



## Lehrerinnen und Lehrer Glarus

Doris Bosshard  
Centro 3  
8754 Netstal

T 079 600 06 82  
E [dodo.bosshard@gmail.com](mailto:dodo.bosshard@gmail.com)

Lorenzo Conte  
Kärpfstrasse 7  
8752 Näfels

T 079 744 68 59  
E [lori@conte.li](mailto:lori@conte.li)

Samuel Zingg  
Feldhoschet 6  
8753 Mollis

T 079 240 55 92  
E [zinggsa@bluewin.ch](mailto:zinggsa@bluewin.ch)

Vereinigung Glarner Mittelschullehrpersonen

# VGM

Kantonsschule Glarus  
Winkelstrasse 1  
8750 Glarus

## Dienstjubiläen

---

Sehr geehrter Herr Präsident der Regierungsrätlichen Personalkommission, Herr Dr. oec. Rolf Widmer

Sehr geehrte Frau Schielly

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, bezüglich Dienstjubiläen Stellung nehmen zu dürfen.

Aus dem vorliegenden Entwurf geht hervor, dass der Kanton Glarus eine sehr grosszügige Regelung der Dienstjubiläen hat, respektive viele andere Kantone eine bescheidenere Regelung haben.

Aus der Sicht des Lehrerverbandes stellt die angedachte Änderung der Dienstjubiläen eine klare Verschlechterung der finanziellen Anreize des Kantons als Arbeitgeber dar. Mit dieser Massnahme steigt unseres Erachtens die Gefahr, den Kanton Glarus als „Sprungbrett“ für das Sammeln von Berufserfahrung zu nutzen, was die Personalfluktuationsrate zusätzlich erhöhen wird. Der LGL bezweifelt, dass der vorangeschlagene Spareffekt höher ist als die Kosten, welche durch Neubesetzungen entstehen.

Unsere konkreten Anliegen finden Sie mitsamt Begründung in den folgenden Zeilen. Für eine vertiefte Diskussion stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

LGL und VGM

## **Anregungen des LGL – Lehrerinnen und Lehrer Glarus**

### **Einleitende Ausführungen**

Die "Entlastungsmassnahme C.7 Dienstjubiläen" im Unterabschnitt 3.6 zeigt, dass die Anzahl Dienstjubiläen längerfristig abnimmt und die daraus entstehenden Kosten sinken. Eine Sparmassnahme im vorliegenden Umfang ist aus der Sicht des LGL unangebracht.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass der administrative Aufwand vermindert wird. Dass dies jedoch eine zusätzliche Verringerung der finanziellen Entschädigung des Personals bedeutet, hinterlässt einen schalen Beigeschmack und demotiviert die Arbeitnehmenden, dem Kanton Glarus treu zu bleiben. Nach dem fragwürdigen Lohnsystem DafLe verunsichert die "Entlastungsmassnahme C.7 Dienstjubiläen" die Mitarbeiter des Kantons zusätzlich.

## Stellungnahme

### 3.1 Verbesserung der Anstellungskonditionen

In den letzten Jahren wurden verwaltungsweit Verbesserungen bei den Anstellungskonditionen eingeführt, namentlich erwähnt sei hier die Einführung der 5. Ferienwoche. Ein Vergleich mit anderen Deutschschweizer Kantonen zeigt, dass der Kanton Glarus hier eine sehr grosszügige Regelung hat. Die Überprüfung von Nebenleistungen, wie z.B. die Regelung von Treueprämien, sollte deshalb in diesem Gesamtkontext gemacht werden.

Unter Punkt 3.1 wird ausgeführt, dass die Anstellungskonditionen verwaltungsweit verbessert wurden, namentlich wird insbesondere die fünfte Ferienwoche erwähnt. Der LGL als standespolitische Organisation stellt nicht in Abrede, dass in den letzten Jahren Verbesserungen der Anstellungsbedingungen eingeführt wurden. Leider jedoch hat keine der Verbesserungen der Lehrerschaft gegolten. Aus der Sicht des Lehrerverbandes scheint es so, als ob die Lehrerschaft jegliche Pflichten der Verwaltung zu spüren bekommt, geht es jedoch um Rechte, werden die Lehrpersonen jeweils als „Sonderstatus“ behandelt. Welche Verbesserungen wurden in den letzten Jahren für die kantonale Lehrerschaft eingeführt? Wie wurde oder wird die fünfte Ferienwoche für die kantonale Lehrerschaft umgesetzt? Im Gegensatz zu den Angestellten der kantonalen Verwaltung, welche nun weniger Arbeitstage für denselben Lohn leisten müssen, wird bei den Lehrpersonen nichts dergleichen gemacht.

