

§ 6 Änderung des Gesetzes über das Personalwesen

Die Vorlage im Überblick

Der Landsgemeinde wird eine Teilrevision des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz) unterbreitet. Sie 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 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 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 Militärdienst gleichgestellt. Und bei den Nebenbeschäftigungen wird neu eine allgemeine Meldepflicht verankert. Es wird dabei nur noch zwischen der Ausübung eines öffentlichen Amtes und Nebenbeschäftigungen unterschieden, die entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen können.

In den Beratungen im Landrat war das Kernstück der Vorlage, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, unbestritten. In anderen Punkten wurden gegenüber der regierungsrätlichen Vorlage aber folgende Änderungen vorgenommen:

- Ausgestaltung einer unabhängigen Anlauf- und Meldestelle nur verwaltungsextern und auf Mandatsbasis möglich;*
- Gesetzliche Beschränkung des Vaterschaftsurlaubs auf den heutigen Stand von zwei Tagen anstelle der vorgeschlagenen Mindest-/oder Fixregelung von fünf Tagen gemäss Vorschlag von Regierungsrat und vorberatender Kommission;*
- Belassen des bisherigen Verweises auf die Regelung im Obligationenrecht bezüglich Kündigung zur Unzeit.*

Diskutiert wurden weiter die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen (via Budget weiterhin möglich), die Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung von offenen Stellen, die Regelung des Mutterschaftsurlaubs (volle Entschädigung oder nur 80 Prozent gemäss EO-Reglung) sowie die gesetzliche Verankerung der bestehenden Sonderregelung für Lehrpersonen (Verlängerung des Schwangerschaftsurlaubs um zwei Wochen, wenn dieser auf die Sommerferien fällt). Hier blieb der Landrat bei der regierungsrätlichen Vorlage.

Der Landrat empfiehlt der Landsgemeinde, der so bereinigten Vorlage zuzustimmen.

1. Ausgangslage

Das geltende Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz, PG) trat am 1. Juli 2002 in Kraft, die geltende Personalverordnung (PV) am 1. Januar 2007. In den letzten zehn Jahren wurden im personalrechtlichen Bereich diverse Änderungen auf Verordnungsstufe vorgenommen, für welche genügende Regelungen im Per-

sonalgesetz 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.

1.1. 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.

1.2. 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. Juli 2017 in Kraft treten. Die Vernehmlassung zur Revision der Personalverordnung könnte nach der Landsgemeinde 2016 erfolgen, wobei das Inkrafttreten ebenfalls per 1. Juli 2017 vorgesehen ist.

1.3. Beachtung von Schnittstellen

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

1.4. Themenschwerpunkte

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

1.5. 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 künftig 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) gemäss Landratsvorlage ist – gegenüber der Regelung zum bezahlten Urlaub bei Geburt eines Kindes für Väter (Art. 30 Abs. 1 Personalverordnung) – mit keinen jährlichen Mehrkosten zu rechnen. Bei einer Verankerung eines Anspruches von fünf Tagen hätten diese maximal 10'000 Franken betragen.

2. Vorgehen

Für die Erarbeitung der Teilrevision zeichnet ein Projektteam aus Vertretern der Departemente, des Rechts- und des Personaldienstes verantwortlich. 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. Vernehmlassung

Ende Juni 2015 verabschiedete der Regierungsrat die Vorlage zur Teilrevision des Personalgesetzes (inkl. erläuterndem Bericht und synoptischer Darstellung) zuhanden der verwaltungsinternen und -externen Vernehmlassung. 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. 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 Ergänz-

zungen werden als zweckmässig erachtet und unterstützt. Die Aufhebung der Doppelspurigkeiten zwischen dem 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.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Den Erläuterungen wird 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 verwesentlich: Neu regelt nicht mehr das Gesetz selbst die Zusammensetzung, sondern der Regierungsrat in der Personalverordnung.

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. Dies entspricht der politischen Forderung nach der Förderung der Eingliederung von erwachsenen Menschen mit Behinderungen ins Erwerbsleben. 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 geregelt.

Artikel 5a; Anlauf- und Meldestelle

Absatz 1: Mit Inkrafttreten der teilrevidierten PV am 1. Januar 2014 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. Sie kann nur verwaltungsextern und auf Mandatsbasis eingerichtet werden. 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) finden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine direkte Anwendung. Sie gelten erst kraft 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) 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 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-abstrakt zu bezeichnen. Für eine Unterstellung unter das OR in Betracht kommen insbesondere folgende Personalkategorien: Auszubildende, 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 oder einem eigenen Lernenden oder aus zeitlicher Dringlichkeit intern besetzt werden kann bzw. muss. Die Bestimmungen im Gemeindegesetz (Art. 114) und im Bildungsgesetz (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 Neure-

gelung des Mutterschaftsurlaubs 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 Mutterschaftsurlaubs 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 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 Mutterschaftsurlaubs 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. Die neue Bestimmung sieht einen Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eigener Kinder von zwei bezahlten Tagen vor.

