



Peter Stengele, Bahnhofstrasse 13, 8762 Schwanden
Präsident VGSG
Tel / Fax 055 646 67 17 / 49; E-Mail: peter.stengele@gl.ch

Per interne Post
Regierungsrätliche Personalkommission
Präsident
Dr. Rolf Widmer
Rathaus
8750 Glarus

Glarus, 17. Dezember 2014 ps/ube/ra

Effizienzanalyse „light“; Entlastungsmassnahme C.7 Dienstjubiläen / Vernehmlassung bei den Personalverbänden

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren

Sie überweisen uns mit Ihrem Schreiben vom 19. November 2014 die Vorlage „Entlastungsmassnahme C.7 Dienstjubiläen“ und laden uns zur Vernehmlassung bis zum 19. Dezember 2014 ein. Wir haben die Vorlage geprüft und lassen uns zu den einzelnen Punkten (7.1 bis 7.3 der Vorlage) der neuen Dienstjubiläums-Regelung wie folgt verlauten:

7.1 Zielsetzung

Wir begrüssen eine einfache administrative Handhabung, erachten die Erwägungen hinsichtlich der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden im Bereich der Dienstjubiläen aber als nicht glaubwürdig. Es wird gesagt, dass die Treueprämie ein Zeichen der Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden sei und sich die Frage stellt, warum die Treue einer Lehrperson oder eines Abteilungsleiters mehr Wert sein soll als die eines technischen oder kaufmännischen Angestellten. Diese Begründung ist nicht substantiiert, denn diese Frage könnte man sich natürlich auch hinsichtlich der Entlohnung generell stellen. Plakativ könnte man sich fragen, warum eine Lehrperson mehr verdienen soll als ein technischer Angestellter bzw. wieso der bezahlte Urlaub dem Lehrer rechnerisch mehr bringen soll als einem Angestellten des Strassenunterhalts. Doch hier werden diese Fragen nicht gestellt. Hier zeigt sich deutlich, dass das Argument der Gleichbehandlung lediglich opportun verwendet wird.

Die mutmasslich erzielbaren Einsparungen von ca. 120'000 Franken sind im Vergleich zum Eingriff in die bei der Anstellung vereinbarten Rechte der Mitarbeitenden lediglich marginal. Weil die proklamierten Treueprämien bei einigen Mitarbeitenden neben anderen Kriterien bei der Entscheidungsfindung im Rahmen des Rekrutierungsprozesses berücksichtigt worden sein dürften, birgt die Kürzung dieser versprochenen Leistung enormes Hygieneverschlechterungspotential. Stossend ist hier vor allem auch, dass die Leistungen ausgerechnet zu einem Zeitpunkt gekürzt werden, zu welchem viele der Mitarbeiter in den Genuss genau dieser Leistungen kommen sollten.



Zudem birgt die Vorlage einen Widerspruch in sich. Einerseits beklagt sie die Abnahme der langjährigen Dienstverhältnisse (Ziff. 3.5 und 3.6). Darüber hinaus würden ältere neue Mitarbeiter „benachteiligt“, da die Rekrutierung von Mitarbeitenden ab 40 weiter zunehmen werde. Andererseits werden Kosten für die Dienstjubiläen beklagt. Fakt ist doch aber: Bei einem Rückgang der langjährigen Dienstverhältnisse werden die finanziellen Auswirkungen für Dienstjubiläen ohnehin immer weniger gross. Mit anderen Worten sorgt bereits die jetzige Regelung dafür, dass sie – nach einem Anstieg in den kommenden Jahren – dereinst erheblich weniger kosten wird als heute. Nur am Rande sei vermerkt, dass man ältere neue Mitarbeiter auch nicht besser mit dem Argument rekrutiert, dass die kantonale Verwaltung den bestehenden Mitarbeitern die Leistungen für Dienstjubiläen gekürzt hat.

Die Effizienzanalyse zeigte ja eigentlich klar auf, dass der Kanton Glarus über eine der schlanksten Verwaltungen überhaupt verfügt. Ebenso wurde festgestellt, dass in vielen Bereichen die Arbeitsbelastung bzw. die Effizienz der einzelnen Mitarbeiter im interkantonalen Vergleich höher ist. Dass trotzdem ein weiterer Sozialabbau und eine faktische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen resultieren, wird auf Seiten der Mitarbeitenden zu Unverständnis führen.

Die Vorlage erwähnt des Weiteren den persönlichen Ausdruck der Wertschätzung durch Vorgesetzte als Teil der Leistungen zum Jubiläum. Zwischenmenschliche Selbstverständlichkeiten wie die persönliche Wertschätzung durch den Vorgesetzten werden also plötzlich zu Leistungen im Rahmen des Dienstjubiläums. Wir finden, die persönliche Wertschätzung soll in authentischer und angemessener Weise im Arbeitsprozess während des gesamten Jahres erfolgen, weil dies Teil einer zeitgemässen und kompetenten Mitarbeiterführung und deshalb als selbstverständlich zu betrachten ist. Dies gehört nicht in eine Dienstjubiläums-Regelung. Dies gilt nebenbei auch für Problematik der „goldenen Fessel“, welche nicht substantiiert nachgewiesen werden kann.

Dass die zusätzlichen Ferien sowie der Dienstjubiläumsbezug vor der Pensionierung in einzelnen Verwaltungsbereichen für organisatorische Probleme sorgen können, ist nicht zu bestreiten. Dabei handelt es sich aber grossteils um ein Problem auf Ebene der Mitarbeiterführung, welches in gegenseitigem Konsens sicher gelöst werden könnte. Ferien im Übermass sollen früh erkannt werden, damit situativ ein adäquater Bezug koordiniert werden kann.

