

## § 8 Änderung des Gesetzes über das Personalwesen

---

### **Die Vorlage im Überblick**

*Die Vorlage verankert den vom Schweizer Volk beschlossenen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub und den von der Bundesversammlung erlassenen vierzehnwöchigen Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern für erwerbstätige Eltern im Gesetz über das Personalwesen. Dieses gilt grundsätzlich für die Angestellten der kantonalen Verwaltung. Analog der Regelung für den Mutterschaftsurlaub soll dabei aber eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent anstatt der bundesrechtlich vorgesehenen 80 Prozent gewährt werden. Die Mehrkosten für den Kanton gegenüber der aktuellen Regelung dürften rund 2000–3000 Franken pro Jahr betragen.*

*Die Vorlage war im Landrat unbestritten. Dieser beantragt der Landsgemeinde, der Vorlage unverändert zuzustimmen.*

---

### **1. Ausgangslage**

#### **1.1. Vaterschaftsurlaub**

In der eidgenössischen Volksabstimmung vom 27. September 2020 nahm das Schweizer Volk eine Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) an. Damit wurde ein zweiwöchiger bezahlter Vaterschaftsurlaub (mit Taggeld gemäss Erwerbssersatzordnung, EO) eingeführt. Der Bundesrat setzte die Änderung bereits per 1. Januar 2021 in Kraft. Diese neue Regelung geht auf einen relativ kurzfristig im Parlament ausgearbeiteten Gegenvorschlag zur letztlich zurückgezogenen Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zurück, die einen mindestens vierwöchigen Vaterschaftsurlaub forderte.

#### **1.2. Betreuungsurlaub**

Die Arbeit von betreuenden Angehörigen ist für die Gesellschaft sehr wichtig. Sie übernehmen einen bedeutenden Teil der Pflege und Betreuung kranker und pflegebedürftiger Personen. Die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit kann jedoch schwierig sein. Am 20. Dezember 2019 hat das Bundesparlament deshalb ein neues Gesetz zur Verbesserung der Situation von betreuenden Angehörigen verabschiedet. Der Bundesrat setzte dieses in zwei Etappen in Kraft. Mit der ersten Etappe, die am 1. Januar 2021 in Kraft trat, wird u. a. die Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten geregelt. Dieser bezahlte Urlaub ist bereits in Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe e der kantonalen Personalverordnung (PV) verankert. In einer zweiten Etappe wurde per 1. Juli 2021 der bezahlte 14-wöchige Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern für erwerbstätige Eltern in Kraft gesetzt. Dieser über die Erwerbssatzordnung entschädigte Urlaub kann innerhalb von 18 Monaten bezogen werden, am Stück oder tageweise.

### **2. Personalpolitik des Kantons Glarus**

Der Kanton Glarus verfolgt eine moderne Personalpolitik. Dies zeigen die Revisionen des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz, PG) und der Personalverordnung, die per 1. August 2017 in Kraft traten. Mit der Änderung des Personalgesetzes wurden z. B. die Jahresarbeitszeit eingeführt, die externe Anlauf- und Meldestelle gesetzlich verankert, der Mutterschaftsurlaub von 14 auf 16 Wochen mit Lohnfortzahlung zu 100 Prozent ausgebaut sowie ein fünftägiger Vaterschaftsurlaub gewährt.

Grundlage für die Änderungen bildete das Leitbild zur Personalpolitik von 2016. Der Kanton Glarus möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, indem er seinen Mitarbeitenden sinnvolle Aufgaben und möglichst grossen Handlungsspielraum bietet, zeitgemässe Arbeitsplätze und -mittel sowie flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stellt und sich nicht zuletzt bei den Anstellungsbedingungen am Arbeitsmarkt orientiert. Eine weitere zentrale Aussage des Leitbildes ist, dass sich die kantonale Verwaltung um ihre Mitarbeitenden sorgt, indem sie ihre soziale Verantwortung wahrnimmt und den Mitarbeitenden zur Seite steht. Bei der Neuregelung des Vaterschaftsurlaubs und der Regelung des Betreuungsurlaubs ist dies zu beachten. Der Regierungsrat will mit seiner Personalpolitik Erreichtes pflegen, festigen und weiterentwickeln.