Absatz 2: Auf die Regelung des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs (Formen, Bezugsarten, Bezugszeitpunkt usw.) auf Gesetzesstufe wird verzichtet. Der Regierungsrat soll die Kompetenz erhalten, weitere Formen des Vaterschaftsurlaubs – insbesondere einen Anspruch auf Bezug eines unbezahlten Urlaubs oder den Bezug des 13. Monatslohns in Form von bezahltem Urlaub – vorzusehen.

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. 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 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) bzw. des Gerichtsorganisationsgesetzes 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; 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 mildereren 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) 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 Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) 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 Absatz 2; 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.

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 E-PG). 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 E-PG). 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 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 fallen insbesondere bei 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.

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-Entscheide 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 3 – 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 rechts-widrigen 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. Einstelltage 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 Schutz von Personendaten, Datenschutzgesetz). 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 Person für die zu besetzende Stelle, der Leistung und des Verhaltens 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 für die Personalinformationssysteme des Bundes (vgl. Art. 27a).

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 hergeschoben 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 Unschuldsvermutung von Artikel 32 Absatz 1 BV im verwaltungsrechtlichen Bereich lediglich mittelbar im Sinne einer Drittwirkung gilt. 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 – hier also die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – vorläufig nicht eintritt. 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 E-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 ordentlichen 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. Dem Umstand, dass sie rechtswidrig erfolgte, wird neu mit einer Entschädigung Rechnung getragen, 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 Anspruches auf Weiterbeschäftigung wurde den Beschwerden die aufschiebende Wirkung gewährt. Dies hätte zur 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 der Rechtswirksamkeit der Kündigung 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. Ausgesprochene Kündigungen sind unabhängig davon, ob sie angefochten werden oder nicht, grundsätzlich gültig und werden rechtswirksam. 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 Entschädigung 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 zur 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 strittige 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. Juli 2017 vorgesehen.

5. Beratung der Vorlage im Landrat

5.1. Landrätliche Kommission

Die landrätliche Kommission Finanzen und Steuern unter dem Präsidium von Landrat Roland Goethe, Glarus, befasste sich eingehend mit der Vorlage. Eintreten auf diese war unbestritten.

Die wichtigsten Änderungen des Gesetzes betreffen Bestimmungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Es sollen praktikable Lösungen eingeführt werden. Wie in der Privatwirtschaft Usus, soll nach dem Grundsatz «Entschädigung statt Weiterbeschäftigung» verfahren werden. Die heutige Gesetzgebung sieht eine Weiterbeschäftigungspflicht vor. Aufgrund dieser konnten Stellen zum Teil über Monate nicht wieder besetzt werden, auch wenn dies dringend notwendig gewesen wäre. Daneben werden verschiedene weitere Bereiche im Gesetz an die gängige Praxis angepasst. Die vorgeschlagene Neuregelung in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen wurde im Sinne einer willkommenen Vereinfachung begrüsst.

Betreffend Artikel 5a wurde in der Kommission betont, dass mit der Verankerung der Anlauf- und Meldestelle im Gesetz gebundene Ausgaben geschaffen würden. Auf diese könne – ohne Gesetzesänderung – nicht mehr verzichtet werden. Begrüsst wurde die Mandatslösung.

Anlass zu Diskussionen gab Artikel 19a betreffend Vaterschaftsurlaub. In der Kommission wurde beantragt, diesen zu streichen. Der Vaterschaftsurlaub stelle eine ungerechtfertigte Privilegierung der Mitarbeiter in der Verwaltung gegenüber jenen in der Privatwirtschaft dar. Der Antrag wurde jedoch abgelehnt. Der Kanton müsse mit anderen Verwaltungen, weniger mit der Privatwirtschaft verglichen werden. Die Kommission stimmte jedoch einer Präzisierung von Artikel 19a Absatz 1 zu. Es solle nicht von «mindestens» fünf Tagen (Vaterschafts-)Urlaub die Rede sein, sondern es sei die Zahl im Gesetz auf fünf zu fixieren.

Die Kommission sah auch ein, dass es in Einzelfällen Sinn macht, einen Arbeitnehmer über das AHV-Alter hinaus zu beschäftigen; bei Übergangslösungen, bei noch laufenden Projekten oder bei Rekrutierungsschwierigkeiten. Es wurde jedoch ein restriktives Vorgehen gefordert. Solche Lösungen seien zwingend zu befristen und müssten im Interesse des Kantons liegen. Es sei zu verhindern, dass dadurch jüngere Arbeitnehmer keine Stelle mehr erhielten.

