. Dies in Anlehnung an den Bund oder an andere Kantone wie beispielsweise Bern oder Thurgau. Zum einen dient sie den Angestellten als Anlaufstelle bei Konflikten am Arbeitsplatz. Zum anderen können dieser Missstände in der Verwaltung wie Korruption oder systematische Missachtung von Gesetzen gemeldet werden. Mit dem neuen Artikel 5a wird die Anlauf- und Meldestelle im formellen Gesetz verankert und die notwendigen Delegationsgrundlagen für die bereits bestehenden Regelungen in der Personalverordnung werden geschaffen. Als unabhängige Einrichtung ist die Anlauf- und Meldestelle nicht an Weisungen der Verwaltung gebunden.

Absatz 2: Die Organisation, Stellung, Aufgaben und Befugnisse sowie das Berichtswesen werden ebenso in den geltenden Artikeln 36a–36c Personalverordnung geregelt, wie das Vorgehen bei einer Meldung durch die Angestellten (Meldeverfahren).

Absatz 3: Die Unabhängigkeit der Stelle wird insbesondere dadurch gewährleistet, dass sie mit externen Fachkräften auf Mandatsbasis besetzt ist. Diese unterstehen der Geheimhaltungspflicht.

Absatz 4: Diese Bestimmung regelt schliesslich den Schutz der Angestellten bei einer Meldung. Macht eine angestellte Person in guten Treuen eine Meldung und hält sie sich dabei an das in der Personalverordnung vorgesehene Meldeverfahren, so darf ihr insbesondere nicht wegen Verletzung der Treuepflicht gekündigt werden. Eine solche Kündigung wäre missbräuchlich. Den Schutz von Absatz 4 geniesst nur die angestellte Person, die in guten Treuen eine Meldung macht. Wer also wider besseres Wissen eine andere angestellte Person anschwärzt, muss mit einer entsprechenden personalrechtlichen Massnahme rechnen.

Artikel 6; Rechtsnatur, anwendbares Recht

Absatz 1: Der Wortlaut unterstreicht, dass es sich beim Arbeitsverhältnis des Kantons mit seinen Angestellten um ein öffentlich-rechtliches Verhältnis handelt, das sich nach dem kantonalen Recht richtet. Auf die bisherige Nennung der Rechtsform (Arbeitsvertrag) wird verzichtet, ergibt sich diese doch bereits aus Artikel 11 Absatz 1 PG.

Absatz 2: Die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht, OR; SR 220) finden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine direkte Anwendung (vgl. den Vorbehalt in Art. 342 Abs. 1 Bst. a OR). Sie gelten erst kraft dynamischen Verweises in Absatz 2 und nur soweit, wie das kantonale Recht keine Regelung enthält. Bei der lückenfüllenden Anwendung gelangen die Bestimmungen des OR nicht als Privatrecht, sondern als subsidiäres kantonales öffentliches Recht zur Anwendung. Entsprechend ist im Einzelfall zu prüfen, ob insbesondere verfassungsrechtliche Auflagen wie das Verhältnismässigkeitsprinzip oder der Anspruch auf rechtliches Gehör eine von der Zivilrechtspraxis abweichende Anwendung der OR-Bestimmungen verlangen. Im Gesetzestext wird dies dadurch zum Ausdruck gebracht, dass die Bestimmungen des OR für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Kantons

immer nur sinngemäss Anwendung finden können. Gegenüber bisher findet sich der Verweis auf die subsidiäre Anwendbarkeit des OR systematisch korrekt nicht mehr bei den Schluss- und Übergangsbestimmungen, sondern gleich zu Beginn im allgemeinen Teil bei der Bestimmung zur Rechtsnatur und dem anwendbaren Recht. Entsprechend ist Artikel 57 aufzuheben.

Absatz 2 verweist nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Normen des OR (vgl. Art. 319 ff. OR), sondern integral auf die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts. Damit sind insbesondere auch die Artikel 1–10 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) sowie die Allgemeinen Bestimmungen des OR (vgl. Art. 1–183) gemeint.

Absatz 3: Wie bisher soll es für den Kanton zulässig sein, Arbeitsverhältnisse abzuschliessen, die sich ganz oder teilweise nach privatrechtlichen Bestimmungen richten, umgekehrt also ganz oder teilweise vom Geltungsbereich des Personalgesetzes ausgenommen sind. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis einer bestimmten Personalkategorie handelt, für deren Unterstellung unter das Privatrecht sachliche Gründe gegeben sind. Für die Regelung der Thematik von privatrechtlichen Anstellungen ist der Regierungsrat zuständig. Er hat die entsprechenden Personalkategorien, die en bloc vom Geltungsbereich des Personalgesetzes ausgenommen werden, in der Personalverordnung generell-abstract zu bezeichnen. Für eine Unterstellung unter das OR in Betracht kommen insbesondere folgende Personalkategorien: Ausbildungsverhältnisse, Praktikantinnen und Praktikanten oder Aushilfspersonal. Neben der Bezeichnung der Personalkategorien hat der Regierungsrat auch darüber zu bestimmen, inwieweit privatrechtliche Normen angewandt werden sollen bzw. welche Bestimmungen des Personalrechts weiterhin auch für die grundsätzlich dem Privatrecht unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten. Hingegen erlaubt Absatz 3 keine individuelle Unterstellung von einzelnen Arbeitsverhältnissen unter das OR.

Artikel 8; Stellenausschreibung

Absatz 1: Am Grundsatz, wonach zu besetzende Stellen öffentlich auszuschreiben sind, wird festgehalten.

Absatz 2: Der Regierungsrat erhält neu die Möglichkeit, auf Verordnungsstufe Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzusehen. Somit muss nicht mehr jede zu besetzende Stelle zwingend öffentlich ausgeschrieben werden. So könnte künftig – wie in anderen Kantonen üblich – insbesondere auf eine Ausschreibung verzichtet werden, wenn geeignete interne Bewerbungen vorliegen, die Stelle mit einer eigenen Lernenden oder aus zeitlicher Dringlichkeit intern besetzt werden kann bzw. muss. Die Bestimmungen im Gemeindegesetz (GS II E/2; Art. 114) und im Bildungsgesetz (GS IV B/1/3; Art. 65) sind entsprechend an das neue Regelungskonzept anzupassen.

Artikel 18; Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls

Absätze 1 und 2: An der Dauer und der Höhe der Lohnfortzahlung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls von zunächst zwölf Monaten à 100 Prozent und danach zwölf Monaten à 80 Prozent wird festgehalten. Dabei wird nicht mehr zwischen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Die bisherigen, sich diesbezüglich ergänzenden Bestimmungen im Gesetz und auf Verordnungsstufe (vgl. Art. 23 PV) werden im Personalgesetz zusammengefasst, die spezialgesetzlichen Bestimmungen im Bildungsgesetz (Art. 75 Abs. 1 und 2) gestrichen.