### 3. Vaterschaftsurlaub

#### 3.1. Aktuelle Rechtslage

##### 3.1.1. Anspruch nach Erwerbsersatzgesetz

Das EOG regelt den Anspruch von Vätern auf Taggelder für den bezogenen Vaterschaftsurlaub. Folgende Voraussetzungen sind zu erfüllen, um die höchstens 14 Taggelder (2 Wochen) beziehen zu können:

- Der Vater muss während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes obligatorisch im Sinne der AHV-Gesetzgebung versichert gewesen sein;
- er muss in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben; und
- er muss im Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig gewesen sein.

Analog zu den Regelungen betreffend Mutterschaftsurlaub und -entschädigung ist davon auszugehen, dass die Leistungen aus dem EOG während des Vaterschaftsurlaubs die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers verdrängen. Die Entschädigung nach EOG schliesst somit ohne weitergehende Regelung Lohnfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers aus. Der Arbeitgeber muss also nicht das auf maximal 196 Franken pro Tag begrenzte Taggeld eines gut verdienenden Arbeitnehmers auf 80 Prozent seines Verdienstes aufstocken. Allerdings steht es den Arbeitnehmern und Arbeitgebern frei, eine andere Regelung anzuwenden. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, also etwa bei einem privaten Unternehmen, wäre eine vertragliche Regelung zu treffen. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, wie sie etwa in der kantonalen Verwaltung vor allem gelten, müssten Abweichungen im vorliegenden Personalgesetz festgelegt werden.

##### 3.1.2. Anspruch nach Personalgesetz

Nach Artikel 19a des geltenden Personalgesetzes hat ein Mitarbeiter bei Geburt eigener Kinder Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub. Das Personalgesetz macht den Urlaubsanspruch nicht von weiteren Anspruchsvoraussetzungen abhängig. Das heisst, der Vaterschaftsurlaub nach Artikel 19a PG ist einem Mitarbeiter auch dann zu gewähren, wenn er nach dem EOG nicht zum Bezug von Taggeldentschädigungen berechtigt ist, weil er die in Ziffer 3.1.1 erwähnten Voraussetzungen nicht erfüllt. Während dieser fünf Tage gewährt der Kanton eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent. Dieser Lohnfortzahlungsanspruch geht – für diese fünf Tage – über die Taggeldentschädigung nach EOG (80 %) hinaus und verdrängt diese.

##### 3.1.3. Anwendbarkeit von Artikel 329g OR auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

Die Bestimmungen des OR finden auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, wie sie etwa in der kantonalen Verwaltung vor allem bestehen, keine Anwendung. Dies betrifft auch den Vaterschaftsurlaub nach Artikel 329g OR, den das Schweizer Volk auf zwei Wochen ausbaute. Vielmehr gelangen die Bestimmungen des OR auf die Arbeitsverhältnisse nach Personalgesetz nur soweit zur Anwendung, wie das kantonale Personalrecht keine eigene Regelung enthält (Art. 6 Abs. 2 PG). Mit Artikel 19a im Personalgesetz ist bereits eine Regelung zum Vaterschaftsurlaub vorhanden. Diese sieht für den Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent vor. Zumindest für diese fünf Tage besteht also eine über die EOG-Entschädigungsregelung hinausgehende arbeitsrechtliche Regelung. Das heisst, die nach Personalgesetz öffentlich-rechtlich angestellten Väter sind – zumindest für die ersten fünf Tage – bereits heute bessergestellt als nach EOG, weil es sich bei ihrem Anspruch um einen arbeitsrechtlichen Lohnfortzahlungsanspruch von 100 Prozent und nicht um einen sozialversicherungsrechtlichen Taggeldanspruch von 80 Prozent bzw. maximal 196 Franken pro Tag handelt.