Die Erhöhung der Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 16 Wochen und die Abkehr von der alten Lösung mit abgestuftem Anspruch war in der Kommission unbestritten. Angesichts dieser Erhöhung wurde in der Kommission jedoch beantragt, Artikel 71 des Bildungsgesetzes aufzuheben. Dadurch könnten Lehrerinnen ebenfalls nur 16 Wochen Mutterschaftsurlaub beziehen, auch wenn die Niederkunft in die Sommerferien fallen würde. Dem wurde entgegengehalten, dass Lehrerinnen ihre Ferien nicht frei wählen könnten und somit gegenüber anderen Angestellten der Verwaltung ungleich behandelt würden. Die Gemeinden gingen schon heute über die kantonale Regelung hinaus. Sie gewähren zwölf Schulwochen, im Maximum also 18 Wochen Mutterschaftsurlaub. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Niederkunft in die Sommerferien fällt, ist aufgrund der Altersstruktur bei den Lehrerinnen indes klein. Dennoch beantragte die Kommission mit knapper Mehrheit dem Landrat, Artikel 71 des Bildungsgesetzes aufzuheben. Auch andere Kantone in der Nachbarschaft würden eine Unterscheidung zwischen Lehrpersonen und anderen Kantonsangestellten nicht vorsehen. Die Kommission beantragte dem Landrat, der so bereinigten Vorlage zuzustimmen.

5.2. Landrat

Im Landrat war Eintreten auf die Vorlage ebenfalls unbestritten. Alle Fraktionssprecher begrüsst die Vorlage, welche eine Modernisierung des Personalrechts mit sich bringe und dieses praxistauglicher mache. Positiv beurteilt wurden die Neuregelung der Personalkommission und die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen. Kontroverser wurde die Verankerung des Vaterschaftsurlaubs diskutiert. Die einen erkannten darin einen Fortschritt, andere kritisierten dies als Ausbau von Sozialleistungen. Der regierungsrätliche Sprecher betonte jedoch, dass es weder um einen Leistungsabbau, noch um einen -ausbau gehe. Es gehe einzig darum, die gesetzlichen Grundlagen für eine in der Praxis umsetzbare Personalpolitik zu schaffen.

In der Detailberatung gaben verschiedene Artikel zu Diskussionen Anlass:

- Bei den Eingliederungsmassnahmen (Art. 5 E-PG) war deren Einführung im Grundsatz unbestritten. Ein Antrag wollte jedoch die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen (Art. 5 Abs. 3 E-PG) nur auf Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung beschränken. In allen übrigen Fällen (Krankheit, Unfall, Invalidität) sei das Fallmanagement Sache der entsprechenden Versicherungen; entweder sei dann eine Weiterbeschäftigung möglich oder es trete der Rentenfall ein. Dem wurde mit Blick auf die Praxis widersprochen. Es gehe nicht nur um kranke oder verunfallte Personen, die meist eine IV-Rente beziehen. Es gebe auch Einzelfälle, die keinen Anspruch auf IV-Leistungen haben, weil sie keine Behinderung im landläufigen Sinn haben. Es handle sich meist um Personen, die an einer Sucht leiden, nicht unbedingt an einer Drogen-, sondern an einer Alkoholsucht. Diese Menschen benötigten eine Tagesstruktur. Der Kanton könne diese bieten, sofern eine Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist. Nicht jeder Mitarbeitende mit einem Suchtproblem erhalte aber einen geschützten Arbeitsplatz. Es würden hier bereits heute strenge Vorgaben des Regierungsrates gelten. Auch der Einbau eines Budgetvorbehaltes zur Schaffung solcher Stellen wurde abgelehnt, da dieser – wie für andere Ausgaben auch – sowieso bestehe.

