

## § 14 A. Aenderung der Kantonsverfassung

### B. Gesetz über das Personalwesen

### C. Aenderung des Gemeindegesetzes

#### 1. Allgemeines

##### 1.1. Ausgangslage

Das aktuelle Gesetz über die Behörden und Beamten reicht ins Jahr 1946 zurück. Der personalrechtliche Teil wird nun durch eine Totalrevision in eine moderne Personalgesetzgebung überführt. Der Regierungsrat teilte im November 2000 die Bearbeitung des Projekts «Verwaltungsorganisation 200X» in verschiedene Schritte auf. Der Landsgemeinde 2002 wird nebst zwei Verfassungsvorlagen die Schaffung eines neuen Personalgesetzes samt Anpassung der Kantonsverfassung und des Gemeindegesetzes unterbreitet. Die Vorlage soll auf den Beginn der neuen Amtsdauer (1. Juli 2002) in Kraft treten.

##### 1.2. Zielsetzung

Die Neuordnung des Personalrechts soll durch zeitgemässe, flexibel und transparent ausgestaltete Arbeitsverhältnisse den Kanton auf dem Arbeitsmarkt als attraktiven, konkurrenzfähigen und sozialen Arbeitgeber positionieren. Ein guter und starker Service public ist auf motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die in einem dynamischen Umfeld effiziente und gute Leistungen erbringen.

Schwerpunkte der Revision sind die Einführung einer modernen Personalpolitik mit Aufhebung des Beamtenstatus sowie die vertragliche Anstellung mit Kündigungsmöglichkeit für Arbeitnehmende und Arbeitgeber, ohne damit auf den Rechtsschutz zugunsten der Angestellten zu verzichten. Detailregelungen werden nicht fixiert, um rascher auf Veränderungen – z. B. auf dem Arbeitsmarkt – reagieren zu können.

##### 1.3. Die Vorlage im Ueberblick

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Landammann Rudolf Gisler, in welcher Regierungsrat, Gerichte, Verwaltung und Staatspersonalverband vertreten waren, arbeitete einen Vorentwurf aus. Als Grundlage dienten:

- der personalrechtliche Teil des Entwurfs zu einem Staatsverwaltungsgesetz sowie die dazu erstatteten Vernehmlassungen;
- das von der Landsgemeinde 2001 verabschiedete Bildungsgesetz;
- das Bundespersonalgesetz sowie weitere kürzlich revidierte kantonale Personalgesetzgebungen.

Kernstück der Vorlage ist der Erlass eines neuen Personalgesetzes, welches die dienstrechtlichen Vorschriften des geltenden Behörden- und Beamtengesetzes ersetzt.

Mit der Aenderung der Kantonsverfassung werden die verfassungsrechtlichen Grundlagen zur Abschaffung des Beamtenstatus geschaffen. Zudem wird die Befugnis verankert, Verwaltungseinheiten personalrechtliche Zuständigkeiten zu übertragen, wie sie für die anstehende Verwaltungsorganisation geplant sind.

Mit der Aenderung des Gemeindegesetzes wird der Beamtenstatus auch auf kommunaler Ebene abgeschafft und die öffentlich-rechtliche Anstellung der Gemeindebediensteten als Normalstatus beibehalten. Dies bewirkt keine tiefgreifenden Aenderungen des für die Gemeinden geltenden Personalrechts; der Anpassungsbedarf bei den kommunalen Vorschriften hält sich in engen Grenzen.

Zur Vorlage wurde eine breite Vernehmlassung durchgeführt, an welcher namentlich die Kantonalparteien, die Landeskirchen, die Gemeinden, die Personalverbände sowie interessierte Amtsstellen teilnehmen konnten. Die Vernehmlassungsteilnehmenden beurteilten die Vorlage mehrheitlich positiv; lediglich zwei von ihnen bezeichneten die Vorlage als nicht ausgereift. Die Vernehmlassung ergab zahlreiche Aenderungs- und Ergänzungsvorschläge, die teilweise berücksichtigt wurden.

##### 1.4. Wesentliche Neuerungen durch das Personalgesetz

Das Personalgesetz ändert die Rollen des Personals als Erbringer öffentlicher Dienstleistungen und des Kantons als Arbeitgeber, der sich in Richtung Dienstleistungsunternehmen wandelt. Es bildet die Basis für eine zeitgemässe und soziale Personalpolitik. Es verschafft allen Beteiligten mehr Handlungsspielraum und gibt den Weg frei für flexiblere Regelungen.

#### 1.4.1. Personalpolitik

Damit der Service public den hohen Anforderungen auch in Zukunft gerecht werden kann, ist eine zeitgemässe Personalpolitik wichtig. Sie ist dynamisch, bedarf einer steten Anpassung und kann daher nicht auf Gesetzesstufe im Detail festgelegt werden. Damit das Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise eingesetzt werden kann, trifft der Regierungsrat geeignete Massnahmen:

- zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
- zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Weiterbildung und Motivierung des Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;
- zur Kaderförderung und Managemententwicklung;
- für die Chancengleichheit von Frau und Mann und somit zu deren Gleichstellung;
- für möglichste Chancengleichheit Behinderter sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
- zum Schutz der Persönlichkeit, der Gesundheit und zur Arbeitssicherheit des Personals;
- zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;
- zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;
- zu einer umfassenden Information des Personals;
- zur Verhinderung von Willkür und Mobbing am Arbeitsplatz.

Weiter wird ein Gremium für die Vertretung der Interessen des Personals geschaffen, vergleichbar den Betriebskommissionen in der Privatwirtschaft.

#### 1.4.2. Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag

Ein Unterscheidungsmerkmal zwischen öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Anstellung bildet deren Begründung einerseits mit hoheitlicher Verfügung, andererseits mit dem Arbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht (OR). Nur das privatrechtliche Verhältnis konnte – nach bisheriger Anschauung – vertraglicher Natur sein. Heute ist unbestritten, dass Gemeinwesen auch im Personalbereich Verträge abschliessen können. Verfügung und Vertrag schliessen sich nicht mehr aus. Der Unterschied zwischen Vertrag und Verfügung ist zu relativieren; öffentliche Arbeitgeber sind nicht im gleichen Masse wie private Arbeitgeber befugt, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses auszuhandeln, weil gesetzlich geregelte Bereiche vorgegeben sind. Die Verwendung der Vertragsform im öffentlichen Personalrecht ist heute sinnvoll und dem Charakter des Arbeitsverhältnisses angepasst. Dadurch eröffnet sich beiden Vertragsparteien die Möglichkeit, verschiedene Punkte der Anstellung partnerschaftlich auszuhandeln. Dass bei Streitigkeiten verfügmässiges Handeln weiterhin vorgesehen wird, ist einleuchtend. Die öffentliche Hand soll ihre «Gestaltungsrechte» in eine Form kleiden, die Klarheit über die Rechtswirkungen schafft und den Betroffenen Rechtsschutzmöglichkeiten eröffnet, die sie – wie im Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG) festgelegt – ergreifen können. Dieser Weg wurde auch im neuen Bundespersonalgesetz sowie in mehreren kantonalen Personalgesetzen beschritten.

#### 1.4.3. Aufhebung des Beamtenstatus

Folgende Argumente sprechen für die Aufhebung der Wahl auf Amtsdauer:

- *Keine zeitgemässe Anstellungsform:* Das Amtsdauersystem stösst dort an Grenzen, wo der Kanton seine finanziellen und personellen Ressourcen dienstleistungsorientiert einsetzen will. Der Beamtenstatus hat insbesondere beim jüngeren Personal an Attraktivität verloren und stellt keinen besonderen Reiz mehr dar, in den Staatsdienst einzutreten.
- *Ungerechtfertigte Privilegierung:* Unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgleichheit ist die Unterscheidung zwischen Beamten und Angestellten und damit die «Zweiteilung» des Personals nicht vertretbar. Ein befriedigendes Kriterium zur Abgrenzung zwischen Beamten und Angestellten lässt sich nur schwer finden. Auch der Begriff der sogenannten «hoheitlichen Funktion» erweist sich als wenig überzeugendes Unterscheidungsmerkmal, schafft er doch eine kaum zu rechtfertigende Privilegierung des Personals der Eingriffsverwaltung gegenüber demjenigen der anderen Verwaltungsbereiche. Es stellt sich die Frage, ob Beamtinnen oder Beamte mit klassischen hoheitlichen Funktionen (z. B. Mitarbeitende der Justiz, des Strafvollzugs, der Polizei oder der Steuerverwaltung) anders behandelt werden sollen als Krankenschwestern oder kaufmännisches Personal. Zudem üben in der Praxis zahlreiche Angestellte klassische hoheitliche Funktionen aus, ohne auf Amtsdauer gewählt zu sein. Das Argument der Amtsdauer als Erfordernis für das «besondere Rechtsverhältnis» müsste konsequenterweise zur Amtsdauer für alle führen.
- *Mangelnde Flexibilität:* Der Staat kann ein Beamtenverhältnis während der Amtsdauer nur aus den im Gesetz vorgesehenen Gründen umgestalten oder auflösen. Veränderungen sind nur auf Ablauf der Amtsdauer hin möglich. Personelle und organisatorische Massnahmen können deshalb nicht immer zeitgerecht getroffen werden.

- *Garantie der Unabhängigkeit durch Rechtsschutz*: Eine vernünftige Sicherheit der Anstellung beim Staat ist nach wie vor gerechtfertigt und wichtig. Das Staatspersonal steht in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Staat, das gekennzeichnet ist durch Einschränkungen der verfassungsmässigen Rechte. Diese Einschränkungen sind begründet in der spezifischen Treuepflicht, der Unterstellung unter die besondere Befehls- und Weisungsgewalt des Staates und den besonderen Verantwortlichkeiten in strafrechtlicher und vermögensrechtlicher Hinsicht. Die Amtsdauer ist aber nur eine Form der erhöhten Sicherheit der Anstellung. Ein entsprechend ausgebauter Rechtsschutz im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Anstellung stellt einen ebenbürtigen Ersatz dar.

Der Kündigungsschutz, wie er für unbefristet öffentlich-rechtlich Angestellte gilt, wird beibehalten. Das Personalgesetz bietet somit eine hohe Beschäftigungssicherheit für Personal, das seine Leistung erbringt und beruflich mobil bleibt.

#### 1.4.4. Abschaffung des Disziplinarrechts

Im Personalgesetz sind ausser für die auf Amtsdauer gewählten Angestellten keine disziplinarrechtlichen Normen mehr enthalten. Damit wird der Tendenz verschiedener Personalrechtsrevisionen (BL, BE, OW, NE, ZG, ZH) gefolgt.

#### 1.4.5. Weitere Neuerungen

##### Abgangsentschädigung

Durch die Annäherung an das Obligationenrecht und die Einführung der Kündigungsmöglichkeit ist analog Artikel 339<sup>b</sup> OR eine Abgangsentschädigung vorzusehen.

##### Sozialpartnerschaft

Der Kanton war ein verlässlicher Arbeitgeber und er wird es bleiben. Er hat eine soziale Verantwortung und eine Vorbildfunktion. Diese Rolle wird er mit dem neuen Personalgesetz verstärkt wahrnehmen.

##### Elemente von Gesamtarbeitsverträgen

Das Personalgesetz ermöglicht den Abschluss von Vereinbarungen im Sinne öffentlich-rechtlicher Gesamtarbeitsverträge, wodurch die Sozialpartnerschaft deutlich gestärkt wird.

##### Chancengleichheit

Das Anliegen der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann fliesst ausdrücklich ins Gesetz ein.

##### Flexibilität

Die Bürger haben ein Interesse an wirtschaftlich erbrachten staatlichen Dienstleistungen. Das Personalgesetz gibt den Angestellten Verhandlungsmöglichkeiten, insbesondere bei der Anstellung und dem Altersrücktritt, und dem Kanton als Arbeitgeber jene Flexibilität in der Personalpolitik, die er heutzutage benötigt.

##### Betriebskultur

Die Vorgesetzten aller Stufen müssen ihre Führungsfunktion ganzheitlich und ergebnisorientiert wahrnehmen. Aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Mitverantwortung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Damit ist ein Wandel in der Betriebskultur verbunden, der entsprechender rechtlicher Leitplanken bedarf.

### 1.5. Wesentliche Aenderungen im Gemeindegesetz

Wie erwähnt, erstreckt sich die Abschaffung des Beamtenstatus auch auf die Gemeindebediensteten. Die Gründe hierfür sind auf kommunaler Ebene dieselben wie beim Kanton. Im Gemeinderecht ist die Tragweite der Abschaffung in dreierlei Hinsicht begrenzt. Erstens war es den Gemeinden (ausser bei den Lehrpersonen) schon bisher freigestellt, ob und in welchem Ausmass sie Gemeindebedienstete im Beamtenstatus anstellen wollten, wovon sie unterschiedlich Gebrauch machten. Zweitens wird durch die Neuerung, wie beim Kanton, die künftige Wahl von Angestellten auf die Amtsdauer nicht ausgeschlossen; abgeschafft wird bei solchen Bediensteten nur der Begriff «Beamter». Drittens ist der Beamtenstatus bei der grössten Gruppe kommunaler Bediensteter, den Lehrpersonen im Volksschulbereich, schon mit dem Erlass des neuen Bildungsgesetzes 2001 abgeschafft worden. Augenfälligste Folge auf Gemeindeebene ist das Verschwinden des Begriffes «Beamter» im Gemeindegesetz.

Inhaltlich gilt das bisherige Disziplinarrecht nur für die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten weiterhin. In diesem Punkt unterscheiden sich die künftigen Dienstordnungen für die Angestellten des Kantons und der Gemeinden vom neuen Bildungsgesetz, welches trotz Abschaffung des Beamtenstatus für die Lehrpersonen eine allgemeingültige Disziplinarordnung beibehält.

Beibehalten wird zudem die grundsätzliche Rechtsnatur des Dienstverhältnisses als öffentlich-rechtliche *Anstellung*; ein Wechsel zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag erscheint auf kommunaler Ebene nicht angezeigt, zumal für die Lehrpersonen ebenfalls die öffentlich-rechtliche Anstellung gilt. Bei der öffentlich-rechtlichen Anstellung wird das Dienstverhältnis durch einen einseitigen Verwaltungsakt begründet,

während dies beim öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag durch die zweiseitige Unterzeichnung einer Vereinbarung geschieht, wobei die Anstellungsbedingungen nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben aushandelbar sind. Eingeführt wird die Möglichkeit, Angestellte in ausgegliederten Verwaltungseinheiten privat-rechtlich anzustellen.

