



Sitzung vom: 30. April 2019
Beschluss Nr.: 420

Interpellation betreffend aktueller Stand der Spar- und Verzichtsbemühungen bei den Kantonsfinanzen, sowie beim Personalwesen; Beantwortung.

Der Regierungsrat beantwortet

die Interpellation betreffend aktueller Stand der Spar- und Verzichtsbemühungen bei den Kantonsfinanzen, sowie beim Personalwesen, welche von Kantonsrat Ivo Herzog und Kantonsrätin Monika Rügger sowie 13 Mitunterzeichnenden am 20. März 2019 eingereicht wurde, wie folgt:

1. Gegenstand

Seit vielen Monaten höre man immer wieder in verschiedenen Aussagen und Kommissionen von Spar- und Verzichtsbemühungen. Im Rahmen der im letzten Herbst abgelehnten Abstimmungsvorlage zum Gesetz über die Umsetzung von Massnahmen zur Finanzstrategie 2027+ seien diverse Einsparvorschläge im Parlament und beim Volk unbestritten gewesen. Nach dem Scheitern der Vorlage habe der Regierungsrat von einer zusätzlichen, zeitlich mittelfristigen Verzichtsplanning gesprochen.

Aktuell seien lediglich Steuererhöhungen, Massnahmen bei der IPV oder NFA-Beteiligungen der Gemeinden im Vernehmlassungsverfahren. Dagegen schein von einer Verzichts- und Sparplanung nichts Konkretes in Aussicht zu sein. Die Interpellanten erwähnen, dass dies ihrer Ansicht nach wohl die wichtigste Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Abstimmung über den Nachtrag zum Steuergesetz im Herbst sein dürfte. Alleinige Massnahmen mit steuerlichen Mehreinnahmen ohne glaubhafte Sparanstrengungen dürften es schwer im Parlament und vor dem Volk haben. Die mehrfach versprochenen Vorschläge müssten nun schnellstens vorgelegt werden.

Verschiedentlich höre man beim Kantonspersonal den Wunsch nach Klarheit, ob es eine Aufgaben- und Verzichtsplanning geben werde und wie es weiter gehen soll bei den Personalmassnahmen. Transparenz gegenüber den Angestellten, dem Parlament und dem Volk schaffe Sicherheit und Vertrauen. Klarheit nütze der künftigen Entwicklung im Personalwesen und sei nur fair gegenüber den Mitarbeitenden, zeige dem Volk glaubwürdig den Pfad auf und gebe dem Kantonsrat die Möglichkeit einer Gesamtbeurteilung bei der Budgetierung 2020 und der weiteren Lohnentwicklung.

Dazu werden 16 Fragen gestellt:

2. Beantwortung der Fragen

1. Der Regierungsrat plante mit der Finanzstrategie 2027+ bis 2020 gegen 20 Stellen abzubauen, was einer Einsparung von 2,8 Millionen Franken entsprochen hätte:

1.1. Hält der Regierungsrat an einem Stellenabbau fest? Wenn ja, in welchem Umfang?

Der Regierungsrat hält an einem Stellenabbau von 20 Vollzeitstellen per 1. Januar 2021 fest, wie dies auch in der Botschaft des Regierungsrats zu Gesetzesnachträgen der Finanzvorlage 2019 vom 13. November 2018 wurde unter Punkt 5 festgehalten ist.

1.2. Wann und in welchen Departementen werden diese geplanten Stellen abgebaut?

Die Planung des Regierungsrats sieht vor, den Abbau nach folgendem Schlüssel umzusetzen:

Stellenabbau in Vollzeitstellen:

STK	FD	SJD	VD	BKD*	BRD
1.00	4.95	5.80	2.30	2.20	3.70

* Ohne Lehrpersonen

Die Umsetzung in den einzelnen Departementen obliegt der Verantwortung der jeweiligen DepartementvorsteherIn und muss bis Ende 2020 erfolgt sein.

1.3. Welche internen und externen Auswirkungen hat dieser Stellenabbau?

Der Stellenabbau hat vielfältige interne und externe Auswirkungen. Diese können in den meisten Fällen nicht rechnerisch belegt werden. Mögliche interne Auswirkungen sind erhöhte Fluktuationsraten oder höhere Fehlzeiten. Der Regierungsrat beobachtet aber, dass sich die Nettofluktuation (freiwillige Austritte) im Vergleich zum mehrjährigen Durchschnitt von 4,3 Prozent auf 8,3 Prozent fast verdoppelt hat. Sie liegt damit deutlich über dem branchenüblichen Durchschnitt. Die erhöhte Fluktuation ist ein Kostenfaktor für den Kanton Obwalden, aber auch eine zu erwartende und übliche Reaktion während eines Stellenabbauprozesses.