- Zur Neuregelung der Anlauf- und Meldestelle (Art. 5a E-PG) wurde ein Streichungsantrag gestellt. Die bisherige Lösung auf Basis eines externen Mandats genüge vollauf. Dem wurde jedoch mit Blick auf das Legalitätsprinzip widersprochen; diese Stelle müsse aufgrund ihrer Stellung im Grundsatz zwingend im Gesetz geregelt werden. Die Voten forderten jedoch (implizit) die Beschränkung auf eine externe Lösung auf Mandatsbasis. Der Regierungsrat war damit einverstanden und schlug die jetzige Formulierung in Absatz 1 vor, die in zweiter Lesung nicht mehr bestritten war. Festgehalten wurde hingegen an den Absätzen 2 und 3. Der Regierungsrat benötige insbesondere die Kompetenz, die Befugnisse, die Berichterstattung und den Ablauf des Meldeverfahrens verbindlich zu regeln. Da es sich zudem um eine verwaltungsexterne Anlauf- und Meldestelle handelt, müsse die Geheimhaltungspflicht explizit geregelt werden.
 - Bei der öffentlichen Stellenausschreibung (Art. 8 E-PG) werden nochmals die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht verdeutlicht. Mögliche Ausnahmen sind z. B. das Vorliegen einer internen Bewerbung, die Weiterbeschäftigung eines Lehrabgängers, die Umwandlung einer befristeten in eine unbefristete Stelle oder Kleinpensen bei Lehrpersonen.
 - Beim Mutterschaftsurlaub (Art. 19 E-PG) beantragte ein Landrat, nur die EO-Entschädigung von 80 Prozent, nicht aber das volle Gehalt während des Mutterschaftsurlaubs ausbezahlen. Dies sei ein nicht gerechtfertigter Leistungsausbau, auch sei das Zeichen gegenüber der Privatwirtschaft fragwürdig. Dem wurde entgegnet, dass schon bisher 100 Prozent ausbezahlt worden seien, aber nur für 14 Wochen. Der Leistungsausbau um zwei Wochen auf 16 Wochen sei tragbar, die Mehrkosten bei jährlich etwa fünf Geburten würden etwa 11'000 Franken pro Jahr betragen. Für einen plötzlichen Babyboom innerhalb der Verwaltung gebe es keine Anzeichen. Der Landrat blieb in der Folge bei der Fassung von Regierungsrat und Kommission.
 - Intensiv diskutiert wurde die Neuregelung des Vaterschaftsurlaubs. Die Ratsrechte bekämpfte den Antrag von Regierungsrat und Kommission und beantragte folgende Fassung: «Bei Geburt eigener Kinder hat der Angestellte Anspruch auf zwei Tage bezahlten Urlaub.» Absatz 2 sei zu streichen. Auch hier sei eine Signalwirkung auf die Privatwirtschaft auszumachen. Diese sähen sich irgendwann gezwungen, nachzuziehen. Die Unternehmen müssten ihren Mitarbeitenden jedoch erklären, dass es keinen Spielraum für einen Leistungsausbau gibt. Das Gewerbe und die Industrie müssten diese Tage bezahlen und die entsprechenden Mittel dafür erwirtschaften. Die Wirtschaft könne diesen Ausbau nicht stemmen. Sie befinde sich in einer schwierigen Situation. Die Sozialleistungen dürften nicht ständig mit dem Argument, es sei ja nur eine geringe Anpassung, ausgebaut werden. Die öffentliche Hand setze mit dem Leistungsausbau also ein schlechtes Zeichen. Wenn ein Vater die Familie wirklich in den Vordergrund stellen wolle, würden dazu im Übrigen die aktuelle, grosszügige Ferienregelung sowie die Regelung der gleitenden Arbeitszeit ausreichen. Nicht zuletzt argumentiere der Regierungsrat selbst, dass dies ein Thema auf eidgenössischer Ebene sei. Demzufolge sei es nicht nötig, sich heute schon festzulegen und dann erst noch in Absatz 2 dem Regierungsrat die Kompetenz zu erteilen, die Dauer irgendwann anpassen zu können. Würden die fünf Tage auf Stufe Kanton gewährt, müssten die Gemeinden diese Regelung wohl übernehmen.
- Die Ratsmitte und -linke unterstützte mehrheitlich den regierungsrätlichen Antrag. Im Vergleich zwischen den Kantonen liege Glarus mit der heutigen Regelung deutlich unter dem Durchschnitt. Der Bund gewähre bereits zehn Tage Vaterschaftsurlaub, ebenso die Kantone Basel-Stadt, Wallis und Genf. Fünf Tage gewährten Zürich, Luzern, Nidwalden, Zug, Freiburg, Basel-Landschaft, Schaffhausen, St. Gallen, Tessin, Waadt und Neuenburg. In Appenzell Ausserrhoden möchte man auf zehn Tage erhöhen. In Uri seien es vier Tage, im Kanton Schwyz drei. Väter seien immer noch benachteiligt. Während für die Frauen der Mutterschaftsurlaub eingeführt worden sei, warteten die Männer immer noch auf eine entsprechende Regelung. Dabei befürworteten fast 80 Prozent der Bevölkerung den Vaterschaftsurlaub. Die Zustimmung sei über alle Bevölkerungsschichten, Altersgruppen und beide Geschlechter hoch. Der Vaterschaftsurlaub bringe durchaus auch Vorteile und positive Impulse für Unternehmen und das Gewerbe. Dies werde durch Untersuchungen von grossen Schweizer Firmen belegt. So böten immer mehr grössere Unternehmen wie Coop, Migros, die Post, Novartis, Raiffeisen, Credit Suisse sowie öffentliche Verwaltungen einen Vaterschaftsurlaub von mindestens fünf Tagen an. Die Betreuung eines Kindes sei nicht nur Sache der Mutter. Heute werde das in modernen Betrieben erkannt. Der Vaterschaftsurlaub sei ein Begehren der Personalverbände. Auch der Regierungsrat sei der Meinung, dass man diesem Anliegen Rechnung tragen könne, nachdem man die Dienstaltersgeschenke und die Überbrückungsrenten gestrichen habe. Der Vaterschaftsurlaub verursache nur indirekte Kosten von rund 11'000 Franken, wobei niemand zusätzlich eingestellt werde. In der Bereinigung obsiege vorerst der Antrag auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Tagen gegenüber einem Kompromissantrag, der drei Tage vorsah. In der Hauptabstimmung behielt der Antrag auf zwei Tage knapp die Oberhand gegenüber dem Antrag von Regierungsrat und Kommission, diesen auf fünf Tage festzulegen. Absatz 2 wurde jedoch in der Fassung gemäss Kommission in den Gesetzesentwurf aufgenommen.
- Bezüglich subsidiärer Geltung des OR (Art. 39 Abs. 3 E-PG) bei Kündigungen zur Unzeit wurde der bisherige Verweis auf das OR gemäss geltender Regelung auf Antrag unverändert übernommen und eine Neufassung verworfen.
 - Diskutiert wurde weiter die Sonderregelung für Lehrerinnen beim Mutterschaftsurlaub, welche gemäss Antrag Regierungsrat gesetzlich verankert werden soll. Die landrätliche Kommission beantragte Streichung dieser neuen Bestimmung mit den bereits oben erwähnten Argumenten. Dies sei eine Privilegie-

