

Vernehmlassung

Teilrevision des Personal- und Besoldungsgesetzes



Sozialdemokratische Partei
Kanton Schwyz

Pfäffikon, 16. Oktober 2021

Vernehmlassung: Teilrevision des Personal- und Besoldungsgesetzes

Sehr geehrte Frau Landammann
Sehr geehrte Herren Regierungsräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Einladung zur Vernehmlassung zur Teilrevision des Personal- und Besoldungsgesetzes.

SP begrüsst Erneuerung, stellt sich aber gegen Leistungsabbau

Die Arbeitswelt verändert sich rasant und es ist tatsächlich so, dass die Work-Life-Integration in einer von Flexibilität und Mobilität geprägten Gesellschaft neue Anforderungen an die Arbeitgebenden stellt. Wir anerkennen deshalb den Handlungsbedarf und begrüssen im Grundsatz die Erneuerung der Personalgesetzgebung.

Uns als SP ist es jedoch wichtig, dass wir die mit den Veränderungen der Arbeitswelt verbundenen Chancen nützen und ohne die Risiken für Arbeitnehmende zu erhöhen. So darf beispielsweise die Digitalisierung nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Und auch wenn die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt und die Erreichbarkeit zunimmt, darf das den Stress am Arbeitsplatz nicht vergrössern.

Wir fordern als SP deshalb mit Nachdruck, dass die Revision nicht zum Abbau von Arbeitgebendenleistungen und nicht für Lohnsenkungen missbraucht wird. Wir verlangen insbesondere die Beibehaltung des bisherigen Pensionierungsalters, der Überbrückungsrente, der Abfindungshöhen, der öffentlichen Ausschreibung sämtlicher Stellen und der Ferientage auch für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr.

Zu den Grundzügen der Teilrevision

Als Sozialdemokratische Partei unterstützen wir die Grundzüge der Teilrevision in der Erwartung, dass die neuen Instrumente (speziell die neuen Lohnbänder) so genutzt werden, dass den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen der Berufsgruppen gedient ist und dass gleichzeitig die Attraktivität als der öffentlichen Hand moderne und faire Arbeitgeberin gesteigert werden kann.

Diese Inhalte beurteilen wir jedoch kritisch (aus ihnen resultieren z.T. Anträge zu Paragrafen):

- **Geschlechtergerechte Formulierungen § 2 ff.:** Die ausschliesslich männlichen Personenbezeichnungen torpedieren die Absicht des Kantons, als fortschrittlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, diametral. Sie wirken veraltet und hinterwäldlerisch. Wir laden den Regierungsrat ein, stattdessen konsequent die bereits seit einigen Jahren gebräuchlichen geschlechtergerechten Begriffe wie «Mitarbeitende» und «Arbeitnehmende» zu verwenden. Weitere Beispiele finden sich im «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen» der Schweizerischen Bundeskanzlei.
- **Ausschreibungen § 5:** Wir lehnen den Verzicht auf Stellenausschreibungen ab. Der Verzicht auf Ausschreibung einer Stelle ist stossend, da Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund stehen müssen und die Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung unbedingt berücksichtigt werden muss. Mit der vorgesehenen Formulierung können dem Kanton zurecht «Mauscheleinen» und «Intransparenz» vorgeworfen werden, welche dem Image der öffentlichen Verwaltung nicht förderlich sind.
- **Überbrückungsrente § 17:** Wie im Vernehmlassungsbericht angemerkt wird, handelt es sich um eine sehr kleine Anzahl von Mitarbeitenden, die eine Überbrückungsrente in Anspruch nehmen. Für diese jedoch, wie auch für den Kanton, ist die Überbrückungsrente ein gutes Instrument um spezifische und schwierige Situationen bei älteren Mitarbeitenden im Vorpensionierungsalter zu lösen (der Kanton Zug beispielsweise kennt die Überbrückungsrente ab Alter 60). Dank ihr können auch Mitarbeitende mit tieferen Einkommen, die sich physisch und psychisch nicht mehr in der Lage sehen, ihre Tätigkeit zu erledigen, im beidseitigen Einverständnis vorzeitig mit 63 in den Ruhestand treten. Die Mittel um die bestehenden Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität als Arbeitgebende weiter zu steigern sind auch vorhanden, ohne dass die 1.2 Mio. Franken bei den älteren Arbeitnehmenden weggekürzt werden. Wir fordern deshalb die Beibehaltung der Überbrückungsrenten.
- **Beendigung § 18:** Wir stellen uns gegen die Erhöhung der Altersgrenze für die ordentliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen von 65 auf 67 Jahre. Diese Regelung würde zu einer schleichenden Erhöhung des Rentenalters durch die Hintertüre führen, die wir dezidiert ablehnen. Wir wehren uns nicht gegen eine neu zu schaffende Möglichkeit für Arbeitnehmende, ihre Pensionierung um zwei Jahre aufzuschieben, sofern sie weiterarbeiten wollen. Dieser Aufschub soll jedoch auf expliziten Antrag der weiterarbeitenswilligen Person geschehen und nicht als Standard gesetzt werden.
- **Abfindung § 21g:** Eine Begründung für die Reduktion der Abfindungen auf vier, resp. neun Monatslöhne fehlt. Wir befürchten, dass diese Korrektur den Handlungsspielraum der Regierung bei der Suche nach Kündigungslösungen einschränkt und aufgrund von gerichtlichen Verfahren schliesslich für den Kanton Schwyz teurer würde. Die Reduktion der Abfindung im Falle einer missbräuchlichen Kündigung auf lediglich vier Monatslöhne ist zudem auch aus ethischen Gründen stossend. Der Handlungsspielraum der Regierung soll deshalb bei sechs, resp. 12 Monaten belassen werden.