Es ist wahrscheinlich, dass der Stellenabbau auch zu höheren Fehlzeiten beiträgt. So sind die Ausfalltage, wie unter Punkt 2.1 beschrieben, im Jahr 2018 deutlich angestiegen.

Nach aussen kann der Stellenabbau einen negativen Einfluss auf das Image des Kantons als Arbeitgeber haben.

In den meisten Fällen wird die Stellenreduktion auch zu reduzierten Leistungen (z.B. gekürzte Schalteröffnungszeiten, längere Wartezeiten (z.B. Rückstand bei den Grundstückschätzungen und Steuerveranlagungen bei der Steuerverwaltung) oder Wartelisten (z.B. beim Schulpsychologischen Dienst) führen.

Der Regierungsrat anerkennt, dass der Stellenabbau sowohl intern als auch extern negative Auswirkungen hat und weiss um die Belastung bei den einzelnen Mitarbeitenden. Trotz dieser Auswirkungen muss beachtet werden, dass die finanzielle Lage des Kantons nur mit einschneidenden Massnahmen bewältigt werden kann. Der Stellenabbau bleibt eine wichtige und gewichtige Massnahme bei der Entlastung der Kantonsfinanzen, der erhebliche Einsparungen mit sich bringt.

1.4. In welchen Bereichen ist ein Stellenabbau einfach bzw. schwierig zu vollziehen und warum?

Es gibt diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen. Ein Stellenabbau ist immer eine herausfordernde Führungsaufgabe und eine belastende Situation für die Mitarbeitenden, die nie einfach zu bewältigen bzw. umzusetzen ist.

1.5. In welcher Grössenordnung kann mit dem Stellenabbau welcher Betrag konkret eingespart werden?

Der Regierungsrat rechnet aufgrund des Stellenabbaus mit Einsparungen von rund 2,45 Millionen Franken pro Jahr. Darin inbegriffen sind die Einsparungen im Bereich der Personal- und Sozialversicherungsbeiträge von ca. 350 000.- Franken.

1.6. Wie hat der Regierungsrat die Kontrolle, dass nach einem erfolgten Stellenabbau nicht einfach Aufgaben extern gegen zusätzliche Bezahlung vergeben werden? Dies wäre ja sicher nicht das Ziel der Übung.

Der Regierungsrat lagert nicht einfach Aufgaben extern aus und setzt in seinen Budgetweisungen auch bezüglich externen Leistungen klare Vorgaben, deren Einhaltung auch kontrolliert wird. Sowohl die Dienstleistungen Dritter als auch die Honorare externe Berater sind zu budgetieren, so dass auch der Kantonsrat über die eingestellten Budgetbeträge befinden kann.

2. Neben der hohen Fluktuation ist zu hören, dass auch die Ausfalltage beim Personal der kantonalen Verwaltung aussergewöhnlich hoch seien:

2.1 Wie viele Ausfalltage (Krankheit und Unfall) waren in den letzten drei Jahren 2016 / 2017 / 2018 pro Bereich zu verzeichnen (Krankheit / BU / NBU)?

Ausfälle in Tagen:

Jahr	Krankheit	Berufsunfall	Nichtberufsunfall
2016	1 666	67	611
2017	1 770	8	346
2018	2 252	140	247

2.2 Wie beurteilt der Regierungsrat diese Entwicklung und was sind die Massnahmen?

Die Absenzenquote in der kantonalen Verwaltung von Obwalden liegt mit 2,7 Prozent zwar noch unter dem mehrjährigen schweizerischen Branchendurchschnitt von 2,8 Prozent. Die Krankheitstage haben aber im Jahr 2018 im Vergleich zu den Vorjahren stark zugenommen. Es ist anzunehmen, dass dies durch verschiedene Faktoren beeinflusst wurde. So wurde gemäss Bundesamt für Gesundheit (BAG) die Schweiz 2018 von einer besonders starken Grippepelle heimgesucht. Zudem können die Ausfalltage gerade in einer vergleichsweise kleinen Verwaltung stark durch vereinzelte Langzeitabwesenheiten (z.B. langwierige Krankheitsfälle mit Erholungsurlaub) beeinflusst werden. Auch ein Zusammenhang mit dem geplanten Stellenabbau ist denkbar.