Ausserdem ist es zwar so, dass für die kantonale Verwaltung eine 5. Ferienwoche eingeführt wurde, im Gegenzug jedoch zwei Feiertage gestrichen wurden, sodass netto 3 Tage mehr „Freizeit“ für die Angestellten das Ergebnis war. Mit dieser Verbesserung der Anstellungskonditionen begründen Sie nun die Kürzung der Ihres Erachtens sehr grosszügigen Treueprämien des Kanton Glarus.

Setzt man jedoch die für den Kanton Glarus marktrelevanten Kantone in eine Vergleichsmatrix, sieht man, dass der Kanton Glarus zwar eine grosszügige Treueprämienregelung hat, diese jedoch in keinem Unverhältnis zu den anderen Kantonen steht. Der Sprung beim 20. Dienstjahr auf einen Zwölftel des Jahresgehalts erscheint etwas als Ausreisser. Abgesehen von diesem Wert bewegen sich die restlichen Werte ungefähr auf demselben Niveau wie in unseren „marktrelevanten“ Nachbarkantonen.

|       | Glarus | SZ         | SG   | GR   | ZH     | GL neu   |
|-------|--------|------------|------|------|--------|----------|
| 10 DJ | ½ ML   | 1/3 ML     | ½ ML | ½ ML | 2/3 ML | 2000 Fr. |
| 15 DJ | ½ ML   | ½ ML       | ½ ML | ½ ML | 2/3 ML | 2000 Fr. |
| 20 DJ | 1 ML   | 3/5 ML     | ½ ML | ½ ML | 2/3 ML | 2000 Fr. |
| 25 DJ | 1 ML   | 7/10 ML    | 1 ML | 1 ML | 1 ML   | 2000 Fr. |
| 30 DJ | 1 ML   | 85/ 100 ML | 1 ML | 1 ML | 2/3 ML | 2000 Fr. |
| 35 DJ | 1 ML   | 1 ML       | 1 ML | 1 ML | 2/3 ML | 2000 Fr. |
| 40 DJ | 1 ML   | 1.1 ML     | 1 ML | 1 ML | 4/3 ML | 2000 Fr. |

### 3.3 Grosse Prämienunterschiede beim Barbezug

Beim Barbezug wird der individuelle aktuelle Lohn als Bemessungsgrundlage genommen, dabei gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsumfanges der letzten fünf Jahre. Die Prämienhöhe kann also für das gleiche Dienstjubiläum und bei gleichem Arbeitspensum sehr unterschiedlich sein. Die Treueprämie ist ein Zeichen der Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden. Es stellt sich jedoch die Frage, warum die Treue einer Lehrperson oder eines Abteilungsleiters mehr Wert sein soll als die eines technischen oder kaufmännischen Angestellten.

Die neue Prämie soll eine Pauschale sein und sehr unbürokratisch geregelt werden können. Dies ist einerseits lobenswert, andererseits fragt sich der LGL, ob es denn fair ist, wenn beispielsweise eine Teilzeitarbeitskraft mit einem 10% Pensum dieselbe Pauschale wie eine Vollzeitarbeitskraft erhält. In Bezug auf den Monatslohn sind die 2000 Fr. für die jeweiligen Arbeitnehmenden unterschiedlich gross.

Inwiefern es eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist, wenn der eine Angestellte das Dreifache seines Monatslohns und der andere Angestellte einen Fünftel seines Lohnes als Treueprämie bekommt, sei dahingestellt.