Absätze 3 und 4: Zusätzlich werden bisher fehlende Delegationsgrundlagen geschaffen, insbesondere zur Regelung des Verhältnisses zwischen Lohnfortzahlung und Versicherungsleistungen, wenn die Versicherung ihre Leistungen kürzt oder einstellt. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes (vgl. Art. 39 Abs. 2 Entwurf PG, E-PG) aufgelöst, so entfällt auch der Lohnfortzahlungsanspruch. An seine Stelle tritt bei Krankheit ein allfälliger Anspruch auf Leistung von Taggeldern aus der Krankentaggeldversicherung des Kantons (nach Massgabe des Versicherungsvertrages), für welche in Absatz 4 die formell-gesetzliche Grundlage geschaffen wird.

Artikel 19; Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Absatz 1: Neu sieht das Gesetz einen generellen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent vor, und zwar nicht mehr wie bisher abhängig von der Anstellungsdauer. Die mit der Neuregelung des Mutterschaftsurlaubes auch gegenüber den Bestimmungen der Mutterschaftsversicherung und des OR angestrebte Besserstellung der Mütter entspricht einem Trend zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie, der sich sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlich-rechtlichen Bereich beobachten lässt. So sehen inzwischen sowohl zahlreiche Gesamtarbeitsverträge als auch Personalrechtsordnungen anderer Kantone ebenfalls einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent vor. Die bisherige separate Regelung des Mutterschaftsurlaubes in Artikel 71 des Bildungsgesetzes kann weitgehend aufgehoben werden. Lediglich die Sonderregelung für die Sommerferien der Lehrerinnen, welche bisher im Reglement betreffend Beurlaubung von Lehrpersonen (GS IV C/2/2) statuiert wurde, wird neu direkt in Artikel 71 festgelegt. Das Reglement, welches sonst ausschliesslich Weiterbildungsfragen betrifft, ist im Rahmen der Umsetzung der Änderungen des Personalgesetzes anzupassen.

Absatz 2: Zur Berechnung des massgebenden Lohnes knüpft Absatz 2 an den Beschäftigungsumfang bei Antritt des Mutterschaftsurlaubes an, wobei der Regierungsrat die Fälle von sogenanntem schwankendem Arbeitsumfang durch eine Ausführungsbestimmung in der Personalverordnung regeln wird.

Absatz 3: Wie bisher geht die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

Artikel 19a; Vaterschaftsurlaub

Absatz 1: Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wird der Vaterschaftsurlaub erstmals im Gesetz explizit erwähnt. Er steht damit neu auf derselben Regelungsstufe wie der Mutterschaftsurlaub (Art. 19). Die neue Bestimmung sieht einen minimalen Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eigener Kinder von fünf bezahlten Tagen vor, womit der Kanton Glarus mit zahlreichen anderen Kantonen gleichzieht.

Absatz 2: Auf eine abschliessende Regelung des Vaterschaftsurlaubes (Formen, Bezugsarten, Bezugszeitpunkt usw.) auf Gesetzesstufe wird bewusst verzichtet. Dies vor dem Hintergrund, dass das Thema im Moment auf eidgenössischer Ebene diskutiert wird und in Bewegung ist. Der Regierungsrat soll die Kompetenz erhalten, auf entsprechende Entwicklungen flexibel reagieren zu können, weshalb Absatz 2 eine weitgehende Delegation vorsieht.

Artikel 20; Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst

Absatz 1: Die Bestimmung regelt die Lohnfortzahlung während obligatorischer Dienste mit Ausnahme der Rekrutenschule. Das Leisten von Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst wird dabei neu auf Gesetzesstufe dem Militärdienst gleichgestellt. Dauer und Umfang des Lohnfortzahlungsanspruches sind im Gegensatz zur bisherigen Regelung (vgl. auch Art. 25 PV) weder von der Anstellungsdauer oder dem Zivilstand, noch von der Art und Dauer des obligatorischen Dienstes abhängig. Entscheidend ist einzig, dass der Dienst obligatorisch ist. Trifft dies zu, so beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent. Aufgrund der neuen Regelung im Personalgesetz erübrigt sich eine abweichende spezialgesetzliche Regelung im Bildungsgesetz. Artikel 75 Absatz 3 Bildungsgesetz ist deshalb zu streichen.

Absatz 2: Der Regierungsrat hat die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und während der Leistung von freiwilligen Diensten festzulegen, wie sie insbesondere im Bereich des Militärdienstes in den Artikeln 35–36 der eidgenössischen Verordnung über die Militärdienstpflicht (MDV; SR 512.21) vorgesehen sind.

Absatz 3: Werden für obligatorische oder freiwillige Dienstleistungen Vergütungen ausgerichtet – insbesondere Erwerbsausfallentschädigungen aus der EO – so fallen diese weiterhin an den Kanton.

Artikel 21; Entschädigung bei Stellenaufhebung (aufgehoben)

Die Regelungen über besondere finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit rechtmässigen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen werden neu systematisch zusammengefasst und in Ziffer 5, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, normiert (vgl. Art. 46a E-PG). Artikel 21 ist aufzuheben.

Artikel 26; Geheimhaltungspflicht

Aufgrund der Bedeutung der Geheimhaltungspflicht für den Staat und des Koordinationsbedarfs mit den Bestimmungen zur Anlauf- und Meldestelle wird diese neu eigenständig im Personalgesetz geregelt. Auf den bisherigen Verweis auf die sinngemässe Anwendung der entsprechenden Bestimmungen des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes (RVOG; GS II A/3/2) bzw. des Gerichtsorganisationsgesetzes (GS III A/2) wird verzichtet.

Absatz 1: Den Angestellten des Kantons ist die Bekanntgabe von Geheimnissen untersagt, die sie im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeiten erfahren haben. Was sie privat erfahren haben oder auch hätten privat in Erfahrung bringen können, unterliegt hingegen nicht der Geheimhaltungspflicht. Diese soll einerseits natürliche und juristische Personen vor Eingriffen in ihre Privatsphäre schützen und andererseits den ungestörten Gang der Verwaltung sicherstellen. Sie gilt nicht nur gegenüber Privaten, sondern auch im Verhältnis zu anderen Behörden innerhalb und ausserhalb des Kantons und deren Angestellten, die mit der betreffenden Angelegenheit nichts zu tun haben und denen auch keine Aufsichtsfunktion zukommt. Als geheim gilt, was gemäss besonderer Vorschrift oder aus der Natur der Sache heraus als geheimhaltungspflichtig erscheint. Ihrer Natur nach geheimhaltungspflichtig sind dienstliche Angelegenheiten, wenn schutzwürdige öffentliche oder private Interessen die Geheimhaltung erfordern.

Absatz 2: Bei der Geheimhaltungspflicht handelt es sich um eine nachwirkende Pflicht, d. h. sie wirkt von Gesetzes wegen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Absatz 3: Die Bestimmung stellt klar, dass sich das Erfordernis der Entbindung von der Geheimhaltungspflicht auf jegliche Art der Mitwirkung (Partei, Zeuge, Auskunftsperson usw.) in allen Verfahren bezieht, seien sie nun zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlicher Natur oder Verfahren vor Verwaltungs- oder Gerichtsbehörden.