Keine unmittelbaren Auswirkungen hat die Abschaffung des Beamtenstatus auf die gemeindeinterne Zuständigkeitsregelung bei der Wahl der Bediensteten. Nach bisherigem Recht war die Verleihung des Beamtenstatus nicht zwingend mit der Wahl durch die Stimmberechtigten verbunden, und dasselbe gilt für die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten gemäss neuem Recht.

Die mit der Abschaffung des Beamtenstatus verbundene Aenderung des Dienstrechts für die Gemeinden wird zu einzelnen weiteren Neuerungen in diesem Sachbereich genutzt. Erwähnt sei hier die Streichung des Begriffes «Arbeiter»; diese Begriffsverwendung war schon bisher mit keinerlei inhaltlicher Verschiedenheit zum Status des «Angestellten» verbunden.

Die Bindung des Dienstrechts an die Gemeindeordnungen wird gelöst, welche bisher darin bestand, dass einzelne Regelungen dienstrechtlicher Natur in der Gemeindeordnung verankert werden mussten. Selbstverständlich ist es aber den Gemeinden freigestellt, das Dienstrecht weiterhin ganz oder teilweise in die Gemeindeordnung zu integrieren.

## 2. Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen

### A. KANTONSVERFASSUNG

Mit der Abschaffung des Beamtenstatuts ist in verschiedenen Bestimmungen (Art. 1 Abs. 2, 18 Abs. 1, 75 Abs. 1, 2 und 4, 78 Abs. 1, 86<sup>a</sup> Abs. 2 und 3, 88 Abs. 1, 91 Bst. f, 98, 105, 114 Abs. 4, 119 Abs. 2, 123 Abs. 4, 131 Bst. c) der Begriff «Beamter» aus der Verfassung zu streichen, mit Ausnahme einer mittlerweile historischen Uebergangsbestimmung (Art. 144). Bei den Lehrpersonen wurde der Beamtenstatus an der Landsgemeinde 2001 mit dem neuen Bildungsgesetz abgeschafft, weshalb Artikel 78 KV bereits damals geändert werden musste. In der kantonalen Verwaltung und in der Justiz verbleiben vereinzelt öffentliche Bedienstungen, bei denen die Wahl auf die Amtsdauer rechtlich geboten oder sachlich angezeigt ist; sie werden im neuen Personalgesetz aufgeführt. Mit der vorgeschlagenen Formulierung von Artikel 78 Absatz 1 KV wird diesem Umstand Rechnung getragen. Abgesehen wird von der durchgängigen Ersetzung der Begriffe «wählen» / «Wahl» durch «ernennen» / «Ernennung», wenn es um nicht auf die Amtsdauer beschäftigte Angestellte geht.

Weiter werden einige sprachliche Aenderungen vorgenommen, die vornehmlich der Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter dienen: In allen aufgeführten Vorschriften fällt das Wort «Beamte» weg und es bleibt daher für das Verwaltungs- und Justizpersonal nur noch der Begriff «Angestellte», der in der Mehrzahl geschlechtsneutral ist; für das Lehrpersonal wird der mit dem Bildungsgesetz eingeführte Begriff «Lehrpersonen» verwendet (Art. 18 Abs. 1, 75 Abs. 2, 86<sup>a</sup> Abs. 2 und 3, 91 Bst. f, 98, 105, 119 Abs. 2).

In Artikel 98 wird die Möglichkeit aufgeführt, durch Gesetz oder landrätliche Verordnung die Befugnis zur Wahl von kantonalen Angestellten und Lehrpersonen dem Regierungsrat nachgeordneten Verwaltungseinheiten zu übertragen. Zwar besteht diese Möglichkeit schon aufgrund der allgemeinen Kompetenz zur Uebertragung von Regierungsgeschäften durch Gesetz oder landrätliche Verordnung gemäss Artikel 103 Absatz 4 KV. Sie soll jedoch speziell verankert werden, da die Flexibilisierung des Personalwesens in Form der Delegation von Wahlbefugnissen und sonstigen personalrechtlichen Kompetenzen an dem Regierungsrat nachgeordnete Verwaltungseinheiten voraussichtlich einen wesentlichen Aspekt der neuen Verwaltungsorganisation darstellen wird. Mit dem Begriff «dem Regierungsrat nachgeordnete Verwaltungseinheiten» sind die möglichen Adressaten solcher Kompetenzdelegation gemeint, wie sie in Artikel 103 Absatz 4 KV aufgeführt sind (Direktionen, Regierungskanzlei und Anstalten).

### B. GESETZ UEBER DAS PERSONALWESEN

#### I. Allgemeine Bestimmungen

##### *Artikel 1; Geltungsbereich*

Der Geltungsbereich des Personalgesetzes erstreckt sich auf alle Arbeitsverhältnisse der kantonalen Verwaltung, insbesondere auch auf jene des Gerichtspersonals. Spezialrecht im Sinne von Absatz 2 gilt namentlich für die Lehrpersonen (Bildungsgesetz) und für das Personal der Glarner Kantonalbank (Kantonalbankgesetz). Hingewiesen sei zudem auf Artikel 56 Absatz 3, wonach Leitungsorgane von ausgegliederten Verwaltungseinheiten zum selbstständigen Erlass von Personalregelungen ermächtigt werden können.

*Artikel 2; Personalpolitik*

Entsprechend dem Vorbild anderer neuerer Personalgesetze bestimmt der Regierungsrat die Personalpolitik. In Artikel 2 werden die wichtigsten Leitlinien festgelegt. Auf eine weiter gehende Regelung ist im Interesse des zu gewährenden Handlungsspielraums zu verzichten, zumal es sich nur um allgemeine, im Einzelnen nicht einklagbare Grundsätze handeln könnte. Vorgesetzte haben sich in der Personalführung nach diesen Leitlinien auszurichten.

*Artikel 3; Personalkommission*

Die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Personalkommission gibt das Gesetz vor. Die Kommission ist zuhänden des Regierungsrates tätig:

- sie nimmt Stellung zu grundsätzlichen Fragen des Personalwesens,
- sie prüft die an den Regierungsrat gerichteten Personalanträge,
- sie erarbeitet die für den Vollzug des Personalrechts notwendigen Vorschriften.

Die für personalrechtliche Entscheide zuständigen Behörden können weitere Aufgaben an die Personalkommission delegieren.

*Artikel 4; Mitwirkung der Personalvertretung*

Sozialpartnerschaft und Mitsprache beziehungsweise Mitwirkung des Personals ist eine Selbstverständlichkeit. Modernes Management ist ohne Einbezug der direkt Betroffenen nicht möglich (Abs. 1). Es wird ein Gremium, ähnlich der in der Privatwirtschaft üblichen Betriebskommissionen, als Mittlerin zwischen Personal und Regierungsrat sowie als Konsultationsorgan für Personalfragen geschaffen. Diese Personalvertretung nimmt die Mitarbeiterinteressen wahr (Abs. 2). Da der Glarner Staatspersonalverband nur einen Teil des Staatspersonals repräsentiert, kann er diese Funktion nicht für alle Bereiche der Kantonalen Verwaltung wahrnehmen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten der Personalvertretung wie Wahl, Konstituierung und Zusammenarbeit (Abs. 4). Er hat die Personalvertretung zur Stellungnahme einzuladen, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung des Personals betreffen (Abs. 3).

*Artikel 5; Geschützte Arbeitsplätze*

Geschützte Arbeitsplätze entsprechen einem Bedürfnis, dem sich der Kanton – als ein in sozialen Fragen aufgeschlossener Arbeitgeber mit Vorbildfunktion – nicht verwehren kann.

*Artikel 6; Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse*

Als Regelfall ist der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag vorgesehen. Einheitliches Recht für alle Staatsangestellten gibt hohe Transparenz bezüglich deren Rechte und Pflichten und vereinfacht den Vollzug. Mit diesem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis erhält der Staat mehr Flexibilität als mit dem Amtsdauersystem. Wo das Bedürfnis nach einer ausgeprägteren Flexibilität besteht, bietet Absatz 2 die Möglichkeit zu privatrechtlichen Arbeitsverträgen. Verwiesen sei etwa auf die privatrechtlichen Anstellungen für Aussen-dienstmitarbeitende in der Kantonalen Sachversicherung.

*Artikel 7; Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide*

Für personalrechtliche Entscheide ist im Grundsatz der Regierungsrat beziehungsweise die Verwaltungskommission der Gerichte zuständig. Vorbehalten wird die Delegation der Entscheidbefugnisse. Darüber wird bei Erlass des vorgesehenen Verwaltungsorganisationsgesetzes zu befinden sein.

**II. Begründung und Dauer der Arbeitsverhältnisse***Artikel 8; Ausschreibung*

Das Gesetz schreibt grundsätzlich die öffentliche Ausschreibung einer freien Stelle vor. Davon ausgenommen sollen lediglich kurzfristige, nicht im Stellenplan enthaltene Anstellungen sein, wie z. B. diejenigen von Praktikanten oder vorübergehend notwendigen Aushilfen, die längstens während der Dauer eines Jahres angestellt werden. Damit ist auch die Information für interne Bewerbungen sichergestellt.

*Artikel 9; Anstellungsinstanzen*

Angesichts der Uebergangssituation (es liegt ein Entwurf zu einer eidgenössischen Strafprozessordnung vor) werden die Verhörrichter vorläufig im Status des Staatsbediensteten belassen; sie werden aber wie bis anhin von der Landsgemeinde und auf die Amtsdauer gewählt, damit ihrer Unabhängigkeit (und ihrem behördenähnlichen Status) in genügender Weise Rechnung getragen wird (Abs. 1).

Die Wahl durch den Landrat wird so weit als möglich abgeschafft. Das Wahlgremium «Landrat» und die damit verbundene Öffentlichkeit hält fähige Bewerberinnen und Bewerber davon ab, sich der Wahl zu stellen, da zwangsläufig der Arbeitgeber von der Bewerbung Kenntnis erhält. Zudem besteht die Gefahr «verpolitisierter» Wahlen, was nicht immer die beste Wahl garantiert. Weiterhin gerechtfertigt erscheint die

Wahl durch den Landrat einzig beim Leiter oder bei der Leiterin der Finanzkontrolle, weil die Finanzkontrolle das unmittelbare und einzige Finanzkontrollinstrument des Landrates und seiner Finanzkommission ist und ihr bei der Aufsicht über Regierungsrat und Verwaltung eine besondere Bedeutung zukommt (Abs. 2).

Absatz 3 lässt die Delegation von Anstellungen als eine Kategorie von personalrechtlichen Entscheiden offen. Für die Wahl bestimmter Angestellter könnten andere Instanzen als der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte zuständig erklärt werden, beispielsweise die zuständige Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher (Abs. 3 und Art. 7). Darüber wird, wie schon zu Artikel 7 erwähnt, beim Erlass des vorgesehenen Verwaltungsorganisationsgesetzes zu befinden sein.

#### *Artikel 10; Anstellungsvoraussetzungen*

Neben der fachlichen Eignung werden die notwendigen persönlichen und charakterlichen Eigenschaften verlangt (Abs. 3). Zudem kann für besonders sensible Funktionen das Schweizer Bürgerrecht vorausgesetzt werden. Zulässig ist dies gemäss Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes etwa bei Funktionen des Militärs, der Polizei und anderer Ordnungskräfte sowie der Rechtspflege und der Steuerverwaltung. Hingegen sollen wo nötig ausländische Personen ohne Niederlassung angestellt werden können (z. B. im Kantonsspital) (Abs. 2).

#### *Artikel 11; Begründung der Arbeitsverhältnisse*

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet. In diesem Zusammenhang ist auf den Rechtsschutz, wie er in Artikel 55 ausgeführt ist, hinzuweisen, womit der Kündigungsschutz sichergestellt bleibt. Statt durch Arbeitsvertrag durch Anstellungsverfügung geregelt werden die Anstellungsbedingungen bei den durch die Landsgemeinde oder den Landrat gewählten Angestellten, weil hier das Angestelltenverhältnis schon durch den Wahlakt begründet worden ist, ohne dass die Wahlbehörde mit der gewählten Person die Details der Anstellungsbedingungen vereinbart hat.

#### *Artikel 12; Stellenantritt und Vereidigung*

An der bisherigen Vereidigungspraxis wird festgehalten. Weiterhin vereidigt werden nebst den Verhörrichtern die Gerichtsschreiber und alle Anstellungen mit polizeilichem Auftrag.

#### *Artikel 13; Probezeit*

Da die Anstellungen in öffentlichen Verwaltungen in der Regel auf eine längere Zeitdauer als in der Privatwirtschaft ausgerichtet sind, ist die Probezeit entsprechend länger.

#### *Artikel 14; Dauer der Arbeitsverhältnisse*

Die überwiegende Mehrheit der Angestellten befindet sich schon in einem unbefristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Es sind insgesamt noch rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Es handelt sich dabei in der Hauptsache um jene, die vom Landrat gewählt werden und um jene, die bei Amtsantritt einen Eid abzulegen haben. Mit der neuen Regelung wird die Wahl auf Amtsdauer und damit der Beamtenstatus im Grundsatz abgeschafft (Abs. 1).

Lediglich noch jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch die Landsgemeinde oder den Landrat gewählt werden, sowie die Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber werden als öffentlich-rechtlich Angestellte weiterhin auf Amtsdauer gewählt. Bei den Verhörrichtern ergibt sich diese Lösung aus ihren richterlichen Befugnissen. Auch die Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber müssen wegen des Erfordernisses der richterlichen Unabhängigkeit auf die Amtsdauer gewählt werden, da sie fallweise direkt ersatzrichterliche Kompetenzen wahrnehmen und einen wesentlichen Einfluss auf die richterliche Entscheidungsfindung ausüben. Bei der Finanzkontrolle ist eine spezielle Unabhängigkeit von der Verwaltung unabdingbar, was die Wahl auf die Amtsdauer rechtfertigt (Abs. 2).

### **III. Rechte des Personals**

#### *Artikel 15; Arbeitsbedingungen*

Die detaillierten Arbeitsbedingungen sind in Ausführungsbestimmungen zu regeln (vgl. Art. 56). Dies entspricht der geltenden Praxis, die sich zum Teil unmittelbar auf Verfassungsrecht (Besoldungen; Art. 91 Bst. f KV), zum Teil auf das Gesetz über die Behörden und Beamten abstützt.

#### *Artikel 16; Schutz der Persönlichkeit*

Diese Bestimmung ist Ausdruck der Fürsorgepflicht des Kantons in Anlehnung an Artikel 328 OR. Sie stellt das Pendant zur Treuepflicht der Angestellten dar. Die persönliche Integrität umfasst sowohl die physische wie auch die psychische Unversehrtheit und verpflichtet die Arbeitgeber, Massnahmen zu ergreifen, um die Angestellten vor sexueller Belästigung, Mobbing, Bedrohung usw. zu schützen. Sollten weitergehende Konkretisierungen notwendig sein, werden diese auf Verordnungsstufe geregelt.

