



Erläuternder Bericht des Finanzdepartements zu einem Nachtrag zum Staatsverwaltungsgesetz (Personalrecht)

vom 27. Februar 2024

Zusammenfassung	3
I. Ausgangslage	4
1. Arbeitskräftemangel	4
1.1 Hintergrund	4
1.2 Handlungsbedarf	4
II. Revisionspunkte im Einzelnen	5
2. Staatsverwaltungsgesetz	5
2.1 Art. 46 (Probezeit).....	5
2.2 Art. 50 (Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit)	5
2.3 Art. 54 (Wohnsitz)	6
2.4 Art. 61 (Abgangsentschädigung Angestellte)	6
3. Personalverordnung	7
3.1 Art. 17 (Abgangsentschädigung, Form und Abstufung)	7
3.2 Art. 18 (Ferien).....	7
3.3 Art. 27 (Treueprämien)	8
3.4 Art. 33 (Sozialzulagen)	9
3.5 Art. 34 (Mutterschaftsurlaub)	9
3.6 Art. 34a (Vaterschaftsurlaub).....	10
III. Auswirkungen des Nachtrags	10
4. Personelle und finanzielle Auswirkungen	10
4.1 Kanton.....	10
4.2 Einwohnergemeinden	10
IV. Schlusswort	11

Zusammenfassung

Um dem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind konkurrenzfähige und attraktive Arbeitsbedingungen auch für die kantonale Verwaltung zentral. Der Kanton Obwalden verfügt grundsätzlich über gute Anstellungsbedingungen. Dennoch gilt es, den Anschluss an die restlichen Zentralschweizer Kantone nicht zu verlieren, um auch in Zukunft als beliebter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Damit soll es einfacher werden, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu halten und zu rekrutieren. Unter diesen Gesichtspunkten werden das Staatsverwaltungsgesetz und die Personalverordnung modernisiert und weiterentwickelt.

Die Vorlage sieht Folgendes vor:

- *Flexibilisierung der Probezeit von einem bis sechs Monate;*
- *Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse bis zum 70. Altersjahr einzugehen bzw. zu verlängern;*
- *Erhöhung des jährlichen Ferienanspruchs um fünf Tage (bis zum 59. Lebensjahr) bzw. um drei Tage (ab dem 60. Lebensjahr);*
- *Erhöhung der Treueprämie von Fr. 1 500.– auf einen Viertel des Monatslohns bzw. Erhöhung der Treueprämie nach 20, 30 und 40 Anstellungsjahren um fünf Urlaubstage oder einen Viertel Monatslohn;*
- *Nichtberücksichtigung der Zulagen von dritten Arbeitgebern bei der Familienzulage;*
- *Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns während des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs;*
- *verschiedene Präzisierungen bei der Abgangsentschädigung und der Wohnsitzpflicht.*

Der Nachtrag hat für den Kanton jährliche Kosten in der Höhe von rund Fr. 180 000.– zur Folge. Der Nachtrag soll am 1. Januar 2025 in Kraft treten.

I. Ausgangslage

1. Arbeitskräftemangel

1.1 Hintergrund

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt machen deutlich, dass gute Mitarbeitende eine der wichtigsten und zugleich auch knappsten Ressourcen eines Unternehmens sind. Gemäss der Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor“ vom 7. Oktober 2023, welche von PricewaterhouseCoopers Schweiz (PwC) und der Universität St. Gallen veröffentlicht wurde, werden im Jahr 2030 im öffentlichen Sektor der Schweiz über 130 000 Fachkräfte fehlen. Das entspricht rund 15 Prozent der zu diesem Zeitpunkt in der Schweiz insgesamt benötigten Vollzeitstellen. In diese Betrachtung eingeflossen sind die öffentliche Verwaltung, das Bildungswesen, die öffentliche Sicherheit, die Verteidigung und das Spitalwesen. Die öffentlichen Verwaltungen dürften vom Fachkräftemangel härter betroffen sein als der öffentliche Sektor insgesamt. So ist anzunehmen, dass im Jahr 2030 über 30 000 Fachkräfte in den öffentlichen Verwaltungen fehlen. Das sind 25 Prozent des zu jenem Zeitpunkt erforderlichen Personals.