rung der Lehrerinnen gegenüber den Kantonsangestellten. In der Debatte wurde eingewendet, der Landrat habe die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um zwei auf 16 Wochen beschlossen und sei damit grosszügiger als es das Gesetz verlangt. Die Regelung für Lehrerinnen verlängere den Mutterschaftsurlaub um zwei auf 18 Wochen, wenn die Schwangerschaft auf die Sommerferien falle. Diese Regelung sei zu grosszügig, auch im Vergleich mit anderen Kantonen.

Der Regierungsrat und die Ratsmehrheit stellten fest, dass der neu formulierte Artikel 71 nichts Neues beinhalte. Er existiere sinngemäss seit rund 20 Jahren. Diese Norm gebe dem Departement die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub von Lehrerinnen separat zu regeln. Der historische Hintergrund dieser Regelung bestehe in einem Urteil des Verwaltungsgerichts von 1993. Damals klagte eine Lehrerin, es liege eine Ungleichbehandlung vor. Das Gericht stützte diese Sichtweise und verlangte eine neue gesetzliche Grundlage. Der Gesetzgeber führte in der Folge eine solche ein. Die Streichung von Artikel 71 mache wenig Sinn. Es werde dadurch eine Differenz zur Regelung in den Gemeinden geschaffen. Diese gehe im Übrigen weiter als jene des Kantons. Ausserdem seien von dieser Norm lediglich wenige Lehrerinnen der Kantonsschule, der Berufsschule und der Sportschule betroffen. Streiche der Landrat den Artikel, belaste dies die Diskussionen des Kantons mit den Sozialpartnern unnötig. Der Landrat belies diese Bestimmung im Gesetzentwurf.

Der Landrat beantragt der Landsgemeinde grossmehrheitlich, der so bereinigten Vorlage zuzustimmen.

6. Antrag

Der Landrat beantragt der Landsgemeinde, den nachstehenden Gesetzesänderungen zuzustimmen:

Änderung des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz)

(Vom

(Erlassen von der Landsgemeinde am Mai 2016)

I.

GS II A/6/1, Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz) vom 5. Mai 2002 (Stand 1. Januar 2016), wird wie folgt geändert:

Titel (geändert)

Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz, PG)

Art. 3 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

¹ Der Regierungsrat regelt die Zusammensetzung der Personalkommission und wählt deren Mitglieder.

² Sie berät den Regierungsrat in Personalangelegenheiten und nimmt Stellung zu wichtigen Personalgeschäften.

Art. 5 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Eingliederungsmassnahmen (Sachüberschrift geändert)

¹ Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person fördert der Kanton deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

² Die angestellte Person kann im Rahmen ihrer Wiedereingliederung zur Mitwirkung verpflichtet werden.

³ Zur Wiedereingliederung von an der Arbeit verhinderten Angestellten oder zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kann der Regierungsrat geschützte Arbeitsplätze schaffen.

Art. 5a (neu)

Anlauf- und Meldestelle

¹ Zur Meldung von Konflikten und Missbräuchen am Arbeitsplatz bezeichnet der Regierungsrat eine unabhängige verwaltungsexterne Anlauf- und Meldestelle.

² Er regelt deren Organisation, Aufgaben und Befugnisse sowie die Berichterstattung und legt das Meldeverfahren fest.

³ Die zur Entgegennahme von Meldungen bezeichneten Personen unterstehen der Geheimhaltungspflicht nach Artikel 26.

