Kleiner Landrat Landschaft Davos Gemeinde

SITZUNG VOM	MITGETEILT AM	PROTOKOLL-NR	REG.-NR.
08.06.2010	11.06.2010	10-1584	P1.C

An den Grossen Landrat

Teilrevision der kommunalen Personalverordnung

1. Einführung

Am 22. Mai 2003 verabschiedete der Grosse Landrat die *Neue Personalverordnung für die Landschaft Davos Gemeinde - Gesamtrevision und Umwandlung des Beamtenstatus in eine öffentlich-rechtliche Anstellung.* Nachdem anlässlich der Volksabstimmung vom 14. September 2003 auch die Anpassung der Landschaftsverfassung vom Souverän angenommen worden war, trat die neue Personalverordnung am1. Januar 2004 in Kraft.

Im Wesentlichen ging es bei dieser Anpassung um zwei Neuerungen: Zum einen sollte die neue Personalverordnung durch den Grossen Landrat anstelle des Stimmvolks erlassen werden. Voraussetzung dafür war die vom Volk angenommene Anpassung der Landschaftsverfassung betreffend Art. 22 (DRB 10), welcher in der neuen Fassung die Grundzüge des Personalrechts und die Delegation für den Erlass des Personalrechts an den Grossen Landrat delegiert. Zum zweiten soll in Zukunft allein der Kleine Landrat, die Exekutive, wie schweizweit allgemein üblich, für die Wahl des Personals zuständig sein. Davon wurde nur der Landschreiber ausgenommen, da dieser auch Protokollführer des Grossen Landrates ist.

Die Grundzüge der heute geltenden kommunalen Personalverordnung lassen sich wie folgt umschreiben:

- Abschaffung des Beamtenstatus und Einführung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses.

- Zuständigkeit für den Erlass des kommunalen Personalrechts beim Grossen Landrat.

- Für die Wahl des gesamten Gemeindepersonals, der Landschreiber ausgenommen, ist der Kleine Landrat zuständig. Dieser kann einzelne Wahlkompetenzen delegieren.

- Der Rechtsschutz wird weiterhin öffentlich-rechtlich sein.

- Einführung einer kommunalen Personalkommission als institutionalisiertes Konsultativorgan bei wichtigen personalrechtlichen Entscheiden unter dem Vorsitz des jeweiligen für das Personalwesen zuständigen Departementvorstehers.

- Klare Regelung wichtiger Aspekte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kompetenzverteilung i.S. Pensionskasse, etc.

Ebenfalls beantragte der Kleine Landrat, dass die Anlehnung an das Personalrecht des Kantons beibehalten werden soll, weil eine Gemeinde immer mit dessen Anstellungsbedingungen verglichen und aus Konkurrenzgründen an diesen gemessen wird.

Der Grosse Landrat war jedoch nicht bereit, den am Schluss aufgeführten Grundsatz zu übernehmen. Er vertrat mehrheitlich die Meinung, dass die Regelung in Art. 13 Abs. 2 der damals geltenden kantonalen Personalverordnung, in welcher die Abfindung bei Aufhebung einer Stelle vorgesehen ist, zu weit gehe. Ein Landrat votierte in der seinerzeitigen Debatte, dass man nicht auf halbem Wege stehen bleiben dürfe, wenn die öffentlich-rechtliche Anstellung eingeführt werde. Dazu ist zu bemerken, dass das Obligationenrecht schon lange eine zwingende Regelung für Abfindungen bei der Auflösung langjähriger Anstellungsverhältnisse durch den Arbeitgeber kannte.

2. Die Veranlassung zur Änderung

Mit der Umstrukturierung der Landschaftspolizei hin zur Einheitspolizei stellt sich das Problem, dass von den vier älteren Polizisten ohne BBT-Ausbildung, auch aufgrund eines verschärften Verzichtsprogramms, nur zwei Personen weiterhin von der Gemeinde für nichtpolizeiliche Aufgaben beschäftigt werden können. Für zwei Gemeindepolizisten konnte keine passende Arbeit gefunden werden, so dass ihnen gekündigt werden musste.