Bereits heute zeigt sich die Brisanz des Arbeitskräftemangels. Offene Stellen können nur schwer besetzt werden. Auf Stelleninserate gehen meist nur wenige Bewerbungen und oft von unzureichend qualifizierten Personen ein. Die Lage wird sich weiter zuspitzen. Hauptgründe dafür sind zum einen die mangelnde Attraktivität der öffentlichen Hand als Arbeitgeber und zum anderen, dass die Verwaltung ein überdurchschnittlich hohes Durchschnittsalter der bestehenden Belegschaft aufweist. Das vergrössert den mittel- und langfristigen Bedarf für die Nachrekrutierung. Die wachsende Personallücke führt zu einem qualitativen und quantitativen Abbau der öffentlichen Leistungserbringung, konkret bedeutet das etwa längere Wartezeiten bei Anträgen. Gleichzeitig müssen zunehmend komplexere und dynamischere Fragen beantwortet werden, welche eine hohe Fachexpertise erfordern.

1.2 Handlungsbedarf

In diesem Kontext ist es wichtig, dass das „Gesamtpaket“ der Anstellungsbedingungen der Arbeitsmarktrealität entspricht. Der Kanton muss sich durch konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen als attraktiver Arbeitgeber behaupten. Betrachtet man die im interkantonalen Vergleich (Pays de Suisse) jährlich erhobenen Bereiche der Anstellungsbedingungen, so kann festgestellt werden, dass die Anzahl der bezahlten Ferientage im Kanton Obwalden gegenüber den anderen kantonalen Verwaltungen unterdurchschnittlich ist. Die Leistungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben heute einen höheren Stellenwert als früher und sind aktuell ebenfalls leicht unterdurchschnittlich zu den umliegenden Kantonen. Auch im Bereich der Treueprämie/Dienstaltersgeschenke und Zulagen nimmt der Kanton Obwalden eine unterdurchschnittliche Position ein. Es besteht somit ein Handlungsbedarf, in diesen Bereichen eine Verbesserung der Bedingungen zu erreichen, um den Anschluss an die umliegenden Kantone nicht zu verlieren.

Die Anpassungen im kantonalen Personalrecht verfolgen zwei inhaltliche Ziele. Einerseits geht es darum, die Mitarbeiterbindung zu stärken und andererseits die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Mit attraktiven und zeitgemässen Anstellungsbedingungen können die aktuellen Mitarbeitenden beim Kanton Obwalden gehalten werden. Durch moderne Anstellungsbedingungen wird zudem die Rekrutierung von geeigneten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt vereinfacht.

Basierend auf der Langfriststrategie 2032+ verabschiedete der Regierungsrat die Amtsdauerplanung 2022 bis 2026. Das strategische Ziel „Der Kanton Obwalden ist wettbewerbsfähig und steht in engem Austausch mit der Wirtschaft und dem Tourismus“ beinhaltet unter anderem die

Massnahme „Kanton als attraktiver Arbeitgeber“. Art. 39 des Staatsverwaltungsgesetzes (StVG; GDB 130.1) verpflichtet den Kanton denn auch, für zeitgemässe Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Der Kanton Obwalden soll insbesondere gegenüber seinen Hauptkonkurrenten, den Kantonen Luzern und Nidwalden, hinsichtlich der Anstellungsbedingungen als ebenwürdiger Arbeitgeber wahrgenommen werden.

II. Revisionspunkte im Einzelnen

Die Vorlage hat Anpassungen im StVG und in der Personalverordnung (PV; GDB 141.11) zur Folge. Nachfolgend werden die Anpassungen in den einzelnen Artikeln ausgeführt.

2. Staatsverwaltungsgesetz

2.1 Art. 46 (Probezeit)

Die Probezeit dient dazu, dass sich die Parteien des Arbeitsvertrages besser kennenlernen und prüfen können, ob sich die gegenseitigen Erwartungen an das Arbeitsverhältnis erfüllen. Während dieser Anfangszeit ist eine erleichterte Kündigung möglich. In der Praxis zeigt sich insbesondere bei kürzeren, befristeten Anstellungen, dass die bisher in jedem Fall vorgesehene Probezeit von drei Monaten nicht in allen Fällen zweckmässig ist. Art. 46 wird deshalb so angepasst, dass die Probezeit zukünftig je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses flexibler umgesetzt werden kann.