Absatz 4: Von der Geheimhaltungspflicht und somit auch von der Strafbarkeit ausgenommen sind Meldungen, die im Rahmen von gesetzlichen Anzeige- oder Meldepflichten erfolgen. Absatz 4 stellt klar, dass neben spezialgesetzlichen Anzeige- oder Meldepflichten auch die Meldung an die Anlauf- und Meldestelle nach Artikel 5a nicht gegen die Geheimhaltungspflicht verstösst.

Artikel 27; Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter

Das Recht der Angestellten, neben ihrem Arbeitsverhältnis beim Kanton Nebentätigkeiten ausüben zu dürfen, ergibt sich direkt aus der Bundesverfassung (BV; SR 101; insbesondere Art. 27, Wirtschaftsfreiheit; Art. 34, politische Rechte). Bei den Nebentätigkeiten wird neu nur noch zwischen der Ausübung eines öffentlichen Amtes (z. B. Schulkommission) und Nebenbeschäftigungen unterschieden, die entgeltlich (Nebenerwerb, selbstständig oder unselbstständig) oder unentgeltlich (z. B. Tätigkeit als Vereinsvorstand) erfolgen können. Das Recht, Nebentätigkeiten ausüben zu dürfen, besteht unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

Absatz 1: Der Kanton hat ein Interesse daran, dass ihm seine Angestellten ihre Arbeitskraft ungeschmälert zur Verfügung stellen. Möglichen Interessenkonflikten zwischen der Anstellung beim Kanton und der Ausübung der Nebentätigkeit ist frühzeitig vorzubeugen. Deshalb sieht Absatz 1 neu eine allgemeine Meldepflicht vor.

Absatz 2: Die Ausnahmen von der Meldepflicht werden durch den Regierungsrat in der PV bezeichnet. Darüber hinaus hat er in der PV auch die einer Bewilligungspflicht unterstehenden Nebentätigkeiten zu umschreiben.

Absatz 3: Wo sich im Einzelfall die Ausübung der Nebentätigkeit mit der Verrichtung dienstlicher Aufgaben oder Pflichten als unverträglich erweist, ist die Bewilligung zu verweigern

(Ausübungsverbot). Ausübungsverbote stellen schwere Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit oder in die politischen Rechte dar, weshalb sie nur ausgesprochen werden dürfen, wenn keine milderen Massnahmen zur Verfügung stehen. Statt eines Ausübungsverbotes ist daher immer zunächst zu prüfen, ob mit einer mit Auflagen oder Bedingungen verknüpften, allenfalls befristeten Bewilligung nicht derselbe Zweck erreicht werden kann. Für die Bewilligungserteilung im Einzelfall zuständig sind die Instanzen nach Artikel 7 in Verbindung mit Artikel 9.

Absatz 4: Der Regierungsrat hat die Kompetenz, eine besondere Form von Nebentätigkeiten zu regeln, nämlich solche, bei denen Angestellte den Kanton nach Artikel 21 RVOG in Organisationen vertreten. Dabei hat er insbesondere über die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Verwendung von Vergütungen zu befinden, welche die Vertretung des Kantons für die Tätigkeit in der Organisation erhält.

Artikel 28; Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt

Absatz 1 Buchstabe i: Die Auflistung von Funktionen und Kategorien von Angestellten, denen es aus dem Gesichtspunkt der Gewaltenteilung untersagt ist, gleichzeitig dem Landrat anzugehören, wird in Buchstabe i um die ständigen Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) ergänzt. Es sind dies jene Mitglieder, welche ihre Tätigkeit gemäss Einführungsgesetz zum Zivilgesetzbuch (EG ZGB; GS III B/1/1) hauptamtlich ausüben (vgl. Art. 63ba EG ZGB). Der Grund für den Ausschluss vom Landratsamt besteht in der Gleichstellung der ständigen Mitglieder der KESB mit den ordentlichen Staats- und Jugendanwältinnen und -anwälten.

Artikel 36; Vorsorgliche Massnahmen (aufgehoben)

Die Regelung der vorsorglichen Massnahmen wird neu gefasst und findet sich systematisch korrekt nicht mehr bei den Pflichten des Personals (Ziff. 4), sondern bei den Bestimmungen zum Verfahren und Rechtsschutz (Ziff. 8).

Artikel 37; Beendigungsarten und Freistellung

Absatz 1: Die Beendigungsarten werden gestrafft, teilweise umformuliert und neu geordnet.

Absatz 2: Diese Bestimmung bildet die gesetzliche Grundlage für einseitig angeordnete Freistellungen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Bei der Freistellung handelt es sich um den Verzicht des Kantons auf die Arbeitsleistung einer angestellten Person unter gleichzeitiger Lohnfortzahlung. Die betroffene Person wird angewiesen, während einer bestimmten Zeit – in der Regel nach ausgesprochener Kündigung bis zum Vertragsende – ganz oder teilweise keine Arbeit mehr zu leisten. Kommt es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Freistellung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages geregelt werden. Die Freistellung nach Artikel 37 Absatz 2 ist von der sogenannten Einstellung im Arbeitsverhältnis abzugrenzen. Bei letzterer handelt es sich um eine vorsorgliche Massnahme, die verfügt werden kann, wenn gewichtige Gründe diese Massnahme als notwendig erscheinen lassen. Sie steht meistens im Zusammenhang mit einem Verfahren auf (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton. Mit der Einstellung im Arbeitsverhältnis wird die betroffene Person ebenfalls von der Arbeitsleistung befreit. Es entfällt jedoch auch die Lohnzahlungspflicht (vgl. Art. 54a E-PG).

Artikel 38; Form (aufgehoben)

Da es sich beim Arbeitsverhältnis um ein persönliches Verhältnis handelt bzw. das Erbringen der Arbeitsleistung nicht auf eine andere Person übertragbar ist, endet es auch ohne explizite Regelung automatisch mit dem Tod der angestellten Person. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis werden Beginn und Ende vertraglich festgelegt. Auf eine explizite Regelung, wonach solche Arbeitsverhältnisse formlos enden, kann verzichtet werden. Löst der Kanton ein Arbeitsverhältnis einseitig durch Kündigung auf, so handelt er durch Verfügung, womit die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; GS III G/1) zur Anwendung gelangen. Nach Artikel 76 VRG sind den Parteien Verfügungen schriftlich zu

eröffnen. Zur Regelung der Form und des Adressaten einer Kündigung durch die angestellte Person genügt schliesslich eine Ausführungsbestimmung in der Personalverordnung zum überarbeiteten Artikel 37. Vor diesem Hintergrund ist Artikel 38 zu streichen.