*Artikel 17; Besoldungen*

Gemäss Artikel 91 Buchstabe f KV obliegt die Festlegung der Besoldungen dem Landrat. Diese Regelung ist pro memoria aufgeführt.

*Artikel 18; Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit*

Bei der erwähnten Pensionierung geht es nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichen des Pensionsalters, sondern um die Pensionierung aus gesundheitlich-medizinischen bzw. krankheitsbedingten Gründen (welche sich nicht zwangsläufig auf jegliche Berufstätigkeit beziehen muss). Die Leistungspflicht der Invalidenversicherung (IV) beginnt nach Ablauf eines Jahres. – Zunächst besteht ein grundsätzlich unbedingter Lohnanspruch von 100 Prozent während eines Jahres. Danach geht der Lohnanspruch weiter, wenn nicht die zuständige Behörde eine krankheitsbedingte Pensionierung anordnet. Vielfach liegt ein Entscheid der IV bereits nach Ablauf eines Jahres vor. Ist dies nicht der Fall, wird die volle Lohnzahlung solange fortgesetzt, bis ein Entscheid der IV vorliegt. Der IV-Entscheid wird in der Regel von der Pensionskasse übernommen, die weiteren Lohnzahlungen werden mit den Rentenleistungen verrechnet. Diese sehr soziale Lösung ist mit den Statuten der Pensionskasse koordiniert. Sie hat sich in der Praxis bewährt.

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen ist auch die Lohnfortzahlung entsprechend – in der Regel auf ein Viertel der Anstellungsdauer – befristet (wie in Art. 75 Abs. 2 Bildungsgesetz). Befristet angestellte Personen haben eine allfällige Leistungslücke mit einer Taggeldversicherung bei ihrer Krankenkasse zu schliessen.

*Artikel 19; Schwangerschaft und Niederkunft*

Die Regelung entspricht grundsätzlich derjenigen im Bildungsgesetz. Die Dauer des bezahltenurlaubes (14 Wochen) ist jedoch an den Stand der Vorbereitung einer bundesrechtlichen Lösung angepasst.

*Artikel 20, 22 und 23; Militärdienst, Unfallversicherung, Berufliche Vorsorge*

Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend den bisherigen Vorschriften, wobei – nebst der Rekrutenschule – obligatorische Dienste von neu maximal fünf Wochen voll entschädigt werden.

*Artikel 21; Entschädigung bei Stellenaufhebung*

Mit dieser Regelung soll eine Stellenaufhebung möglich werden, ohne die Pensionierung der Betroffenen abwarten zu müssen. Eine volle, allenfalls reduzierte Entschädigung ist nur zu leisten, sofern den Betroffenen innert nützlicher Frist weder innerhalb noch ausserhalb der Verwaltung eine geeignete Stelle angeboten wird. Im Rahmen der Verwaltungsreorganisation kann sich diese klare Regelung als dienlich erweisen.

*Artikel 24; Ferien und Urlaub, Ausgleich von Mehrarbeit*

Die Details sind in Ausführungsbestimmungen zu regeln. Mehrarbeit wird – als in der Praxis recht wichtige Materie – ausdrücklich erwähnt. Fragen wie diejenige der Anordnung, des Bezugs und der eventuellen Auszahlung sind ebenfalls den Ausführungsbestimmungen vorbehalten.

**IV. Pflichten des Personals***Artikel 25; Allgemeine Pflichterfüllung*

Diskutiert wurde Sinn und Tragweite der Aufnahme einer Regelung der Pflichten ausser Dienst. Im Sinne einer neuen Unternehmenskultur wird darauf verzichtet, umso mehr, als sich eine entsprechende Treuepflicht aus den subsidiär gültigen Bestimmungen des Arbeitsrechts ergibt.

*Artikel 27; Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt*

Die Bestimmung, dass «Nebenbeschäftigungen Erwerbende in der Privatwirtschaft nicht benachteiligen dürfen», wird gestrichen; die Beeinträchtigung der Amtsgeschäfte bleibt somit einziges Kriterium für die Beurteilung solcher Gesuche. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft primär für seine Anstellung einsetzt und sie nicht durch Nebenbeschäftigungen beeinträchtigt; zudem dient diese Bestimmung dem Schutz des Arbeitnehmers.

*Artikel 28; Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt*

Angestellte, die an Vorlagen des Regierungsrates massgeblich mitwirken, dürfen nicht auch noch im Landrat darüber befinden. Angestellte, die in einer Kaderfunktion direkt einem Regierungsrat oder dem Ratschreiber unterstellt oder in Grundlohnklasse 25 und höher eingestuft sind, können nicht dem Landrat angehören.

**Artikel 29; Arbeitszeit**

Die Regelung der Arbeitszeit, das Festlegen der Standardarbeitszeiten und das Ausgestalten neuer Arbeitszeitmodelle, wie u. a. Jahres- oder Lebensarbeitszeit sowie die Teilzeitbeschäftigung, werden an die Ausführungsbestimmungen delegiert. Im Sinne einer modernen Personalgesetzgebung wird eine Verpflichtung zur Förderung neuer Arbeitszeitmodelle aufgenommen.

**Artikel 33; Geschenke und andere Vorteile**

Es ist der Anschein zu vermeiden, dass eine Person in ihrer Amtstätigkeit durch Geschenke beeinflusst wird. Deshalb wird ein Verbot der Geschenkannahme festgeschrieben. Hingegen sollen Höflichkeitsgeschenke bzw. kleine Aufmerksamkeiten von geringem Wert erlaubt sein, wie dies der heutigen Praxis (Weihnachtsgeschenke, Patientengeschenke im Kantonsspital) entspricht.

**Artikel 34; Wohnsitz**

Nur sofern die Tätigkeit es erfordert (Notfall- und Bereitschaftsdienst), kann die zuständige Behörde die Angestellten dazu verpflichten, den Wohnsitz an einem Ort oder in einem Gebiet zu nehmen beziehungsweise eine Dienstwohnung zu beziehen. Ansonsten steht ihnen freie Wohnsitzwahl zu. Damit wird der Rechtssprechung des Bundesgerichts Rechnung getragen.

**Artikel 35; Administrativuntersuchung**

Zum Schutz der Angestellten wie der zuständigen Behörde kann es notwendig sein, in einem speziellen Verfahren zu untersuchen, ob Dienstpflichtverletzungen vorliegen. Der Einleitungsbeschluss ist eine verfahrensleitende Anordnung, die keine Rechtsverhältnisse verbindlich regelt und keinen nicht wieder gut zu machenden Nachteil bewirken kann.

**Artikel 36; Vorsorgliche Massnahmen**

Es kann sich aufdrängen, gegenüber Angestellten vorsorgliche Massnahmen zu treffen, sie beispielsweise sofort vom Arbeitsplatz fernzuhalten, auch wenn noch ein Verfahren läuft. Diese Bestimmung bietet die gesetzliche Grundlage für eine vorläufige Einstellung im Amt oder eine Versetzung, die mit einer Kürzung oder gar Streichung des Lohnes und weiterer Leistungen verbunden werden kann. Zu denken ist an Umstände, die ein sofortiges Handeln erfordern: vermutete Straftatbestände; Verhalten mit Gefährdungspotenzial; unzumutbare Zustände für Mitarbeitende oder Öffentlichkeit.

**V. Beendigung der Arbeitsverhältnisse****Artikel 37; Beendigungsarten**

Die Beendigungsarten sind abschliessend aufgelistet. Auf die Tragweite der einzelnen Bestimmungen wird nachstehend näher eingegangen.

**Artikel 38; Form**

Die Schriftform und die Begründungspflicht gehören zu den wesentlichen Formelementen der Kündigung. Nicht der Schriftform bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei befristeter Anstellung, die mit Ablauf der Vertragsdauer formlos endet. Angestellte haben ihre Kündigung nur dann zu begründen, wenn sie fristlos kündigen oder wenn der Arbeitgeber eine Begründung verlangt.

**Artikel 39; Ordentliche Kündigung**

Von Seiten der Angestellten kann ein unbefristetes oder kündbar befristetes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine jederzeit gekündigt werden (Abs. 1).

Von Seiten der Arbeitgeber kann dies nur geschehen, sofern zumindest ein sachlicher Grund vorliegt (Abs. 2). Im Unterschied zur privatrechtlichen Anstellung wird das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis von Seiten des Arbeitgebers durch einen personalrechtlichen Entscheid in Form einer Kündigung beendet; die Anfechtung eines solchen Entscheides hat nicht beim Arbeitsgericht, sondern bei der zuständigen Verwaltungsbeschwerdeinstanz zu erfolgen. Auch nach der grundsätzlichen Abschaffung der Amtsdauer gewährleistet das Personalgesetz in Verbindung mit dem Verwaltungsrechtspflegegesetz den Angestellten die notwendige Unabhängigkeit in der Erfüllung ihres staatlichen Auftrags durch den Schutz vor willkürlicher oder aus politischer Opportunität erfolgender Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 55).

Betreffend einer Kündigung zur Unzeit werden die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336<sup>c</sup> und 336<sup>d</sup>) übernommen: Eine Kündigung, die während einer der in Artikel 336<sup>c</sup> Absatz 1 OR aufgeführten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen eine Kündigung vor Beginn der Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.



*Artikel 40; Kündigungsfristen und -termine*

Die ordentliche Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit und des ersten Anstellungsjahres beträgt drei Monate (Abs. 2). Vertraglich kann eine Kündigungsfrist von längstens sechs Monaten vereinbart werden (Abs. 3). Im Anwendungsfall kann die Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen abgekürzt werden (Abs. 4).

*Artikel 41; Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in beiderseitigem Interesse sein. Die gesetzlichen oder vereinbarten Fristen und Termine sind dann nicht bindend.

*Artikel 42; Beendigung aus wichtigen Gründen*

Die Angestellten wie der Arbeitgeber können eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auslösen. Beide haben die Auflösung zu begründen. Analog Artikel 337 OR genügt als wichtiger Grund namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

*Artikel 43; Altersrücktritt*

Ab Erreichen des 60. Altersjahres handelt es sich um einen vorzeitigen und ab Erreichen des 63. Altersjahres um einen ordentlichen Altersrücktritt. Dabei wurde die geltende Regelung des Behörden- und Beamtengesetzes übernommen; sie wurde so im Bildungsgesetz und in den Pensionskassenregelungen verankert und gegenseitig koordiniert.

Während der Dauer des vorzeitigen Altersrücktritts (60.–63. Altersjahr) wird neu eine Abgangsentschädigung von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente gewährt, sofern mindestens 20 Dienstjahre geleistet wurden (Abs. 2). Ein Anspruch auf diese Leistung besteht aber nur, soweit das Gesamteinkommen nach der Pensionierung nicht mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt (Abs. 4). Uebrigens besteht, in Anlehnung an die finanziellen Leistungen bei einer Versetzung in den Ruhestand, bei finanziellen Härtefällen die Möglichkeit der teilweisen oder vollen Uebernahme der Schmälerung in der Altersvorsorge (Abs. 3). Damit kann ein Beitrag geleistet werden, ohne den sich nur sehr wenige bereits ab 60 Altersjahren pensionieren lassen könnten. Die vorgesehenen Leistungen sind eine Anerkennung für erbrachte Dienste. Auch das private Arbeitsrecht kennt eine Abgangsentschädigung nach mindestens 20 Dienst- und 50 Altersjahren (Art. 339<sup>b</sup> und 339<sup>c</sup> OR). Die Angestellten können sich dank des finanziellen Beitrags ernsthaft überlegen, ob sie sich nach Erreichen des 60. Altersjahres pensionieren lassen wollen. Verdienten Angestellten wird ein vorzeitiger Altersrücktritt ermöglicht, ohne dass sie grosse finanzielle Einbussen durch die dauernde Reduktion der Altersrente und durch die Finanzierung der Uebergangsrente in Kauf nehmen müssen. Diese Regelung ist in etwa kostenneutral, da ein neuer Mitarbeiter in der Regel mit einer tieferen Besoldung angestellt werden kann. Dadurch reduzieren sich auch die Lohnnebenkosten (Prämienzahlungen an Pensionskasse und AHV usw.).

*Artikel 44; Versetzung in den Ruhestand*

Bei der Versetzung in den Ruhestand wird insbesondere an eine Person gedacht, die nach langjähriger, verdienter Mitarbeit relativ kurz vor der Pensionierung steht. Ihr soll nicht gekündigt werden, auch wenn sie den Anforderungen der Stelle nicht mehr zu genügen vermag. Das Gesetz eröffnet – neben den Möglichkeiten der einvernehmlichen Beendigung und des freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritts – den Weg, das Arbeitsverhältnis unter angemessener Wahrung des Rentenanspruchs zu beenden.

Neben allfälligen Leistungen gemäss Artikel 43 Absatz 2 übernimmt der Kanton für die Dauer der vorzeitigen Pensionierung die Prämienzahlungen an die Pensionskasse, womit die Einbusse an Rentenleistungen wettgemacht wird. In Uebereinstimmung mit den Kündigungsregeln erfordert die Versetzung in den Ruhestand nicht nur die Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine, sondern auch sachliche Gründe, und es besteht bei Durchsetzung mittels Verfügung Anspruch auf das rechtliche Gehör.

*Artikel 45; Beendigung infolge Erreichens des AHV-Alters*

Die Beendigung infolge Erreichens des AHV-Alters erfolgt auf Ende des Monats, in welchem das gesetzliche AHV-Alter erreicht wird. Zur Zeit erreichen die Frauen dieses Alter mit 63 und die Männer mit 65 Jahren.

*Artikel 46; Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

Wie im Bundespersonalgesetz wird bei einer im Beschwerdeverfahren festgestellten ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Wiederbeschäftigung, der dem Anspruch auf Entschädigung vorgeht, aufgenommen. Der Kanton hat der betroffenen Person die gleiche, oder, wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit anzubieten (Abs. 1). Erst wenn dies nicht möglich ist und die Gründe dafür nicht durch die gekündigte Person verursacht worden sind, entsteht ein subsidiärer Anspruch auf Entschädigung (Abs. 2).

Bei der Bemessung der Entschädigung soll allen Umständen des Einzelfalles Rechnung getragen werden (Abs. 2 und 3); auch diese Regelung lehnt sich an die Bestimmungen des privaten Arbeitsvertragsrechts bei missbräuchlicher Kündigung oder bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses an. Absatz 4 umschreibt die Leistungen des Kantons bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand.