##### 3.1.4. Regelung seit 1. Januar 2021

Aufgrund der seit 1. Januar 2021 geltenden gesetzlichen Bedingungen wird den in der kantonalen Verwaltung angestellten Vätern im Sinne einer Übergangsregelung ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub gewährt, wobei die ersten fünf Tage gestützt auf die Regelung im Personalgesetz als bezahlter Urlaub gelten und damit vollständig bezahlt sind (Lohnfortzahlung zu 100 %). Für die restlichen fünf Tage wird den Vätern 80 Prozent des zu Beginn des Anspruchs aktuellen Monatslohnes ausbezahlt. Damit kommen die EOG-Bestimmungen ergänzend zum bereits personalrechtlich geltenden Vaterschaftsurlaub zur Anwendung.

#### 3.2. Vergleich mit Verwaltungen und Unternehmen

Mit der bis Ende 2020 geltenden Regelung von fünf Tagen bezahltem Vaterschaftsurlaub bewegte sich der Kanton Glarus im interkantonalen Vergleich im Mittelfeld. Einige grössere Kantone gewährten bereits vor dem 1. Januar 2021 zehn oder mehr Tage Vaterschaftsurlaub. Einzelne Kantone beabsichtigen, diesen aufgrund des EOG noch weiter auszubauen. Eine Umfrage des Kantons Appenzell Ausserrhoden bei einzelnen Ostschweizer Kantonen ergab das Ergebnis gemäss nachfolgender Tabelle.

Kanton	Anzahl Tage	Inkraftsetzung	Entscheidinstanz
AI	10	1.1.2021	Parlament
AR	5	Anpassung auf 10 Tage in Arbeit (evtl. 5 Tage PG und 5 Tage PV)	Parlament oder RR
SH	10	1.1.2021	RR
SG	10	1.1.2021	RR
TG	10	1.1.2022	Parlament

Die Glarner Gemeinden gewährten bis anhin drei Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Sie beabsichtigen die Einführung von zehn Tagen Vaterschaftsurlaub mit 100 Prozent Lohnfortzahlung.

Eine Umfrage bei grösseren Arbeitgebern im Kanton zeigte ein heterogenes Bild: Einzelne Firmen gewähren einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen mit 100 Prozent Lohnfortzahlung, andere fünf Tage mit 100 Prozent Lohnfortzahlung und fünf Tage mit 80 Prozent Lohnfortzahlung, wieder andere nur das gesetzliche Minimum von zehn Tagen mit 80 Prozent Lohnfortzahlung nach EOG. Bei allen Unternehmen ist die neue Regelung jedoch besser als die bisherige.

### 3.3. Varianten und Kosten

Zwischen der Einführung des neuen Personalgesetzes per 1. August 2017 und 31. Dezember 2020 bezogen in der kantonalen Verwaltung insgesamt 34 Väter den fünftägigen Vaterschaftsurlaub. Die Kosten für den Kanton als Arbeitgeber beliefen sich dabei über die dreieinhalb Jahre auf insgesamt 51 000 Franken.

Der Regierungsrat prüfte zwei Varianten für die Umsetzung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs im kantonalen Personalrecht:

- Variante 1: 5 Tage Vaterschaftsurlaub mit 100 Prozent Lohnfortzahlung und 5 Tage mit 80 Prozent Lohnfortzahlung, ohne EOG-Lohndeckelung von 196 Franken pro Tag (entspricht der Übergangsregelung seit 1.1.2021)
- Variante 2: 10 Tage Vaterschaftsurlaub mit 100 Prozent Lohnfortzahlung

In der nachfolgenden Tabelle werden die Kosten für den Arbeitgeber (Variante 0; fünftägiger Vaterschaftsurlaub gemäss PG bis 31.12.2020) gegenübergestellt.