Artikel 39 Absätze 2 und 3; Ordentliche Kündigung

Absatz 2: Die ordentliche Kündigung durch den Kanton erweist sich nur dann als rechtmässig, wenn ein sachlich hinreichender Grund vorliegt. Als sachliche Gründe werden durch die Praxis insbesondere die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten sowie fehlende oder weggefallene Eignung für die Arbeitserfüllung anerkannt. Auch können geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Verhältnisse eine Umstrukturierung erfordern, verbunden mit der Aufhebung oder Anpassung von Stellen. Die Rechtfertigung einer Kündigung liegt dann darin, dass die Arbeitsleistung einer Person zur Erfüllung der öffentlichen Aufgabe nicht mehr benötigt wird. Dies ist bei einem ersatzlosen Stellenabbau etwa wegen eines Sparprogramms der Fall (quantitative Betrachtungsweise). Eine Reorganisation muss jedoch nicht per se zu einem Stellenabbau führen. Es ist möglich, dass sich der Personalbestand nicht oder kaum verändert, jedoch die Anforderungen der einzelnen Stellen, sodass für einen Teil der Angestellten keine angemessene Beschäftigung mehr zur Verfügung steht (qualitative Betrachtungsweise). Ob es sich beim sachlichen Grund auch um einen hinreichenden Grund handelt, also um einen solchen, welcher das Interesse der betroffenen Person am Arbeitsverhältnis überwiegt, ist jeweils im konkreten Einzelfall zu prüfen. Damit ist insbesondere auch bei einer Kündigung aus geänderten organisatorischen, betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen sichergestellt, dass eine Kündigung sachlich gerechtfertigt sein muss. Es besteht – anders als in der Vernehmlassung vereinzelt moniert – kein Freibrief für Kündigungen.

Absatz 3: Der Verweis auf den zeitlichen Kündigungsschutz, wie ihn das OR für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse regelt, wurde in Absatz 3 neu gefasst. Statt eines Verweises in Blankettform wie im geltenden Recht umschreibt die Bestimmung neu die Rechtswirkungen einer Kündigung durch den Kanton, die mit den Sperrfristen kollidiert (Nichtigkeit oder Verlängerung Arbeitsverhältnis).

Artikel 41 Absatz 2; Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen (aufgehoben)

Die Regelungen über besondere finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden neu systematisch zusammengezogen und in Artikel 46a geregelt. Artikel 41 Absatz 2 ist aufzuheben.

Artikel 43; Altersrücktritt (aufgehoben)

Die vorzeitige Alterspensionierung auf Wunsch der angestellten Person und deren finanzielle Unterstützung durch den Kanton werden systematisch mit der Bestimmung über die angeordnete vorzeitige Alterspensionierung (Art. 44 PG) zusammengefasst und neu geregelt (vgl. Art. 45a). Artikel 43 ist deshalb aufzuheben.

Artikel 44; Versetzung in den Ruhestand (aufgehoben)

Die durch den Kanton angeordnete vorzeitige Alterspensionierung und ihre finanzielle Abfederung werden systematisch mit der Bestimmung über die vorzeitige Alterspensionierung auf Wunsch der angestellten Person zusammengefasst und neu geregelt (vgl. Art. 45a). Artikel 44 ist deshalb aufzuheben.

Artikel 45; Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung

Absatz 1: Angestellte Personen beider Geschlechter erreichen die ordentliche arbeitsvertragliche Altersgrenze neu mit vollendetem 65. Altersjahr. Die bisherige, unterschiedliche Behandlung durch das Abstellen auf das ordentliche AHV-rechtliche Pensionsalter verstösst gegen das Gebot der Rechtsgleichheit und das Diskriminierungsverbot gemäss Artikel 8 BV und ist deshalb bundesverfassungswidrig. In der Praxis konnten weibliche Angestellte denn

auch verlangen, dass sie bis 65 weiterarbeiten durften, was ihnen ohne Weiteres gewährt wurde. Der dadurch bundesverfassungskonform angewandte, geltende Artikel 45 ist nun auch im Wortlaut zu korrigieren.

Darüber hinaus beseitigt Absatz 1 die unter geltendem Recht bestehende Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Frage, ob das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Altersgrenze automatisch endet oder ob es dazu eines formellen Aktes oder gar einer Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis endet künftig automatisch von Gesetzes wegen. Eine Kündigung ist nicht erforderlich. Massgebend ist das Ende des Monats, in dem die angestellte Person das 65. Altersjahr vollendet, sprich das Alter 65 erreicht (Termin).

Absatz 2: Im Lichte der demografischen Entwicklung und der Finanzierung der Altersvorsorge ist nicht auszuschliessen, dass künftig Personen über das 65. Altersjahr hinaus beschäftigt werden müssen oder eine Weiterbeschäftigung wünschen. Absatz 2 schafft die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis über die ordentliche Altersgrenze hinaus, bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr, weiterführen zu können. Dies entspricht auch der maximalen pensionskassenrechtlichen Altersgrenze (vgl. Basisreglement der Glarner Pensionskasse vom 25. September 2014). Obwohl damit die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegenüber geltendem Recht erweitert bzw. erst geschaffen wird, besteht für die Angestellten kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Vielmehr setzt sie zwingend den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages und somit Konsens voraus. Der neue Arbeitsvertrag ist zu befristen und darf durch den Kanton nur abgeschlossen werden, sofern und soweit er ein begründetes Interesse an der Weiterführung hat (z. B. Übergangslösung Einarbeitung Nachfolge, laufende Projekte, Rekrutierungsschwierigkeiten Nachfolge usw.).

Absatz 3: Der Regierungsrat kann weiterhin besondere Beendigungstermine vorsehen, und zwar sowohl in den Fällen nach Absatz 1 als auch nach Absatz 2. Solche kommen insbesondere für Lehrpersonen in Betracht, erscheint es doch als sinnvoll, dass diese nicht bereits auf Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, pensioniert werden, sondern zumindest das angefangene Semester oder Schuljahr noch beenden können.

Artikel 45a; Vorzeitige Alterspensionierung

Die neue Bestimmung fasst die bisherigen Regelungen zum vorzeitigen Altersrücktritt auf Gesuch der angestellten Person (Art. 43; Fassung gemäss Memorial für die Landsgemeinde des Kantons Glarus, 2015, S. 79, in Kraft ab 1. Januar 2016) und der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand durch den Kanton (Art. 44; Fassung gemäss Memorial für die Landsgemeinde des Kantons Glarus, 2015, S. 79, in Kraft ab 1. Januar 2016) systematisch zusammen, wobei sie gleichzeitig verwesentlich wird.

Absatz 1: Die Angestellten können sich weiterhin ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen.

Absatz 2: Die vorzeitige Pensionierung kann einseitig angeordnet werden. Voraussetzung für die sogenannte administrative Pensionierung ist das Vorliegen eines begründeten Falles. Damit sind sachliche Gründe gemeint, die eigentlich auch eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton rechtfertigen würden (Art. 39 Abs. 2 E-PG). Im Verhältnis zur Kündigung stellt die administrative Pensionierung jedoch eine mildere Massnahme dar, da sie mit finanziellen Leistungen und einer längeren Kündigungsfrist verbunden ist (vgl. BGer, Urteil 8C_664 / 2011 vom 5. Januar 2012 betreffend administrative Pensionierung einer Lehrperson).