## **VI. Auf die Amtsdauer gewähltes Personal**

### *Artikel 49; Wiederwahl und Nichtwiederwahl durch Behörden*

Die materiellen Anforderungen an eine Nichtwiederwahl gemäss Absatz 1 – zureichende Gründe – richten sich an den Landrat und die Verwaltungskommission der Gerichte, die Wahlen auf die Amtsdauer im Sinne von Artikel 14 Absatz 2 vornehmen. Der Landrat wählt den Leiter oder die Leiterin Finanzkontrolle (Art. 9 Abs. 2), die Verwaltungskommission der Gerichte die Gerichtsschreiber (Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 7).

Im Wiederwahlverfahren vor dem Landrat (Abs. 2) ist nur noch der Regierungsrat vorbereitende Behörde, weil die Gerichtsschreiber nicht mehr durch den Landrat gewählt werden.

Die sinngemässe Anwendung von Artikel 55 Absatz 4 ist nur für das Wiederwahlverfahren vor dem Landrat vorgesehen (Abs. 3). Es handelt sich um ein zweistufiges Verfahren, bestehend aus der Vorbereitung durch den Regierungsrat einschliesslich Anhörung der betroffenen Person und der Abstimmung im Landrat. Einer Beschwerde gegen den Entscheid des Landrates im Sinne von Artikel 55 Absatz 4 kommt nur dann aufschiebende Wirkung zu, wenn diese durch die Beschwerdeinstanz angeordnet wird.

Nicht unter den Geltungsbereich dieser Bestimmung fällt die Wiederwahl der Verhörerichter; diese unterstehen der Volkswahl durch die Landsgemeinde (Art. 9 Abs. 1).

## **VII. Datenschutz**

Die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers erfordert Einschränkungen bei der Behandlung von schützenswerten Personendaten der Angestellten. Personendaten über Mitarbeitende dürfen nur bearbeitet werden, sofern sie die Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

## **VIII. Rechtsschutz- und Ausführungsbestimmungen**

### *Artikel 55; Verfahren bei Streitigkeiten; Rechtsschutz*

Dieser Artikel übernimmt bezüglich des Verfahrens die Konzeption des Bundespersonalgesetzes (BPG), welches trotz des grundsätzlichen Vertragsmodells (Art. 8 Abs. 1 BPG) die Verfügung als Streitentscheidungsinstrument vorsieht. Es handelt sich um einen Kompromiss zwischen dem Modell mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag und dem Modell der öffentlich-rechtlichen Anstellung; bei konsequenter Durchführung des Vertragsmodells könnte der Kanton bei Streitigkeiten seine Position nicht hoheitlich durchsetzen.

Der vertragliche Charakter des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gemäss Artikel 6 Absatz 1 kommt darin zum Ausdruck, dass die Vertragsparteien bei Streitigkeiten angehalten werden, eine Einigung anzustreben (Abs. 1). Hoheitliche Anordnungen erfolgen grundsätzlich erst dann, wenn eine Einigung nicht zu Stande kommt (Abs. 2).

Gemäss Absatz 4 richtet sich der Rechtsschutz nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz. Dieses bestimmt namentlich die Anforderungen an die Verfügungen, die Fristen und den Regelinstanzenzug. Hinsichtlich der Anforderungen an die Verfügungen ist insbesondere an das Erfordernis der vorgängigen Anhörung sowie an die Formerfordernisse (Rechtsmittelbelehrung usw.) zu denken. Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 89 VRG). Bezüglich des Instanzenzuges gelten die Artikel 103 und 105 VRG: Verfügungen von Direktionen und kantonalen Anstalten sind beim Regierungsrat anfechtbar und dessen Verfügungen und Beschwerdeentscheide beim Verwaltungsgericht. Bei personalrechtlichen Entscheiden der Verwaltungskommission der Gerichte kommt als Beschwerdeinstanz nur das Verwaltungsgericht in Frage. Bezüglich Anfechtbarkeit von personalrechtlichen Verfügungen bestehen Einschränkungen für das verwaltungsgerichtliche Verfahren: Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist unzulässig gegen Entscheide über die Anstellung von öffentlichen Bediensteten, über dienstliche Anweisungen an sie und über die Aenderung ihres Einsatzes in der Verwaltung.

Absatz 3 kehrt für die aufgeführten besonderen Fälle den gesetzlichen Grundsatz um, wonach der Beschwerde unter Vorbehalt des ausdrücklichen Entzuges die aufschiebende Wirkung zukommt.

### *Artikel 56; Ausführungsbestimmungen und -vereinbarungen*

Absatz 2 ermöglicht im Rahmen des Ausführungsrechts gemäss Absatz 1 den Abschluss von Vereinbarungen mit Angestelltengruppen bzw. deren Vertretung; solche Vereinbarungen werden Bestandteil der individuellen Arbeitsverhältnisse. Es handelt sich dabei um eine Art Gesamtarbeitsverträge. Gesamtarbeitsverträge im öffentlichen Arbeitsrecht existieren in der schweizerischen Rechtswirklichkeit noch wenige. Der Kanton Zürich und der Bund haben in ihren Personalgesetzen eine entsprechende Regelung verabschiedet. Dieses Instrument stellt ein für den öffentlichen Bereich neues Normenschöpfungsverfahren dar. Es wertet die Sozialpartnerschaft und damit auch die Funktion der Personalvertretung auf.

Als Anwendungsbeispiel von Absatz 3 sei die personalrechtliche Regelung für das Personal des Kantonsospitals erwähnt; das Gesundheitsgesetz und die landrätliche Verordnung über die Organisation des Kantonsspitals ermächtigen die Spitalleitung zur Regelung der Anstellungsbedingungen, die der Genehmigung des Regierungsrates bedürfen.

## **IX. Schluss- und Uebergangsbestimmungen**

### *Artikel 57; Ergänzende Bestimmungen*

Wo Belange des Arbeitsverhältnisses durch die kantonalen Vorschriften nicht geregelt werden, gelangt das OR sinngemäss (als kantonales öffentliches Recht) zur Anwendung. Die Annäherung der arbeitsrechtlichen Regelungen an diejenigen der Privatwirtschaft schafft für den öffentlichen Dienst vergleichbare Voraussetzungen.

### *Artikel 60; Aufhebung bisherigen Rechts*

Die Ausrichtung von Teuerungszulagen an die Rentner ist in den Statuten der Pensionskasse des Kantons Glarus sowie der Lehrerversicherungskasse geregelt: «Der Regierungsrat beschliesst auf Antrag des Vorstandes über die Anpassung der laufenden Renten an die Preisentwicklung.»

### *Artikel 61; Aenderung bisherigen Rechts*

Der grössere Teil der mit dem neuen Personalgesetz verbundenen Aenderungen kantonalen Gesetze ist durch terminologische Anpassungen bedingt: Die Verweisungen auf den einschlägigen personalrechtlichen Erlass des Kantons lauten neu auf das «Personalgesetz». Im Weiteren besteht ein wesentlicher Aspekt der Abschaffung des Beamtenstatus darin, dass der als überholt betrachtete Begriff «Beamter» aus den Erlassen verschwindet. Festzuhalten ist, dass sich der Beamtenbegriff des Strafgesetzbuches (StGB) ausdrücklich auch auf die «Angestellten einer öffentlichen Verwaltung und der Rechtspflege» erstreckt (Art. 110 Ziff. 4 StGB), weshalb sich der Anwendungsbereich von Straftatbeständen wie Amtsmissbrauch (Art. 312 StGB), Amtsgeheimnisverletzung (Art. 320 StGB) oder Bestechung (Art. 322<sup>ter</sup>ff. StGB) durch die Abschaffung des Beamtenstatus nicht verändert.

Anzupassen sein werden verschiedene Erlasse des Ordnungsrechts, so beispielsweise auf Landratsebene die Landratsverordnung und die Besoldungsverordnung und auf Regierungsebene diverse dienstliche Vorschriften.

### *Artikel 61 Buchstabe c; Anpassung des Behörden- und Beamtengesetzes*

Die vorgeschlagene Anpassung soll die Fortdauer des geltenden Behördenrechts sicherstellen. Ob es längerfristig eines separaten Behördengesetzes bedarf, wird im Laufe der Umsetzung des Projektes «Verwaltungsorganisation 200X» zu entscheiden sein; denkbar ist, alle Vorschriften über die Behörden von grundsätzlicher Bedeutung in das geplante Verwaltungsorganisations- bzw. in das Gerichtsorganisationsgesetz zu integrieren. Insbesondere werden die personalrechtlichen Vorschriften (Art. 14–40) aufgehoben, da diese durch das Personalgesetz abgedeckt sind. Der Geltungsbereich wird nur noch auf das Behördenrecht beschränkt; allerdings sind für die Behörden anstelle der bisherigen Verweisungen auf das Beamtenrecht Regelungen betreffend Amtsgeheimnis (Art. 11) und Verbot der Annahme von Geschenken (Art. 11<sup>a</sup>) aufzunehmen.

### *Artikel 61 Buchstabe d; Anpassung des Staatshaftungsgesetzes*

Artikel 15 Absatz 2: Administrativverfahren wie Administrativuntersuchungen gemäss Artikel 35 und Verfahren betreffend vorsorglicher Massnahmen gemäss Artikel 36 Personalgesetz sollen auf den Fristenlauf dieselben Auswirkungen haben wie die «klassischen» Disziplinarverfahren, die es nur noch bei den auf die Amtsdauer gewählten Angestellten geben wird (Art. 50 Personalgesetz).

### *Artikel 61 Buchstabe m; Anpassung des Verwaltungsrechtspflegegesetzes*

Artikel 134 Absatz 2: Für Streitigkeiten aus zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen schreibt Artikel 343 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1 OR bei Streitwerten bis zu 30 000 Franken die grundsätzliche Kostenlosigkeit der Verfahren vor. Die vorgeschlagene Regelung nimmt diesen Gedanken für die dem kantonalen öffentlichen Recht unterstehenden Dienstverhältnisse (Angestellte nach öffentlichem Recht von Kanton, Gemein-

den und Zweckverbänden) auf, so dass die öffentlichen Bediensteten verfahrensmässig gleich gestellt sind wie diejenigen in der Privatwirtschaft.

*Artikel 61 Buchstabe q; Anpassung des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung*

Artikel 6 Absatz 2: Die Wahl des Kassenleiters bzw. der Kassenleiterin erfolgt, schon nach bisherigem Recht und bis zur neuen Verwaltungsorganisation, durch den Regierungsrat (siehe Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 7 Personalgesetz); dasselbe gilt für das übrige Personal der Ausgleichskasse (bezüglich Zweigstellen siehe Art. 7). Eine Kautionspflicht von Personal besteht nicht mehr; die Haftung richtet sich nach Artikel 70 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und der Rückgriff auf Angestellte nach dem Staatshaftungsgesetz.

*Artikel 61 Buchstabe r; Anpassung des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung*

Artikel 8 Absätze 2 und 3: In Absatz 2 wird die Umschreibung des Arbeitsverhältnisses an das neue Regime des Personalgesetzes angepasst (keine öffentlich-rechtliche Anstellung mehr sondern öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag). Die Formulierung, wonach die Mitarbeiter in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, wird beibehalten. Damit wird die erforderliche Flexibilität in diesem Verwaltungsbereich gewahrt, indem das Gesetz Abweichungen vom Regelfall im Sinne privatrechtlicher Anstellungen ermöglicht (siehe Art. 6 Abs. 2 Personalgesetz). Diese ergibt sich zum einen daraus, dass über den Stellenplan nicht der Kanton, sondern der die Lohnkosten tragende Bund entscheidet, was gegebenenfalls kurzfristige Anstellungen zur Bewältigung von vorübergehenden Mehrbelastungen nötig macht; solche werden mit Vorteil privatrechtlich abgewickelt. Zum andern beschäftigt die IV-Stelle gelegentlich für beschränkte Zeit Personen mit IV-Berechtigung zu Umschulungszwecken, wofür ebenfalls eine privatrechtliche Vereinbarung sinnvoll ist.

*Artikel 62; Inkrafttreten*

Am vorgesehenen Termin des Inkrafttretens (1. Juli 2002) beginnt eine neue Amtsdauer.

## C. AENDERUNG DES GEMEINDEGESETZES

Die Begriffe «Beamte» und «Arbeiter» werden gestrichen; es bleibt für das Verwaltungspersonal einzig der Begriff «Angestellte», wobei die – zumeist schon vorbestehende – Verwendung der Mehrzahl der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter zugute kommt.

*Artikel 4 Absatz 2; Terminologie*

Bei Gelegenheit wird die Terminologie bei den Lehrkräften derjenigen im Bildungsgesetz angepasst (Verwendung des Begriffes «Lehrperson») und beim Pfarrpersonal durch Verwendung der Doppelbezeichnung die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter verwirklicht.

*Artikel 30 Absatz 2 Buchstaben e und f; Anpassung Abschaffung Beamtenstatus*

Buchstabe e hat bereits im Zusammenhang mit der obligatorischen Zuweisung der Wahl von Lehrpersonen an die Vorsteherschaft durch das Bildungsgesetz eine Aenderung erfahren. Jetzt kommt die Anpassung an die Abschaffung des Beamtenstatus bei den kommunalen Angestellten dazu. In Buchstabe f wird zwecks sprachlicher Gleichbehandlung der Begriff «Mitarbeiter» durch «Bedienstete» ersetzt und beim Pfarrpersonal die Doppelbezeichnung verwendet.

*Artikel 32 Absatz 2; Anpassung Bildungsgesetz*

Es wird die Anpassung nachgeholt, die sich aus der erwähnten Abschaffung der Volkswahl von Lehrpersonen durch das Bildungsgesetz ergibt; der Begriff «Bewerber» wird durch den geschlechtsneutralen Ausdruck «Bewerbungen» ersetzt.

*Artikel 74; Amtsdauer; Rücktritt und Kündigung*

Den Gemeinden soll es wie bis anhin möglich sein, Angestellte auf die Amtsdauer zu wählen, was in Absatz 1 zum Ausdruck kommt; abgesehen wird von der Bezeichnung dieser Angestellten als «Beamte». In Absatz 2 wird eine Anpassung an die mit dem Bildungsgesetz erfolgte Abschaffung des Beamtenstatus bei den Lehrpersonen nachgeholt (Streichung der Regelung betr. Beginn der Amtsdauer für Lehrpersonen). Neu ist die Verweisung in Absatz 4 auf die Regelung der Auflösung des Dienstverhältnisses durch auf die Amtsdauer gewählte Angestellte. Es handelt sich dabei um das Pendant zum Rücktritt der Behördenmitglieder während der Amtsdauer gemäss dem unveränderten Absatz 3.

*Artikel 80; Geschenke und andere Vorteile*

Die Umschreibung des Geschenkannahmeverbotes wird den für die kantonalen Behörden und Bediensteten geltenden Regelungen angeglichen.