### 3.4 Bevorteilte Berufskategorien

Die Hälfte der jährlich gewährten Treueprämien geht an Lehrpersonen und Polizisten, diese Berufskategorien profitieren mit Abstand am meisten von dieser Regelung. Bei diesen Berufen ist die berufliche Mobilität kleiner, die Fluktuation entsprechend tiefer, das durchschnittliche Dienstalter entsprechend höher im Vergleich mit anderen Funktionen der kantonalen Verwaltung. Im Polizeikorps besteht zudem die Möglichkeit des internen hierarchischen Aufstiegs, was aufgrund der Kleinheit der kantonalen Verwaltung andernorts nicht oder kaum möglich ist. Und die jährlich erhobenen, externen Lohnvergleiche mit anderen Deutschschweizer kantonalen Verwaltungen zeigen, dass die Glarner Löhne bei diesen beiden Berufskategorien absolut arbeitsmarktkonform und wettbewerbsfähig sind.

Die Lehrpersonen stellen eine Berufsgruppe dar, in welcher Kontinuität und Konstanz im Lehrerteam unmittelbar mit der Unterrichtsqualität im Zusammenhang steht. Absprachen in Unterrichtsteams sind nur wirksam und tragen nur zur Schulqualität bei, wenn diese von allen Beteiligten gekannt und umgesetzt werden. Eine Kürzung der Dienstaltersjubiläen wirkt sich kontraproduktiv auf die Treue der Lehrpersonen und damit indirekt auch auf die langfristige Schulqualität aus.

Die Einführung neuer Lehrpersonen bindet Ressourcen und führt oft auch zu einem Knowhow-Verlust, welcher direkt spürbar ist. Einerseits müssen Bewerbungsgespräche und Berufseinführungen durchgeführt werden, andererseits haben Absprachen und Schulentwicklungsprojekte eine geringere, sicherlich verlangsamte Wirkung. Wenn die Absprachen jedoch nicht jedes Jahr von Neuem getroffen, kommuniziert, geplant und überarbeitet werden müssen, kann Arbeitszeit gespart werden. Jedes Jahr Lehrpersonen einzuarbeiten, führt zu Mehrkosten und Knowhow-Verlust. Inwiefern dieser Umstand bei der kantonalen Verwaltung nicht zum Tragen kommen soll, kann der LGL nicht nachvollziehen.

Mit dieser Massnahme wird die Fluktuation sicher nicht ab-, sondern eher zunehmen, dies sowohl in der kantonalen Verwaltung, als auch bei den aus regierungsrätlicher Sicht bevorteilten Berufskategorien der Lehrpersonen und der Polizei. Der Anstieg der Fluktuation wird in Kauf genommen, inwiefern dies zielführend im Sinne von Sparen sein soll, ist für den LGL unklar.

### 3.5 Benachteiligung der älteren neuen Mitarbeitenden

Der ausgetrocknete Arbeitsmarkt stellt auch die kantonale Verwaltung vor grosse Probleme. Der Generationenwechsel in der Verwaltung ist in vollem Gange. Langjährige Mitarbeitende und Führungskräfte gehen in Rente. In den wenigsten Fällen können diese Stellen durch bestehende Mitarbeitende besetzt werden. Die in den letzten Jahren angestellten Führungskräfte und Fachspezialisten wurden extern rekrutiert und verfügen über fundierte Aus- und Weiterbildung sowie meist langjährige Berufserfahrung bei früheren Arbeitgebern. Die Rekrutierung von Mitarbeitenden ab 40 wird weiter zunehmen, denn diese Mitarbeitenden haben beruflich und persönlich fundierte Erfahrungen sammeln können, verfügen über ausgewiesene Fachkenntnisse und sind nicht mehr so wechselfreudig und karriereorientiert wie vielleicht in jüngeren Jahren. Entsprechend können diese älteren neuen Mitarbeitenden nur wenig von der Treueprämien-Regelung profitieren.

Unter Punkt 3.5 Benachteiligung der älteren Mitarbeiter beschreiben Sie, wie die neuen älteren Mitarbeiter durch die geltende Regelung benachteiligt seien und wie ausgetrocknet der Arbeitsmarkt sei, vor allem für Führungskräfte. Sie erwähnen ebenfalls, dass diese selten aus den bereits bestehenden Reihen rekrutiert werden könnten, sodass es nötig ist, dass der Kanton seine Führungspersonen jeweils ausserhalb des Kantons rekrutiert.