Absatz 3: Der Regierungsrat erhält die Möglichkeit, die finanziellen Leistungen des Kantons bei vorzeitigen Pensionierungen zu regeln. Auf eine detaillierte Regelung der Instrumente (Überbrückungsrente, Einlage in Pensionskasse), der Voraussetzungen und des gegenseitigen Verhältnisses wird im Gegensatz zum geltenden Recht verzichtet. Dadurch wird die Möglichkeit geschaffen, dass der Kanton ein Konzept zur flexiblen Pensionierung erarbeiten kann. Dieses könnte etwa eine schrittweise Reduktion des Arbeitsumfangs von älteren Angestellten erlauben, die deshalb über die ordentliche Altersgrenze hinaus erwerbs- und leistungsfähig bleiben und ihr Wissen so dem Kanton länger zur Verfügung stellen könnten.

Artikel 45b; Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen

Nach Massgabe und im Umfang des Entscheids der zuständigen Invalidenversicherungsstelle erfolgt die Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen, ohne dass dazu eine separate Kündigung notwendig wäre. Die zuständige Instanz braucht nicht (mehr) separat zu verfügen. Da die IV-Entscheidung in der Regel rückwirkend getroffen werden, ist betreffend Auflösungszeitpunkt auf Verordnungsebene eine Regelung zu erlassen, welche diesem Umstand Rechnung trägt. Die im geltenden Recht systematisch im Kapitel über die Rechte des Personals ungünstig platzierte Bestimmung von Artikel 18 Absatz 1 Satz 2 PG ist zu streichen.

Artikel 46; Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Folgen einer rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden neu im Abschnitt zum Verfahren und Rechtsschutz (Ziff. 9) geregelt (vgl. Art. 55a E-PG). Die Bestimmungen geben der Beschwerdeinstanz im Sinne einer Anleitung vor, was sie anzuordnen hat, wenn sie zum Schluss gekommen ist, es liege eine rechtswidrige Beendigung vor. Artikel 46 wird daher gestrichen.

Artikel 46a; Besondere Beendigungsfolgen

Im Gegensatz zu Artikel 55a E-PG regelt – mit Ausnahme von Absatz 4 – Artikel 46a E-PG nicht Fälle, in denen die Rechtswidrigkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Beschwerdeinstanz festgestellt worden ist. Vielmehr fasst er die im bisherigen Recht in mehreren Bestimmungen geregelten besonderen finanziellen Folgen einer rechtmässigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses systematisch zusammen.

Absatz 1: Müssen Arbeitsverhältnisse aus organisatorischen, betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen aufgelöst werden (s. dazu Erläuterungen zu Art. 39 E-PG), also ohne dass die betroffene Person etwas dafür kann, so stellt sich die Frage nach einem Sozialplan. Das gilt insbesondere, wenn grössere Personalbestände betroffen sind. Die Abfindung nach Absatz 1 ist einem solchen Sozialplan nachempfunden. Die Regelung ersetzt die bisherige Bestimmung in Artikel 21 PG, wobei die maximale Abfindung neu (analog einer rechtswidrigen Kündigung) zwölf statt sechs Monatslöhne betragen soll. Von Gesetzes wegen besteht der Anspruch auf eine Abfindung nur, wenn der angestellten Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. Schlägt sie eine ihr angebotene zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aus, so entfällt der Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird bei der Festlegung der Abfindungshöhe ebenfalls berücksichtigt.

Absatz 2: Die bisher in Artikel 41 Absatz 2 PG festgeschriebene Regelung, inwieweit finanzielle Leistungen bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden dürfen, wird in Absatz 2 überführt und deren Voraussetzungen und Höhe gleichzeitig präzisiert. Demnach sind besondere finanzielle Leistungen nur noch zulässig, wenn die angestellte Person auf die Einhaltung der ihr zustehenden Kündigungsfrist verzichtet und einer sofortigen Auflösung zustimmt. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat für den Kanton den Vorteil, dass unmittelbare Rechtssicherheit betreffend Beendigungszeitpunkt und nachvertragliche Rechte und Pflichten (z. B. Versicherungsschutz) hergestellt wird. Die von der Kündigung betroffene Person muss hingegen bei einem Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist mit Rechtsnachteilen rechnen (z. B. Einstelltag bei Versicherungsleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit). Diese Nachteile werden mit der Möglichkeit zur Ausrichtung einer Austrittsentschädigung ausgeglichen. Liegt ein wichtiger Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Artikel 42 PG vor, entfällt die Möglichkeit einer Austrittsentschädigung. Was deren Höhe betrifft, so hält Absatz 2 fest, dass der Kanton nicht mehr ausrichten darf, als der betroffenen Person sowieso zugestanden hätte, also wie wenn ihr statt des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages ordentlich gekündigt worden wäre.

Absatz 3: Für die Fälle, in denen der Kanton ohne sachlichen Grund eine vorzeitige Pensionierung nach Artikel 45a Absatz 2 E-PG anordnet, verweist Absatz 3 schliesslich auf die Rechtsfolgen, wie sie in Artikel 55a E-PG für die rechtswidrige Kündigung vorgesehen sind.

Artikel 50 Absatz 3; Massnahmen bei Verletzung der Pflichten

Absatz 3: Da die Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses neu bei den Bestimmungen zum Verfahren und Rechtsschutz geregelt werden, ist Artikel 50 entsprechend mit einem Verweis zu ergänzen.

Artikel 52 Absätze 1 und 2; Personendaten von Angestellten und Bewerbenden

Die seit Inkrafttreten des geltenden Personalgesetzes erfolgten Entwicklungen im Bereich des Datenschutzrechts erfordern eine Anpassung der Bestimmungen über die Bearbeitung von Personendaten (Art. 52–54 PG).

Absatz 1: Die Bestimmung bildet die allgemeine gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten und von besonders schützenswerten Personendaten durch die gemäss Gesetz und Verordnung zuständigen Stellen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Als Datenbearbeitung gilt jeglicher Umgang mit Daten, sowohl in zeitlicher (von der Datenbeschaffung bis zur Vernichtung) als auch in verfahrensmässiger Hinsicht (manuell, automatisiert usw.). Personendaten sind Angaben, die sich einer bestimmten natürlichen oder juristischen Person oder sonstigen Personengemeinschaften ohne juristische Persönlichkeit, welche im wirtschaftlichen Verkehr jedoch als solche behandelt werden, zuordnen lassen. Als besonders schützenswerte Personendaten gelten jene personenbezogenen Informationen, bei denen aufgrund ihrer Bedeutung, des Zusammenhangs, Zwecks oder Art der Bearbeitung, der Datenkategorie oder anderer Umstände – wie beispielsweise der Verknüpfung mit anderen Informationen – eine besondere Gefahr einer Persönlichkeitsverletzung besteht (vgl. im Einzelnen die Auflistung in Art. 3 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes über den Datenschutz [Datenschutzgesetz, GS I F/1]). Die Zulässigkeit der Bearbeitung ist zweckgebunden und muss verhältnismässig sein. Dies wird im Gesetzestext dadurch zum Ausdruck gebracht, dass die Bearbeitung für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig sein muss. Vor diesem Hintergrund ist es etwa nicht zulässig, von den Angestellten Angaben über ihre religiösen, weltanschaulichen, politischen oder gewerkschaftlichen Ansichten und Tätigkeiten zu erfassen, da diese besonders schützenswerten Daten zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht gebraucht werden. Hingegen gestattet die Bestimmung das Bearbeiten von Angaben über die Gesundheit, soweit diese z. B. in einem konkreten Fall für die Abrechnung mit der Krankentaggeld- oder Unfallversicherung gebraucht werden oder es um die Wiedereingliederung der Person in den Arbeitsalltag geht.