*Artikel 81 Absätze 1 und 7 (neu); Disziplinarrecht*

Die Anwendbarkeit des bestehenden Disziplinarrechts bei den Bediensteten wird auf die für die Amtsdauer gewählten Angestellten beschränkt (Abs. 1) und für die übrigen Angestellten eine eigenständige Regelung über administrative Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten geschaffen (Verweisung in Abs. 7).

*Artikel 111; Oeffentliche Bedienstete*

Absatz 1 enthält die Erklärung des Oberbegriffes «öffentliche Bedienstete», der namentlich im ersten Abschnitt des fünften Kapitels Verwendung findet, wo es um Pflichten geht, die alle für die Gemeinden tätigen Personen betreffen. Aus Absatz 2 geht hervor, dass nach der neuen Terminologie das Verwaltungspersonal nicht mehr aus «Beamten, Angestellten und Arbeitern», sondern nur noch aus «Angestellten» besteht. Der bisherige Artikel 112 Absatz 5 betreffend Geltung der Dienstvorschriften für teilweise wie für voll beschäftigte Angestellte wird integriert. Die inhaltliche Aussage von Absatz 4 bleibt grundsätzlich unverändert. Neu ist die Verweisung auf Artikel 20 Gemeindegesetz, der die Geltung des Gemeindegesetzes für die Kirchgemeinden allgemein regelt; für landeskirchliche Regelungen über die Bediensteten der Kirchgemeinden besteht der Vorbehalt, dass deren Rechtsstellung durch Abweichungen vom Gemeindegesetz nicht beeinträchtigt werden darf (Art. 20 Abs. 2 Bst. d), was bedeutet, dass diese Bediensteten rechtlich insgesamt nicht schlechter gestellt sein dürfen als die Bediensteten der übrigen Gemeinden.

*Artikel 112; Auf die Amtsdauer gewählte Angestellte*

Die Rechtsnatur des Dienstverhältnisses sowie Dienstzeit, Erneuerung und Beendigung der Beschäftigung von auf die Amtsdauer gewählten Angestellten werden festgehalten. Die Regelung entspricht inhaltlich weitgehend derjenigen für die bisherigen Beamten im bestehenden Artikel 112 Absätze 1–3. In Absatz 1 wird ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Dienstverhältnis um eine öffentlich-rechtliche Anstellung handelt; dies im Hinblick darauf, dass das kantonale Personalrecht, auf welches Artikel 111 Absatz 2 als ergänzendes Recht verweist, neu den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vorsieht. In Absatz 2 werden für die Nichtwiederwahl statt «wichtiger» nur noch «zureichende» Gründe verlangt, was dem heutigen Standard entspricht.

*Artikel 112<sup>a</sup> (neu); Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit*

Auch für die auf bestimmte oder unbestimmte Zeit Angestellten wird in den Grundzügen an der Regelung gemäss bisherigem Artikel 112 Absatz 4 festgehalten; dies gilt ebenfalls für die Spezialität, dass auch befristete Anstellungsverhältnisse der Kündigung unterliegen, wenn sie auf mehrere Jahre ausgelegt sind (Abs. 3). Es wird in Absatz 2 Satz 1 die Rechtsnatur der öffentlich-rechtlichen Anstellung ausdrücklich festgehalten. Neu ist die Möglichkeit, für Angestellte in ausgegliederten Verwaltungseinheiten privatrechtliche Anstellungen vorzusehen; ein solcher Entscheid muss durch die Stimmberechtigten getroffen werden (Satz 2). Zu denken ist namentlich an Angestellte von im Zuge der Elektrizitätsmarktliberalisierung ver selbstständigen Gemeindewerken.

*Artikel 114<sup>a</sup> (neu); Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten*

Für die Fälle der Verletzung von Dienstpflichten durch nicht auf die Amtsdauer beschäftigte Angestellte bedarf es angesichts der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung eines relativ kleinen Massnahmenkataloges, um verhältnismässig reagieren zu können; dieses Sanktionensystem tritt an die Stelle der Disziplinarordnung, wie sie gemäss Artikel 81 für die Behördenmitglieder und die auf die Amtsdauer beschäftigten Angestellten gilt. Zu den Reaktionsmöglichkeiten der Körperschaft zählen auch die ordentliche Kündigung und die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen, was nicht heisst, dass diese beiden Vorkehrungen nur bei Verletzungen von Dienstpflichten in Frage kommen.

*Artikel 115; Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen*

Die Möglichkeit der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen (auch «administrative Entlassung» genannt) besteht gemäss dem inhaltlich unveränderten Artikel 115 gegenüber den auf bestimmte oder unbestimmte Zeit wie gegenüber den auf die Amtsdauer beschäftigten Angestellten und setzt, anders als die Massnahmen gemäss Artikel 81 oder 114<sup>a</sup>, keine Verletzung von Dienstpflichten voraus. Zum Zuge kommt sie etwa bei Eintritt der Dienstunfähigkeit oder bei Verlust der Wahlfähigkeit. Der Anwendungsbereich der Auflösung aus wichtigen Gründen wird bei den nicht auf die Amtsdauer beschäftigten Angestellten tendenziell kleiner, darf doch ein Zuwarten bis zur Wirksamkeit der möglichen ordentlichen Kündigung eher verlangt werden.

*Artikel 147<sup>a</sup> (neu); Uebergangsbestimmung zur Aenderung vom ..... Mai 2002*

Die Abschaffung des Beamtenstatus ändert nichts an der bisherigen Rechtslage, wonach die Gemeinden und Zweckverbände selbst entscheiden, ob und welche Bedienstete sie auf die Amtsdauer wählen wollen. Die Anpassung der Gemeinde- bzw. Verbandsvorschriften an die Abschaffung des Beamtenstatus kann sich daher auf die formelle Eliminierung des Begriffes «Beamter» beschränken; im Uebrigen gelten, auch solange Angestellte in den Dienstvorschriften der Gemeinden oder Zweckverbände noch als «Beamte»

bezeichnet sind, für sie die neuen Bestimmungen betreffend die «auf die Amtsdauer gewählten Angestellten», die sich, wie dargelegt, nicht grundlegend von den bisherigen Vorschriften betreffend die «Beamten» unterscheiden. Dasselbe wie für die bisherigen «Beamten» gilt im übertragenen Sinn für die in der Uebergangszeit noch als «Arbeiter» bezeichneten Bediensteten; für sie gelten, wie bis anhin, die Vorschriften über die Angestellten auf bestimmte oder unbestimmte Zeit.

Auch der kommunale Anpassungsbedarf bezüglich der übrigen bei Gelegenheit vorgenommenen kantonalgesetzlichen Aenderungen dürfte gering sein. Namentlich ändert sich nichts daran, dass bei den Fristen für die Auflösung der Dienstverhältnisse (auf die Amtsdauer gewählte Angestellte) bzw. für die Kündigungen (übrige Angestellte) eine kantonalgesetzliche Vorgabe besteht, welche die Gemeinden bzw. die Zweckverbände in ihrem Dienstrecht modifizieren können. Aenderungen könnten allenfalls dort erforderlich sein, wo die kommunalen Dienstvorschriften Regelungen des kantonalen Rechts, die eine Aenderung erfahren, wiederholen (z. B. die geänderte Anforderung an die Nichtwiederwahl von auf die Amtsdauer gewählten Angestellten oder der für die Angestellten auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geänderte Katalog von Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten), wobei in der Uebergangszeit die jeweilige kantonale Bestimmung vorgeht.

### 3. Beratung der Vorlage im Landrat

Eine landrätliche Kommission unter dem Vorsitz von Landrat Hans Rudolf Zopfi, Schwanden, nahm sich intensiv dieser Vorlage an. Eintreten war in der Kommission und anschliessend auch im Landrat unbestritten. Mit dem neuen Personalrecht werde ein sozial nachhaltiges Gesetz geschaffen, welches die Stellung des Kantons als Arbeitgeber im Arbeitsmarkt erhöhe und ihn besser in die Lage versetze, attraktive und interessante Arbeitsplätze anzubieten. Der Zeitpunkt für die Einführung sei nach der letztjährigen Abschaffung der Wahl auf Amtsdauer für die Lehrpersonen und im Hinblick auf den Beginn einer neuen Amtsperiode günstig gewählt. Der Landrat sei sich aber bewusst, dass im Zusammenhang mit dem neuen Verwaltungsorganisationsgesetz weitere Anpassungen notwendig werden könnten. Im Uebrigen bedürfe es der Anpassung der Vollzugserlasse, so insbesondere der Besoldungsverordnung.

Auf Antrag der Kommission wurde die im Entwurf des Regierungsrates vorgesehene Mitwirkung der Personalvertretung im Sinne der Sozialpartnerschaft verstärkt und ein Gremium – wie die in der Privatwirtschaft üblichen Betriebskommissionen – als Mittlerin zwischen Personal und Regierungsrat für Personalbelange in das Personalgesetz aufgenommen. Diese Aenderung der Kommission blieb im Landrat unbestritten.

Ebenso unbestritten war eine noch stärkere Beschneidung der Wahlkompetenzen des Landrates. Die regierungsrätliche Fassung hatte vorgesehen, Ratsschreiber, Ratssekretär, Leiter/Leiterin Finanzkontrolle und Gerichtsschreiber/-innen weiterhin durch den Landrat und auf Amtsdauer wählen zu lassen. Der Landrat folgte der Auffassung seiner Kommission, gemäss welcher die Wahl durch den Landrat so weit als möglich abzuschaffen sei. Gerechtfertigt sei die Wahl durch den Landrat nur beim Leiter bzw. bei der Leiterin der Finanzkontrolle.

Keine Folge leistete der Landrat der Kommission mit der Streichung der Vereidigung von Angestellten mit polizeilichen Funktionen; der Landrat hielt mit der regierungsrätlichen Fassung an der Vereidigung fest. Auch wurde die Verpflichtung zur vollen Gehaltszahlung – nebst der Rekrutenschule – für obligatorische Militärdienste auf fünf Wochen erweitert. Weggelassen wurde eine Bestimmung über Pflichten von Staatsbediensteten ausser Dienst, da sie ein Relikt aus dem Beamtenrecht darstelle und durch arbeitsrechtliche Treuepflichten genügend abgedeckt sei. Verdeutlicht wurden zudem die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt und diejenigen über vorsorgliche Massnahmen im Rahmen von Administrativverfahren gegenüber Staatsbediensteten.

Zu Diskussionen Anlass gab die Regelung des Altersrücktritts. Ein Antrag auf Anhebung der Möglichkeit für den vorzeitigen Altersrücktritt auf 62 Jahre mit der Begründung, der Staat setze damit angesichts der demographischen Entwicklung falsche Anreize, wurde vom Landrat mit klarer Mehrheit abgelehnt; dem war entgegengehalten worden, dass bereits das bestehende Behörden- und Beamtengesetz seit Jahren wie auch das neue Bildungsgesetz diese Regelung vorsähen, und die Staatsbediensteten dürften weder gegenüber der bestehenden Regelung noch gegenüber den Lehrpersonen schlechter gestellt werden. Mit ebenso klarer Mehrheit abgelehnt wurde ein Antrag, den Anspruch auf eine Ueberbrückungsrente bis zum Rücktrittsalter 63 von 25 statt 20 Dienstjahren abhängig zu machen; es wurde auf ähnliche Regelungen im Arbeitsrecht hingewiesen.

Neu aufgenommen wurde der Grundsatz «Weiterbeschäftigung vor Entschädigung» bezüglich der Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Antrag aus der Ratsmitte, welcher eine Lösung analog dem Bundespersonalgesetz forderte, wurde durch die landrätliche Kommission zuhanden der zweiten Lesung aufbereitet. Der Kanton hat der betroffenen Person die gleiche, oder wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit anzubieten, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Beschwerdeverfahren aufgehoben wird. Erst wenn dies nicht möglich ist und diese Situation nicht durch gekündigte Angestellte selbst verursacht worden ist, entsteht ein subsidiärer Anspruch auf Entschädigung.

Obschon diese Bestimmung für den Kanton eher von geringer Bedeutung ist, erachtete der Landrat eine Verbesserung des Kündigungsschutzes im Hinblick auf die Uebernahme der Regelung für die Gemeinden als notwendig.

Durch die Aenderungen bei den Wahlkompetenzen mussten – nebst redaktionellen Verbesserungen – weitere Bestimmungen (Amtsdauer und Abschnitt betreffend auf die Amtsdauer gewähltes Personal) angepasst werden; der Landrat folgte den Vorschlägen der Kommission jeweils stillschweigend.

Die bereinigte Vorlage wurde in der Schlussabstimmung einstimmig zuhanden der Landsgemeinde verabschiedet.

#### 4. Antrag

*Der Landrat beantragt der Landsgemeinde, nachstehender Vorlage zuzustimmen:*

### A. Aenderung der Kantonsverfassung

(Erlassen von der Landsgemeinde am ..... Mai 2002)

#### I.

Die Verfassung des Kantons Glarus vom 1. Mai 1988 wird wie folgt geändert:

#### Art. 1 Abs. 2

<sup>2</sup> Die Staatsgewalt beruht im Volk. Es übt diese unmittelbar an der Landsgemeinde, an der Gemeindeversammlung und an der Urne, mittelbar durch die von ihm gewählten Behörden und Angestellten aus.

#### Art. 18 Abs. 1

<sup>1</sup> Kanton, Gemeinden und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften haften für den Schaden, den ihre Behördenmitglieder, Angestellten und Lehrpersonen oder andere im öffentlichen Auftrag tätige Personen durch eine Amtshandlung rechtswidrig verursacht haben.

#### Art. 75 Abs. 1, 2 und 4

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates, der Gerichte sowie die im Gesetz bezeichneten kantonalen Angestellten können dem Landrat nicht angehören.

<sup>2</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates können weder einem Gericht oder einer Gemeindebehörde angehören noch Angestellte oder Lehrpersonen des Kantons oder einer Gemeinde sein.

<sup>4</sup> Die Verwaltungsrichter und die Mitglieder einer Verwaltungsrekurskommission dürfen weder einer Gemeindebehörde angehören noch Angestellte des Kantons sein.

#### Art. 78 Abs. 1

<sup>1</sup> Die Amtsdauer für die Behördenmitglieder und die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten des Kantons und der Gemeinden beträgt vier Jahre.

#### Art. 86<sup>a</sup> Abs. 2 und 3

<sup>2</sup> Die Kommissionen des Landrates erhalten Auskunft oder Akteneinsicht, soweit sie diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. In begründeten Fällen kann der Regierungsrat einzelne seiner Mitglieder, kantonale Angestellte oder kantonale Lehrpersonen vom Amtsgeheimnis entbinden. Ebenso kann in begründeten Fällen die Verwaltungskommission der Gerichte einzelne Mitglieder oder Angestellte eines Gerichts in Fragen der Gerichtsverwaltung vom Amtsgeheimnis entbinden.