Im vom Grossen Landrat am 18. Februar 2010 beschlossenen Verzichtsprogramm wurde unter Position I.18 ein Betrag von insgesamt 200'000 Franken für eine Übergangsregelung bei Härtefällen gesprochen. Bei einer Abgangsentschädigung, wie sie im kantonalen Personalrecht vorgesehen ist, würde sich die Summe für beide Mitarbeiter insgesamt auf 70'000 Franken belaufen. Diese Entschädigung kann die finanzielle Basis bilden, damit sich die zwei älteren Gemeindeangestellten, die schon über 20 Jahre bei der Gemeinde Davos angestellt sind, wenigstens zum Teil eine neue Existenz aufbauen können.

Der Hauptgrund für die strengere Regelung der Gemeinde gegenüber dem Kanton ist finanziell begründet. Es zeigt sich allerdings, dass die Gesamtkosten der Landschaftspolizei von 2005 bis 2009 um über 330'000 Franken pro Jahr abgenommen haben und die Einsparung von heute bis 2011 nochmals zusätzlich über 750'000 Franken pro Jahr betragen werden oder anders betrachtet, sich die Gesamtkosten mehr als halbieren werden. Unter diesen Voraussetzungen kommt der Kleine Landrat zur Beurteilung, dass die Gewährung einer Abgangsentschädigung auch in Anbetracht der gegenwärtig grossen Sparanstrengungen gerechtfertigt ist.

Aufgrund dieser aufgeführten Beispiele gelangt der Kleine Landrat zur Überzeugung, dass in den seltenen Fällen, wo Mitarbeitenden ohne ihr Verschulden das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, eine Abgangsentschädigung im Rahmen des kantonalen Rechts sinnvoll ist. Für den Arbeitgeber ist es in jeder Beziehung günstiger, nötige Reformen durchzuziehen und die Betroffenen fair zu behandeln, als nicht mehr zeitgemässe Strukturen nur darum nicht zu ändern, weil die Verantwortung für eine Freistellung unter schwierigeren Bedingungen nicht übernommen wird.

3. Rechtliche Aspekte

Um eine juristisch korrekte Vorgehensweise zu gewährleisten, ist der in Art. 17 Abs. 1 der Personalverordnung vorgesehene Ausschluss einer angemessenen Abfindung aufzuheben. Durch die Revision des kantonalen Personalrechts ist diese Bestimmung nicht mehr in Art. 13 der Personalverordnung sondern in Art. 17 des geltenden Personalgesetzes (PG; Br 170.400) geregelt. Mit Nachtrag I zur kommunalen Personalverordnung wird diese Anpassung vorgenommen. Um die Regelung auf die beiden heute betroffenen Polizisten anwenden zu können, ist das Inkrafttreten rückwirkend auf den 1. März 2010 festzulegen, was auch mit dem Beschluss des Grossen Landrates vom Februar 2010 korrespondiert, in welchem er einem Beitrag für Härtefälle bei betriebsbedingten Kündigungen im Grundsatz zugestimmt hat.

4. Zusammenfassung

Insgesamt erachtet der Kleine Landrat die Übernahme einer Regelung, die sowohl der Kanton, aber auch das private Arbeitsrecht (Art. 339b ff. OR) seit Jahrzehnten kennen, dem Arbeitgeber Gemeinde Davos als angemessen. Dass daraus keine übermässigen Belastungen für den Gemeindehaushalt entstehen, zeigt sich in der Tatsache, dass die aktuellen zwei Fälle die ersten seit Erlass der Personalverordnung im Jahre 2003 sind.

Antrag an den Grossen Landrat

Der Nachtrag I zur Personalverordnung der Landschaft Davos wird erlassen.

LANDSCHAFT DAVOS
GEMEINDE
NAMENS DES KLEINEN LANDRATES

Der Landammann	Der Landschreiber
Hans Peter Michel	Michael Straub

Beilage
- Nachtrag I zur Personalverordnung der Landschaft Davos