Im Grundsatz soll die Probezeit nach wie vor drei Monate dauern. Die Vertragsparteien können aber neu im gegenseitigen Einvernehmen auf die Probezeit verzichten oder eine kürzere Probezeit vereinbaren. Dies ist insbesondere bei kürzeren, befristeten Arbeitsverhältnissen sinnvoll.

2.2 Art. 50 (Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit)

Gemäss dem geltenden Art. 50 Abs. 2 kann das Arbeitsverhältnis maximal zwei Jahre über die AHV-Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse des Kantons liegt. Mit der demografischen Entwicklung und dem sich immer weiter verschärfenden Arbeitskräftemangel wird es jedoch für den Kanton zunehmend schwieriger, geeignete Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Somit wird die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden immer wichtiger. Diese bilden eine zentrale Gruppe, um den Arbeitskräftemangel etwas zu dämpfen und allfällige Lücken im Personalbestand zu füllen. Der Trend bei den älteren Arbeitnehmenden geht ebenfalls in diese Richtung: Einerseits ist die Zahl der Frühpensionierungen in den letzten Jahren zurückgegangen und andererseits konnte die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen erhöht werden.

Damit das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden noch besser ausgeschöpft werden kann, ist es in begründeten Fällen neu möglich, bei Bedarf Personen bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahrs anzustellen. Dabei kann es sich auch um Personen handeln, die bisher nicht bei der kantonalen Verwaltung tätig waren. Gemäss bisheriger Praxis werden diese Arbeitsverträge vorzugsweise jeweils befristet für ein Jahr abgeschlossen. Nach Ablauf einer allfälligen Befristung ist eine erneute befristete Anstellung möglich, wobei das Höchstalter 70 zu beachten ist. Schliesslich wird die Lohnfortzahlung der besonderen Situation angepasst und auf maximal 180 Kalendertage festgelegt, da im Zeitpunkt einer bereits erfolgten oder aufgeschobenen Pensionierung nach dem Erreichen des 65. Altersjahres der Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlung als Absicherung an Bedeutung verlieren. Die Lebenshaltungskosten sind durch den Anspruch auf die Altersrenten der AHV und der beruflichen Vorsorge bereits gewährleistet.

Die vorgeschlagene Altersgrenze von 70 Jahren ist sinnvoll, da sowohl die AHV als auch die Pensionskasse bereits heute bis zur Obergrenze von 70 Jahren aufgeschoben werden können.

Mit der Beschränkung der Lohnfortzahlungspflicht werden die finanziellen Auswirkungen bei Krankheit und Unfall bei einer Beschäftigung über die AHV-Altersgrenze hinaus minimiert.

2.3 Art. 54 (Wohnsitz)

Bei der Inkraftsetzung des StVG im Jahr 1997 war der Gesetzgeber der Auffassung, dass die Angestellten grundsätzlich im Kanton Wohnsitz zu nehmen haben. Er hielt dies in Art. 54 Abs. 1 fest, wobei die Anstellungsbehörde Ausnahmen bewilligen kann. Diese Regelung wird in der Praxis längst nicht mehr umgesetzt, da sich der Arbeitsmarkt in diesem Bereich stark gewandelt hat. Es ist nicht möglich, lediglich auf das Arbeitskräftepotenzial innerhalb des Kantons zurückzugreifen. Im Jahr 2022 wohnten gut 60 Prozent der Mitarbeitenden im Kanton Obwalden. Fast 40 Prozent der Mitarbeitenden wohnen in anderen Kantonen. Diese Regelung ist somit nicht mehr zeitgemäss.