Absatz 2: Hier wird die im geltenden Recht fehlende gesetzliche Grundlage zur Beschaffung und Verwendung von Personendaten im Rahmen der Personalgewinnung geschaffen. Dabei sind die Daten primär bei den Bewerbenden selbst zu beschaffen, sekundär bei Drittpersonen in Form von Referenzauskünften. Die Datenbeschaffung ist an den Rekrutierungsprozess gebunden und hat sich auf Angaben zu beschränken, die sich auf die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens der Person für die zu besetzende Stelle beziehen.

Artikel 53; Elektronische Datenbewirtschaftung

Absatz 1: Der Absatz bildet neu die gesetzliche Grundlage für das Betreiben von Personalinformationssystemen wie beispielsweise des prime WebSystem (Zeiterfassungssystem) bzw. der damit verbundenen elektronischen Bewirtschaftung der Daten von Angestellten in zentralen Datenbanken. Als Vorbild der Regelung dient die entsprechende Bestimmung im Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) für die Personalinformationssysteme des Bundes (vgl. Art. 27a BPG).

Absatz 2: Für jedes behördliche Bearbeiten von Personendaten muss im Sinne der Rechtssicherheit ein öffentliches Organ bestimmt sein, das für den Datenschutz verantwortlich ist. Absatz 2 bezeichnet den zentralen Personaldienst als verantwortliches Organ für die elektronische Datenbewirtschaftung. Da dieser die Personalsysteme betreibt, ist er auch Datenherr der darin enthaltenen Daten, womit die datenschutzrechtlichen Ansprüche, insbesondere das Einsichtsrecht nach Artikel 14 Datenschutzgesetz, auch bei ihm geltend zu machen

sind. Durch die positivrechtliche Bezeichnung eines verantwortlichen Organs wird verhindert, dass Betroffene zwischen den unterschiedlichen Stellen hin und her geschoben werden.

Absatz 3: Der Regierungsrat ist schliesslich beauftragt, die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte der unterschiedlichen Instanzen zu regeln.

Artikel 54; Bekanntgabe von Personendaten

Absatz 1: Die Bekanntgabe von Personendaten gilt datenschutzrechtlich als ein besonders kritischer Teil des Bearbeitungsprozesses, weshalb Absatz 1 Buchstabe a als Voraussetzung für die Bekanntgabe von Angestelltendaten eine genügende gesetzliche Grundlage verlangt. Demgegenüber ist die Einwilligung der betroffenen Person subsidiär und muss auf den Einzelfall beschränkt bleiben (Bst. b). Die Buchstaben c und d schaffen die bisher fehlenden gesetzlichen Grundlagen für die Bekanntgabe von Angestelltendaten in staatlichen Publikationen (z. B. Staatskalender, Telefonverzeichnisse, Regierungsmitteilungen, Internet) und für die Weitergabe von Angestelltendaten an die vorgesetzten Instanzen im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeiten. Von der Bestimmung hingegen nicht erfasst ist die Bearbeitung von Personendaten zu nicht personenbezogenen Zwecken wie insbesondere für die Wissenschaft, Statistik oder Planung. Die Bekanntgabe zu solchen Zwecken richtet sich nach den Anforderungen von Artikel 11 Datenschutzgesetz. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Kanton Glarus kein Öffentlichkeitsprinzip kennt. Somit wäre die Herausgabe von z. B. Resultaten einer Querschnittsprüfung zur Erstellung eines Schulrankings unzulässig. Insofern erübrigt sich ein spezialgesetzlicher Ausschluss der Bekanntgabe von Daten zu nicht personenbezogenen Zwecken, wie er in der Vernehmlassung gefordert worden ist.

Absatz 2: Die Bestimmung ermöglicht die elektronische Bekanntgabe von Personendaten durch den zentralen Personaldienst in einem automatisierten Online-Verfahren. Die Bekanntgabe durch ein Abrufverfahren ist im Sinne des Zweckbindungsgebotes und des Verhältnismässigkeitsprinzips auf diejenigen Angestelltendaten beschränkt, die zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigt werden. Sollen Angestelltendaten für andere als den explizit aufgeführten Zweck automatisch abgerufen werden können, so ist weiterhin eine genügende gesetzliche Grundlage im formellen Sinn ausserhalb des kantonalen Personalrechts erforderlich. In persönlicher Hinsicht ist die Bekanntgabe an vorgesetzte Personen beschränkt.

Artikel 54a; Vorsorgliche Massnahmen

Das geltende Recht regelt die vorsorglichen Massnahmen systematisch im Kapitel über die Pflichten des Personals (Ziff. 5). Neu werden sie zusammen mit den übrigen Verfahrensbestimmungen unter Ziffer 8 geregelt, wobei die einzelnen Massnahmen und deren Voraussetzungen im Gesetz präziser bezeichnet und nicht mehr wie im bisherigen Artikel 36 durch eine Blankettnorm umschrieben werden.

Neu regelt die Bestimmung in abschliessender Weise, wann eine Einstellung im Arbeitsverhältnis – verstanden als einseitig angeordnete, sofortige Freistellung verbunden mit einem sofortigen Lohnstopp – angeordnet werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose (Art. 42 PG) oder für eine disziplinarische Entlassung einer auf Amtsdauer angestellten Person (Art. 50 Abs. 1) vorliegen, gegen eine angestellte Person ein Strafverfahren eingeleitet worden ist oder wenn andere zwingende öffentliche Interessen dies erfordern. Als weitere vorsorgliche Massnahme kommt alternativ zur Einstellung im Arbeitsverhältnis die vorsorgliche Versetzung in Frage. Zu denken ist in diesem Zusammenhang etwa an Fälle der behaupteten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in denen es darum geht, in Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die mutmasslichen Täter und Opfer möglichst durch Versetzung unmittelbar räumlich voneinander zu trennen.