⁴ Die Meldungen der Angestellten sind vertraulich. Wer in guten Treuen eine Meldung macht, darf deswegen in seiner arbeitsrechtlichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Art. 6 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

Rechtsnatur, anwendbares Recht (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

² Soweit das kantonale Recht keine Regelungen enthält, gelten für die Arbeitsverhältnisse die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

³ Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem Obligationenrecht ganz oder teilweise unterstellen.

Art. 8 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

Stellenausschreibung (Sachüberschrift geändert)

¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Der Regierungsrat regelt die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Art. 18 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (Sachüberschrift geändert)

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls wird der Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausgerichtet.

² Die Lohnfortzahlung beträgt im ersten Jahr der Arbeitsunfähigkeit 100 Prozent, im zweiten Jahr 80 Prozent des zuletzt bezogenen Lohns.

³ Der Regierungsrat regelt:

- a. die Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- b. die Lohnfortzahlung bei Nichtantritt der Stelle infolge Krankheit oder Unfalls;
- c. die Lohnfortzahlung bei Einstellung oder Kürzung von Versicherungsleistungen;
- d. die Anrechnung von Leistungen Dritter, insbesondere von Versicherungen.

⁴ Er entscheidet über die Einrichtung einer Krankentaggeldversicherung und legt die Aufteilung der Prämien fest.

Art. 19 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft (Sachüberschrift geändert)

¹ Bei Mutterschaft hat die Angestellte Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.

² Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsumfang bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs.

³ Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

Art. 19a (neu)

Vaterschaftsurlaub

¹ Bei Geburt eigener Kinder hat der Angestellte Anspruch auf zwei Tage bezahlten Urlaub.

² Der Regierungsrat regelt dessen Bezug. Er kann weitere Formen des Vaterschaftsurlaubs vorsehen wie insbesondere einen Anspruch auf Bezug eines unbezahlten Urlaubs oder den Bezug des 13. Monatslohns in Form von bezahltem Urlaub.

Art. 20 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst (Sachüberschrift geändert)

¹ Während des obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und zivilen Ersatzdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet.

² Der Regierungsrat regelt die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und freiwillig geleisteten Diensten.

³ Erwerbsausfallentschädigungen oder sonstige Vergütungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch den Kanton ausgerichtet wird, fallen an den Kanton.

Art. 21

Aufgehoben.

Art. 26 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)

Geheimhaltungspflicht (Sachüberschrift geändert)

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Der Regierungsrat regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Angestellten in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

⁴ Von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen sind Meldungen an die Anlauf- und Meldestelle nach Artikel 5a sowie spezialgesetzliche Anzeige- und Meldepflichten.

Art. 27 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu)

Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter (Sachüberschrift geändert)

¹ Die Angestellten haben Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung von öffentlichen Ämtern dem Kanton vorgängig zu melden.

² Der Regierungsrat legt die Ausnahmen von der Meldepflicht fest und bezeichnet die bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämter.

³ Erweist sich die Nebenbeschäftigung oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes als mit der Anstellung beim Kanton unvereinbar, ist die Bewilligung zu verweigern oder zu widerrufen.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Tätigkeiten von Angestellten in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen, an denen der Kanton beteiligt oder interessiert ist, insbesondere die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Verwendung von Vergütungen.

Art. 28 Abs. 1

¹ Dem Landrat dürfen nicht angehören:

h. (geändert) die ordentlichen Gerichtsschreiberinnen und -schreiber;

i. (neu) die ständigen Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde.

Art. 36

Aufgehoben.

Art. 37 Abs. 1, Abs. 2 (neu)

Beendigungsarten, Freistellung (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

g. *Aufgehoben.*

h. (geändert) Erreichen der Altersgrenze;

i. (geändert) vorzeitige Pensionierung;

k. *Aufgehoben.*

² Über eine allfällige volle oder teilweise Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die zuständige Behörde.

Art. 38

Aufgehoben.

Art. 39 Abs. 2 (geändert)

² Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.

Art. 41 Abs. 2 (aufgehoben)

² Aufgehoben.

Art. 43

Aufgehoben.

Art. 44

Aufgehoben.

Art. 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Erreichen Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in welchem die angestellte Person das 65. Altersjahr vollendet.

² Nach Erreichen der Altersgrenze ist eine zu befristende Weiterbeschäftigung möglich, sofern eine solche im Interesse des Kantons liegt, höchstens jedoch bis zum Ende des Monats, in welchem die angestellte Person das 70. Altersjahr vollendet.

³ Der Regierungsrat kann für besondere Arbeitsverhältnisse abweichende Termine festlegen.

Art. 45a (neu)

Vorzeitige Alterspensionierung

¹ Angestellte können sich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen.

² Die vorzeitige Pensionierung kann durch den Kanton angeordnet werden, wenn sachlich hinreichende Gründe vorliegen.

