

## Nachtrag zur Personalverordnung

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrats vom 24. November 2020</b>
	<b>Personalverordnung</b>
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Obwalden beschliesst</i>
	<b>I.</b>
	<b>Der Erlass GDB <u>141.11</u> (Personalverordnung vom 29. Januar 1998) (Stand 1. Januar 2019) wird wie folgt geändert:</b>
<p><b>Art. 6</b> Personalkommission</p> <p><sup>1</sup> Die Personalkommission besteht aus fünf Mitgliedern. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates führt den Vorsitz. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite ist mit je zwei Mitgliedern vertreten, wovon je mit einer Frau und einem Mann. Beide Seiten bezeichnen je ein Ersatzmitglied. Der Personalleiter oder die Personalleiterin nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.</p> <p><sup>2</sup> Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite werden vom Regierungsrat, jene der Arbeitnehmerseite von den Personalverbänden bestimmt.</p> <p><sup>3</sup> Die Personalkommission berät den Regierungsrat in grundsätzlichen Personalfragen. Sie erarbeitet zuhanden des Regierungsrates die Vorlagen zu allgemeinverbindlichen Personalerlassen und nimmt zu grundlegenden Entscheiden Stellung, die das Personal betreffen.</p> <p><sup>4</sup> Die Personalkommission entscheidet erstinstanzlich über Beschwerden zur Stellenbewertung.</p> <p><sup>5</sup> Der Regierungsrat oder die Kommission kann die Erfüllung einzelner Aufgaben der Personalkommission an Ausschüsse übertragen.</p> <p><sup>6</sup> Der Regierungsrat kann der Personalkommission weitere Aufgaben und Befugnisse übertragen.</p>	<p><sup>4</sup> <i>Aufgehoben</i></p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrats vom 24. November 2020
<p><b>Art. 19</b> Bezahlte Urlaubstage</p> <p><sup>1</sup> Neben den staatlich anerkannten Feiertagen sind dienstfrei: 2. Januar (Berchtoldstag), Ostermontag, Pfingstmontag, 24. Dezember und 26. Dezember (Stefanstag).</p> <p><sup>2</sup> Angestellte haben zudem Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub, wenn besondere private Ereignisse und Verpflichtungen dies rechtfertigen. Es besteht insbesondere Anspruch auf:</p> <p>a. einen freien Tag für die eigene Trauung, die Geburt eines eigenen Kindes, die Trauung eines eigenen Kindes oder für den Umzug des eigenen Haushaltes;</p> <p>b. bis drei freie Tage für Todesfälle in der eigenen Familie (Ehepartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern).</p>	<p>a. einen freien Tag für die eigene Trauung, die Geburt eines <u>Arbeitstag bei der eigenen Kindes, die Trauung eines eigenen Kindes-Heirat (einschliesslich ziviler Trauung) oder für den Umzug des eigenen Haushaltes bei Eintragung der Partnerschaft;</u></p> <p>b. <u>bis drei freie Tage für Todesfälle in einen freien Arbeitstag bei der Heirat eines eigenen Familie (Ehepartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern)-Kindes (einschliesslich ziviler Trauung);</u></p> <p>c. die erforderliche Zeit bis einen freien Arbeitstag bei Umzug des eigenen Haushaltes;</p> <p>d. drei freie Arbeitstage beim Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, eines Eltern- oder Schwiegerelternanteils oder eines Kindes;</p> <p>e. die erforderliche Zeit bis zu drei freien Arbeitstagen bei einer Erkrankung oder einem Unfall eines Familienmitglieds, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege.</p>
<p><b>Art. 22</b> Stellenbewertung</p> <p><sup>1</sup> Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch das Personalamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Departement personen- und geschlechtsunabhängig bewertet. Der Regierungsrat legt durch Ausführungsbestimmungen das System der Stellenbewertung sowie Verfahren und Zuständigkeiten bei der Bewertung im einzelnen fest.</p>	<p><sup>1</sup> Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch das Personalamt <del>im Einvernehmen mit dem</del> <u>auf Antrag des zuständigen Departement-Departements</u> personen- und geschlechtsunabhängig bewertet. Der Regierungsrat legt durch Ausführungsbestimmungen das System der Stellenbewertung <del>sowie Verfahren und Zuständigkeiten bei der Bewertung im einzelnen</del> <u>Einzelnen</u> fest.</p> <p><sup>2</sup> Die Stellenbewertung des Personalamts kann vom betroffenen Angestellten innert 20 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrats vom 24. November 2020