Wichtigste Massnahme ist auch in angespannten personellen Situationen ein auf Vertrauen und Wertschätzung basierendes Betriebsklima, das sich auf die Motivation und geringere Fehlzeiten der Mitarbeitenden auswirkt.

Im Hinblick auf die mit dem angekündigten Stellenabbau erwartete Verunsicherung hat der Regierungsrat im Jahr 2018 den Fokus auf die Mitarbeiterführung gelegt. So wurden die Vorgesetzten im Spätsommer anlässlich eines halbtägigen Workshops in der "Gesunden Führung" weitergebildet. Am Kadertag im Dezember fand zudem eine Führungsausbildung zum Thema „Führungskommunikation in Veränderungsprozessen“ statt.

Die interne Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erarbeitet laufend verschiedene Präventionskampagnen und setzt diese in der Verwaltung um. So wurden 2018 beispielsweise die gesunde Ernährung, die Grippeimpfung oder auch die psychische Gesundheit thematisiert. Zusammen mit einem Ergotherapeuten werden die Arbeitsplätze der neuen Mitarbeitenden beim Stellenantritt hinsichtlich Ergonomie überprüft und wöchentlich findet über Mittag das freiwillige Core-Training statt, welches eine Verbesserung der Körperstabilität bewirkt

und damit zur Leistungssteigerung und Verletzungsprävention beiträgt. Dies sind nur ein paar Beispiele von Massnahmen, mit welchen der Kanton Obwalden versucht, die Fehlzeiten möglichst tief zu halten.

2.3 Wie funktioniert das Absenzenmanagement?

Im Jahr 2016 hat die Arbeitsgruppe BGM in Zusammenarbeit mit Führungskräften und dem Unfallversicherer des Kantons ein Konzept zum Absenzenmanagement erarbeitet. Dieses ist seit dem 1. Februar 2017 in der kantonalen Verwaltung flächendeckend eingeführt. Der Prozess hat sich etabliert und wird von den Vorgesetzten gut umgesetzt. Wichtige Elemente sind dabei ein strukturiertes Vorgehen und eine Kontrolle bei den Absenzen, aber auch sog. Rückkehrgespräche, die dazu dienen, eine möglichst schnelle und wertschätzende Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sicherzustellen.

3. Im BKD wurde kürzlich eine 20 % Stelle ausgeschrieben

Die Abteilung Kultur hat im Frühjahr eine Stelle mit einem 25 Prozent Pensum ausgeschrieben. Aufgrund der Sparmassnahmen im Bildungs- und Kulturdepartement wurden in der Abteilung Kultur einige Aufgaben neu zugeteilt und ein Teil des bisherigen Pensums reduziert.

3.1. Welche Strategie hat der Regierungsrat generell in Bezug auf die Anstellungspensen?

Grundsätzlich wird die Strategie verfolgt, dass Kleinstpensen in der Regel vermieden werden. Wenn jedoch keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können offene oder besetzte Stellen auch als Teilzeitstellen oder im Jobsharing ausgeschrieben bzw. bewilligt werden. Die Machbarkeitsbeurteilung liegt in der Kompetenz der Anstellungsbehörde.

Teilzeitarbeit kann einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auch zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann leisten. Daher fördert der Regierungsrat neben der Lohngleichheit, flexiblen Arbeitszeitmodelle, und Telearbeit (Homeoffice) in sinnvollen Fällen auch die Teilzeitarbeit.

3.2 Wie beurteilt der Regierungsrat Kleinstpensen bezüglich Kosten und Nutzen für die Verwaltung und den Kundenservice?

Der Verwaltungs- und Koordinationsaufwand für Teilzeit- und Jobsharing-Modelle ist höher als bei Vollzeitstellen. Gemäss verschiedenen Untersuchungen kann trotzdem mit einem positiven "Return on Investment" gerechnet werden. Es ist erwiesen, dass Mitarbeitende von Unternehmen, die Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten, zufriedener, leistungsbereiter und motivierter sind. Fehlzeiten und Kündigungen sind tiefer. Zudem erhöht eine familienfreundliche Unternehmenspolitik die Produktivität und auf dem Arbeitsmarkt ist es ein Wettbewerbsvorteil bei der Personalrekrutierung.

Die Departemente und Ämter prüfen jeweils, ob und wie weit es möglich ist, Teilzeitstellen bzw. Jobsharing im gegebenen Aufgabenumfeld anbieten zu können. Grundsätzlich muss der Nutzen jeder Arbeitszeitform die Kosten übersteigen.