Bei der Anordnung von vorsorglichen Massnahmen gilt es – wie in der Vernehmlassung richtig angemerkt – dem Umstand, dass strafrechtlich noch keine rechtskräftige Verurteilung vorliegt, genügend Rechnung zu tragen. Dies obwohl die Unschuldsumutung von Artikel 32 Absatz 1 BV im verwaltungsrechtlichen Bereich lediglich mittelbar im Sinne einer Drittwirkung

gilt (vgl. VGer ZH, Urteil PB.2006.00020 vom 2. Mai 2005, E. 9.1; VGer ZH, Urteil PB.2009.00035 vom 27. Januar 2010, E. 5.1). Vor diesem Hintergrund rechtfertigt sich die Einstellung im Arbeitsverhältnis immer dann, wenn die korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet ist und es mit den dienstlichen Interessen unvereinbar erscheint, die betroffene Person bis zur Klärung der Vorwürfe im Dienst zu belassen. Erweist sich eine vorsorgliche Massnahme in einem Beschwerdeverfahren als nicht gerechtfertigt oder fällt der Grund für ihre Anordnung nachträglich dahin, so ist die Person wieder in ihre Rechte einzusetzen.

Artikel 55 Absatz 3; Verfahren bei Streitigkeiten, Rechtsschutz

Erhebt eine angestellte Person gegen eine ausgesprochene ordentliche Kündigung, eine angeordnete vorzeitige Alterspensionierung oder eine disziplinarische Entlassung Beschwerde, so kommt ihr im geltenden Recht aufschiebende Wirkung zu (Art. 93 Abs. 1 VRG). Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde hat zur Folge, dass die angeordnete Rechtsfolge – in casu also die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – vorläufig nicht eintritt, sondern gehemmt wird. Der Schwebezustand besteht, bis über das mit aufschiebender Wirkung versehene Rechtsmittel rechtskräftig entschieden ist. Damit wird verhindert, dass rechtliche oder faktische Präjudizien geschaffen werden, welche den Entscheid in der Hauptsache vorwegnehmen oder die Beschwerde illusorisch erscheinen lassen. Diese Schutzfunktion ist insbesondere in jenen Situationen relevant, in denen eine angestellte Person gegen eine durch den Kanton ausgesprochene ordentliche Kündigung, angeordnete vorzeitige Alterspensionierung oder disziplinarische Entlassung Beschwerde führt, da der entsprechenden Verfügung aufgrund des Suspensiveffekts vorerst keine Rechtswirkung zukommt. Das Arbeitsverhältnis wird dadurch über den Ablauf der (ordentlichen) Kündigungsfrist hinaus mit sämtlichen Rechten und Pflichten aufrechterhalten, womit die angestellte Person für die Dauer des Beschwerdeverfahrens insbesondere weiterhin Anspruch auf Lohn hat, vorausgesetzt sie bietet ihre Arbeitsleistung dem Kanton auch weiterhin an.

Mit der neuen Regelung wird die spezialgesetzliche Ausnahme vom verfahrensrechtlichen Grundsatz, dass einer Beschwerde automatisch aufschiebende Wirkung zukommt (vgl. Art. 93 Abs. 1 VRG) über die Anordnung von vorsorglichen Massnahmen und die verfügte Kündigung aus wichtigem Grund (vgl. Art. 55 Abs. 3 PG) hinaus auf sämtliche durch den Kanton einseitig angeordneten Beendigungsarten ausgedehnt. Eine Beschwerde gegen eine durch den Kanton ausgesprochene ordentliche Kündigung, angeordnete vorzeitige Alterspensionierung oder disziplinarische Entlassung hat nur noch dann aufschiebende Wirkung, wenn dies von der Beschwerdeinstanz angeordnet wird.

Das neue Regelungskonzept zur aufschiebenden Wirkung hängt eng mit den Folgen einer rechtswidrigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zusammen. Während das geltende Recht bei Vorliegen einer rechtswidrigen Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vorsieht (Art. 46 PG), besteht nach Artikel 55a E-PG neu kein entsprechender Anspruch mehr. An die Stelle der Wiederherstellung des ursprünglichen Zustandes (Weiterbeschäftigung) tritt eine Entschädigung von maximal zwölf Monatslöhnen. Entsprechend kann auf die verfahrensrechtliche Sicherung des materiellen Anspruches auf Weiterbeschäftigung durch die aufschiebende Wirkung verzichtet werden.

Zu den Bedingungen, unter denen die Beschwerdeinstanz die aufschiebende Wirkung von Amtes wegen oder auf Antrag anordnen kann, schweigt sich Absatz 3 bewusst aus. Es ist Aufgabe der Beschwerdeinstanzen eine diesbezügliche Praxis zu entwickeln. Dabei haben sie jedoch zu berücksichtigen, dass es dem Systemwechsel weg vom Grundsatz der Weiterbeschäftigung hin zum Prinzip der Entschädigungsflucht (vgl. Art. 55a E-PG) und somit dem Sinn und Zweck der Revision zuwiderliefe, würde die aufschiebende Wirkung leichthin angeordnet. Vielmehr rechtfertigt sich die Anwendung eines strengen Massstabes: Einem Gesuch um aufschiebende Wirkung ist nur ausnahmsweise unter besonderen Voraussetzungen und Prüfung des Einzelfalls stattzugeben. Wird eine Kündigung angefochten, ist die Erteilung der aufschiebenden Wirkung nur in Betracht zu ziehen, wenn der Betroffene zugleich geltend macht, die strittige Verfügung leide an einem qualifizierten Rechtsmangel bzw. sei nichtig, weil sie beispielsweise durch eine unzuständige Instanz oder während einer laufenden Sperrfrist (vgl. Art. 39 Abs. 2 E-PG) ausgesprochen worden ist.

Artikel 55a; Beschwerdeentscheid bei Kündigungen

Die neue Bestimmung bezweckt eine Vereinfachung und Flexibilisierung des Kündigungsschutzes. Neu hat weder eine ordentliche Kündigung, welche nicht durch einen sachlich hinreichenden Grund gerechtfertigt oder missbräuchlich im Sinne des OR ist, noch das Vorliegen einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund einen Weiterbeschäftigungsanspruch zur Folge. Vielmehr ist die Kündigung in diesen Fällen gültig und rechtswirksam. Der Umstand, dass sie rechtswidrig erfolgte, wird neu mit einer Entschädigung sanktioniert, die im Rahmen des Rechtsmittelverfahrens durch die Beschwerdeinstanz festzusetzen ist und zu welcher im Falle einer unrechtmässigen fristlosen Kündigung unter Beachtung der Regelung von Absatz 4 die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses hinzutritt. Schliesslich entfällt der Weiterbeschäftigungsanspruch auch in Fällen, in denen die Kündigungsverfügung an Verfahrensmängeln leidet, zumindest insoweit diese nicht nach den allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen zur Nichtigkeit führen (Abs. 1 Bst. a und b).