	<p><sup>3</sup> Das Personalamt entscheidet unabhängig vom Antrag oder Weisungen der Departemente und informiert den Regierungsrat jährlich über Änderungen von Stellenbewertungen.</p>
<p><b>Art. 27</b> Treueprämien</p> <p><sup>1</sup> Nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren erhalten die Angestellten eine Treueprämie von 1 500 Franken oder eine Woche bezahlten Urlaub.</p> <p><sup>2</sup> Lehrerinnen und Lehrern wird die Treueprämie ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Dienstzeit.</p> <p><sup>4</sup> Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.</p>	<p><sup>2</sup> <del>Lehrerinnen und Lehrern</del> <u>Lehrpersonen</u> wird die Treueprämie ausbezahlt.</p>
<p><b>Art. 28</b> Steuerung des gesamten Personalaufwandes</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem Voranschlag die aufgrund der zu erbringenden Leistungen notwendige Lohnsumme.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat berücksichtigt bei der Berechnung der gesamten Lohnsumme das Ausmass aller zu erfüllenden Aufgaben, die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Finanzlage der Gemeinwesen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat hört die Personalverbände vor der Verabschiedung des Voranschlages zuhanden des Kantonsrates an.</p>	<p><sup>1</sup> Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem <del>Voranschlag</del> <u>Budget</u> die aufgrund der zu erbringenden Leistungen notwendige Lohnsumme.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat hört die Personalverbände vor der Verabschiedung des <del>Voranschlages</del> <u>Budgets</u> zuhanden des Kantonsrates an.</p>
<p><b>Art. 29</b> Vorgaben des Regierungsrates</p> <p><sup>1</sup> Nach Genehmigung des Voranschlages entscheidet der Regierungsrat über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme.</p>	<p><sup>1</sup> Nach Genehmigung des <del>Voranschlages</del> <u>Budgets</u> entscheidet der Regierungsrat über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrats vom 24. November 2020
<p><sup>2</sup> Für die jährliche Neubestimmung der Leistungslohnanteile sowie für Prämien müssen im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit ausreichende Mittel zur Verfügung stehen. Der Regierungsrat kann alle Vorjahreslöhne anheben oder kürzen, sofern die Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik oder die allgemeine Wirtschafts- und Finanzlage sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt dies rechtfertigen.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat hört vor seinem Entscheid die Personalverbände an.</p>	
	<p><b>Art. 34a</b> Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des Kindes an Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Dauert das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes mindestens zwei Jahre, so hat der Angestellte während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) <sup>1)</sup>.</p> <p><sup>3</sup> Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.</p> <p><sup>4</sup> Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.</p>
<p><b>Art. 36</b> Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> Arbeitsunfähig ist, wem wegen Krankheit oder Unfall die Fortsetzung der Arbeit nicht zugemutet werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen ist unaufgefordert ein Arzzeugnis vorzulegen.</p>	<p><sup>2</sup> Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als <del>drei Arbeitstagen</del> <u>sieben Kalendertagen</u> ist unaufgefordert ein Arzzeugnis vorzulegen. <u>In Ausnahmefällen kann bereits vorher ein Arzzeugnis verlangt werden.</u></p>

<sup>1)</sup> SR 834.1

Geltendes Recht	Vernehmlassungsentwurf des Regierungsrats vom 24. November 2020
<p><sup>3</sup> Gibt der gesundheitliche Zustand von Angestellten zu Besorgnis Anlass oder bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit, so kann die für die Anstellung zuständige Stelle oder das Personalamt ein Arzteugnis verlangen oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung veranlassen.</p>	
	<p><b>II.</b></p>
	<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>
	<p><b>III.</b></p>
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>
	<p><b>IV.</b></p>
	<p>[Abschlussklausel]</p>
	<p>Sarnen, ...</p> <p>Im Namen des Kantonsrats  Die Ratspräsidentin:  Der Ratssekretär:</p>