- **Praktika § 21j:** Praktika müssen zwingend auch geregelt sein. In § 54 werden Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernende unter Auszubildende subsumiert. Es ist nicht klar, ob das implizit auch für § 21j (neu) gilt oder ob dort Praktikantinnen und Praktikanten explizit erwähnt werden müssten.
- **Ferien § 23:** Erholungszeiten sind wichtig, damit Mitarbeitende ihre Arbeit langfristig erfüllen können und dabei gesund bleiben. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs um eine Woche für alle Mitarbeitenden unter 60 kommt der Regierungsrat diesem Anliegen entgegen. Er gleicht den Ferienanspruch damit ans Niveau der Mehrheit der anderen kantonalen Verwaltungen an. Gleichzeitig will er jedoch die bisherige Regelung in der Personalverordnung § 10 streichen, wonach die Mitarbeitenden sich im Rahmen ihrer effektiven Arbeitszeit fünf zusätzliche Freitage erarbeiten können. Für die Mitarbeitenden ab 60 Jahren, die gemäss Absicht des Regierungsrates keine zusätzliche Ferienwoche erhalten sollen, bedeutet die Neuregelung folglich eine klare Verschlechterung gegenüber der heutigen Situation. Sie verlieren ihre selbsterarbeitete Ferienwoche. Gerade die älteren Mitarbeitenden brauchen jedoch genügend Erholungszeit um bis Pensionierung maximal leistungsfähig zu bleiben. Wir fordern deshalb, dass der Ferienanspruch auch für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr um fünf Tage auf 35 Arbeitstage erhöht wird.
- **Arbeitsmarktzulage § 52:** Wir beurteilen die Arbeitsmarktzulage kritisch. Dieses Instrument soll nur in wirklichen Ausnahmefällen angewendet werden, falls mit standardisierten Lohnbändern auf dem Arbeitsmarkt entsprechende Fachpersonen nicht gewonnen werden können. Es droht eine gewisse «Intransparenz», welche dem Image der öffentlichen Verwaltung nicht förderlich sein wird. Zudem stiften solche Zulagen Unfrieden innerhalb von Teams. Sie sind Einfallstore für geschlechterdiskriminierende Löhne und tragen dazu bei, die Lohnschere zwischen Wenig- und Vielverdienenden weiter zu öffnen. Falls die Arbeitsmarktzulage eingeführt wird, erwarten wir grösstmögliche Transparenz, ein systematisches Controlling der Arbeitsmarktzulagen und ein systematisches Controlling zur Lohngleichheit.