Für den LGL ist hierbei die Haltung des Kantons sehr inkonsequent. Einerseits wird beklagt, dass aus den bestehenden Personen niemand eine Führungsaufgabe übernehmen könne und andererseits schafft der Kanton Glarus die Anreize ab, dass ein Mitarbeiter langjährig im Dienst des Kantons bleibt und sich das für einen Führungsposition nötige Wissen aneignen kann. Die erwähnte hohe Fluktuation und das Problem der fehlenden Fachkräfte aus den eigenen Reihen, werfen die Frage auf, ob der Personalentwicklung genügend Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Fraglich auch, ob die Praxis des Rekrutierens von „älteren“ Mitarbeitern, welche aufgrund ihres Alters bereits mehr Lohn erhalten, wirklich dem geforderten und propagierten Spargedanken entspricht. Die fehlende Personalentwicklung kostet den Kanton, nach unserer Rechnung, ein Vielfaches des vorgerechneten Sparpotentials der Massnahme C.7 Dienstjubiläen. Die Neuregelung wird auch in Bezug auf den Erhalt des Knowhows nicht kostenneutral bleiben. Der LGL fordert von den Verantwortlichen, vor einer allfälligen Umsetzung einer solchen Massnahme, die Sicherstellung des Knowhow- Transfers aufzuzeigen.

### **3.6 Abnahme der langjährigen Dienstverhältnisse**

Die Attraktivität des Laufbahnmodells „von der Lehre bis zur Pensionierung beim gleichen Arbeitgeber“ hat vor allem für jüngere und gut qualifizierte Berufsleute stark an Attraktivität verloren. Die Anzahl Dienstjubiläen für 20 Jahre und mehr bei der kantonalen Verwaltung wird mit Sicherheit zurückgehen, spätestens nach Pensionierung der Baby-Boomer-Generation, welche in der kantonalen Verwaltung stark vertreten ist. In den Genuss einer Treueprämie kommen deshalb zukünftig immer weniger Mitarbeitende.

Wie schon in den einleitenden Ausführungen erwähnt, ist es für den LGL nicht ersichtlich, weshalb in diesem Punkt eine Sparmassnahme umgesetzt wird, da sich die Situation in den nächsten Jahren von selbst entschärft.

Der LGL beurteilt die hohe Treue des Personals als sehr gutes Zeichen. Wann jetzt Massnahmen ergriffen werden, welche der bisherigen Treue entgegenwirken, ist dem LGL unverständlich. Bekanntlich verursacht eine hohe Personalfluktuatation auch hohe Einarbeitungskosten.

## 5. Kosten der heutigen Regelung

Mit der aktuellen Regelung (max. 50% Barbezug) für Dienstjubiläen wurden von 2011-2013 die nachfolgenden Auszahlungen gemacht. Mit gleichbleibender Regelung (Annahme: ½ Barbezug, bei den Lehrpersonen 100% Barbezug) ist für 2014 und 2015 mit den unten aufgeführten Kosten zu rechnen.

| Jahr        | Eff. Auszahlung Dienstjubiläen | Budgetierte Auszahlung (max. ½) |
|-------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 2011        | Fr. 156'000                    |                                 |
| 2012        | Fr. 126'000                    |                                 |
| 2013        | Fr. 100'000                    |                                 |
| 2014        |                                | Fr. 200'000                     |
| <b>2015</b> |                                | <b>Fr. 256'000</b>              |

Die Anzahl der höheren Dienstjubiläen steigt in den nächsten Jahren an. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ist 50-jährig oder älter, davon arbeiten die meisten bereits lange beim Kanton und werden entsprechend im Laufe der nächsten 5-10 Jahre noch 1 bis 2 Dienstjubiläen erhalten vor ihrer Pensionierung.

Vergleicht man die im Dokument aufgeführten Zahlen der effektiv ausbezahlten Beträge für die Dienstjubiläen mit den Amtsberichten des Kantons aus den Jahren 2011, 2012 sowie 2013 stellt man fest, dass die ausbezahlten Beträge tiefer sind, als wenn dieselbe Anzahl Personen mit einer Pauschale von 2'000 Fr. pro Person beschenkt worden wäre.