Art. 54 Abs. 1 wird dahingehend angepasst, dass die Angestellten ihren Wohnsitz grundsätzlich frei wählen können. Sofern das Arbeitsverhältnis oder die Art des Dienstes es erfordern, kann die Anstellungsbehörde den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet weiterhin verlangen. Dies kann beispielsweise bei Angehörigen des Polizeikorps, der Staatsanwaltschaft oder bei Funktionen in der Wildhut zutreffen. Diese müssen innert einer gewissen Zeit ihren Dienst im Sarneraatal bzw. in Engelberg aufnehmen können.

2.4 Art. 61 (Abgangsentschädigung Angestellte)

Seit Einführung des Personalvorsorgeobligatoriums hat die Abgangsentschädigung an Bedeutung verloren, nachdem die Arbeitgeber an die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden mindestens gleich hohe Beiträge leisten müssen wie die Mitarbeitenden. Bei besonderen, nicht von den Mitarbeitenden verursachten Trennungsgründen können Einkommensausfälle jedoch weiterhin durch eine Abgangsentschädigung kompensiert werden. Muss beispielsweise eine Stelle aufgehoben werden, wird in der Regel eine Abgangsentschädigung ausgerichtet.

Die bisherige Regelung in Art. 61 Abs. 3 erwies sich in der Praxis als zu wenig präzise. Es wurde nicht vollständig definiert, wann die Anspruchsberechtigung entfällt. Aufgrund dieses Umstands hiess das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 5. August 2021 eine Beschwerde betreffend einer Abgangsentschädigung infolge (unverschuldeter) Arbeitsunfähigkeit gut und hob einen entsprechenden Beschluss des Regierungsrats zu dieser Thematik auf. Es besteht somit ein Handlungsbedarf, die Anspruchsberechtigung bzw. deren Wegfall klarer zu umschreiben.

Dass der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in dem Umfang entfällt, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht, ist bereits heute in Art. 61 Abs. 3 festgehalten (neu Bst. a). Ebenfalls kein Anspruch besteht bereits heute bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (neu in Bst. b geregelt). Als Ausfluss des erwähnten Verwaltungsurteils wird neu festgehalten, dass der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis mit den Mitarbeitenden infolge Arbeitsunfähigkeit beendet wird, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht als persönliches Verschulden zu werten ist (Bst. c). Diese Regelung ist angebracht, da in solchen Fällen bereits die Lohnfortzahlungspflicht von längstens 720 Tagen greift. Damit ist das Risiko betreffend Krankheits- und Unfallfolgen seitens des Arbeitgebers abgegolten. Muss in solchen Fällen auch noch eine Abgangsentschädigung von maximal sechs Monaten bezahlt werden, würde dies die Lohnfortzahlung um ein weiteres halbes Jahr verlängern. Der Arbeitgeber hätte über die 720 Tage hinaus das Risiko einer Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls oder Krankheit zu tragen, was nicht dem Grundgedanken einer Abgangsentschädigung entspricht. Mit dem Tod endet das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen (Art. 47 Bst. h StVG) und es kommt zu keiner Kündigung. Der Klarheit halber hält Bst. d aber fest, dass beim Tod ebenfalls keine Abgangsentschädigung geschuldet ist. Schliesslich wird in Bst. e neu geregelt, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen generell kein Anspruch gegeben ist.,

3. Personalverordnung

3.1 Art. 17 (Abgangsentschädigung, Form und Abstufung)

Gemäss Art. 61 StVG beträgt die Abgangsentschädigung für die Angestellten je nach geleisteten Amtsjahren höchstens sechs Monatslöhne. In Art. 17 PV ist hingegen festgehalten, dass die Abgangsentschädigung im Maximum lediglich fünf Monatslöhne beträgt. Dieser Widerspruch zum StVG wird korrigiert. Gleichzeitig wird die bisherige Abstufung in Abs. 2 leicht angepasst. Wird Angestellten eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, so erhalten diese nicht mehr erst nach acht, sondern bereits nach fünf Dienstjahren einen Monatslohn. Die Entschädigung erhöht sich weiterhin um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum neuen Maximum von sechs Monatslöhnen nach vollendeten 20 Dienstjahren. Der Klarheit halber sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass gemäss Art. 61 Abs. 1 StVG ein Anspruch auf Abgangsentschädigung – unter Vorbehalt der Ausnahmetatbestände von Art. 61 Abs. 3 StVG – nur besteht, wenn der/die Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen wird und das 50. Altersjahr sowie 20 Dienstjahre hat. Wird eine Stelle aufgehoben und stellt dies für den Angestellten oder die Angestellte eine besondere Härte dar, liegt die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung im Ermessen des Regierungsrats (kein Rechtsanspruch).