Der Grund für den Systemwechsel – Abkehr vom Grundsatz der Weiterbeschäftigung hin zum Prinzip der Entschädigungspflicht – liegt in den gemachten Erfahrungen in der Praxis zum geltenden Recht: So hat sich das Verfahren betreffend die Feststellung der Rechtmässigkeit einer Kündigung als langwierig und umständlich erwiesen. Aufgrund des potenziellen Anspruchs auf Weiterbeschäftigung wurde den Beschwerden die aufschiebende Wirkung gewährt, mit der Folge, dass die Arbeitsverhältnisse bis auf Weiteres andauerten. Der dadurch regelmässig bis zur Klärung der Rechtmässigkeit einer Kündigung durch das Verwaltungsgericht herrschende, lange andauernde Schwebezustand führte dazu, dass die Stelle der betroffenen Person durch den Kanton nicht wieder neu besetzt, sondern ungeachtet der damit verbundenen betrieblichen und organisatorischen Schwierigkeiten frei behalten werden musste. Für die betroffene Person bedeutete dies, dass sie zwar weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlung hatte. Sie musste jedoch ihre Arbeitsleistung dem Kanton zumindest anbieten, was insbesondere in Fällen, in denen die Kündigung aufgrund von Konflikten am Arbeitsplatz ausgesprochen worden ist, zu paradoxen Situationen führte, die nur durch eine Krankschreibung oder eine Freistellung durch den Kanton gelöst werden konnten. Durch die lange andauernde Freistellung oder Krankschreibung verlor jedoch die betroffene Person mehr und mehr von ihrer Arbeitsmarktfähigkeit. Kommt hinzu, dass bei einer durch die Beschwerdeinstanzen festgestellten Rechtswidrigkeit der Kündigung die Weiterbeschäftigung aus Gründen des durch den langjährigen Rechtsstreit gestörten Vertrauensverhältnisses und der beschränkten Möglichkeiten, der betroffenen Person innerhalb der Verwaltung eine andere zumutbare Stelle anzubieten, als schwierig bzw. geradezu impraktikabel erwies. Umgekehrt stellten selbst bei einer Bestätigung der Rechtmässigkeit der Kündigung durch die Beschwerdeinstanzen zahlreiche Probleme hinsichtlich Rechtswirksamkeit der Kündigung (Wirkung *ex tunc* oder *ex nunc*) bzw. einer allfälligen Rückabwicklung von bis zum rechtskräftigen Beschwerdeentscheid durch den Kanton ausgerichteten Lohnzahlungen.

Das neue Rechts- bzw. Kündigungsschutzsystem ist demgegenüber darauf ausgerichtet, im Regelfall klare Verhältnisse bei der Auflösung arbeitsvertraglicher Bindungen zu schaffen, indem die ausgesprochenen Kündigungen, unabhängig davon, ob sie angefochten werden oder nicht, grundsätzlich gültig sind und rechtswirksam werden. Stellt die Beschwerdeinstanz im Rechtsmittelverfahren die Rechtswidrigkeit fest, geht es lediglich noch um die Frage der Entschädigung. Dabei gilt es jedoch zu bedenken, dass aufgrund des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 BV) und aus den daraus abgeleiteten Anforderungen an die Begründungspflicht sowie der verfahrensrechtlichen Beweisführungslast (Art. 37 Abs. 1 VRG) und des Erfordernisses eines hinreichenden sachlichen (Art. 37 PG) bzw. wichtigen Grundes (Art. 42 PG) immer noch ein durchaus gerechtfertigter erhöhter Schutz von Personen besteht, die beim Kanton angestellt sind. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass nach Absatz 3 der Kanton die Möglichkeit hat, statt des Regelfalls einer Entschädigung der angestellten Person die bisherige oder eine andere zumutbare Stelle anzubieten (vgl. zum Zumutbarkeitsbegriff Erläuterungen zu Art. 46a E-PG). Selbstverständlich macht das Anbieten einer neuen Anstellung nur dort Sinn, wo die betroffene Person auch bereit ist, tatsächlich weiterzuarbeiten bzw. eine neue, ihr zumutbare Stelle anzunehmen. Bei der Ent-

schädigung selbst handelt es sich um eine Strafzahlung, bei der sich der Strafcharakter mit einem Genugtuungsaspekt vermischt. Erachtet die Beschwerdeinstanz eine unrechtmässige Kündigung im Sinne von Absatz 1 Buchstabe a als gegeben, so legt sie die Höhe der Entschädigung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles (Dienstalter, Lebensalter, Verschuldensgrad, Grad der Persönlichkeitsverletzung usw.) fest, wobei sie sich wie bisher (Art. 46 Abs. 2 PG) maximal auf zwölf Monatslöhne belaufen darf (Abs. 2).

Schliesslich weist Absatz 1 Buchstabe b die Beschwerdeinstanz an, in Fällen, in denen sie die strittige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Sperrfrist (Art. 39 Abs. 3 2. Satz E-PG) bejaht, das Arbeitsverhältnis entsprechend zu erstrecken. Wird die Kündigung hingegen während einer laufenden Sperrfrist ausgesprochen, ist sie nichtig (Art. 39 Abs. 3 1. Satz E-PG), was von der Beschwerdeinstanz von Amtes wegen festzustellen ist.

Artikel 58a; Übergangsbestimmungen

Die revidierten Bestimmungen des Personalgesetzes sollen grundsätzlich sofort mit deren Inkrafttreten zu Anwendung gelangen. Damit wird vermieden, dass über längere Zeit zwei unterschiedliche Rechte für die Angestellten gelten. Eine Ausnahme erfolgt für strittige Verfahren. Sind solche im Zeitpunkt der Inkraftsetzung hängig, findet das bisherige Recht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens Anwendung. Laufende Prozesse sollen nach den Bestimmungen rechtskräftig abgeschlossen werden, auf deren Bestand die Parteien bei der Verfahrenseinleitung vertrauten. Die vorgesehene Übergangsbestimmung ist in erster Linie relevant in Fällen, wo es um die streitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses geht. Ihre praktische Bedeutung dürfte allerdings gering sein, zumal – wenn überhaupt – nur sehr wenige solcher Fälle im Zeitpunkt des Inkrafttretens der revidierten Bestimmungen des Personalgesetzes bestehen. Die Rechtshängigkeit ist gegeben mit der Verfahrenseinleitung. Die Verfahrenseinleitung erfolgt bei einer Kündigung durch die Verwaltung nach altem Recht mit der Antragstellung zuhanden der für personalrechtliche Entscheide zuständigen Behörde durch die vorgesetzte Stelle (vgl. Art. 35 PV).

Inkrafttreten

Der Regierungsrat soll den Zeitpunkt des Inkrafttretens festlegen können, da die Revision des Personalgesetzes auch Anpassungen der regierungsrätlichen Personalverordnung nach sich zieht. Sobald auch diese ausgearbeitet sind, werden beide Erlasse gemeinsam in Kraft gesetzt. Als Zeitpunkt des Inkrafttretens ist der 1. Januar 2017 vorgesehen.

6. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, der beiliegenden Änderung des Gesetzes über das Personalwesen zuhanden der Landsgemeinde zuzustimmen.

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

Im Namen des Regierungsrates

*Röbi Marti, Landammann
Magnus Oeschger, Ratsschreiber-Stv.*

Beilagen:

- SBE
- Synopse