Jahr	Anzahl Väter	Kosten Arbeitgeber (in Fr.)		
		Variante 0	Variante 1	Variante 2
2017	6	8'590	2'150	3'870
2018	10	14'560	1'980	4'890
2019	9	13'210	1'580	4'220
2020	9	14'710	2'270	5'220
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>51'070</b>	<b>7'980</b>	<b>18'200</b>

Fazit: Die Variante 0 war – ohne Berücksichtigung der Erhöhung der EO-Beiträge um insgesamt 0,05 Lohnprozentpunkte – teurer als die neu möglichen, grosszügigeren Varianten 1 und 2. Das heisst: Eine Woche Vaterschaftsurlaub bis Ende Dezember 2020 war für den Arbeitgeber teurer als der neu zweiwöchige Vaterschaftsurlaub mit EO-Entschädigung.

Bei Variante 1 ist insbesondere stossend, dass sich Väter im tieferen Lohnbereich diese zweite Woche mit 80 Prozent Lohn allenfalls gar nicht leisten können oder wollen. Die Variante 1 kann ein Übergangsregime sein, solange es keine explizite Regelung im Personalrecht gibt.

Die Variante 2 entspricht der Regelung beim Mutterschaftsurlaub. Die Kosten für den Arbeitgeber sind dabei immer noch deutlich tiefer als beim bisherigen Vaterschaftsurlaub. Da aufgrund der Lohnfortzahlung auch in der zweiten Woche Vaterschaftsurlaub der Lohn zu 100 Prozent ausbezahlt wird, können sich auch Väter mit tieferen Löhnen oder kleineren Pensen den Bezug des Vaterschaftsurlaubs leisten.

### 3.4. Änderungsvorschlag

Die aktuelle Rechtslage zum Vaterschaftsurlaub mit unterschiedlicher Lohnfortzahlungspflicht ist aus Sicht des Regierungsrates mit Blick auf die angestrebte moderne Personalpolitik, einen möglichst einfachen Vollzug, aber auch auf die Gleichbehandlung mit dem Mutterschaftsurlaub nach Artikel 19 Personalgesetz unbefriedigend. Dieser schlug daher vor, einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent zu gewähren (Variante 2). Die Mehrkosten gegenüber der heutigen (Übergangs-)Regelung (Variante 1) sind mit 2000–3000 Franken pro Jahr äusserst bescheiden.

## 4. Betreuungsurlaub

### 4.1. Aktuelle Rechtslage

#### 4.1.1. Anspruch nach OR und Erwerbsersatzgesetz

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht dann, wenn Mitarbeitende Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach EO haben. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung findet sich in Artikel 16o EOG. Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung und -urlaub entsteht pro Krankheits- oder Unfallereignis. Der Betreuungsurlaub beträgt maximal 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Betreuungsentschädigung erfolgt in Form von maximal 98 Taggeldern der EO. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Betreuungsurlaubs erzielt worden ist, und ist auf 196 Franken pro Tag begrenzt.

#### 4.1.2. Anspruch nach Personalgesetz

Im kantonalen Personalrecht findet sich keine Regelung für bezahlten Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern.

#### 4.1.3. Anwendbarkeit von Artikel 329i OR auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

Nach Artikel 342 Absatz 1 Buchstabe a OR finden die Bestimmungen des OR auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, wie sie etwa in der kantonalen Verwaltung vor allem bestehen, keine Anwendung. Dies betrifft auch den Betreuungsurlaub nach Artikel 329i OR. Vielmehr gelangen die Bestimmungen des OR auf die Arbeitsverhältnisse nach Personalgesetz nur soweit zur Anwendung, wie das kantonale Personalrecht keine eigene Regelung enthält (Art. 6 Abs. 2 PG).

#### 4.1.4. Regelung seit 1. Juli 2021

Aufgrund der ab 1. Juli 2021 geltenden gesetzlichen Bedingungen wird den in der kantonalen Verwaltung anspruchsberechtigten Eltern 80 Prozent des zu Beginn des Anspruchs aktuellen Monatslohnes ausbezahlt. Damit wird eine dem OR entsprechende Übergangsregelung angewendet.