Die Abstufung für die Abgangsentschädigung für Behördenmitglieder wurde bisher in der PV nicht geregelt. Diese Lücke im Vollzug wurde mit einer Vollzugsrichtlinie aus dem Jahr 2012 behoben. Deren Regelung wird nun in den neuen Art. 17 Abs. 3 PV überführt. Mit dieser Ergänzung wird geregelt, dass wenn die gemäss Art. 60 StVG gewählten Behördenmitglieder Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, sie bis zum vierten Amtsjahr vier Monatslöhne, bis zum achten Amtsjahr fünf Monatslöhne und ab dem neunten Amtsjahr sechs Monatslöhne erhalten. Da dies bereits der bisherigen Praxis entspricht, hat diese Änderung keine Mehrkosten zur Folge.

3.2 Art. 18 (Ferien)

Ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt auf, dass der Kanton Obwalden mit seiner heutigen Ferienregelung unter dem Durchschnitt liegt. Der Ferienanspruch spielt für jüngere Mitarbeitende und Bewerbende als Teil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Daneben dienen die Ferien auch der psychischen und physischen Erholung und damit der Gesundheit der Mitarbeitenden. Erholte Mitarbeitende sind motivierter, leistungsfähiger und weniger krank. Entsprechend ist eine Anpassung bzw. Erhöhung des Ferienanspruchs an den Arbeitsmarkt sinnvoll.

Der Ferienanspruch wird bis zum 59. Altersjahr um fünf Arbeitstage und ab dem 60. Altersjahr um drei Arbeitstage erhöht. Dies entspricht der Regelung des Kantons Luzern. Zudem trat bei den Einwohnergemeinden Sarnen und Sachseln per 1. Januar 2024 jeweils ein Nachtrag zum Personalreglement in Kraft, der eine Erhöhung der Ferienansprüche für ihre Mitarbeitenden vorsieht. Insgesamt verursacht diese Anpassung rein „rechnerische“ Kosten in der Höhe von 6,5 Vollzeitstellen. Die ausfallende Arbeitszeit verteilt sich auf sämtliche Mitarbeitenden der Verwaltung, womit bei einer sorgfältigen Ferienplanung innerhalb der Teams die zusätzlichen Abwesenheiten in der Regel aufgefangen werden können. Zudem können das Optimieren von bewährten Strukturen und Prozessen dies ebenfalls unterstützen. Eine Erhöhung des Ferienanspruchs beeinflusst zudem die Regeneration jedes Mitarbeitenden positiv, was in der Folge zu weniger Absenzen bzw. Krankheitstagen in der ganzen Verwaltung führen kann. Eine angemessene Erholung ist nicht nur für die Gesundheit förderlich, sondern wirkt sich nachweislich auch positiv auf die Produktivität aus. Im Kanton Luzern ist diese Ferienregelung seit 1. Januar 2017 in Kraft. Die damit gemachten Erfahrungen und die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden sind durchwegs positiv.

Mit den zusätzlichen Präzisierungen in Abs. 4 wird dafür gesorgt, dass die Ferien durch die Mitarbeitenden rechtzeitig bezogen und keine Feriensaldi angesammelt werden. Daher sollen die Angestellten ihre Ferien im laufenden Kalenderjahr beziehen müssen. Können Ferientage im laufenden Kalenderjahr nicht bezogen werden, können neu nur noch maximal fünf Tage auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher kann die Übertragung von mehr als fünf Ferientagen von einem Kalenderjahr auf das nächste folgende Kalenderjahr aus wichtigen Gründen bewilligen.