Wir erachten es zudem als stossend, dass unter dem Deckmantel der Umsetzung der Resultate aus der Effizienzanalyse eine Neuregelung in Betracht gezogen wird, welche sich stark an andere Kantone annähert, welche bisher beispielsweise bei Lohnvergleichen nicht zu Vergleichszwecken herbeigezogen wurden, weil sie höhere Löhne zahlen. Ebenso ist der Umstand irritierend, dass ausgerechnet in einem Bereich, in welchem der Kanton Glarus für einmal nicht im hinteren Teil der Rangliste figuriert, nun zu Ungunsten der Mitarbeiter korrigierend eingegriffen werden soll. Wohl mag die Regelung der Dienstjubiläen grosszügiger sein als andernorts. Doch ist diese in den Gesamtkontext der Arbeitsbedingungen zu setzen. Wie hoch sind die Löhne, wo bestehen Aufstiegsmöglichkeiten, wie durchlässig ist die Verwaltung, was für Weiterbildungsmöglichkeiten existieren etc.? Dies wurde unterlassen, um sich auf ein Insel-Thema zu fokussieren und dieses zu Ungunsten der Mitarbeiter auszulegen.

7.2 Grundsätze und Parameter

Die generelle Reduktion der Treueprämien wird als weitere Sparmassnahme auf Kosten der Mitarbeitenden nicht begrüsst und seitens des VGSG nicht unterstützt. Dies aus folgenden Gründen: Die Auszahlung eines fixen Betrages von 2'000 Franken oder wahlweise die Gewährung von 5 Tage Ferien sind im Vergleich zur bisherigen Regelung viel zu wenig. Würde man die Bemessung des Auszahlungsbetrages im Sinne der proklamierten Gleichbehandlung sämtlicher Mitarbeitenden aus dem arithmetischen Mittel des Lohnbandminimums des 1. Lohnbandes und des Lohnbandmaximums des 16. Lohnbandes gemäss Art. 3 der Lohnverordnung herleiten und davon ein vierundzwanzigstel als Treueprämie ausschütten, hätten die Mitarbeitenden zumindest Anspruch



auf 4'495 Franken. Die Reduktion auf 2'000 Franken bedeutet somit durchschnittlich mindestens die Halbierung des bisherigen Anspruches, in Einzelfällen gar eine Kürzung um 75 Prozent. Die Reduktion der alternativen 20 Tage auf 5 Tage Ferien stellen ebenfalls eine Kürzung des Anspruches um Faktor 4 dar. Schlussendlich handelt es sich hierbei um einen massiven Sozialabbau, welcher anscheinend auch nicht anderweitig kompensiert wird. Seitens der Mitarbeitenden kann dies keinesfalls gerechtfertigt werden.

Dass die Gewährung des Ferienbezugs nur unter der Bedingung erfolgen soll, dass für den Arbeitgeber keine weiteren Kostenfolgen entstehen und in den letzten fünf Jahren vor der ordentlichen Pensionierung eine anteilmässige Ausrichtung erfolgen soll, ist hier im Allgemeinen nicht zu bestreiten.

7.3 Finanzielle Auswirkungen

Die neue Regelung würde wie bereits erwähnt für 2015 zu Einsparungen in der Grössenordnung von rund 120'000 Franken führen. Es stellt sich die Frage, ob es diese geringe Ersparnis wert ist, denn zweifellos entstehenden Missmut vieler Mitarbeitenden in Kauf zu nehmen. Dies wird sich zeigen. Sie argumentieren zudem, dass mit Blick auf die zukünftige Entwicklung der Mitarbeiterschaft und deren Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten geeignetere personalpolitische Instrumente zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation von langjährigen sowie älteren Mitarbeitenden geprüft, entwickelt und eingeführt werden sollen. Dies bedingt aber, dass diese geeigneteren Instrumente auch erarbeitet und (zumindest) ein Teil der durch die Vorlage erzielten Ersparnisse wieder in einen dieser Bereiche fliessen und zugunsten der Mitarbeitenden verwendet werden. Dass dies der Fall sein wird, ist zu bezweifeln.

Schlussendlich möchten wir Sie dafür sensibilisieren, dass die Glaubwürdigkeit und Qualität der Effizienzanalyse unter den Mitarbeitenden in Frage gestellt werden wird, wenn hauptsächlich Sparmassnahmen auf Kosten der Mitarbeitenden resultieren bzw. nur solche tatsächlich spürbar umgesetzt werden. Es muss die Bereitschaft ersichtlich werden, dass auch auf der Einnahmenseite nachhaltig investiert wird, damit der Staatshaushalt längerfristig verbessert werden kann.

Wir ersuchen Sie höflich, unsere Erwägungen bei der Beratung über die Vorlage zu berücksichtigen und stehen für ergänzende Ausführungen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Verband des Glarner Staats- und
Gemeindepersonal**

Mitglied AN-PK
Präsident VGSG

Peter Stengele

Vertreter Kantonspolizei
Vizepräsident VGSG

Urs Bertsch
Vorstandsmitglied VSPB

Mitglied AN-PK
Vorstand VGSG

Remo Allemann

Kopie an:

Präsidium LGL (per PDF)
Präsidium VSPB (per PDF)
Homepage VGSG (ab 1.1.2015)