

## **Botschaft zu einem Nachtrag zum Behördengesetz sowie einem Nachtrag zur Personalverordnung und zur Lehrpersonenverordnung**

vom 8. Juli 2008

Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren Kantonsräte

Wir unterbreiten Ihnen einen Nachtrag zum Behördengesetz sowie einen Nachtrag zur Personalverordnung bzw. Lehrpersonenverordnung mit dem Antrag auf Eintreten.

Sarnen, 8. Juli 2008

Im Namen des Regierungsrats

Landammann: Niklaus Bleiker  
Landschreiber: Urs Wallimann

### **1. Nachtrag zum Behördengesetz**

#### **1.1 Ausgangslage**

Im Nachgang zur Volksabstimmung vom 24. Februar 2008 gelangte der Regierungsrat zum Schluss, einen Behördengesetzesnachtrag mit den unbestrittenen Punkten zu prüfen. Die Prüfung ergab, dass die Freizügigkeitsregelung (Art. 14 Abs. 4 des Behördengesetzes; GDB 130.4) so rasch wie möglich ergänzend geregelt werden sollte. Wie in der Beantwortung der parlamentarischen Anfrage betreffend weiteres Vorgehen in Sachen Entschädigung der Richter vom 27. Juni 2008 ausgeführt, sieht der Regierungsrat von sich aus zum heutigen Zeitpunkt keine gesetzgeberische Handlungsmöglichkeit bei Fragen der Entlohnung gemäss Behördengesetz.

Art. 14 Abs. 2 und Abs. 4 regeln nur den Bezug von Altersrenten bzw. die Freizügigkeit, nicht aber eine mögliche Kapitalauszahlung. Die Übergangsbestimmungen zum Behördengesetz vom 3. September 1999 für altrechtliche Regierungsmitglieder (als altrechtlich gilt, wer vor dem Nachtrag zur Kantonsverfassung vom 29. November 1998 noch unter „altem“ Recht in das Gremium gewählt worden war) haben zu diesem Zeitpunkt zukünftige Regelungen der beruflichen Vorsorge für die Regierungsmitglieder nicht miteinbezogen.

Mit dem Inkrafttreten des Behördengesetzes auf 1. Juli 2002 sind alle im Amt stehenden Regierungsmitglieder der Personalversicherungskasse Obwalden beigetreten; bei den neu gewählten Mitgliedern erfolgt der Beitritt automatisch. Bei der Personalversicherungskasse Obwalden werden die Altersleistungen nach dem Beitragsprimat ausgerichtet. Somit sind sie direkt von der Summe der einbezahlten Beiträge abhängig. So wurde für die bei Inkrafttreten des Behördengesetzes amtierenden Regierungsmitglieder in der Übergangsbestimmung von Art. 14 Abs. 2 Behördengesetz festgehalten, dass die Altersrenten der Personalversicherungskasse Obwalden bis zur Höhe des Besoldungsnachgusses, welcher nach der Regelung gemäss Art. 5 und 6 der Verordnung über die Ent-

schädigung der nebenamtlichen Behörden und Beamten vom 27. Oktober 1971 (GDB 130.41) hätten erwarten können, aufgebessert werden.

Zwischenzeitlich hat die Personalversicherungskasse Obwalden ihr Reglement auf den 1. Januar 2006 in mehreren Bereichen angepasst. Neu können die bei der Personalversicherungskasse Obwalden versicherten Personen beim Altersrücktritt bis zu 100 Prozent des Altersguthabens als Kapital (Art. 9 Abs. 3 Reglement Personalversicherungskasse Obwalden) beziehen. Diese Neuerung betrifft einerseits die nach dem Inkrafttreten des Behördengesetzes gewählten Regierungsmitglieder (vollumfänglich) und andererseits auch die heute noch im Amt stehenden, nach altem Recht eingestellten Regierungsräte teilweise.

## **1.2 Anpassungen**

Um nun auch für die „altrechtlichen“ Regierungsräte eine einheitliche Regelung zu ermöglichen, ist Art. 14 Abs. 4 des Behördengesetzes insofern zu ergänzen, als dass es künftig möglich sein soll, eine Kapitalauszahlung des Besoldungsnachgenusses vereinbaren zu können.

Für den Kanton entstehen aufgrund dieser Änderung keine Mehrkosten; die Ergänzung erhöht aber in sinnvoller Weise für die betreffenden Magistratspersonen die Flexibilität im Einzelfall. Obwohl die Behörden von der Funktion und Aufgabe her eine Sonderstellung innehaben, sind sie im Bereich des Personalrechts dem Staatspersonal grundsätzlich gleichgestellt. Durch die Anpassung des Behördengesetzes an die Regelung der Personalversicherungskasse Obwalden wird dem Grundsatz der Rechtsgleichheit im Bereich der beruflichen Vorsorge Rechnung getragen.