<sup>3</sup> Setzt der Landrat zur Klärung von Vorkommnissen von grosser Tragweite eine Untersuchungskommission ein, so kann diese vom Regierungsrat, in Fragen der Gerichtsverwaltung von den Gerichten oder in Fragen der Zusammenarbeit von Kanton und Gemeinden von den Gemeindebehörden sämtliche notwendigen Informationen einholen. Die Mitglieder von Behörden sowie die Angestellten und Lehrpersonen des Kantons und der Gemeinden

müssen auch über Wahrnehmungen, die dem Amtsgeheimnis unterliegen, Auskunft erteilen. Private Personen können nach Massgabe des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege befragt werden.

#### **Art. 88 Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Landrat wählt die Behörde- und Kommissionsmitglieder und die kantonalen Angestellten, soweit die Gesetzgebung es vorsieht; ferner ernennt er die Kommandanten der kantonalen Bataillone.

#### **Art. 91 Bst. f**

(Dem Landrat obliegen:)

- f. die Festlegung der Besoldungen und Taggelder sowie der Leistungen der Sozialversicherungen für die Behördenmitglieder und Angestellten des Kantons sowie für die Lehrpersonen des Kantons und der Gemeinden;

#### **Art. 98**

##### *Wahlbefugnisse*

Der Regierungsrat wählt die Mitglieder der Kommissionen und die mit öffentlichen Aufgaben betrauten Personen; ferner wählt er die kantonalen Angestellten und Lehrpersonen, soweit diese Befugnis nicht durch Gesetz oder landrätliche Verordnung dem Regierungsrat nachgeordneten Verwaltungseinheiten übertragen ist. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten des Landrates und der Gerichtsbehörden.

#### **Art. 105**

##### *Dienstrecht*

<sup>1</sup> Das Gesetz regelt die Rechte und Pflichten der Behördenmitglieder und der Angestellten des Kantons sowie der Lehrpersonen des Kantons und der Gemeinden.

<sup>2</sup> Es bestimmt insbesondere die Wahlvoraussetzungen und Unvereinbarkeiten für die kantonalen Angestellten sowie für die Lehrpersonen.

#### **Art. 114 Abs. 4**

<sup>4</sup> Die Verwaltungskommission der Gerichte besteht aus den Präsidenten des Ober-, des Verwaltungs- und des Kantonsgerichtes. Sie wählt und beaufsichtigt nach Gesetz die Angestellten der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden.

#### **Art. 119 Abs. 2**

<sup>2</sup> Sie (die Gemeinden) bestimmen, soweit Verfassung und Gesetz nichts anderes vorsehen, ihre Organisation durch Erlass einer Gemeindeordnung selbst, wählen ihre Behörden, Angestellten und Lehrpersonen und erfüllen ihre Aufgaben nach eigenem Ermessen.

#### **Art. 123 Abs. 4**

<sup>4</sup> Der Tagwen bestellt keine eigenen Organe. Die Behörden und Angestellten der Ortsgemeinde besorgen die Aufgaben des Tagwens.

#### **Art. 131 Bst. c**

(Die Stimmberechtigten sind insbesondere zuständig für:)

- c. die Wahl der übrigen Gemeindebehörden, Kommissionen und Angestellten, soweit diese nicht der Vorsteherschaft übertragen ist;

## **II.**

Diese Aenderung tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.



## B. Gesetz über das Personalwesen

(Personalgesetz)

(Erlassen von der Landsgemeinde am ..... Mai 2002)

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1

*Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem Kanton und seinem Personal.

<sup>2</sup> Es gilt für alle Angestellten des Kantons, soweit die übrige Gesetzgebung nicht etwas anderes vorsieht.

#### Art. 2

*Personalpolitik*

Die Personalpolitik orientiert sich an den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftlichkeit. Sie nimmt Rücksicht auf die Aufgabenerfüllung und Bedürfnisse des Personals, sorgt für Chancengleichheit von Frau und Mann und richtet sich ebenso nach dem Ziel der Bürgernähe wie nach den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes.

#### Art. 3

*Personalkommission*

<sup>1</sup> Die Personalkommission besteht aus drei Mitgliedern des Regierungsrates sowie dem Ratsschreiber oder der Ratsschreiberin. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates führt den Vorsitz. Der Leiter oder die Leiterin des Personaldienstes nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

<sup>2</sup> Sie berät den Regierungsrat in Personalfragen und nimmt Stellung zu grundlegenden Personalentscheiden.

#### Art. 4

*Mitwirkung der Personalvertretung*

<sup>1</sup> Der Kanton pflegt als Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft.

<sup>2</sup> Die Personalvertretung ist repräsentatives Organ des Personals und nimmt im Rahmen ihrer Kompetenzen die Mitarbeiterinteressen wahr. Sie ist Mittlerin zwischen Personal und Regierungsrat.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat lädt die Personalvertretung zur Stellungnahme ein, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung des Personals betreffen.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten wie Wahl, Konstituierung und Zusammenarbeit.

#### Art. 5

*Geschützte Arbeitsplätze*

Der Regierungsrat kann geschützte Arbeitsplätze für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung anbieten. Massnahmen der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung sind zeitlich befristet.

#### Art. 6

*Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse beruhen grundsätzlich auf einem im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag.

<sup>2</sup> Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig, soweit die Spezialgesetzgebung solche vorsieht. Im Uebrigen kann in besonderen Fällen ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Ausnahmepersonal, Lehr- und Praktikumsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen.

**Art. 7***Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide*

Zuständige Behörde für personalrechtliche Entscheide ist der Regierungsrat beziehungsweise die Verwaltungskommission der Gerichte, soweit nicht durch die übrige Gesetzgebung oder durch landrätliche Verordnung eine andere Instanz bezeichnet ist.

**II. Begründung und Dauer der Arbeitsverhältnisse****Art. 8***Ausschreibung*

<sup>1</sup> Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup> Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden.

**Art. 9***Anstellungsinstanzen*

<sup>1</sup> Die Landsgemeinde wählt die Verhörerichter.

<sup>2</sup> Der Landrat wählt den Leiter oder die Leiterin Finanzkontrolle.

<sup>3</sup> Die für personalrechtliche Entscheide zuständige Behörde (Art. 7) wählt das übrige Personal.

**Art. 10***Anstellungsvoraussetzungen*

<sup>1</sup> Grundsätzlich können alle in der Schweiz wohnhaften Personen mit Schweizer Bürgerrecht oder mit Niederlassungsbewilligung angestellt werden.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt, welche Funktionen ausschliesslich durch Schweizer Bürger zu besetzen sind und welche auch durch ausländische Personen ohne Niederlassungsbewilligung besetzt werden können.

<sup>3</sup> Die Anstellung kann von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht (Befähigungsausweis, Vorbildung, Erfahrung usw.) und mit der Verpflichtung zur Uebernahme weiterer Obliegenheiten verbunden werden.

**Art. 11***Begründung der Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

<sup>2</sup> Bei dem von der Landsgemeinde oder dem Landrat gewählten Personal erfolgt die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Wahl; die Anstellungsbedingungen werden durch eine Anstellungsverfügung des Regierungsrates bzw. der Verwaltungskommission der Gerichte geregelt.

**Art. 12***Stellenantritt und Vereidigung*

<sup>1</sup> Die zuständige Behörde bestimmt den Zeitpunkt des Stellenantritts.

<sup>2</sup> Vor Antritt ihres Amtes werden auf getreue Erfüllung ihrer Pflichten vereidigt: die Verhörerichter, die Gerichtsschreiber, die Polizisten, die kantonalen Jagd-, Fischerei- und Forstbediensteten, die Wildhüter und die Revierförster.

**Art. 13***Probezeit*

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

**Art. 14***Dauer der Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt unter dem Vorbehalt einer abweichenden Regelung unbefristet.

<sup>2</sup> Die Verhörer oder Verhörerinnen, die Gerichtsschreiber oder Gerichtsschreiberinnen sowie der Leiter oder die Leiterin der Finanzkontrolle werden auf die Amtsdauer angestellt.

**III. Rechte des Personals****Art. 15***Arbeitsbedingungen*

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen.

<sup>2</sup> Er fördert die berufliche Weiterbildung.

**Art. 16***Schutz der Persönlichkeit*

<sup>1</sup> Der Kanton achtet als Arbeitgeber die Persönlichkeit des Personals und trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität.

<sup>2</sup> Er schützt die Angestellten gegenüber ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

**Art. 17***Besoldungen*

Der Landrat regelt die Besoldungen der Angestellten.

**Art. 18***Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Können Angestellte infolge Krankheit oder Unfalls ihre Tätigkeit nicht ausüben, so darf während der Dauer eines Jahres kein Gehaltsabzug gemacht werden, sofern nicht grobes Selbstverschulden vorliegt. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf dieses Jahres kann die zuständige Behörde die krankheitsbedingte Pensionierung anordnen.

<sup>2</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung.

**Art. 19***Schwangerschaft und Niederkunft*

Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird der Angestellten grundsätzlich ein bezahlter Urlaub bis zu 14 Wochen gewährt. Der Regierungsrat regelt die Bedingungen des Urlaubsbezugs sowie die Abstufung der Urlaubsgewährung im unterjährigen Arbeitsverhältnis.

**Art. 20***Militärdienst*

Während der Rekrutenschule sowie obligatorischen Diensten bis zu fünf Wochen im Jahr erhalten die Angestellten das volle Gehalt. Ueber Gehaltsansprüche bei anderweitigen Dienstleistungen erlässt der Regierungsrat nähere Bestimmungen. Die Lohnausfallentschädigung geht an den Kanton.

**Art. 21***Entschädigung bei Stellenaufhebung*

Werden Stellen aufgehoben und kann den betroffenen Angestellten keine andere Stelle angeboten werden, so erhalten diese nach fünf Dienstjahren eine Entschädigung im Umfang eines Monatslohnes. Ihr Anspruch erhöht sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren.

**Art. 22***Unfallversicherung*

Das Personal ist gegen Betriebsunfall versichert. In dieser Versicherung sind auch die Nichtbetriebsunfälle eingeschlossen.

**Art. 23***Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, der Pensionskasse des Kantons Glarus beizutreten, soweit es deren Statuten ermöglichen.

<sup>2</sup> Die Statuten der Pensionskasse bedürfen der Genehmigung durch den Landrat.

**Art. 24***Ferien und Urlaub; Ausgleich von Mehrarbeit*

Der Regierungsrat regelt die Ferien und die Urlaube sowie den Ausgleich für angeordnete Mehrarbeit von erheblichem Umfang.

**IV. Pflichten des Personals****Art. 25***Allgemeine Pflichterfüllung*

Wer im Staatsdienst steht:

- a. erfüllt seine Aufgaben rechtmässig, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig und
- b. bildet sich den Erfordernissen der Stelle entsprechend weiter.

**Art. 26***Amtsgeheimnis*

<sup>1</sup> Wer im Staatsdienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis. Dieses besteht nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst weiter.

<sup>2</sup> Das zuständige Mitglied des Regierungsrates oder die zuständige gerichtliche Instanz kann die Bekanntgabe von Angelegenheiten, die dem Amtsgeheimnis unterliegen, schriftlich bewilligen oder anordnen.

<sup>3</sup> Die Landratsverordnung bestimmt, unter welchen Voraussetzungen Angestellte bei ihren Aussagen vor Kommissionen des Landrates von der für sie geltenden Pflicht zur Amtsverschwiegenheit entbunden und inwieweit sie zur Herausgabe von Akten ermächtigt sind.

**Art. 27***Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt*

<sup>1</sup> Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung dürfen weder einen anderen Beruf ausüben noch ein Gewerbe betreiben.

<sup>2</sup> Die Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die Annahme eines öffentlichen Amtes durch Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung bedürfen der Bewilligung durch die zuständige Behörde. Die Bewilligung wird verweigert, wenn durch die Nebenbeschäftigung oder die Annahme des öffentlichen Amtes die Berufsausübung voraussichtlich nachteilig beeinflusst wird.

<sup>3</sup> Erteilte Bewilligungen können in begründeten Fällen wieder entzogen werden.

**Art. 28***Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt*

Dem Landrat dürfen keine Angestellten angehören,

- a. die aufgrund ihrer Kaderfunktion direkt einer Departementsvorsteherin oder einem Departementsvorsteher bzw. der Ratsschreiberin oder dem Ratsschreiber unterstellt sind oder
- b. deren Funktion gemäss Besoldungsverordnung in Grundlohnklasse 25 und höher eingereicht ist.

**Art. 29***Arbeitszeit*

Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit der Angestellten. Er fördert neue Arbeitszeitmodelle.

**Art. 30***Tätigkeitsbereich und Stellvertretung*

Angestellte können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht.

**Art. 31***Haftung für Schaden*

Die Haftung für Schaden, den Angestellte des Kantons diesem oder Dritten zufügen, richtet sich nach dem Staatshaftungsgesetz.

**Art. 32***Ausstand*

Der Ausstand der Angestellten richtet sich nach Artikel 77 der Kantonsverfassung und nach den gesetzlichen Verfahrensordnungen.

**Art. 33***Geschenke und andere Vorteile*

Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit amtlichen Tätigkeiten oder im Hinblick auf solche für sich oder Dritte irgendwelche Zuwendungen wie Geschenke, Barbeträge und dergleichen anzunehmen, sich Vorteile zu verschaffen oder versprechen zu lassen. Davon ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert. Widerrechtlich angenommene Geschenke und andere Vorteile verfallen dem Kanton.

**Art. 34***Wohnsitz*

Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die zuständige Behörde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichten,

- a. den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu nehmen oder
- b. eine Dienstwohnung zu beziehen.

**Art. 35***Administrativuntersuchung*

Bestehen Anhaltspunkte, dass Pflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.

**Art. 36***Vorsorgliche Massnahmen*

<sup>1</sup> Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist.

<sup>2</sup> Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Behörde insbesondere das Arbeitsverhältnis mit der Person vorläufig einstellen oder sie versetzen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

<sup>3</sup> Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Angestellten wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf Lohn oder auf weitere Leistungen werden ausbezahlt.

## V. Beendigung der Arbeitsverhältnisse

### Art. 37

#### *Beendigungsarten*

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. ordentliche Kündigung;
- b. Auflösung des Dienstverhältnisses durch auf die Amtsdauer gewählte Angestellte;
- c. Ablauf einer befristeten Anstellung oder Nichtwiederwahl nach Ablauf der Amtsdauer;
- d. Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e. Beendigung aus wichtigen Gründen;
- f. disziplinarische Entlassung von auf die Amtsdauer gewählten Angestellten;
- g. Beendigung infolge krankheitsbedingter Pensionierung (Art. 18 Abs. 1);
- h. Altersrücktritt;
- i. Versetzung in den Ruhestand;
- k. Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters;
- l. Tod.