Diese Inhalte beurteilen wir positiv:

- **Bewährungsfrist:** Wir können die Begründung mit Fällen nachvollziehen, in denen die Ansetzung einer Bewährungsfrist unzweckmässig ist. Wir unterstützen die vorgeschlagene Anpassung, wonach auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist in Ausnahmefällen verzichtet werden kann.
- **Teuerung:** Die Berücksichtigung einer negativen Teuerung wäre volkswirtschaftlich höchst problematisch. Die vorgeschlagene Anpassung in § 48 ist entsprechend sinnvoll. Zudem fordern wir, dass zusammen mit der Einführung des neuen Lohnsystems auch die Teuerung auf null gesetzt und zukünftig auf dem neusten Basisindex von 2020 berechnet wird (siehe Antrag zu § 42).

- **Dienstaltersgeschenk:** Wir begrüßen, dass im neuen Reglement der Erfahrungsschatz von loyalen und leistungsfähigen Mitarbeitenden anerkannt wird und Mitarbeitende erstmals nach fünf statt nach zehn Dienstjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk haben.
- **Familienzulage:** Wir unterstützen, dass die maximale Höhe der Familienzulage nach Jahren endlich der Kostenentwicklung angeglichen werden soll.
- **Lohnbänder:** Die Anforderungen an ein Lohnsystem sind hoch und teilweise widersprüchlich. Wir vertrauen darauf, dass das neue, zusammengeführte und mit Hilfe von Fachpersonen erarbeitete Lohnsystem dem Standard der Schweizer Verwaltungen, resp. der Schweizer Wirtschaft generell entspricht. Wir erkennen positive Aspekte bspw. in der Transparenz: Lohnstufen sind direkt vergleichbar, die Mitarbeitenden können sich daran orientieren und ggf. auch wehren. Zudem können die Lohnbänder mit anderen Verwaltungen oder Unternehmen verglichen werden. Entscheidend für die Entlohnung und die Wertschätzung der Mitarbeitenden ist, um wie viel schliesslich die gesamte Gehaltssumme erhöht wird. Hierbei erwarten wir von der Regierung, dass die Revision des Personal- und Besoldungsgesetzes nicht für Lohnsenkungen missbraucht wird.

Anträge zu den einzelnen Paragraphen

§ 2 Begriffe a) Mitarbeiter

Antrag: a) Mitarbeitende

Begründung:

Wir fordern sinngemäss das gesamte Personal- und Besoldungsgesetz geschlechtergerecht zu formulieren.

§ 5 Besetzung offener Stellen

Antrag auf Beibehaltung der bisherigen Regelung inkl. Abs. 3:

¹ Freie Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

² Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten und die Stelle in einem internen Bewerbungsverfahren besetzen.

³ Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Anstellungsbehörde die Stelle auf dem Berufungsweg besetzen.

Begründung:

In begründeten Fällen kann die öffentliche Ausschreibung durch ein internes Bewerbungsverfahren ersetzt werden. Niemals darf ohne öffentliche Ausschreibung auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Immer müssen Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund stehen und die Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung muss zwingend berücksichtigt werden.

§ 18 Beendigung

Antrag auf Neuformulierung von § 18, Abs. 3 Bst. c:

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch

c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem **die Person** das **65. Altersjahr** vollendet; **es sei denn, die Person erklärt bis spätestens sechs Monate vor Erreichen der Altersgrenze schriftlich, dass sie bis zum vollendeten 67. Altersjahr weiterarbeiten will.**

Begründung:

Wir begrüssen die neu vorgesehene Möglichkeit für alle Mitarbeitende, bis zum vollendeten 67. Altersjahr weiter zu arbeiten, sofern sie dies wünschen. Wir wehren uns jedoch dezidiert dagegen, dass der Altersrücktritt mit 67 als Standard für alle gesetzt wird. Die Weiterarbeit soll ein Recht der Mitarbeitenden werden, aber nur dann, wenn sie dieses explizit als ihren Wunsch erklären.

§ 21e b) Überbrückungsrenten

Antrag auf Beibehaltung der bisherigen Regelung:

¹ Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe des Vorsorgereglementes der Pensionskasse des Kantons Schwyz ganze Altersleistungen erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.

² Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Schulträger während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidg. Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

Begründung:

Die Überbrückungsrente ein gutes Instrument um spezifische und schwierige Situationen bei älteren Mitarbeitenden im Vorpensionierungsalter zu lösen. Ausserdem zeigen die Arbeitgebenden mit dieser Rente Wertschätzung für langjährige Arbeit. Wir fordern, dass sie beibehalten wird.

§ 21g Abfindung und Entschädigung

Antrag auf beibehaltung der bisherigen Regelung:

²Die Abfindung entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

³Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht.

Begründung:

Der Handlungsspielraum der Regierung soll nicht eingeschränkt werden. Insbesondere bei missbräuchlichen Kündigungen wären die vorgesehenen reduzierten Abfindungsbeträge nicht ausreichend, um Gerechtigkeit herzustellen.

§ 21j (neu) c) Auszubildende

²Für **Praktikantinnen, Praktikanten** und Lernende wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.

Begründung:

Auszubildende schliesst Praktikantinnen, Praktikanten und Lernende mit ein.

§ 23 Ferien

Antrag auf Ergänzung:

¹ Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt jährlich:

a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage;

b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage;

c) ab dem 60. Altersjahr 35 Arbeitstage.

Begründung:

Auch die älteren Mitarbeitenden brauchen genügend Erholungszeit um bis zur Pensionierung maximal leistungsfähig zu bleiben. Davon profitieren schlussendlich auch die Arbeitgebenden. Durch die geplante Streichung der mittels Überstunden selbst erarbeiteten Ferienwoche in der Personalverordnung § 10 verlören sie gegenüber der heutigen Regelung de facto das Recht auf fünf Ferientage. Diese Schlechterstellung wäre stossend. Deshalb ist der Ferienanspruch analog zu den übrigen Altersstufen auch für die Arbeitnehmenden ab dem 60. Altersjahr um 5 Tage zu erhöhen.

§ 42 Lohnsystem

Antrag auf Anpassung der Basisindextabelle zur Berechnung der Teuerung:

Die Lohnsätze entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von ~~161.0~~ **101.3** Punkten (Basisindex Dezember ~~1982~~ **2020** = 100)

Begründung:

Da mit der vorliegenden Revision ein vollständig neues Lohnsystem eingeführt wird, soll auch die Teuerung auf null gesetzt werden. Sie soll zukünftig basierend auf dem neusten Basisindex vom Dezember 2020 berechnet werden, anstatt wie bisher auf dem Basisindexwert von 1982. Per Ende September 2021 lag der alte Basisindex von 1982 bei 160.1 Punkten, also 0.9 Punkte tiefer als im Jahr 2011 als letztmals eine Teuerungsanpassung der Löhne vorgenommen wurde. Infolge der mehrmaligen Negativteuerung gab es seither keine Teuerungserhöhungen mehr.

Trotz der berechneten Minusteuerung seit dem Jahr 2011 sind die Lebenshaltungskosten in mehreren Bereichen jedoch massgeblich angestiegen, z.B. bei den Krankenversicherungen, die nicht im Teuerungsindex abgebildet werden. Deshalb macht es keinen Sinn, die alte unausgeglichene Minusteuerung von 0.9 Punkten auf das neue Lohnsystem zu übertragen. Auch der Bund und andere Kantone haben die kumulierte Negativteuerung der Zehnerjahre abgeschrieben und gleichen inzwischen die Teuerung wieder aus.

§ 65a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ...

Antrag auf Streichung:

~~¹ Überbrückungsrenten, welche vor Inkrafttreten dieser Änderung zugesprochen wurden, werden weiterhin nach altem Recht ausgerichtet.~~

~~² Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren seit dem Inkrafttreten dieser Änderung endet, und welche die Voraussetzungen für eine Überbrückungsrente nach altem Recht erfüllen, behalten ihren Anspruch auf eine Überbrückungsrente.~~

Begründung:

Die Überbrückungsrente ein gutes Instrument um spezifische und schwierige Situationen bei älteren Mitarbeitenden im Vorpensionierungsalter zu lösen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei

Kanton Schwyz



Karin Schwiter
Präsidentin



Thomas Büeler
Partei- und Fraktionssekretär