Bei den Lehrpersonen erfolgt die Erhöhung des Ferienanspruchs durch die Anpassung der effektiven Arbeitsstunden in Art. 10 Abs. 1 i.V. m. Art. 4 Abs. 3 der Lehrpersonenverordnung (LPV; GDB 410.12)

3.3 Art. 27 (Treueprämien)

Ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt auf, dass der Kanton mit seiner heutigen Treueprämienregelung unter dem Durchschnitt liegt. Die Treueprämien des Kantons betragen nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren Fr. 1 500.– oder eine Woche bezahlten Urlaub. Der Kanton Nidwalden richtet nach zehn und 15 Dienstjahren eine Treueprämie von $\frac{1}{4}$ Monatslohn aus, nach 20 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ Monatslohn und ab 25 Dienstjahren alle fünf Jahre einen Monatslohn. Der Kanton Luzern richtet alle zehn Dienstjahre ein Dienstaltersgeschenk von zehn freien Arbeitstagen aus.

Die Anpassung in Abs. 1 sieht vor, dass nach zehn Dienstjahren und jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren nur bis zum ordentlichen Pensionsalter eine Treueprämie ausgerichtet wird. Somit fallen Mitarbeitende, welche aufgrund der Anpassung von Art. 50 StVG ihr Arbeitsverhältnis verlängern, nicht mehr unter diese Regelung.

Abs. 1a regelt, dass die Treueprämie neu aus einem Viertel des Monatslohns oder fünf bezahlten Urlaubstagen besteht. Dies kommt nach 10, 15, 25, 35, 45 und 50 Dienstjahren zum Tragen. Nach 20, 30 und 40 Dienstjahren besteht die Treueprämie aus der Hälfte des Monatslohns oder zehn bezahlten Urlaubstagen.

In der Praxis zeigt sich zudem, dass es zusätzliche Rahmenbedingungen für die Treueprämie braucht. In Abs. 1b und 1c wird neu geregelt, dass bei ungenügender Leistung oder Verhalten die Treueprämie verweigert werden kann und die zusätzlichen freien Tage innerhalb von fünf Jahren zu beziehen sind.

Den Lehrpersonen wird die Treueprämie bisher grundsätzlich ausbezahlt. Zukünftig ist es für die Lehrpersonen ebenfalls möglich, die Treueprämie während der unterrichtsfreien Zeit in Form von zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen zu beziehen. Eine entsprechende Anpassung wird in Abs. 2 vorgenommen.

Gemäss geltendem Recht wurden für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre auch die Dienstjahre vor einem allfälligen Unterbruch mitgezählt. Dies widerspricht jedoch dem Grundgedanken der Treueprämie und erhöht zudem den administrativen Aufwand erheblich. Mit der Änderung von Abs. 3 wird deshalb neu festgehalten, dass nur noch die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme der Lehrverhältnisse und Praktika für die Berechnung der Treueprämie zählen. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nach wie vor nicht als Dienstzeit. Für die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse wird die Berechnung der Anzahl Dienstjahre nicht angepasst (Besitzstandwahrung).

Diese Änderungen bei den Treueprämien verursachen Mehrkosten von ca. Fr. 40 000.– pro Jahr.

3.4 Art. 33 (Sozialzulagen)

Als familienfreundlicher Arbeitgeber zahlt der Kanton eine Familienzulage von Fr. 1 200.– je Kind pro Jahr. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet.

Können für dasselbe Kind Leistungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die Familienzulage gemäss geltendem Recht um den betreffenden Beitrag zu kürzen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Kindsmutter oder der Kindsvater von ihrem bzw. seinem Arbeitgeber (Dritten) eine vergleichbare Leistung für das Kind bezieht. Der Kanton muss darum die Leistungen von Dritten regelmässig erheben. Dies führt für den Kanton zu einem sehr grossen administrativen Aufwand, da jährlich geprüft werden muss, ob sämtliche Angaben der Mitarbeitenden korrekt sind. Wechselt die Kindsmutter bzw. der Kindsvater den Arbeitgeber (Dritten) oder wird das Arbeitspensum verändert, muss die Familienzulage jeweils angepasst werden. Oft kommt es auch vor, dass Rückzahlungsvereinbarungen getroffen werden müssen, da die Mitarbeitenden es versäumt haben, die Arbeitsvertragsänderung der Dritten dem Personalamt mitzuteilen.