## **2. Nachtrag zur Personalverordnung**

### **2.1 Vaterschaftsurlaub nach Art. 19 der Personalverordnung bzw. Art. 18 der Lehrpersonenverordnung**

#### **2.1.1 Ausgangslage**

Am 25. April 2008 wurde im Kantonsrat eine Motion betreffend die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von fünf Tagen eingereicht. An der Kantonsratssitzung vom 27. Juni 2008 beantragte der Regierungsrat in seiner Antwort die Überweisung der Motion. Der Kantonsrat folgte an der Sitzung vom 27. Juni 2008 dem Antrag und überwies den Motionsauftrag mit 29 zu 21 Stimmen.

Nach geltendem Art. 19 Abs. 2 Bst. a der Personalverordnung und in Art. 18 Abs. 2 Bst. a der Lehrpersonenverordnung wird bei der Geburt eines eigenen Kindes für den Vater ein Tag bezahlter Urlaub gewährt. In der Begründung der Motion wird die Geburt eines Kindes als bedeutsames Ereignis für die ganze Familie geschildert. Die Unterstützung durch den Vater sei in diesen Tagen sehr wichtig. Der Regierungsrat stützt im Grundsatz diese Argumentation.

Im Vergleich mit andern Kantonen und der Privatwirtschaft zeigt sich, dass heute die umliegenden Kantone, mit denen der Kanton Obwalden arbeitsmarktmässig enger verknüpft ist, bereits einen Vaterschaftsurlaub von fünf bezahlten Tagen gewähren. In der Privatwirtschaft gewähren bedeutende Schweizer Unternehmen ihren Mitarbeitenden bis zu zehn Tagen bezahlten Urlaub, so auch die Obwaldner Kantonalbank.

#### **2.1.2 Anpassungen**

Die Anpassung wird sowohl in Art. 19 Abs. 2 der Personalverordnung wie in der analogen Regelung von Art. 18 Abs. 2 der Lehrpersonenverordnung eingeführt. Mit einem bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen wird die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber erhöht. Die demografische Entwicklung zeigt, dass es in den nächsten Jahren zunehmend schwieriger sein wird, jüngere Arbeitskräfte rekrutieren zu können. Deshalb kann

diese Massnahme positiv unterstützend wirken. Der Kanton als Arbeitgeber passt sich dem heute in andern Kantonen geltenden Standard an. Diese stehen im Arbeitsmarkt in Konkurrenz zur Obwaldner Staatsverwaltung.

Die Familie ist unmittelbar nach der Geburt eines Kindes gefordert. Mit der Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs werden familienpolitisch positive Signale gesetzt. Der Urlaub muss allerdings in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der Geburt bezogen werden, also nicht als spätere Ferienverlängerung.

In der kantonalen Verwaltung sind im Durchschnitt fünf Mitarbeiter pro Jahr Väter geworden. Das zeigt, dass es sich letztlich um eine kleine Anzahl von Betroffenen handelt, die im Jahresdurchschnitt in den Genuss der Neuregelung kommen werden. Auf die allgemeine Arbeitsplanung hat die Neuregelung keinen relevanten Einfluss. Die einwöchigen Vakanzen sollten im Einzelfall im Arbeitsumfeld innerhalb des Teams aufgefangen werden können, sowie dies bei einer krankheitsbedingten Absenz auch möglich ist.

Die Bedenken anlässlich der kantonsrätlichen Beratung über den Motionsauftrag von Vertretern der kleinern Unternehmen und des Gewerbes, die Einführung von fünf Vaterschaftsurlaubs-Tagen würde ihre Branche unter Druck setzen und sie zu einem kostenintensiven Nachvollzug zwingen, werden nicht geteilt. Das Gewerbe und die kleinern Unternehmen bilden einen andern Unternehmenssektor als die Staatsverwaltung. Sie stehen in Bezug auf den Arbeitsmarkt nicht in direkter Konkurrenz zueinander. Die Staatsverwaltung hingegen steht in Konkurrenz mit den grössern Unternehmen der Dienstleistungsbranche und mit andern kantonalen Verwaltungen im Raum Zentralschweiz. Darum ist sie angehalten, ihre Personalpolitik an diesen auszurichten.

Diese Aussagen treffen im Grundsatz auch auf die kantonalen Schulen und die Volksschulen in den Gemeinden zu, wobei dort im Gegensatz zur Verwaltung mit geringen Kosten für Vertretungen zu rechnen ist.