2011 feierten 89 Personen ein Jubiläum. Laut den ausbezahlten Leistungen betrug die Summe 156'000 Fr. Würde man die 89 Personen nach der neuen Regelung ausbezahlen, würden für den Kanton 178'000 Fr. Kosten entstehen. (Annahme: Alle beziehen das Geld)

Im Jahre 2012 feierten 48 Personen ein Jubiläum. Laut Dokumentation wurden im Jahre 2012 dafür 126'000 Fr. benötigt. Nach der neuen Regelung hätte man gerade mal 30'000 Fr. gespart, denn man hätte ebenfalls 96'000 Fr. dafür benötigt. (Annahme: Alle beziehen das Geld)

Im Jahr 2013 feierten 54 Personen ihr Jubiläum, was im Jahre 2013 Kosten von 100'000 Fr. verursachte, nach der neuen Regelung wären dafür jedoch 108'000 Fr. nötig. (Annahme: Alle beziehen das Geld)

Angesichts des minimalen oder gar fehlenden Spareffekts zweifelt der LGL den angekündigten Sparbetrag an.

## 6. Beurteilung

Die äusserst grosszügige Regelung der Treueprämien sticht im Vergleich zu den sonstigen Anstellungskonditionen der kantonalen Verwaltung stark hervor. Im Gegensatz zu anderen personalrechtlichen Regelungen wurden die Treueprämien im Grundsatz nie angepasst, einzig der Barbezug wurde eingeschränkt. Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung der Mitarbeiterschaft und deren Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten sollten geeignetere personalpolitische Instrumente zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation von langjährigen sowie älteren Mitarbeitenden geprüft, entwickelt und eingeführt werden. Dienstjubiläen haben beim öffentlichen Arbeitgeber immer noch einen hohen Stellenwert, deshalb sollen diese bei der kantonalen Verwaltung auch nicht abgeschafft, sondern modifiziert werden. Gesamthaft betrachtet ist die Treueprämie zwar ein wichtiger Hygienefaktor, aber als Motivationsfaktor wenig zielführend.

Im Abschnitt 6 wird argumentiert, dass man andere personalrechtliche Regelungen angepasst habe, die Treueprämie jedoch nicht. Da bei den erwähnten Anpassungen die Lohnperspektive der Arbeitnehmer verschlechtert wurde, müsste gemäss dieser Argumentation die Treueprämie kompensativ nach oben – und nicht wie vorgeschlagen nach unten – angepasst werden.

### ***Die äusserst grosszügige Regelung der Treueprämien sticht im Vergleich zu den sonstigen Anstellungskonditionen der kantonalen Verwaltung stark hervor.***

Mit diesem Satz beurteilt der Regierungsrat seine sonstigen Anstellungskonditionen als sehr schlecht. Mit Verwunderung nimmt der LGL zur Kenntnis, dass die „grosszügigen“ Treueprämien jetzt ebenfalls auf das tiefe Niveau der Anstellungskonditionen gesenkt werden sollten.

Der Kanton möchte an Stelle der Dienstjubiläen geeignetere personalpolitische Instrumente zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation von langjährigen Mitarbeitern einführen. Solange diese Instrumente nicht implementiert worden sind, rät der LGL davon ab, an der Regelung der Treueprämien etwas zu ändern. Die Treueprämie wird als wenig zielführender Motivationsfaktor beschrieben. Bei einer derart starken Anpassung der Treueprämien wird die Neuregelung als sehr zielführender Demotivationsfaktor erlebt.

## 7.2 Grundsätze und Parameter

Der im Unterabschnitt 7.2 erwähnte Ferienbezug wird nur gewährt, wenn für den Arbeitgeber keine weiteren Kostenfolgen entstehen. Weil beim Ferienbezug einer Lehrperson praktisch zwingend Mehrkosten durch die zu bezahlende Stellvertretung entstehen, scheint aufgrund dieser Neuregelung ein Ferienbezug für Lehrpersonen unmöglich. Der Lehrberuf ist ein besonders exponierter Beruf, die Gefahr des Ausbrennens ist in den letzten Jahren schweizweit zum Thema geworden. Lehrpersonen, welche Teilzeit arbeiten oder ganz aussteigen, weil sie nach Jahren nicht mehr voll einsatzfähig sind, kosten viel. Die Zeitgutschrift von zwei Wochen ist eine gute Entlastungsmöglichkeit. Die Reduktion auf eine Woche würde es nicht im gleichen Ausmass erlauben, Abstand zu gewinnen. Genau darum ginge es aber nach 10, 15 Jahren Einsatz in diesem anspruchsvollen Beruf. Die neue Regelung soll „fair“ sein, wobei nirgendwo im Dokument definiert wird, was „Fairness“ bedeutet. Die neue Prämie soll eine Pauschale sein und sehr unbürokratisch geregelt werden können. Ist es fair, dass Mitarbeiter X ein Vielfaches seines Monatslohnes als Treueprämie erhält, während Mitarbeiter Y nur ein Bruchteil seines Lohnes erhält? Ist es fair, dass Mitarbeiter Z, welcher 10 Jahre beim Kanton arbeitet, gleich viel erhält wie Mitarbeiter Q, welcher bereits seit 20 Jahren seine Arbeit beim Kanton verrichtet?