Diese geltende Regelung wird mit der Anpassung von Art. 33 aufgehoben. Neu wird die Familienzulage in jedem Fall ausbezahlt, wenn Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen besteht. In jedem Fall wird pro Kind nach wie vor nur eine besondere Familienzulage von Fr. 1 200.– pro Jahr ausgerichtet, auch wenn beide Elternteile beim Kanton Obwalden arbeiten. Mit der neuen Regelung kann der sehr grosse administrative Aufwand erheblich gesenkt und die Position des Kantons als familienfreundlichen Arbeitgeber gestärkt werden. Diese Massnahme verursacht Kosten von ca. Fr. 130 000.– pro Jahr.

Die Anspruchskonkurrenz gemäss Art. 7 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (Familienzulagengesetz [FamZG; SR 836.2]) führt seit 1. Januar 2009 dazu, dass der Bezug der Kinderzulagen nicht mehr aufgeteilt werden kann bzw. die Kinderzulagen nicht mehr anteilmässig bezogen werden können. Entsprechend werden in Abs. 2 die nicht mehr verwendeten Begrifflichkeiten „volle oder anteilmässige Kinderzulage“ und „im Verhältnis zur Höhe der Kinderzulagen“ gestrichen. Zudem wird der Begriff „besondere Familienzulage“ eingeführt, um diese kantonale Zulage vom Begriff der Familienzulage gemäss FamZG, welche die Kinder- und Ausbildungszulage umfasst, abzugrenzen. In Abs. 1 wird der Begriff der Kinderzulage durch den heute gebräuchlichen Begriff „Kinder- oder Ausbildungszulage“ ersetzt (analog zu Abs. 2).

Weiter wird Abs. 2 durch einen Satz ergänzt, wonach auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine besondere Familienzulage haben, deren Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage infolge Anspruchskonkurrenz gemäss Art. 7 FamZG nicht zum Zug kommt. Dazu ein Beispiel: Ehemann A mit ausserkantonalem Wohnsitz arbeitet bei der kantonalen Verwaltung Obwalden in einem Vollzeitpensum. Seine Ehepartnerin hat im Wohnkanton ein Teilzeitpensum inne. Aufgrund der Anspruchskonkurrenz wird die Kinderzulage zu 100 Prozent an die Ehepartnerin im Wohnkanton ausbezahlt (Art. 7 Abs. 1 Bst. d FamZG). Da eine anteilmässige Aufteilung der Kinderzulage nicht möglich ist, hat Ehemann A keinen Anspruch auf Kinderzulagen im Kanton Obwalden und demzufolge – gemäss gegenwärtigem Wortlaut von Art. 33 Abs. 2 PV - auch nicht auf eine besondere Familienzulage. Seit dem 1. August 2012 wird in solchen Fällen dennoch dem beim Kanton Obwalden tätigen Ehemann eine besondere Familienzulage ausgerichtet. Diese langjährige Praxis soll nun in der PV abgebildet und ein entsprechender Gesetzgebungsauftrag des Regierungsrats umgesetzt werden.

3.5 Art. 34 (Mutterschaftsurlaub)

Art. 34 regelt, dass eine Angestellte vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen hat. Dauert das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs

mindestens zwei Jahre, so erhält die Angestellte während des gesamten Mutterschaftsurlaubs 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz [EOG; SR 834.1]), d. h. 80 Prozent des Grundlohns.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber gewährt der Kanton seinen Angestellten in jedem Fall während des gesamten Mutterschaftsurlaubs einen Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat heute einen höheren Stellenwert als früher. Jüngere Bewerberinnen prüfen genau, welche Möglichkeiten ihnen ein Arbeitgeber diesbezüglich bietet. Mit dieser Änderung wird aber auch die Gleichbehandlung aller Angestellten sichergestellt: Die Dauer des Anstellungsverhältnisses hat auch bei der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall und Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung keinen Einfluss auf die Höhe der Lohnfortzahlung. Dies gilt nun auch beim Mutterschaftsurlaub. Abs. 2 wird daher entsprechend angepasst. Die Kosten dafür belaufen sich auf ca. Fr. 10 000.– pro Jahr.

3.6 Art. 34a (Vaterschaftsurlaub)

Genau wie beim Mutterschaftsurlaub in Art. 34 haben Angestellte gemäss Art. 34a vom Tag der Geburt des Kindes Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen. 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 EOG (80 Prozent des Grundlohns). Analog zum Mutterschaftsurlaub haben auch Väter in jedem Fall während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Abs. 2 wird entsprechend angepasst. Die jährlichen Kosten dafür betragen ca. Fr. 2 000.–.

III. Auswirkungen des Nachtrags

4. Personelle und finanzielle Auswirkungen

4.1 Kanton

Der vorliegende Nachtrag löst für den Kanton Obwalden Zusatzkosten aus. Bei den Anpassungen im Bereich der Treueprämien muss mit jährlichen Mehrkosten von ca. Fr. 40 000.– gerechnet werden. Die Veränderung bei den Sozialzulagen kostet jährlich ca. Fr. 130 000.– und die Anpassungen bei dem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben kosten jährlich ca. Fr. 10 000.– mehr. Insgesamt hat die Vorlage jährliche Kosten in der Höhe von rund Fr. 180 000.– zur Folge. Rein rechnerische indirekte Mehrkosten entstehen bei der Anpassung der Ferienregelung.

Durch die Anpassungen bei den Familienzulagen und bei den Treueprämien reduziert der Nachtrag zudem den administrativen Aufwand innerhalb der Verwaltung erheblich. Auf die Stellen hat dies jedoch keinen direkten Einfluss.

4.2 Einwohnergemeinden

Das Arbeitsverhältnis der bei den Einwohnergemeinden angestellten Lehrpersonen wird durch das kantonale Recht bestimmt. Somit sind diese ebenfalls von den Änderungen des Nachtrags betroffen. Dadurch entstehen für die Einwohnergemeinden insgesamt ebenfalls geschätzte Mehrkosten von Fr. 180 000.– pro Jahr.

IV. Schlusswort

Das Ziel des vorliegenden Nachtrags ist es, die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden attraktiver zu gestalten und gleichzeitig geringfügige Präzisierungen und Modernisierungen vorzunehmen.

Die Anpassungen im Bereich der Probezeit und dem Wohnsitz bringen für die tägliche Personalarbeit Verbesserungen und entsprechen weitgehend der heutigen Praxis.

Mit der Möglichkeit, ältere Personen bis zum vollendeten 70. Altersjahr anzustellen, kann der aktuelle und zukünftige Arbeitskräftemangel gemildert werden. Zudem wird die kantonale Verwaltung die notwendige Flexibilität für Übergangslösungen schaffen.

Bei den Anpassungen der Abgangsentschädigungen und Überstunden handelt es sich hauptsächlich um Präzisierungen bzw. Korrekturen, welche im aktuellen Arbeitnehmermarkt keinen grossen Einfluss auf die Mitarbeitenden und auch keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen haben.

Die aktuellen Regelungen bezüglich der Ferien und der Treueprämien sind nicht mehr zeitgemäss und liegen im Vergleich mit den umliegenden Kantonen klar unter dem Durchschnitt. Mit den vorgesehenen Anpassungen positioniert sich der Kanton Obwalden als attraktiver und moderner Arbeitgeber in der Zentralschweiz und kann insbesondere im Vergleich mit den anderen kantonalen sowie kommunalen Verwaltungen mithalten.

Die Anpassungen bei den Sozialzulagen sowie beim Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub helfen dabei, den Kanton Obwalden als familienfreundlichen Arbeitgeber zu positionieren.

Die durch den Nachtrag verursachten jährlichen Kosten von rund Fr. 180 000.– sind angesichts der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt moderat und im Hinblick auf die Wichtigkeit der Arbeitgeberattraktivität angemessen.

Beilage:

- Synopse Nachtrag zum Staatsverwaltungsgesetz (Personalrecht)