



Remo Allemann, Hauptstrasse 11/12, 8750 Glarus
Vorstandsmitglied VGSG
055 646 61 81; E-Mail: remo.allemann@gl.ch

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

Glarus, 11. August 2016 /ra

Zweite Eingabe des VGSG zu Lohn- und Leistungsanpassungen

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren

1. Ausgangslage

Nach Ziffer 3 der verabschiedeten Richtlinien zwischen der Regierungsrätlichen Personalkommission (RR PK) und den Personalvertretungen des VGSG, VSPB, PK KSGL und des LGL reichen die Personalverbände bis Ende August eine konkrete Eingabe zu Lohn- und Leistungsanpassungen ein. Mit Schreiben vom 24. Februar 2016 wurde bereits eine erste Eingabe gemäss Ziffer 1 der Richtlinien eingereicht.

2. Strategie des VGSG

Der VGSG möchte sich inskünftig massgeblich, konstruktiv und in zielorientierter Zusammenarbeit mit der RR PK und den weiteren Personalverbänden an der nachhaltigen Entwicklung der Lohn- und Leistungsbestimmungen beteiligen. Der VGSG möchte den Fokus dabei im diesjährigen Prozess insbesondere auf nichtmonetäre Themenbereiche lenken. Er ist der Meinung, dass eine moderne Personalpolitik neben den monetären, auch nichtmonetäre Leistungsfaktoren beinhalten soll, weil für die Arbeitnehmenden beide von ähnlich grosser Bedeutung sind.

Der VGSG nimmt wohlwollend zur Kenntnis, dass seitens der RR PK erkannt wurde, dass in gewissen personalrechtlichen Bereichen Änderungsbedarf besteht und sämtliche Beteiligten eine Weiterentwicklung der personalrechtlichen Grundlagen anstreben bzw. begrüssen. Der VGSG hat sich das Ziel gesetzt, einen fortschrittlichen Standart zu erreichen, welcher auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite auf Akzeptanz stösst und auch zum Vorbild für die Privatwirtschaft werden könnte. Alles in allem streben wir Lohn- und Leistungsanpassungen an, welche zum Ziel haben, die Arbeitsbedingungen moderner, flexibler und familienfreundlicher zu gestalten. Trotzdem wünscht sich der VGSG, dass keine weiteren Einsparungen beim Personal erfolgen und die Wertschätzung für den täglichen Einsatz zu Gunsten eines ausgezeichneten Service Publics in guten Anstellungsbedingungen und fairer Entlohnung Ausdruck findet.



Nachfolgende Anträge zu den Lohn- und Leistungsanpassungen sollen diese Strategie manifestieren.

3. Anträge zu Lohn- und Leistungsanpassungen

3.1 Lohnerhöhungen

Wir beantragen die Erhöhung der Lohnsumme um einen Betrag, welcher eine generelle, individuelle und strukturelle Lohnerhöhung ermöglicht.

Erstens soll eine minimale generelle Lohnerhöhung erfolgen, welche eine Lohnentwicklung bei jungen und im oberen Lohnbandbereich befindenden Arbeitnehmern gewährleistet. Zweitens sollen dem geltenden Lohnsystem angemessene individuelle Lohnerhöhungen vorgenommen werden, d. h. gute und ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilungen sollen sich systemgerecht in einer individuellen Lohnerhöhung manifestieren. Drittens empfehlen wir, dass weiterhin strukturelle Lohnerhöhungen für jüngere Mitarbeitende ausgesprochen werden, damit man diese halten kann und dem Versprechen in der Einstellung gerecht wird, dass es sich bei dem vereinbarten Lohn um den Anfangslohn handelt und die Möglichkeit einer Lohnentwicklung besteht. Eine fehlende Lohnentwicklung birgt vor allem bei jungen, ungebundenen Mitarbeitenden die Gefahr der Fluktuation.

Der VGSG verzichtet hier auf den Antrag einer konkreten, prozentualen Erhöhung der Lohnsumme und schlägt vor, dass der Rahmen für die Bestimmung der Erhöhung der Lohnsumme im Rahmen der nächsten Sitzung diskutiert wird, mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dabei sollen insbesondere die stetig steigenden Krankenkassenprämien Berücksichtigung finden, weil sie bei der Berechnung der Teuerung nicht hinzugezogen werden.

3.2 Budget für (haupt-)abteilungsinterne Teambildungsanlässe

In den letzten Jahrzehnten hat die Zusammenarbeit im Team als besondere Form der Gemeinsamkeit immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die stetig ansteigenden Anforderungen der Aufgabenstellungen und deren Komplexität, sowie die sich schnell wandelnde Arbeitswelt sind nur über kooperative Teamarbeit erfolgreich zu bewältigen. Die Effektivität eines Teams sowie seine Stabilität im Zusammenhalt hängen nicht nur von Faktoren wie der Qualifikation der einzelnen Teammitglieder oder der hierarchischen Struktur ab, vielmehr spielen auch zwischenmenschliche Beziehungen und innere Einstellungen dabei eine entscheidende Rolle.

Aufgrund des Gesagten soll eine Budgetposition geschaffen werden, welche die Möglichkeit gewährt, dass auf (Haupt-)abteilungstufe interne Teambildungsanlässe finanziert werden können.