### Art. 38

#### *Form*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Ablauf der befristeten Anstellung und durch Tod. Für die übrigen Beendigungen bedarf es einer schriftlichen Mitteilung oder Vereinbarung.

<sup>2</sup> Beendigungen seitens des Kantons sind zu begründen. Beendigungen seitens der Angestellten müssen begründet werden, wenn es um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 42) geht sowie wenn der Kanton für eine anderweitige Beendigung eine Begründung verlangt.

### Art. 39

#### *Ordentliche Kündigung*

<sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse können beidseitig unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Fristen und Termine aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Kündigungen seitens des Kantons müssen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss.

### Art. 40

#### *Kündigungsfristen und -termine*

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Ende einer Woche gekündigt werden, unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- a. eine Woche während der ersten drei Monate;
- b. vier Wochen ab dem vierten Monat.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden, unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- a. ein Monat beim unterjährigen Arbeitsverhältnis;
- b. drei Monate beim überjährigen Arbeitsverhältnis.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist kann vertraglich auf längstens sechs Monate verlängert werden.

<sup>4</sup> Die zuständige Behörde kann im Kündigungsfall dem Gesuch auf Abkürzung der Frist entsprechen.

### Art. 41

#### *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

<sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Allfällige Entschädigungen an die Angestellten dürfen höchstens der Entschädigung bei ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

**Art. 42***Beendigung aus wichtigen Gründen*

<sup>1</sup> Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächstmöglichen ordentlichen Beendigungstermin nicht zumutbar ist.

**Art. 43***Altersrücktritt*

<sup>1</sup> Angestellte können sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig und ab Erreichen des 63. Altersjahres ordentlich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts haben sie nach Erreichen von mindestens 20 Dienstjahren beim Kanton Anspruch auf eine Rente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Rente anteilmässig.

<sup>3</sup> In finanziellen Härtefällen kann, zusätzlich zur Rente, wie sie gemäss Absatz 2 zur Auszahlung gelangt, die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

<sup>4</sup> Die in Absatz 2 aufgeführten Leistungen werden gekürzt, soweit das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen gegenüber Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit Leistungen aus Renten und Vorsorge mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.

**Art. 44***Versetzung in den Ruhestand*

<sup>1</sup> Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ausnahmsweise ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.

<sup>2</sup> Zusätzlich zur Rente, wie sie gemäss Artikel 43 Absatz 2 zur Auszahlung gelangt, wird die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ausgeglichen.

**Art. 45***Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters*

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters.

**Art. 46***Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Wird die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Beschwerdeverfahren aufgehoben, so bietet der Kanton der betroffenen Person die bisherige, oder wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an.

<sup>2</sup> Erfolgt weder die Fortsetzung des bisherigen noch die Begründung eines andern Arbeitsverhältnisses beim Kanton, ohne dass dies von der betroffenen Person zu vertreten ist, so hat diese Anspruch auf Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen und beträgt höchstens ein Jahresgehalt.

<sup>3</sup> Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung besteht überdies Anspruch auf Ersatz dessen, was Angestellte verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die Angestellten müssen sich dabei anrechnen lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

<sup>4</sup> Bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand wird anstelle einer Entschädigung gemäss Absatz 2 zusätzlich zur allfälligen Rente gemäss Artikel 43 Absatz 2 die während der Zeitdauer des vorzeitigen und ordentlichen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ausgeglichen.

## **VI. Auf die Amtsdauer gewähltes Personal**

### **Art. 47**

#### *Amtsdauer*

Die Amtsdauer richtet sich nach Artikel 78 der Kantonsverfassung.

### **Art. 48**

#### *Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Angestellten*

Die Angestellten können durch schriftliche Mitteilung an den Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte das Arbeitsverhältnis jederzeit binnen sechs Monaten auf das Monatsende auflösen.

### **Art. 49**

#### *Wiederwahl und Nichtwiederwahl durch Behörden*

<sup>1</sup> Die Wahlbehörden können von der Wiederwahl von Angestellten absehen, wenn zureichende Gründe vorliegen.

<sup>2</sup> Das Wiederwahlverfahren im Landrat richtet sich nach der Landratsverordnung. Wird eine Nichtwiederwahl erwogen, so führt der Regierungsrat die Stellungnahme der betreffenden Person im Bericht zuhanden des Landrates auf.

<sup>3</sup> Bei Beschwerden betreffend das Wiederwahlverfahren vor dem Landrat gilt Artikel 55 Absatz 4 sinngemäss.

### **Art. 50**

#### *Massnahmen bei Verletzung der Pflichten*

<sup>1</sup> Die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung von Pflichten kann disziplinarisch geahndet werden. Als Disziplinarmassnahmen fallen Verweis, Kürzung oder Aufhebung der ordentlichen Besoldungserhöhung, vorübergehende Einstellung der Tätigkeit, Versetzung ins provisorische Arbeitsverhältnis, Androhung der Entlassung und Entlassung in Betracht.

<sup>2</sup> Disziplinarbehörde für die Verhörer und die Gerichtsschreiber ist die Verwaltungskommission der Gerichte. Disziplinarbehörde für das vom Landrat gewählte Personal ist der Regierungsrat. Die Disziplinarbehörden erstatten dem Landrat Bericht über Versetzungen ins provisorische Arbeitsverhältnis und Entlassungen von durch die Landsgemeinde oder den Landrat gewähltem Personal.

### **Art. 51**

#### *Uebrige Bestimmungen*

Im Uebrigen gelten für das auf die Amtsdauer gewählte Personal die Bestimmungen gemäss diesem Gesetz und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

## **VII. Datenschutz**

### **Art. 52**

#### *Bearbeitung von Personendaten*

Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten.

### **Art. 53**

#### *Einsichtsrecht der Angestellten*

<sup>1</sup> Angestellte haben das Recht auf Einsicht in alle sie betreffenden Personendaten.



<sup>2</sup> Sie können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt oder durch eine kurze Gegendarstellung beziehungsweise einen Vermerk über die bestrittene Richtigkeit ergänzt werden.

#### **Art. 54**

##### *Uebrige Bestimmungen*

Im Uebrigen gelten die Bestimmungen der Datenschutzgesetzgebung.

### **VIII. Rechtsschutz- und Ausführungsbestimmungen**

#### **Art. 55**

##### *Verfahren bei Streitigkeiten; Rechtsschutz*

<sup>1</sup> Bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis oder über dessen Beendigung streben die Vertragspartner eine Einigung an.

<sup>2</sup> Kommt keine Einigung zu Stande, so erlässt die zuständige Behörde eine Verfügung. In dringenden Fällen kann ohne vorgängigen Einigungsversuch verfügt werden.

<sup>3</sup> Beschwerden gegen vorsorgliche Massnahmen gemäss Artikel 36 und gegen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 42 kommt nur aufschiebende Wirkung zu, sofern dies die Beschwerdeinstanz anordnet.

<sup>4</sup> Im Uebrigen richtet sich der Rechtsschutz gegen Verfügungen und Entschiede gestützt auf dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

#### **Art. 56**

##### *Ausführungsbestimmungen und -vereinbarungen*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt die näheren Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Angestellten, insbesondere über die Arbeitszeit, den Bezug von Ferien und Urlaub, die zusätzlichen Entschädigungen (Spesen), die Personalbeurteilung sowie die Aus- und Weiterbildung.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Verwaltungseinheiten ermächtigen, für ihren Bereich Rechte und Pflichten durch von ihm zu genehmigende Vereinbarungen mit dem Personal festzulegen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben Bestimmungen in Gesetzen oder landrätlichen Verordnungen, die Leitungsorgane von ausgegliederten Verwaltungseinheiten zum selbstständigen Erlass von Regelungen für ihr Personal ermächtigen.

### **IX. Schluss- und Uebergangsbestimmungen**

#### **Art. 57**

##### *Ergänzende Bestimmungen*

Soweit in der Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthalten ist, sind die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.

#### **Art. 58**

##### *Uebergangsbestimmungen*

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalgesetz und seine Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Bei den gemäss neuem Recht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zu regelnden Funktionen gelten für die bestehenden Arbeitsverhältnisse die Regelbestimmungen dieses Gesetzes als Vertragsinhalt, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wird.

<sup>3</sup> Sollen Personen, die neu nicht mehr auf die Amtsdauer gewählt werden, nicht gemäss den Regelbestimmungen dieses Gesetzes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, so ist dies wie eine ordentliche Kündigung zu eröffnen und zu begründen.

<sup>4</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

**Art. 59***Vollzug*

Der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte ist mit dem Vollzug beauftragt.

**Art. 60***Aufhebung bisherigen Rechts*

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle entgegenstehenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere der Beschluss vom 5. Mai 1963 betreffend die Ausrichtung von Teuerungszulagen an die Rentner und ehemaligen Sparmitglieder der Beamten- und Lehrerversicherungskasse.

**Art. 61***Aenderung bisherigen Rechts*

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden die folgenden Gesetze geändert:

- a. *Das Gesetz vom 7. Mai 1989 über die Wahlen und Abstimmungen an der Urne (Abstimmungsgesetz):*

**Art. 23 Abs. 3**

<sup>3</sup> Die Wählbarkeit und die Unvereinbarkeiten für die Mitglieder des Landrates bestimmen sich nach der Kantonsverfassung und dem Personalgesetz.

**Art. 46 Abs. 2**

<sup>2</sup> Die Wählbarkeit und die Unvereinbarkeiten für die Mitglieder des Regierungsrates bestimmen sich nach der Kantonsverfassung und dem Gesetz über die Behörden des Kantons Glarus.

- b. *Das Gesetz vom 30. September 1877 über die Eidesformeln:*

**b. Eid der Behördenmitglieder und Angestellten des Landes**

*(Text unverändert)*

- c. *Das Gesetz vom 5. Mai 1946 über die Behörden und Beamten des Kantons Glarus:*

*Neuer Titel:*

Gesetz über die Behörden des Kantons Glarus

**Art. 1***Geltungsbereich*

Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden Anwendung auf alle Behörden des Kantons, deren Wahl durch Verfassung oder Gesetz den Stimmberechtigten, dem Landrat oder dem Regierungsrat übertragen ist, soweit deren Amt nicht durch Gesetz oder Verordnung besonders geordnet wird.

**Art. 9<sup>a</sup> Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Verwaltungsgerichtspräsident und die Kantonsgerichtspräsidenten dürfen keine anderweitige öffentliche Bedienstung bekleiden noch irgendeinen anderen Beruf oder ein Gewerbe ausüben.

**Art. 11***Amtsgeheimnis*

<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder sind über die amtlichen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Weisung geheimzuhalten sind, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Behörde bestehen.

<sup>2</sup> Die Landratsverordnung bestimmt, unter welchen Voraussetzungen Behördenmitglieder bei ihren Aussagen vor Kommissionen des Landrates von der für sie geltenden Pflicht zur Amtsverschwiegenheit entbunden und inwieweit sie zur Herausgabe von Akten ermächtigt sind.

<sup>3</sup> In Bezug auf die von Behördenmitgliedern gemachten Äusserungen, die der Amtsverschwiegenheit unterliegen, sowie in Bezug auf die herausgegebenen geheimen Akten sind die Mitglieder der landrätlichen Kommissionen ihrerseits zur Geheimhaltung verpflichtet.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt die notwendige Information der Öffentlichkeit nach Beschluss einer Aufsichts- oder Untersuchungskommission des Landrates.

#### **Art. 11<sup>a</sup> (neu)**

##### *Verbot der Annahme von Geschenken*

Behördenmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit amtlichen Tätigkeiten oder im Hinblick auf solche für sich oder Dritte irgendwelche Zuwendungen wie Geschenke, Barbeträge und dergleichen anzunehmen, sich Vorteile zu verschaffen oder versprechen zu lassen. Davon ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert. Widerrechtlich angenommene Geschenke und andere Vorteile verfallen dem Kanton.

#### **Art. 14–40**

*Aufgehoben.*

- d. *Das Gesetz vom 5. Mai 1991 über die Haftung der Gemeinwesen, der Behördenmitglieder und der Beamten (Staatshaftungsgesetz):*

##### *Neuer Titel:*

Gesetz über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger (Staatshaftungsgesetz)

#### **Art. 3 Abs. 1**

<sup>1</sup> Als Amtsträger gelten alle Behördenmitglieder, Angestellten und Lehrpersonen eines Gemeinwesens sowie alle anderen Personen, die in dessen Auftrag eine öffentliche Aufgabe wahrnehmen.

#### **Art. 15 Abs. 2**

<sup>2</sup> Diese Fristen über die Verwirkung des Anspruchs des Geschädigten stehen während der Dauer eines Straf-, Disziplinar- oder Administrativverfahrens, das aufgrund desselben Sachverhaltes gegen die Amtsträger durchgeführt wird, still.

- e. *Das Gesetz vom 6. Mai 1990 über die Gerichtsorganisation des Kantons Glarus (Gerichtsorganisationsgesetz):*

#### **Art. 35 Abs. 3**

«Kanzleibeamten» durch «Kanzleiangestellten» ersetzt.

#### **Art. 52 Abs. 1**

<sup>1</sup> Die Verwaltungskommission der Gerichte wählt und beaufsichtigt die Angestellten der Gerichtsverwaltung und des Verhöramtes, vorbehältlich der Wahlkompetenz der Landsgemeinde sowie der Aufgaben des Personalchefs der kantonalen Verwaltung.

#### **Art. 55**

##### *Organisation und Stellvertretung*

Die Verwaltungskommission der Gerichte ordnet in einem Reglement die Organisation der Gerichtskanzlei und die Stellvertretung der Gerichtsschreiber sowie der übrigen Angestellten.

- f. *Das Gesetz vom 3. Mai 1964 über den Fristenlauf an Samstagen:*

**Art. 1**

«Beamten» durch «Angestellten» ersetzt.

- g. *Das Gesetz vom 7. Mai 1911 über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches im Kanton Glarus:*

**Art. 22 Abs. 2**

«der Beamte» durch «die Urkundsperson» ersetzt.

**Art. 44 Abs. 2**

<sup>2</sup> Anzeigepflichtig sind alle öffentlichen Angestellten, namentlich Polizeibeamte, die in Ausübung ihres Amtes von einem solchen Falle Kenntnis erhalten, sowie unter den gleichen Voraussetzungen Fürsorge- und Schulbehörden, Geistliche und Lehrpersonen, Gerichtsbehörden und Aerzte. Die Berechtigung zur Anzeige steht jedermann zu.

**Art. 46 Abs. 2**

<sup>2</sup> Zu dieser Untersuchung können Aerzte, Lehrpersonen und Geistliche als Sachverständige beigezogen werden.

**Art. 235 Abs. 1**

<sup>1</sup> Für den ganzen Kanton Glarus besteht ein Grundbuchamt. Die Wahl des Grundbuchverwalters erfolgt durch den Regierungsrat. Die Besoldung wird durch die Besoldungsverordnung geregelt.

**Art. 236**

Der Regierungsrat ist die kantonale Aufsichtsbehörde über das Grundbuchamt. Er unterstellt dessen Geschäftsführung einer regelmässigen Aufsicht und Prüfung, trifft die nötigen Massnahmen zur Beseitigung von Missständen und ahndet Amtspflichtverletzungen der Angestellten des Grundbuchamtes gemäss Artikel 957 ZGB.

- h. *Das Gesetz vom 6. Mai 1923 über die Einführung des Schweizerischen Obligationenrechtes (Zivilgesetzbuch V. Teil) im Kanton Glarus:*

**Art. 37**

«Beamten» durch «Angestellten» ersetzt.

- i. *Das Gesetz vom 4. Mai 1997 über die Einführung des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs:*

**Art. 2 Abs. 2**

«Beamten» durch «Angestellten» ersetzt.

**Art. 3 Abs. 1**

<sup>1</sup> Die Personen, welche Funktionen der Aufsichtsbehörde wahrnehmen, sowie die Angestellten des Betreibungs- und Konkursamtes dürfen nicht Mitglieder der Verwaltungsorgane von Kreditinstituten oder ähnlichen Erwerbsgesellschaften sein.

- k. *Das Gesetz vom 2. Mai 1965 über die Einführung des Schweizerischen Strafgesetzbuches im Kanton Glarus:*

**Art. 5**

*Ungebührliches Benehmen*

Wer sich gegenüber Behörden oder öffentlichen Angestellten bei Ausübung ihres Dienstes oder im Hinblick auf ihre Amtshandlungen ungebührlich benimmt, wird mit Haft oder Busse bestraft.

**Art. 6 Abs. 2**

«Beamten» durch «öffentlichen Angestellten» ersetzt.

**l. Die Strafprozessordnung des Kantons Glarus vom 2. Mai 1965:****Art. 76 Abs. 1 Ziff. 3**

«Beamte» durch «öffentliche Angestellte» ersetzt.

**Art. 78 Abs. 2**

<sup>2</sup> Behördenmitglieder und Angestellte des Landes, welche über Wahrnehmungen bei Ausübung ihrer amtlichen Obliegenheiten aussagen sollen, sind an ihren Amts- oder Diensteid zu erinnern.

**Art. 191 Abs. 2**

«Beamten» durch «Angestellten» ersetzt.

**m. Das Gesetz vom 4. Mai 1986 über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz):****Art. 20 Abs. 2**

«Beamten» durch «Angestellten» ersetzt.

**Art. 56 Abs. 3**

«Beamte» durch «öffentliche Angestellte» ersetzt.

**Art. 100 Abs. 3 Bst. c**

<sup>3</sup> (Das Verwaltungsgericht darf bei seiner Entscheid weder zugunsten noch zuungunsten einer Partei über die gestellten Parteianträge hinausgehen, ausser:)

c. in Streitigkeiten über die Auflösung eines öffentlichen Dienstverhältnisses, wo das Gericht auch zu Lasten des Gemeinwesens eine beantragte Entschädigung erhöhen kann.

**Art. 134 Abs. 2**

<sup>2</sup> Die Verfahren betreffend dienstrechtliche Streitigkeiten, Sozialversicherungssachen und staatsrechtliche Streitigkeiten sind kostenlos; ebenso sind es die Erläuterung und die Berichtigung. Vorbehalten bleibt, dass ein solches Verfahren von der Partei mutwillig oder missbräuchlich eingeleitet wurde oder dass eine Beweiserhebung einen ausserordentlichen Aufwand verursacht.

**n. Das Bildungsgesetz vom 6. Mai 2001:****Art. 77 Abs. 3**

<sup>3</sup> Die Vertretung der Lehrpersonen und die Schulleitungsbeauftragten sind im Sinne des Gemeindegesetzes bzw. des Personalgesetzes zur Verschwiegenheit verpflichtet.

**o. Das Sachversicherungsgesetz vom 2. Mai 1993:****Art. 10***Personal*

<sup>1</sup> Die Dienstverhältnisse und Besoldungen richten sich nach dem Personalgesetz und nach der Besoldungsverordnung.

<sup>2</sup> Für Aussendienstmitarbeiter können privatrechtliche Anstellungsverhältnisse abgeschlossen werden.

**p. Das Kantonale Jagdgesetz vom 6. Mai 1979:****Art. 9 Abs. 1**

Satz 2 gestrichen.

- q. *Das Einführungsgesetz vom 2. Mai 1948 zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung:*

**Art. 6 Abs. 2 und 3**

<sup>2</sup> Der Kassenleiter und das übrige Personal werden durch den Regierungsrat gewählt.

<sup>3</sup> Die Dienstverhältnisse und Besoldungen richten sich nach dem Personalgesetz und nach der Besoldungsverordnung.

- r. *Das Einführungsgesetz vom 7. Mai 1961 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung:*

**Art. 8 Abs. 2 und 3**

<sup>2</sup> Die Mitarbeiter stehen in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur IV-Stelle.

<sup>3</sup> Die Dienstverhältnisse und Besoldungen richten sich nach dem Personalgesetz und nach der Besoldungsverordnung.

**Art. 62**

*Inkrafttreten*

Dieses Gesetz tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.

## C. Aenderung des Gemeindegesetzes

(Erlassen von der Landsgemeinde am ..... Mai 2002)

### I.

Das Gemeindegesetz vom 3. Mai 1992 wird wie folgt geändert:

**Art. 4 Abs. 2**

<sup>2</sup> Sie (die Gemeinden) bestimmen, soweit Verfassung und Gesetz nichts anderes vorsehen, ihre Organisation selbst, wählen ihre Behörden, Angestellten, Lehrpersonen sowie Pfarrerinnen und Pfarrer und erfüllen ihre Aufgaben nach eigenem Ermessen.

**Art. 30 Abs. 2 Bst. e und f**

(Die Stimmberechtigten wählen an der Gemeindeversammlung:)

- e. Angestellte, soweit diese nach der Gemeindeordnung von den Stimmberechtigten zu wählen sind;
- f. in den Kirchgemeinden den Pfarrer oder die Pfarrerin sowie weitere kirchliche Bedienstete, soweit die kirchlichen Vorschriften dies vorsehen;

**Art. 32 Abs. 2**

<sup>2</sup> Bei der Wahl von Angestellten sowie Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch die Stimmberechtigten erfolgt, sind die von der Vorsteherschaft als wahlfähig erklärten Bewerbungen in die Wahl zu nehmen, wobei die Vorsteherschaft eine Wahlempfehlung abgeben kann.

**Art. 33 Abs. 2 und 3**

<sup>2</sup> Für die Wählbarkeit von Angestellten und Lehrpersonen gilt Artikel 114.

<sup>3</sup> In den Kirchgemeinden bestimmt sich die Wählbarkeit der Behördemitglieder und Bediensteten nach den kirchlichen Vorschriften.

**Art. 34 Abs. 1 und 2**

<sup>1</sup> Die Bediensteten der Gemeinden, Zweckverbände, Betriebe und Anstalten, die ihre Tätigkeit mehr als halbamtlich ausüben, können nicht ihrer vorgesetzten Vorsteherschaft angehören.

<sup>2</sup> Die Gemeindeschreiber und Finanzverwalter der Ortsgemeinde sowie die Lehrpersonen dürfen, auch wenn sie nebenamtlich tätig sind, ihrer vorgesetzten Behörde nicht angehören.

### **Art. 73**

#### *Allgemeine Amtspflicht*

Behördenmitglieder, öffentliche Bedienstete sowie mit öffentlichen Aufgaben beauftragte private Personen sind zu gewissenhafter Amtsführung verpflichtet.

### **Art. 74**

#### *Amtsdauer; Rücktritt und Kündigung*

<sup>1</sup> Die Amtsdauer für die Behördenmitglieder und die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten beträgt vier Jahre.

<sup>2</sup> Sie nimmt ihren Anfang jeweils am 1. Juli.

*Abs. 3 unverändert.*

<sup>4</sup> Die Auflösung des Dienstverhältnisses durch die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten richtet sich nach Artikel 112 Absatz 3.

### **Art. 77 Abs. 1**

<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder, die öffentlichen Bediensteten und die mit öffentlichen Aufgaben betrauten privaten Personen sind zur Verschwiegenheit über amtliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

### **Art. 80**

#### *Geschenke und andere Vorteile*

Behördenmitgliedern, öffentlichen Bediensteten und mit öffentlichen Aufgaben beauftragten Personen ist es untersagt, im Zusammenhang mit amtlichen Tätigkeiten oder im Hinblick auf solche für sich oder Dritte irgendwelche Zuwendungen wie Geschenke, Barbeträge und dergleichen anzunehmen, sich Vorteile zu verschaffen oder versprechen zu lassen. Davon ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert. Widerrechtlich angenommene Geschenke und andere Vorteile verfallen der Körperschaft.

### **Art. 81 Abs. 1 und 7 (neu)**

<sup>1</sup> Behördenmitglieder und auf die Amtsdauer gewählte Angestellte werden disziplinarisch bestraft, wenn sie:

*Bst. a und b unverändert.*

<sup>7</sup> Die Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten durch nicht auf die Amtsdauer gewählte Angestellte richten sich nach Artikel 114<sup>a</sup>.

### **Art. 88 Abs. 1 Bst. c**

<sup>1</sup> (Der Vorsteherschaft obliegt im Weiteren:)

c. die Angestellten oder Lehrpersonen der Körperschaft zu wählen, soweit nicht nach der kantonalen Gesetzgebung oder der Gemeindeordnung eine andere Instanz zuständig ist, und alle Stellenbeschriebe zu erlassen;

### **Art. 111**

#### *Oeffentliche Bedienstete*

<sup>1</sup> Oeffentliche Bedienstete sind die Angestellten, die Lehrpersonen sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer.

<sup>2</sup> Die Angestellten bilden das Verwaltungspersonal der Körperschaft. Ihr Dienstverhältnis richtet sich bei Voll- und Teilzeitanstellung nach diesem Gesetz und den Vorschriften der Körperschaft. Ist nichts anderes bestimmt, so werden die Vorschriften über die Dienstverhältnisse der kantonalen Angestellten sinngemäss angewendet.

<sup>3</sup> Das Dienstverhältnis der Lehrpersonen richtet sich nach der kantonalen Bildungsgesetzgebung.

<sup>4</sup> Das Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der weiteren Bediensteten der Kirchgemeinden richtet sich unter Vorbehalt von Artikel 20 nach den kirchlichen Vorschriften.

**Art. 112***Auf die Amtsdauer gewählte Angestellte*

<sup>1</sup> Die Dienstvorschriften der Gemeinde oder des Zweckverbandes bezeichnen die auf die Amtsdauer zu wählenden Angestellten; diese stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zur Gemeinde. Erfolgt die Wahl während der Amtsdauer, so gilt die Anstellung bis zu deren Ablauf.

<sup>2</sup> Die Wiederwahl oder die Nichtwiederwahl ist den Angestellten vor Beginn der neuen Amtsdauer zu eröffnen. Liegen zureichende Gründe vor, so kann von der Wiederwahl abgesehen werden. In diesem Fall hat die nicht wieder gewählte Person Anspruch auf Weiterbeschäftigung für drei Monate ab Eröffnung des Entscheides.

<sup>3</sup> Die Angestellten können durch schriftliche Mitteilung an die Vorsteherschaft das Dienstverhältnis jederzeit binnen sechs Monaten auf das Monatsende auflösen. Die Dienstvorschriften der Gemeinde oder des Zweckverbandes können eine kürzere Auflösungsfrist vorsehen.

**Art. 112<sup>a</sup> (neu)***Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit*

<sup>1</sup> Das nicht auf die Amtsdauer gewählte Verwaltungspersonal wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.

<sup>2</sup> Das Dienstverhältnis besteht grundsätzlich in der Form der öffentlich-rechtlichen Anstellung. Die Gemeinden können in einem Erlass der Stimmberechtigten vorsehen, dass Angestellte von ausgegliederten Verwaltungseinheiten privatrechtlich angestellt werden. Im Übrigen können privatrechtliche Arbeitsverträge bei besonderen Anstellungen, wie Aushilfen, Lehren oder Praktika sowie bei befristeten Dienstverhältnissen bis maximal ein Jahr abgeschlossen werden.

<sup>3</sup> Mehrjährige oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Dienstverhältnisse können beidseitig, wenn nichts anderes bestimmt wird, schriftlich auf Ende des übernächsten Monats gekündigt werden. Die Vorsteherschaft muss die Kündigung eines Dienstverhältnisses begründen.

**Art. 114<sup>a</sup> (neu)***Massnahmen bei Verletzung von Dienstplichten*

<sup>1</sup> Bei Verletzung von Dienstplichten durch nicht auf die Amtsdauer gewählte Angestellte kann die Vorsteherschaft zwecks Wiederherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung folgende Massnahmen treffen: Erteilung eines schriftlichen Verweises, Aufhebung der ordentlichen Besoldungserhöhung, Besoldungskürzung, Kündigung (Art. 112<sup>a</sup> Abs. 3) und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 115).

<sup>2</sup> Die Massnahmen bei Verletzung von Dienstplichten durch auf die Amtsdauer gewählte Angestellte richten sich nach Artikel 81.

**Art. 115 (neue Sachüberschrift)***Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen***Art. 147<sup>a</sup> (neu)***Uebergangsbestimmung zur Aenderung vom ..... Mai 2002*

<sup>1</sup> Nach Inkrafttreten des neuen Rechts sind bis zur Anpassung der Dienstvorschriften für die noch als Beamte bezeichneten Angestellten die Bestimmungen für die auf die Amtsdauer gewählten Angestellten und für die noch als Arbeiter bezeichneten Angestellten die Bestimmungen für die Angestellten auf bestimmte oder unbestimmte Zeit anwendbar.

<sup>2</sup> Auf bei Inkrafttreten des neuen Rechts erstinstanzlich hängige Disziplinarverfahren sind die neuen Bestimmungen anwendbar; über Beschwerden gegen Disziplinar-massnahmen, die vor Inkrafttreten des neuen Rechts angeordnet wurden, wird nach bisherigem Recht entschieden.

**II.**

Diese Aenderung tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.