Im Unterabschnitt 3.3 wird rhetorisch gefragt, weshalb die Treue einer Lehrperson oder eines Abteilungsleiters mehr wert sein soll, als die eines technischen oder kaufmännischen Angestellten. Gleichermaßen könnte man sich dann aber auch fragen, wieso es verschiedene Lohnbänder gibt. Diese Argumentation widerstrebt dem LGL in höchstem Masse, denn sie ist unsachlich und populistisch. Es geht um die Regelung der Treueprämien und nicht um den Wert von Treue! Sachlich gesehen gibt es zwei Möglichkeiten, die Treueprämien zu Regeln: Entweder man bindet sie an den Lohn, so ist sie im Verhältnis fair oder aber man regelt sie pauschal. Nur ein Kanton der Deutschschweiz, Obwalden, regelt die Treueprämien pauschal. Genau dieser Kanton aber kämpft mit einer sehr hohen Fluktuation der Führungskräfte, wie der LGL anlässlich des Kickoff für die kantonale Lohnpolitik aus erster Hand erfahren konnte. Ob eine Pauschale von der Arbeitnehmerschaft wirklich als fair erachtet wird, sei dahingestellt. In der Ausgangslage schildert der Regierungsrat, dass man Mühe habe, Führungspositionen mit eigenem Personal zu besetzen. Da ist es aus Sicht des LGL nicht förderlich, einen zusätzlichen Anreiz für einen Wechsel weg vom Kanton zu setzen. Aus Sicht des LGL ist ein derartiger Eingriff in die Regelung der Treueprämien kontraproduktiv und unsinnig.

## Fazit

Der LGL erachtet die vorliegende Lösung als kurzfristig. Zusätzlich wird in Punkt 3.6 erwähnt, dass diese Thematik sich selber regeln werde. Die sehr grosszügige Regelung des Kantons Glarus ist in der Tat für die Glarner grosszügig. Verglichen mit den direkten Nachbarn ist sie, mit einem Ausreisser im 20. Dienstjahr marktkonform. Da bei Ferienbezug keine weiteren Kosten entstehen dürfen, muss der Arbeitnehmer seine Arbeit einfach ein wenig schneller erledigen. Damit werden die Arbeitgeber gezwungen, eher den Geldbetrag als den Ferienbezug in Anspruch zu nehmen. Dies hätte wahrscheinlich zur Folge, dass die Ausgaben in diesem Posten steigen, statt sinken würden. Hätte man die Neuregelung bereits im Jahre 2011 angewendet und allen Jubilaren eine Summe von 2000.- ausbezahlt, so wäre, laut Amtsbericht, mehr Geld für die Dienstjubiläen ausbezahlt worden, als jetzt verwendet worden ist. Ob mit dieser Neuregelung wirklich 120'000 Fr. einspart werden können, wagt der LGL erstens stark zu bezweifeln und zweitens verschlechtert der Vorschlag die Anstellungsbedingungen der Mitarbeiter auf einen Schlag. Wie attraktiv der Kanton Glarus danach als Arbeitgeber noch ist, respektive wie der erwähnten Problematik, dass aus den bestehenden Mitarbeitern kaum Führungskräfte gewonnen werden können, entgegengewirkt werden soll, ist dem LGL schleierhaft.