### 4.2. Situation im Kanton Glarus

In den vergangenen zehn Jahren kamen in der kantonalen Verwaltung einzig drei Betreuungsfälle vor, in welchen gemäss Artikel 30 Absatz 2 der zu diesem Zeitpunkt gültigen Personalverordnung je drei Tage bezahlter Urlaub gewährt wurden. Eine länger dauernde Abwesenheit von Mitarbeitenden für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern war hingegen nicht zu verzeichnen.

### 4.3. Änderungsvorschlag

Analog zur Regelung für den Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie der Lohnfortzahlung im Militär-, Zivilschutz- und zivilen Ersatzdienst soll im Sinne der modernen Personalpolitik und des einfachen Vollzugs auch im Falle eines bezahlten Urlaubs zur Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent anstatt der bundesrechtlich vorgesehenen 80 Prozent gewährt werden. Wie die Daten aus der Vergangenheit zeigen, dürfte ein solcher Betreuungsurlaub jedoch nur sehr selten anfallen. Allfällige Mehrkosten wären somit tragbar.

## 5. Vernehmlassung

22 Organisationen (Gemeinden, politische Parteien, Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal, Departemente der kantonalen Verwaltung) wurden zur Vernehmlassung eingeladen. Innert Frist gingen insgesamt 16 Rückmeldungen ein. Drei Vernehmlassungsadressaten teilten ihren Verzicht mit, womit insgesamt 13 Stellungnahmen ausgewertet werden konnten.

Alle Vernehmlassungsteilnehmenden stimmten den vorgeschlagenen Änderungen des Personalgesetzes grundsätzlich zu. Der Regierungsrat gehe bei der Überführung der neuen Bundesvorgaben ins Personalgesetz einen logischen und einfach umsetzbaren Weg, stelle eine Gleichbehandlung mit dem Mutterschaftsurlaub sicher und stärke die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mütter und Väter sollten die Möglichkeit haben, die Betreuungsaufgaben ihren Lebensmodellen entsprechend aufteilen und partnerschaftlich wahrnehmen zu können. Zudem seien die Kosten tief, der Nutzen für die Begünstigten gross. Einzelne Vernehmlassungsteilnehmende hätten sich jedoch eine grosszügigere Lösung gewünscht. Der Kanton solle sich als moderner Arbeitgeber verhalten und den Vaterschaftsurlaub auf drei oder vier Wochen erhöhen.

Die breite Zustimmung aus der Vernehmlassung bestätigte, dass der Regierungsrat mit der vorgeschlagenen Anpassung des Personalgesetzes einen pragmatischen und transparenten Weg aufzeigt, der die politischen Gegebenheiten im Kanton widerspiegelt und die finanziellen Rahmenbedingungen des Kantons berücksich-

tigt. Eine darüber hinausgehende Regelung, welche voll zulasten des Arbeitgebers gehen würde, erachtet der Regierungsrat als nicht opportun. Dies nicht zuletzt auch aus Ressourcenüberlegungen, stellen doch Abwesenheiten – insbesondere für eine kleine und schlanke Verwaltung wie im Kanton Glarus – immer auch eine organisatorische Herausforderung dar. Auch ist der Regierungsrat der Meinung, dass sich eine moderne und familienfreundliche Personalpolitik nicht in erster Linie über die Anzahl bezahlter Urlaubstage definiert.

## 6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

### *Artikel 19; Lohnfortzahlung bei Mutterschaft*

Der Wortlaut von Absatz 2 wird mit dem Ziel eines einheitlichen Verständnisses an diejenigen in den neuen Artikeln 19a Absatz 3 und 19b Absatz 3 PG sowie Artikel 16e EOG angepasst.

### *Artikel 19a; Lohnfortzahlung bei Vaterschaft*

Die Sachüberschrift und der Aufbau des Artikels orientieren sich an der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft in Artikel 19 PG.