³ Der Kanton kann vorzeitige Pensionierungen finanziell unterstützen. Der Regierungsrat legt die entsprechenden Leistungen fest.

Art. 45b (neu)

Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrads.

Art. 46

Aufgehoben.

Art. 46a (neu)

Besondere Beendigungsfolgen

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Aufhebung oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten aufgelöst, ohne dass der angestellten Person eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, wird eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen ausgerichtet. Der Regierungsrat legt die Höhe in Abhängigkeit zum Lebens- und Dienstalter, allfälliger Unterstützungspflichten und der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt fest.

² Wird im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine sofortige Auflösung vereinbart, ohne dass ein wichtiger Grund für eine Auflösung vorliegt, so kann eine Austrittsentschädigung ausgerichtet werden. Sie darf maximal die Höhe des Lohns betragen, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist geschuldet wäre.

³ Die Entschädigung bei einer angeordneten vorzeitigen Pensionierung ohne sachlich hinreichenden Grund richtet sich nach Artikel 55a Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2.

Art. 50 Abs. 3 (neu)

³ Die Entschädigung bei einer ungerechtfertigten disziplinarischen Entlassung und der Lohnfortzahlungsanspruch richten sich nach Artikel 55a Absatz 1 Buchstaben a und b sowie Absatz 2.

Titel nach Art. 51 (geändert)**7. Bearbeitung von Personendaten****Art. 52 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)**

Personendaten von Angestellten und Bewerbenden (Sachüberschrift geändert)

¹ Die für den Vollzug dieses Gesetzes zuständigen Stellen dürfen Personendaten und besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, soweit diese für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig sind.

² Im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle dürfen die zuständigen Stellen Personendaten beschaffen und verwenden, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis geeignet und notwendig sind.

Art. 53 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

Elektronische Datenbewirtschaftung (Sachüberschrift geändert)

¹ Der Kanton betreibt Personalinformationssysteme. Sie dienen der Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz und seiner Ausführungsbestimmungen.

² Als Betreiber der Personalinformationssysteme ist der zentrale Personaldienst verantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Er entscheidet über die datenschutzrechtlichen Ansprüche der Betroffenen.

³ Der Regierungsrat regelt die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte.

Art. 54 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

Bekanntgabe von Personendaten (Sachüberschrift geändert)

¹ Personendaten von Angestellten dürfen bekannt gegeben werden:

- a. (neu) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;
- b. (neu) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;
- c. (neu) für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen;
- d. (neu) an die vorgesetzte Organisationseinheit, wenn diese die Daten im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit benötigt.

² Der zentrale Personaldienst kann vorgesetzten Personen Personendaten von Angestellten, die sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigen, im Rahmen eines Abrufverfahrens zugänglich machen.

Art. 54a (neu)

Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können versetzt oder unter Einstellung der Lohnzahlungen im Arbeitsverhältnis eingestellt werden, wenn:

- a. genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grunds für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses oder für die disziplinarische Entlassung bestehen;
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c. zwingende öffentliche Interessen es erfordern.

Art. 55 Abs. 3 (geändert)

³ Beschwerden gegen vorsorgliche Massnahmen gemäss Artikel 54a und gegen durch den Kanton ausgesprochene ordentliche Kündigungen, Kündigungen aus wichtigem Grund, angeordnete vorzeitige Pensionierungen oder disziplinarische Entlassungen von auf Amtsdauer gewählten Angestellten haben nur aufschiebende Wirkung, sofern dies die Beschwerdeinstanz von Amtes wegen oder auf Antrag anordnet.

Art. 55a (neu)**Beschwerdeentscheid bei Kündigungen**

¹ Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine durch den Kanton ausgesprochene Kündigung gut, so kann sie:

- a. der angestellten Person eine Entschädigung zusprechen, wenn die Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe oder ohne wichtige Gründe ausgesprochen wurde, sich als missbräuchlich nach Artikel 336 Obligationenrecht erweist oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind;
- b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn wichtige Gründe fehlen;
- c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über den zeitlichen Kündigungsschutz verletzt worden sind.

² Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Die Beschwerdeinstanz setzt sie unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände fest.

³ Anstelle der Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a kann der Kanton der angestellten Person die bisherige oder eine andere zumutbare Stelle anbieten.

⁴ An die Lohnzahlungen nach Absatz 1 Buchstabe b hat sich die angestellte Person anrechnen zu lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart und durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 57

Aufgehoben.

Art. 58a (neu)**Übergangsbestimmung zu den Änderungen vom Mai 2016**

¹ Für streitige personalrechtliche Verfahren, welche bei Inkrafttreten dieser Änderungen rechtshängig sind, findet das bisherige Recht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens Anwendung.

² Im Übrigen gelten die Änderungen für alle bestehenden Anstellungsverhältnisse ab Inkrafttreten.