Da der Landrat seitens der Regierung eine Sparmassnahme bei den Treueprämien verlangt, sieht sich der LGL gezwungen, der Regierung einen veränderten Sparvorschlag zu unterbreiten. Für den LGL ist es aus den geäusserten Gründen jedoch nicht ersichtlich, weshalb die Änderung der Treueprämien mit einem so geringen Sparpotential, aber einem derartig kontraproduktiven Signal gegenüber den Arbeitnehmern, überhaupt in Betracht gezogen wird. Bei den in der Ausgangslage beschriebenen Problematiken des Kantons Glarus ist diese „Sparmassnahme“ für den LGL nicht nachvollziehbar.

## Modell Obwalden

Von allen Modellen der Schweiz zur Gewährung von Dienstjubiläen ist genau das Obwaldner Modell jenes mit den tiefsten Treueprämien. Warum für den Kanton Glarus genau dasjenige Modell, welches für den Glarner Arbeitsmarkt keine Relevanz hat, und nur die scheinbar günstigste Lösung ist, verwendet wird, ist dem LGL unklar.

Glaubt man beispielsweise den Obwaldner Referenten, welche die Moderation des Kick-Off-Anlasses betreffend Lohnpolitik im Lihn geleitet haben, ist genau das Obwaldner Lohnmodell der Grund dafür, weshalb dieser keine Führungskräfte für die Verwaltung mehr findet. Dadurch hat die Verwaltung des Kantons Obwaldens in den letzten Jahren viel Knowhow verloren, welches jetzt sehr umständlich wieder angeeignet werden muss. Diese Vorzeichen allein müssten genügen, um Sie, werter Regierungsrat, noch einmal über den vorliegenden Vorschlag nachzudenken zu lassen.

**Antrag**

Der LGL beantragt aufgrund seiner Ausführungen und des Entscheides des Landrates Folgendes:

Die Anpassung der Treueprämie sei wie folgt vorzunehmen:

1. Die Berechnung der Treueprämie soll wie bisher gehandhabt werden. Sie soll im Verhältnis zum Lohn (und zur Anstellung der letzten 5 Jahre) ausbezahlt werden.
2. Die Höhe der Treueprämien soll an den Markt der umliegenden Kantone angepasst werden:
  - a. Entweder analog dem Kanton SG, was zur Folge hätte, dass im 20. Dienstjahr die Anpassung von bisher 1/12 Jahreslohn auf neu 1/24 Jahreslohn vorgenommen würde,
  - b. oder einer Variante mit zwei grossen Dienstjubiläen (stets 1/24 Jahreslohn, ausser im 20. und im 30. Dienstjahr mit 1/12 Jahreslohn)

|       | ZH     | SZ        | SG   | GR   | GL alt | GL neu (a) | GL neu (b) |
|-------|--------|-----------|------|------|--------|------------|------------|
| 10 DJ | 2/3 ML | 1/3 ML    | ½ ML | ½ ML | ½ ML   | ½ ML       | ½ ML       |
| 15 DJ | 2/3 ML | ½ ML      | ½ ML | ½ ML | ½ ML   | ½ ML       | ½ ML       |
| 20 DJ | 2/3 ML | 3/5 ML    | ½ ML | ½ ML | 1 ML   | ½ ML       | 1 ML       |
| 25 DJ | 1 ML   | 7/10 ML   | 1 ML | 1 ML | 1 ML   | 1 ML       | ½ ML       |
| 30 DJ | 2/3 ML | 85/100 ML | 1 ML | 1 ML | 1 ML   | 1 ML       | 1 ML       |
| 35 DJ | 2/3 ML | 1 ML      | 1 ML | 1 ML | 1 ML   | 1 ML       | ½ ML       |
| 40 DJ | 4/3 ML | 1.1 ML    | 1 ML | 1 ML | 1 ML   | 1 ML       | ½ ML       |

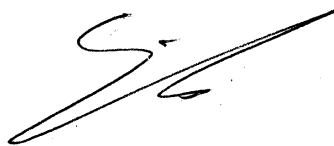
Der LGL favorisiert die Variante a als Anpassung an SZ und GR.

Glarus, den 19.Dezember 2014

Für den LGL



Lorenzo Conte



Samuel Zingg

der VGM-Vorstand

Linus Romer  
 Kalim Ghulam  
 Martin Stüssi  
 Marianne Schaub  
 Othmar Weibel  
 Barbara Fedier