## **2.2 Krankentaggeldversicherung nach Art. 37 der Personalverordnung**

### **2.2.1 Ausgangslage**

Mit Inkraftsetzung der Personalverordnung vom 29. Januar 1998 (PVO; GDB 141.11) wurden für die Angestellten der Staatsverwaltung auch die Bereiche der sozialen Sicherheit neu und umfassend geregelt (Art. 33 bis 41). In Art. 37 Abs. 1 PVO wurde dabei festgehalten, dass die Angestellten Anspruch auf Fortzahlung des Grundlohns und der Sozialzulagen für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit, längstens aber für 720 Tage geniessen. Nach Abs. 2 schliesst der Regierungsrat für die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab dem 91. Tag für den vollen Lohn ab. Die Angestellten haben die Hälfte der Prämie zu tragen. Nach Abs. 3 fallen die Leistungen aus Kranken- oder andern Sozialversicherungen für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

Bei dieser Konstellation wurde übersehen, dass gemäss Art. 6 Abs. 2 Bst. b der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101) die Versicherungsleistungen bei Unfall, Krankheit oder Invalidität im Gegensatz zum Grundlohn nicht den Sozialabzügen von AHV und IV unterliegen. Das führt zum nicht erwünschten Nebeneffekt, dass mit dem Unfall- oder Krankentaggeld die Lohnauszahlung (Nettolohn) höher ausfallen würde als bei tatsächlicher Arbeitsleistung. Dies verdeutlicht nachfolgendes Beispiel:

Lohnabrechnung	A. Muster			100 %
			Voll arbeits- fähig	Unfall / Krankheit
Monatslohn 1	6 860.00	100 %	6 860.00	6 860.00
Kinderzulagen	1.00		200.00	200.00
Familienzulagen	1.00		100.00	100.00
<b>Bruttolohn</b>			<b>7 160.00</b>	<b>7 160.00</b>
AHV-Beitrag	6 860.00	5.05 %	-346.43	0.00
ALV-Beitrag	6 860.00	1 %	-68.60	0.00
UVG: NBU-Abzug	6 860.00	1.08 %	-74.09	0.00
KK-Taggeld-Abzug	6 860.00	0.30 %	-20.58	0.00
PK-Sparbeitrag	5 497.92	7 %	-384.85	-384.85
PK-Risikobeitrag	5 497.92	2.50 %	-137.45	-137.45
<b>Nettolohn</b>			<b>6 128.00</b>	<b>6 637.70</b>
<b>Auszahlung bei voller Arbeitsunfähigkeit und Taggeldleistungen</b>				<b>108.32 %</b>

### 2.2.2 Anpassungen

Den unerwünschten Auswirkungen, dass die Versicherungsleistungen bei Unfall, Krankheit oder Invalidität höher ausfallen würden als der tatsächliche Lohn, soll Rechnung getragen werden. Die Leistungen des Unfall- und Krankentaggelds sollen in Ausführung der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) wie bis anhin an die Angestellten ausgerichtet werden. Dazu wird der Kanton auch weiterhin eine Kollektiv-Versicherung abschliessen. Es ist künftig aber eine Taggeldversicherung von 90 Prozent des ausfallenden Lohns vorgesehen.

Eine entsprechende Information der Personalverbände und Personalkommission fand diesbezüglich am 14. bzw. 16. April 2008 statt. Der Umsetzung dieses Anliegens wurde Verständnis entgegengebracht.

Diese Anpassung bildet auch eine Grundlage für den gemeinsamen Abschluss von Versicherungsaufträgen der öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten im Kanton (vgl. öffentliche Ausschreibung GATT/WTO im Amtsblatt 2008, Nr. 21, S. 862 ff.).

### 3. Gemeinsamer Nachtrag zur Änderung der Personalverordnung und der Lehrpersonenverordnung

Mit einem Änderungserlass soll in der Regel nur ein Erlass (nämlich der im Titel erwähnte) geändert werden. Durch den gleichen Änderungserlass können weitere Erlasse geändert werden, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang besteht und die Änderung des oder der weiteren Erlasse eine blosser Folge des (Haupt-) Änderungserlasses ist. Dies ergibt sich aus dem Grundsatz der Einheit der Materie. Vorliegend ist diese Voraussetzung erfüllt. Es kommt dazu, dass sonst der Nachtrag zur Personalverordnung dem fakul-

tativen Referendum unterliegen würde, nicht aber jener der „neuen“ Lehrpersonenverordnung (Art. 15 Abs. 4 der Kantonsverfassung; GDB 101). Mit der Zusammenfassung unterliegt der ganze Verordnungsnachtrag dem fakultativen Referendum.

Beilagen:

- Nachtragsentwurf zum Behördengesetz
- Nachtragsentwurf zur Personalverordnung