3.3 Ausbau bezahlter Urlaub

Es soll ein grundsätzlicher Ausbau der Regelung in Art. 30 der Personalverordnung vom 12. Dezember 2006 (II A/6/2) stattfinden. Unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit, Solidarität und Entlastung der Mitarbeitenden bzw. deren Angehörigen empfehlen wir folgende Erhöhung der Anzahl Tage für bezahlten Urlaub:

lit. c	Krankheit eines Kindes für Alleinerziehende	10 Tage	(jetzt 3)
lit. d	Todesfall des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern	5 Tage	(jetzt 3)
lit. e	Todesfall in der Verwandtschaft oder nahestehender Pers.	bis 2 Tage	(jetzt bis 1)
lit. g	Ausübung öffentliche Ämter	bis 15 Tage	(jetzt bis 10)
lit. I (neu)	Betreuung eines Familienmitgliedes	bis 5 Tage	(jetzt 0)



3.4 Abschaffung Blockzeit und Neufestlegung Gleitzeit

Wir beantragen die Abschaffung der Blockzeit gemäss Art. 4 der Verordnung über die Arbeitszeit der Kantonsangestellten vom 28. September 2004 (Arbeitszeitverordnung, II A/6/7). Die Bestimmung ist unseres Erachtens aufgrund von vorgegebenen Schalteröffnungszeiten, der täglichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 3 der Arbeitszeitverordnung und die unabhängig davon gegebenen internen Verhaltensanordnungen durch Vorgesetzte sowie Stellvertreterregelungen eigentlich obsolet.

Wir empfehlen im Sinne der anzustrebenden Arbeitszeitflexibilisierung gleichzeitig die Festlegung der Gleitzeit gemäss Art. 11 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung von 06.30 bis 18.30 Uhr.

3.5 Erhöhung der zulässigen Mehrstundenarbeit

Wir empfehlen eine Änderung von Art. 13 bzw. Art. 16 der Arbeitszeitverordnung. Ein positiver Saldo soll im Ausmass von 60 Stunden auf die neue Abrechnungsperiode übertragen werden dürfen. Erst Zeitguthaben, welche den Saldo von 60 Arbeitsstunden übersteigen, sollen demzufolge verfallen.

Mit der Erhöhung von 40 auf 60 Stunden sollten saisonal bedingte Arbeitsschwankungen, ausserordentliche Arbeitsanfälle, teaminterne Vakanzen und die verlängerten Schalteröffnungszeiten gerechter kompensiert werden können.

Zudem soll der direkte Vorgesetzte inskünftig über eine Streichung bzw. den Übertrag von Überstunden entscheiden. D. h. es soll keine pauschale Streichung von Überstunden mehr erfolgen, sondern nur wenn die Überstunden nachweislich nicht auf dem erhöhten Geschäftsgang oder weitere ausserordentlich Umstände zurückzuführen sind.

3.6 Reduktion der Mittagspause

Die Mittagspause soll gemäss Art. 8 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung nur noch mindestens 30 Minuten pro Tag dauern müssen. Wir sind der Meinung, dass man sich auch in dieser kurzen Zeit gesund ernähren und adäquat erholen kann.

3.7 Ausbau arbeitsfreie Tage

Wir ersuchen Sie um eine Änderung von Art. Art. 31 Abs. 2 der Personalverordnung. Unseres Erachtens könnte aufgrund des nachweislich geringen Geschäftsganges neben den Nachmittagen des 24. und 31. Dezember auch deren Vormittage als arbeitsfrei qualifiziert werden.

3.8 Gleitzeitsaldo

Wir möchten zudem eine Anpassung von Art. 12 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung beliebt machen. Es soll angestrebt werden, dass künftig in jedem Fall ein Gleitzeitsaldo von 3 Ausgleichstagen pro Monat kompensiert werden darf und dieses nur in begründeten Einzelfällen, d. h. wenn es der Geschäftsgang erfordert, vom Vorgesetzten gekürzt werden kann. Es soll verhindert werden, dass gewisse Abteilungen vorsehen, dass Ihre Mitarbeiter generell weniger als 3 Tage kompensieren dürfen.



3.9 Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsplatzqualität ist zweifellos Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Es soll geprüft werden, ob eine Bestimmung in der Personalverordnung geschaffen werden kann bzw. muss, welche einen Mindeststandard für die Ausgestaltung eines gesunden, produktiven und zeitgemässen Arbeitsplatzes vorsieht.

4. Schlussbemerkung

Täglich tragen die Mitarbeitenden dazu bei, dass die Qualität der öffentlichen Dienstleistung auf hohem Niveau gehalten wird. Dies wird seitens der Bevölkerung geschätzt und darf demnach mit fairen und attraktiven Anstellungsbedingungen honoriert werden. Die öffentliche Verwaltung als tragende Stütze des Rechtsstaates ist auf engagierte Mitarbeiter angewiesen, welche sich mit ihrer Aufgabe identifizieren können, was insbesondere mit einer „Work-Life-Balance“, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fairer sowie marktgerechter Entlohnung erreicht werden kann.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, unsere Anträge zu Lohn- und Leistungsanpassungen stellen zu dürfen und ersuchen Sie um eine wohlwollende Prüfung unserer Anliegen.

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

Freundliche Grüsse

Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonal

Vizepräsident VGSG
Vertreter Kantonspolizei


Urs Bertsch
Vorstandsmitglied VSPB

Vorstand VGSG
Mitglied AN-Vertretung RR PK


Remo Allemann

Kopie per PDF an:

Verband Lehrerinnen und Lehrer Glarus LGL

Eva Schielly, Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation