



Sitzung vom: 20. Dezember 2016

Beschluss Nr.: 250

## **Interpellation betreffend Lohnnebenleistungen und Privilegien beim Staatspersonal des Kantons Obwalden: Beantwortung.**

### **Der Regierungsrat beantwortet**

die Interpellation betreffend Lohnnebenleistungen und Privilegien beim Staatspersonal des Kantons Obwalden, welche von Kantonsrätin Isabella Kretz-Kiser, Kerns, am 1. Dezember 2016 eingereicht wurde, wie folgt:

#### **1. Inhalt der Interpellation**

Die Interpellation will Auskunft darüber, welche Lohnnebenleistungen und Privilegien dem Staatspersonal des Kantons Obwalden gewährt werden. Die Arbeits- und Lohnbedingungen des Staatspersonals sollen damit mit den Bedingungen in der Industrie, dem Gewerbe (auch Gastgewerbe) und dem Handel im Kanton Obwalden verglichen werden können.

Gehe es um Lohnerhöhungs- oder Lohnnebenleistungsverhandlungen, argumentiere der Kanton stets damit, dass er ein attraktiver Arbeitgeber mit guten Anstellungsbedingungen sein müsse, um so die „besten Leute“ zu erhalten. Die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals hätten jedoch auch Signalwirkung auf die privaten Arbeitgeber und dienen immer wieder als Bezugsgrösse bei GAV-Verhandlungen. Der Druck, Lohn(neben)leistungen nach oben anzupassen bestehe und die ständig steigenden Personalkosten verschlechtern damit die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere in margenarmen Branchen.

Dazu werden 12 Fragen gestellt.

#### **2. Beantwortung der eingereichten Fragen**

1. *Wie beurteilt der Regierungsrat die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals inkl. aller Lohnnebenleistungen und Privilegien gegenüber der Privatwirtschaft im Allgemeinen?*

Es werden diesbezüglich keine systematischen Vergleiche mit der Privatwirtschaft durchgeführt. Innerhalb der öffentlichen Verwaltungen der Schweiz werden jährlich die Anstellungsbedingungen inkl. ausgewählter Lohnnebenleistungen systematisch verglichen. Dabei bewegen sich die Zentralschweizer Kantone, welche die wichtigste Vergleichsgrösse des Kantons Obwalden sind, auf einem vergleichbaren Niveau.

Die Anstellungsbedingungen des Kantons Obwalden werden als grundsätzlich gleichwertig mit jenen in der Privatwirtschaft eingeschätzt. Eine Umfrage bei der Firma maxon motor in Sachseln und bei der Obwaldner Kantonalbank zeigen folgende Vergleiche mit dem Kanton Obwalden:

<b>Vergleich Nebenleistungen</b>			
<b>Arbeitgeber</b>	<b>Kanton Obwalden</b>	<b>maxon motor</b>	<b>Obwaldner Kantonalbank</b>
Wöchentliche Arbeitszeit	42 Stunden	40 Stunden	42 Stunden
Bezahlte Pause	Je Halbttag 15 Min.	Pro Tag 10 Min.	Je Halbttag 10 Min.
Feiertage	Durchschnittlich 13 2016: 11 Tage 2017: 13 Tage	Bis zu 13 Tagen	13 Tage
<u>Ferien</u>			
Bis zum 20. Altersjahr	25 Tage	25 Tage	25 Tage
Bis zum 30. Altersjahr	20 Tage	21 Tage	25 Tage
Bis zum 40. Altersjahr	20 Tage	22 Tage	25 Tage
Bis zum 50. Altersjahr	20 Tage	23 Tage	25 Tage
Bis zum 60. Altersjahr	25 Tage	25 Tage	28 Tage
Ab dem 60. Altersjahr	30 Tage	30 Tage	30 Tage
<u>Unfallversicherung</u>			
Betriebsunfall	Private Abteilung	Allg. Abteilung	Private Abteilung
Nichtbetriebsunfall	Private Abteilung	Allg. Abteilung	Private Abteilung
Lohnfortzahlung	100 % während 720 Tage	100 % während 2 Monate danach 80 %	Berner Skala
<u>Krankentaggeld</u>			
Prämie	50/50	Anteil Arbeitgeber mind. 50%	Arbeitgeber 100 %
Lohnfortzahlung	100 % während 720 Tage	100 % während 2 Monate danach 80 %	100 % während 6 Monate danach 80 %
Mutterschaftsurlaub	16 Wochen	16 Wochen	16 Wochen
Belohnung beso. Leistungen	Leistungsprämie	Erfolgsbeteiligung	Bonussystem
Firmenparkplatz am Arbeitsort	Gratis	Gratis	Gratis
Vergünstigte Verpflegung	Keine	Personalrestaurant	Keine
Beteiligung SBB Abo	Beteiligung am Halbtax 50/80 %	Beteiligung am Halb- tax Fr. 50.– zusätzlich Wegentschädigung 25 %	Arbeitgeber 100 %
Kinderkrippe	Keine	Betriebseigene Kinderkrippe	Keine

Arbeitgeber	Kanton Obwalden	maxon motor	Obwaldner Kantonalbank
<u>Treueprämie</u>			
5 Dienstjahre	Keine	Keine	2 Urlaubstage + Fr. 500.–
10 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	½ Monatslohn	Ein Monatslohn oder 22 Urlaubstage
15 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Keine	5 Urlaubstage + Fr. 2 000.–
20 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Ein Monatslohn	Ein Monatslohn oder 22 Urlaubstage
25 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Ein Monatslohn	5 Urlaubstage + Fr. 2 000.–
30 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Ein Monatslohn	Ein Monatslohn
35 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Ein Monatslohn	2 Ferientage + Fr. 1 000.–
40 Dienstjahre	Fr. 1 500.– oder 1 Woche Urlaub	Ein Monatslohn	5 Urlaubstage + Fr. 2 000.–
Bezahlte Abwesenheiten Arzt- und Zahnarztbesuch	Ja	Nein	Nein
Reka-Checks	Keine	Fr. 500.– pro Jahr Rabatt 20 %	Fr. 800.– pro Jahr für Vollzeitstelle, pro Kind zusätzlich Fr. 400.–
Beitrag Fitnessabo	Keiner	Kostenloser Fitness- und Wellnessraum	Keiner
Freiwillige Familienzulage	Fr. 1 200.– pro Kind/Jahr	Keine	Fr. 3 000.– pro MA/Jahr
Vaterschaftsurlaub	1 Tag	2 Tage	2 Wochen

Tabelle 1: Vergleich Nebenleistungen

2. *Wie viele bezahlte Feiertage und Ruhetage gewährt der Kanton Obwalden seinen Mitarbeitern?*

Anzahl bezahlte Feiertage: Durchschnittlich 13 (je nachdem ob diese auf einen Samstag oder Sonntag fallen).

Die Grundlage dazu bietet Art. 19 der Personalverordnung vom 29. Januar 1998 (GDB 141.11): Neben den staatlich anerkannten Feiertagen sind dienstfrei: 2. Januar (Berchtoldstag), Ostermontag, Pfingstmontag, 24. Dezember und 26. Dezember (Stefanstag).

3. *Wenn ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt, werden dann zusätzliche Ferientage oder bezahlte Freitage gewährt?*

Nein. Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Tag fallen, sind nicht bezahlt und können nicht kompensiert werden.

4. *Wenn die kantonale Verwaltung vor oder nach einem Feiertag für einen ganzen oder halben Tag geschlossen bleibt (Brücke), ist dieser Brückentag bezahlt?*

Nein, diese Tage bzw. Halbtage gelten als normale Arbeitstage bzw. Arbeitshalbtage.

5. *Erhält das Staatspersonal ein Dienstaltersgeschenk? Wenn ja in welcher Form und Höhe?*

Gemäss Art. 27 der Personalverordnung erhalten die Angestellten nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren eine Treueprämie von Fr. 1 500.– oder eine Woche bezahlten Urlaub. Lehrerinnen und Lehrern wird die Treueprämie ausbezahlt.

Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Dienstzeit. Zudem werden die Treueprämien aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.

6. *Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Kantonsangestellten beträgt 42 Stunden. Der Regierungsrat gewährt Pausen. Gelten diese Pausen des Staatspersonals als Arbeitszeit und wie lange dauern diese? Wie viel effektive/netto Arbeitszeit ergibt dies pro Woche und pro Jahr?*

Gemäss Art. 3 der Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit bei der kantonalen Verwaltung vom 19. August 2008 (GDB 141.113) haben die Angestellten im Rahmen der Normalarbeitszeit pro Halbtage Anspruch auf eine bezahlte Pause von 15 Minuten.

7. *Wird die Zeit des Arzt- oder Zahnarztbesuches eines Angestellten vom Arbeitgeber bezahlt? Wenn ja, wie lassen sich die jährlichen Absenzen und Kosten deswegen beziffern?*

Nach Art. 6 der Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit gelten Arzt- und Zahnarztbesuche als bezahlte Abwesenheiten.

Im Zeiterfassungssystem wurden unter Arzt- oder Zahnarztbesuche im Zeitfenster Dezember 2015 bis November 2016 insgesamt 1 125.45 Stunden erfasst. Dies entspricht einem Betrag von Fr. 47 475.–.

8. *Ergänzend zu den gesetzlichen Kinder- oder Ausbildungszulagen gewährt der Kanton Obwalden den Staatsangestellten jährliche Familienzulagen von Fr. 1 200.– pro Kind. Wie hoch ist deswegen der jährliche Aufwand für den Kanton?*

Besteht Anspruch auf volle oder anteilmässige Kinderzulagen, so wird ergänzend im Verhältnis zur Höhe der Kinderzulagen eine Familienzulage von Fr. 1 200.– je Kind pro Jahr ausbezahlt (Art. 33 Personalverordnung). Der Regierungsrat kann die Familienzulage der Teuerung anpassen. Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarungen Leistungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die Familienzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen.

Aufwand 2016	Fr. 336 690.50 (Jan. bis Nov.)
Aufwand 2015	Fr. 469 152.20
Aufwand 2014	Fr. 461 587.90

9. *Gibt der Kanton Obwalden seinen Mitarbeitern ein vergünstigtes Halbtaxabo der SBB ab? Wenn ja, wie hoch belaufen sich diese Kosten jährlich?*

Basierend auf dem Regierungsratsbeschluss vom 28. April 2009 kann den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung das Halbtaxabo der SBB vergünstigt abgegeben werden. Die Kostenbeteiligung des Kantons am Abo-Preis:

Arbeitspensum	Beteiligung Arbeitgeber	Selbstbehalt
50 % bis 100 %	80 %	20 %
1 % bis 49 %	50 %	50 %

Tabelle 2: Kostenbeteiligung

Aufwand 2016	Fr. 24 346.45 (Jan. bis Nov.)
Aufwand 2015	Fr. 32 330.90
Aufwand 2014	Fr. 43 969.35

10. *Üblicherweise wird ab dem Jahr nach Vollendung des 24. Altersjahres bei der beruflichen Vorsorge zusätzlich für die Altersrente angespart. Der Kanton bezahlt einen Arbeitgeberbeitrag von 54 Prozent. Ab welchem Altersjahr bezahlt der Kanton für seine Mitarbeiter in den Sparanteil ein?*

Die Aufnahme in die Kasse erfolgt mit dem vertraglichen Beginn des Arbeitsverhältnisses. Sie erfolgt frühestens für die Altersvorsorge auf den 1. Januar des Jahres, in welchem das 24. Altersjahr vollendet wird. Dies nach dem Vorsorgereglement der Personal Versicherungskasse Obwalden (PVO).

Die Beiträge des Arbeitgebers entsprechen folgendem Prozentsatz des versicherten Gehalts:

Alter	Sparbeitrag	Risikobeitrag	Gesamtbeitrag
18 – 23	----	1,5 %	1,5 %
24 – 29	6,0 %	1,5 %	7,5 %
30 – 34	7,0 %	1,5 %	8,5 %
35 – 39	8,0 %	1,5 %	9,5 %
40 – 44	9,0 %	1,5 %	10,5 %
45 – 49	10,5 %	1,5 %	12,0 %
50 – 54	12,0 %	1,5 %	13,5 %
55 – 65	13,0 %	1,5 %	14,5 %

Tabelle 3: Beiträge der Arbeitgebenden

11. *Welche Lohnnebenleistungen werden den Angestellten des Kantons Obwalden sonst noch ausgerichtet? Gibt es für die Kaderangestellten einen anderen Lohnnebenleistungskatalog als für die übrigen Mitarbeiter?*

Es werden folgende Lohnnebenleistungen ausgerichtet:

- a. Gratisparkplätze;
- b. Betriebliches Gesundheitsmanagement;
- c. Möglichkeit zur kostengünstigen Benützung von Mobility-Autos für private Zwecke;
- d. Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen;
- e. Frühzeitiger Altersrücktritt mit Anspruch auf Überbrückungsrente;
- f. Verlängerte Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit;
- g. Unfallversicherung Stufe „Private Abteilung“;
- h. Leistungsprämien;

- i. Flexible Arbeitszeitmodelle;
- j. Finanzielle und/oder zeitliche Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen möglich;
- k. Teilzeitarbeit;
- l. Mehr Ferien ab dem 50. Lebensjahr;
- m. Beschützende Arbeitsplätze;
- n. Telearbeit (Homeoffice).

Bei den Lohnnebenleistungen wird nicht zwischen Kader und Mitarbeitenden unterschieden.

12. *Wurden die über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Leistungen im Rahmen des KAP auch in Betracht gezogen?*

Beim Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP) ging es schwergewichtig um die systematische und strategische Aufgabenüberprüfung bei den Staatsaufgaben. Die Lohnnebenleistungen wurden in der Arbeitsgruppe ebenfalls diskutiert. Hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität ist es wichtig, dass der Arbeitgeber Kanton Obwalden, auch in Zeiten des Sparens, als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen wird. Entsprechend wurde auf Einsparungen bei den Nebenleistungen verzichtet. Im Rahmen der Finanzstrategie, welche derzeit in Erarbeitung ist, werden aber auch diese Nebenleistungen noch einmal hinterfragt.

Unternehmen, die einen guten Ruf als attraktiver Arbeitgeber haben, finden leichter passende Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist ein enormer Vorteil besonders in Bereichen, in denen es bereits heute schwierig ist, geeignetes Personal zu finden. Die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft wird schon bald den Kampf um junge Nachwuchskräfte noch deutlich verschärfen. Wer hier mithalten will, muss als Arbeitgeber attraktiv sein.

Protokollauszug an:

- Mitglieder des Kantonsrats sowie übrige Empfänger der Kantonsratsunterlagen (mit Interpellationstext)
- Mitglieder des Regierungsrats
- Finanzdepartement
- Personalamt
- Staatskanzlei
- Rechtsdienst
- Ratssekretariat Kantonsrat

Im Namen des Regierungsrats

Dr. Stefan Hossli  
Landschreiber



Versand: 21. Dezember 2016