Absatz 1 wird dahingehend geändert, dass der Angestellte bei Geburt eigener Kinder analog zur Bundesregelung einen Anspruch auf zwei Wochen (d.h. 10 Arbeitstage) statt wie bisher fünf Tage bezahlten Urlaub hat (Abs. 1).

Der bisherige Absatz 2, wonach der Regierungsrat den Bezug des Vaterschaftsurlaubs regelt, wird aufgehoben. Die bundesrechtlichen Vorgaben, wonach der Vaterschaftsurlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes tage- oder wochenweise bezogen werden kann, gelten damit subsidiär auch für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung. Grundsätzlich ist es zudem weiterhin möglich, unbezahlten Urlaub zu beziehen. Eine spezielle Erwähnung beim Vaterschaftsurlaub drängt sich jedoch nicht auf.

Die Lohnfortzahlung richtet sich analog der Regelung für die Berechnung des EO-Taggeldanspruchs (Art. 16l EOG) nach dem Beschäftigungsumfang bei Beginn des Anspruchs (Abs. 3).

Absatz 4 entspricht Artikel 19 Absatz 3 PG. Die Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

### *Artikel 19b; Lohnfortzahlung bei Betreuung kranker und verunfallter Kinder*

Der neue Artikel 19b PG gewährt für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern maximal 14 Wochen (d.h. 70 Arbeitstage) bezahlten Urlaub und damit eine volle Lohnfortzahlung (Abs. 1).

Sind beide Elternteile erwerbstätig, so hat die angestellte Person Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie kann eine abweichende Aufteilung beantragen (Abs. 2). Die Regelung entspricht derjenigen in Artikel 329i Absatz 3 OR.

Die Lohnfortzahlung richtet sich analog der Regelung für die Berechnung des EO-Taggeldanspruchs (Art. 16r EOG) nach dem Beschäftigungsumfang bei Beginn des Anspruchs (Abs. 3).

Absatz 4 entspricht Artikel 19 Absatz 3 PG. Die Erwerbsausfallentschädigung gemäss EOG geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

### *Artikel 58b; Übergangsbestimmung zur Änderung vom .....*

Wie unter Ziffer 3.1.4 und 4.1.4 ausgeführt, sind die bundesrechtlichen Bestimmungen seit dem 1. Januar 2021 bzw. 1. Juli 2021 in Kraft und gelangen (ergänzend zum personalgesetzlichen Anspruch) seither zur Anwendung. Da eine Anpassung des Personalgesetzes per 1. Januar 2021 nicht möglich gewesen ist, soll den anspruchsberechtigten Mitarbeitenden aber im Sinne einer arbeitnehmerfreundlichen Regelung rückwirkend die volle Lohnfortzahlung gewährt werden. Dies unter der Bedingung, dass sie sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis befinden. Diesen Mitarbeitenden würde dann entsprechend die Lohndifferenz von 20 Prozent für den bezogenen Urlaub nachträglich ausbezahlt.

### *Inkrafttreten*

Die Änderung des Personalgesetzes soll am 1. Juli 2022 in Kraft treten.

## 7. Finanzielle Auswirkungen

Beim Vaterschaftsurlaub ist gegenüber der seit 1. Januar 2021 geltenden Übergangsregelung mit geringen jährlichen Mehrkosten von 2000 bis 3000 Franken zu rechnen.

Für den Betreuungsurlaub liegen keinerlei Erfahrungswerte vor, zumal in den vergangenen zehn Jahren auch keine länger dauernden Abwesenheiten für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern bekannt sind. Entsprechend dürfte auch diese Regelung keine wesentlichen Mehrkosten zur Folge haben.