II.**1.**

GS II E/2, Gemeindegesetz vom 3. Mai 1992 (Stand 1. September 2014), wird wie folgt geändert:

Art. 114 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

¹ Die Gemeinden und ihre Anstalten sowie die Zweckverbände schreiben zu besetzende Stellen öffentlich aus.

² Sie können Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen.

2.

GS IV B/1/3, Gesetz über Schule und Bildung (Bildungsgesetz) vom 6. Mai 2001 (Stand 1. August 2015), wird wie folgt geändert:

Art. 65 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Die Schulträgerschaften regeln die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Art. 71 Abs. 1 (geändert)

¹ Fallen bei einer Lehrerin die ganzen Sommerferien in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, sind damit nicht sechs, sondern vier Wochen des Urlaubs abgegolten.

Art. 75 Abs. 1 (aufgehoben), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben)

¹ Aufgehoben.

² Aufgehoben.

³ Aufgehoben.

III.

Keine anderen Erlasse aufgehoben.

IV.

Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

§ 7 A. Änderung des Polizeigesetzes des Kantons Glarus B. Änderung des Gesetzes über den Schutz von Personendaten

Die Vorlage im Überblick

Das Polizeigesetz von 2007 ist aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen sowie neuer rechtlicher Rahmenbedingungen anzupassen und nachzuführen, damit weiterhin eine ausreichende Grundlage für die wirksame polizeiliche Aufgabenerfüllung besteht. Heute weist es Lücken im Bereich Datenschutz und -weitergabe, Gewaltprävention, Jugendschutz und Vermisstensuche auf. Das Bundesgericht fordert für polizeiliche Massnahmen grundsätzlich Bestimmungen auf formell-gesetzlicher Stufe. Ein Rückgriff auf die sogenannte polizeiliche Generalklausel ist auf unvorhersehbare Notfälle beschränkt. Auch ist die Videoüberwachung von kantonalen und kommunalen Gebäuden im Datenschutzgesetz klarer zu regeln.

Änderung des Polizeigesetzes

Der polizeiliche Datenschutz ist aktuell in fünf Bestimmungen geregelt, die nicht mehr genügen. In erster Linie wird Bestehendes mit Blick auf das Legalitätsprinzip ausführlicher gefasst und Überflüssiges gestrichen. Zur frühzeitigen Erkennung von Gewalttaten wird eine separate Norm geschaffen, die es öffentlichen Organen erlaubt, Daten von gewalttätigen Personen der Polizei zu melden. In sechs Bestimmungen werden Grundsatz, Datenbearbeitung, Datenweitergabe, der Umgang mit dem sogenannten ViCLAS-Konkordat (Interkantonale Vereinbarung über die computergestützte Zusammenarbeit der Kantone bei der Aufklärung von Gewaltdelikten), die Bearbeitung von Daten gewaltbereiter Personen und Weiteres neu geregelt. Gestrichen werden sollen diejenigen Bestimmungen im Polizeigesetz, welche die Auskunft und die Berichtigung sowie die Aufbewahrung von Personendaten regeln. Hier besteht bereits eine genügende Grundlage im Datenschutzgesetz; auf unnötige Wiederholungen soll verzichtet werden. Eine wichtige Anpassung ist diesbezüglich die Einführung einer begrifflichen Unterscheidung zwischen Personendaten, besonders schützenswerten Personendaten sowie Persönlichkeitsprofilen. An die Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten sowie Persönlichkeitsprofilen durch die Polizei werden höhere Anforderungen bezüglich Datenschutz gestellt. Sie bedarf einer ausreichend bestimmten formell-gesetzlichen Grundlage, die neu geschaffen wird.

Für das Betreiben eines Bedrohungsmanagements ist die Möglichkeit des Daten- bzw. Informationsaustausches zwischen den betroffenen Amtsstellen wesentlich. Hierfür braucht es jedoch entsprechende Rechtsgrundlagen. Charakteristisch für das Bedrohungsmanagement bzw. das Fallmanagement zur Verhinderung von Gewalttaten durch frühzeitiges Erkennen von bedrohlichem Verhalten ist, dass präventiv Massnahmen eingeleitet werden. Dies bedingt, dass insbesondere Meldungen und nähere Analysen nicht erst dann möglich sind, wenn eine unmittelbar drohende Gefahr besteht. Die Schwelle der Datenbearbeitung beim Bedrohungsmanagement ist somit zeitlich nach vorne verschoben. Im Kanton Glarus fehlen die rechtlichen Grundlagen dazu. Mit der Verankerung und Regelung eines Bedrohungsmanagements soll dies behoben werden. Dazu gehören die Datenbekanntgabe, aber auch die Organisation und die vorgesehenen Massnahmen. Das Polizeigesetz wird hierfür mit drei Bestimmungen ergänzt. So wird