4. Lohnnebenleistungen:

4.1. Wie weit ist die Umsetzung der geplanten Parkplatzbewirtschaftung für Mitarbeiter?

Im Verlauf des Frühjahrs erfolgt die Beschaffung der Parkuhren sowie der Bewirtschaftungssoftware. Nach den Sommerferien sind die Installationen und Markierungen vorgesehen. Ab dem Herbst dieses Jahres werden alle Parkplätze, die sich im Eigentum oder im Mietverhältnis des Kantons befinden, für die Mitarbeitenden und externe Benützerinnen und Benützer bewirtschaftet. Für die Mitarbeitenden gilt ab diesem Zeitpunkt eine einheitliche, auf das Langzeitparkieren ausgerichtete Gebühr.

Es wird auch auf die Medienmitteilung des Regierungsrats vom 22. März 2019 zu diesem Thema verwiesen.

4.2. Sieht der Regierungsrat Handlungsbedarf bei den zusätzlichen Kinderzulagen (Teil- oder Ganzstreichung bei oberen Einkommen)?

Wie bereits mit der Botschaft des Regierungsrats zu Gesetzesnachträgen der Finanzvorlage 2019 vom 13. November 2018 kommuniziert, verzichtet der Regierungsrat auf die Anpassung der besonderen Sozialzulagen. Sowohl Verwaltungsangestellte als auch Lehrpersonen der Einwohnergemeinden mit Kindern sollen nicht zusätzlich belastet werden.

4.3. Auf was mussten konkret die Mitarbeiter bis heute überhaupt verzichten?

Seit 2015 besteht in der Verwaltung ein genereller Personalstopp. Seither muss das Personal zusätzliche Aufgaben in verschiedenen Bereichen mit den bestehenden Ressourcen bewältigen. Zudem wurde in den letzten Jahren nur individuelle Lohnentwicklungen budgetiert und auf eine generelle Lohnentwicklung verzichtet. Für die Mitarbeitenden hat dies eine unterdurchschnittliche Lohnentwicklung zur Folge.

Folgende Massnahmen beim Personal sind bereits umgesetzt:

- Kürzung Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen um 30 Prozent
- Leistungskürzung Unfall- und Krankentaggeldversicherung
- Kürzung Überbrückungsrente

Aktuell sind folgende Personalmassnahmen in der Umsetzung:

- Stellenabbau 20 Vollzeitstellen (geplant bis 1. Januar 2021)
- Bewirtschaftung Parkplätze (in Kraft ab 4. Quartal 2019)
- Streichung bezahlte Arzt- und Zahnarztbesuche (in Kraft ab 1. Juli 2019)

4.4 Gibt es andere angedachte Massnahmen in diesem Bereich, die für das Personal relevant sind?

Nein, es sind keine weiteren personalpolitischen Massnahmen geplant. Dies wurde den Mitarbeitenden auch so kommuniziert.

5. Verzichtsplanning:

5.1. Anlässlich der neuen Strategie der Regierung zur Finanzierung, wurde für 2019 eine Verzichtsplanning versprochen. Wann gedenkt der Regierungsrat konkrete Vorschläge im Rahmen einer Verzichtsplanning vorzulegen?

Der Regierungsrat hat seit letztem Herbst diverse Schritte unternommen um die Finanzen zu sanieren. Aktuell werden die Finanzvorlagen 2020 (Steuervorlage, IPV [23. / 24. Mai 2019] und NFA [28. Juni 2019]) im Kantonsrat behandelt, die wesentlichen Einfluss auf das Budget 2020 sowie den Finanzplan haben werden.

Die Analyse der BAK Economics AG zu den Ausgaben des Kantons Obwalden im interkantonalen Vergleich zeigt auf, dass das Sparpotenzial in der Verwaltung ausgeschöpft ist. Der Regierungsrat stellt fest, dass die Verwaltung schlank aufgestellt ist und effizient arbeitet. Einen weiteren Leistungsabbau bzw. Verzichtsplanning bei der Staatsverwaltung erachtet der Regierungsrat deshalb nicht als zielführend.

Gemäss der Studie ist die Verteilung der Aufgaben und deren Finanzierung zwischen dem Kanton und den Einwohnergemeinden nicht im Gleichgewicht. Für den Regierungsrat wird die Finanzierung der Aufgaben somit zu einem zentralen Punkt der künftigen finanziellen Entwicklung des Kantons. Diese Herausforderung kann der Kanton jedoch nicht ohne Unterstützung der Einwohnergemeinden meistern.

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



Nicole Frunz Wallimann



Versand: 8. Mai 2019