## 8. Beratung der Vorlage im Landrat

Die Vorlage wurde durch die landrätliche Kommission Finanzen und Steuern unter dem Vorsitz von Landrat Luca Rimini, Näfels, beraten. Eintreten und Inhalt der Vorlage waren im Grundsatz unbestritten. Der Kanton wolle an einem modernen Personalgesetz festhalten und als attraktiver Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. In der Kommission wurde lediglich ein Antrag auf Ausbau des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen gestellt. Dieser ging der Kommission jedoch zu weit; er wurde mit Verweis auf die hohen Kostenfolgen für den Kanton sowie den erhöhten Druck auf die Privatwirtschaft aufgrund deutlich besserer Arbeitsbedingungen beim Kanton deutlich abgelehnt. Die Einführung des Betreuungsurlaubs mit voller Lohnfortzahlung war in der Kommission ebenfalls unbestritten. Diese begrüßte die Haltung des Regierungsrates und erachtete es als wichtig, den Mitarbeitenden bei privaten Schicksalsschlägen beizustehen und in diesen – zum Glück wenigen – Einzelfällen eine fortschrittliche Lösung anzubieten.

Auch im Landrat selber war Eintreten unbestritten. Alle Fraktionen unterstützten den Antrag von Regierungsrat und landrätlicher Kommission in inhaltlicher Hinsicht. Es wurde jedoch vereinzelt bedauert, dass der Regierungsrat nicht weitergegangen sei. Andere öffentliche und private Arbeitgeber seien fortschrittlicher. Aus Sicht des Regierungsrates sei eine weitergehende Lösung jedoch nicht mehrheitsfähig und auch nicht angezeigt. Die Unterstützung von Angehörigen mit spezifischen Betreuungsaufgaben wurde im Landrat als wichtig erachtet.

Der Landrat beantragt der Landsgemeinde, der Vorlage unverändert zuzustimmen.

## 9. Antrag

Der Landrat beantragt der Landsgemeinde, nachstehender Gesetzesänderung zuzustimmen:

### Änderung des Gesetzes über das Personalwesen

(Vom .....

(Erlassen von der Landsgemeinde am .....

#### I.

GS II A/6/1, Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz, PG) vom 5. Mai 2002 (Stand 1. Juli 2018), wird wie folgt geändert:

#### Art. 19 Abs. 2 (*geändert*)

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem Erwerbseinkommen bei Beginn des Anspruchs.

#### Art. 19a Abs. 1 (*geändert*), Abs. 2 (*aufgehoben*), Abs. 3 (*neu*), Abs. 4 (*neu*) *Lohnfortzahlung bei Vaterschaft (Sachüberschrift geändert)*

<sup>1</sup> Bei Geburt eigener Kinder hat der Angestellte Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem Erwerbseinkommen bei Beginn des Anspruchs.

<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

#### Art. 19b (*neu*)

##### *Lohnfortzahlung bei Betreuung kranker und verunfallter Kinder*

<sup>1</sup> Für die Betreuung eines minderjährigen Kindes, das gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, hat die angestellte Person einen Anspruch auf höchstens 14 Wochen Betreuungsurlaub.

<sup>2</sup> Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat die angestellte Person Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie kann eine abweichende Aufteilung des Urlaubs beantragen.

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem Erwerbseinkommen bei Beginn des Anspruchs.

<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

**Art. 58b (neu)**

*Übergangsbestimmung zu den Änderungen vom .....*

<sup>1</sup> Angestellten, die seit dem 1. Januar 2021 einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen bezogen haben, wird die volle Lohnfortzahlung gemäss Artikel 19a ausgerichtet.

<sup>2</sup> Angestellten, die seit dem 1. Juli 2021 einen Betreuungsurlaub bezogen haben, wird die volle Lohnfortzahlung gemäss Artikel 19b ausgerichtet.

<sup>3</sup> Die volle Lohnfortzahlung setzt voraus, dass sich die angestellte Person im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen vom ..... in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Kanton befindet.

**II.**

Keine anderen Erlasse geändert.

**III.**

Keine anderen Erlasse aufgehoben.

**IV.**

Diese Änderungen treten am 1. Juli 2022 in Kraft.