



Erläuterungen des Finanzdepartements zu einem Nachtrag zur Personalverordnung

vom 24. November 2020

Zusammenfassung	3
I. AUSGANGSLAGE	4
1. Personalkommission	4
1.1 Hintergrund	4
1.2 Handlungsbedarf	4
2. Vaterschaftsurlaub: Bundesrechtliche Vorgaben	4
2.1 Hintergrund	4
2.2 Handlungsbedarf	4
3. Änderung beim Einfordern von Arztzeugnissen	4
3.1 Hintergrund	4
3.2 Handlungsbedarf	5
II. REVISIONSPUNKTE DER VORLAGE	5
4. Personalverordnung	5
4.1 Art. 6 Abs. 4 (Personalkommission, erstinstanzliche Beschwerden zur Stellenbewertung)	5
4.2 Art. 19 Abs. 2 (Bezahlter Kurzaufenthalt)	6
4.3 Art. 22 (Stellenbewertung)	6
4.4 Art. 34a (Vaterschaftsurlaub, Nachvollzug Bundesrecht).....	7
4.5 Art. 36 Abs. 2 (Einforderung Arztzeugnisse)	8
5. Redaktionelle Anpassungen	8
III. Auswirkungen des Nachtrags zur Personalverordnung	8
6. Personelle und finanzielle Auswirkungen für den Kanton	8
7. Auswirkungen auf die Einwohnergemeinden	9
IV. Schlusswort	9

Zusammenfassung

Anlässlich der Volksabstimmung vom 27. September 2020 hat die schweizerische Stimmbevölkerung einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Väter zugestimmt. Mit dem vorliegenden Nachtrag soll die Regelung des Vaterschaftsurlaubs in die kantonale Personalverordnung (PVO; GDB 141.11) aufgenommen werden. Gleichzeitig sind geringfügige Anpassungen bzw. Modernisierungen der aktuellen Gesetzgebung vorgesehen.

Der Nachtrag beinhaltet insbesondere folgende Hauptziele und Themen:

- *Wegfall der Personalkommission als erstinstanzliche Rechtsmittelbehörde bei Stellenbewertungen;*
- *Umsetzung der bundesrechtlichen Vorgaben bezüglich zweiwöchigem Vaterschaftsurlaub;*
- *Einforderung von Arztzeugnissen frühestens ab dem siebten Kalendertag.*

Der Nachtrag zur Personalverordnung hat für den Kanton jährliche Kosten in der Höhe von rund Fr. 10 000.– zur Folge. Er soll am 1. August 2021 in Kraft treten.

I. AUSGANGSLAGE

Der Nachtrag zur Personalverordnung hat drei inhaltliche Schwerpunkte. Diese betreffen die Rolle der Personalkommission bei Beschwerdeverfahren, die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs und die Handhabung beim Einfordern von Arztzeugnissen.

1. Personalkommission

1.1 Hintergrund

Die Erfahrungen aus den letzten drei Beschwerdeverfahren bei Stellenbewertungen in der kantonalen Verwaltung haben gezeigt, dass eine Vereinfachung und Beschleunigung des Beschwerdeverfahrens notwendig ist. Bei einer kleinen Verwaltung bzw. in einem kleinen Kanton fehlt aufgrund der persönlichen und sachlichen Nähe rasch die Unabhängigkeit der Mitglieder, was zu Problemen mit den Ausstandsregeln führen kann.

1.2 Handlungsbedarf

Die Personalkommission wird nicht mehr erstinstanzlich über Beschwerden zur Stellenbewertung entscheiden, sondern der Regierungsrat. Er ist unabhängiger als die Personalkommission. Im Weiteren wird damit eine Vereinfachung und Beschleunigung des Beschwerdeverfahrens erreicht werden.

2. Vaterschaftsurlaub: Bundesrechtliche Vorgaben

2.1 Hintergrund

Am 27. September 2020 haben die Schweizer Stimmberechtigten die Änderung des Erwerbserersatzgesetzes (indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“) angenommen. Damit wird per 1. Januar 2021 ein zweiwöchiger bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt. Er kann innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Erwerbsausfall während des Vaterschaftsurlaubs wird durch die Erwerbserersatzordnung (EO) entschädigt. Die Entschädigung wird gleich festgelegt wie bei Frauen im Mutterschaftsurlaub: Sie beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber Fr. 196.– pro Tag. Finanziert werden die Kosten ebenfalls wie beim Mutterschaftsurlaub über die EO, also überwiegend mit Beiträgen der Erwerbstätigen und der Arbeitgeber.

2.2 Handlungsbedarf

Infolge neuer und geänderter Vorschriften des übergeordneten Rechts, konkret des Bundesgesetzes über den Erwerbserersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbserersatzgesetz [EOG; SR 834.1]), besteht aktuell ein ausgewiesener Revisionsbedarf der kantonalen Gesetzgebung.

3. Änderung beim Einfordern von Arztzeugnissen

3.1 Hintergrund

Gemäss dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) führt die Grippe jedes Jahr zu 112 000 bis 275 000 Arztkonsultationen. Ein Arztbesuch ist bei einer Grippe oder ähnlichen Krankheiten nicht immer notwendig. Viele der Arztkonsultationen finden einzig deshalb statt, weil die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber bereits nach wenigen Tagen ein Arztzeugnis zur Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit vorlegen müssen. Dadurch entstehen bei der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) jährlich inadäquate Kosten. Diese können verringert werden, wenn dem Arbeitgeber nicht bereits nach drei Arbeitstagen ein Arztzeugnis eingereicht werden muss.

3.2 Handlungsbedarf

Gemäss der geltenden Personalverordnung müssen Kantonsangestellte bei Krankheit nach drei Tagen unaufgefordert ein Arzzeugnis zur Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Angesichts der steigenden Kosten im Gesundheitswesen kann mit der Verlängerung der Frist für das Einreichen eines Arzzeugnisses dazu beigetragen werden, dass die Mitarbeitenden nicht wegen einer bloss kurzen krankheits- oder unfallbedingten Absenz einen Arzt bzw. eine Ärztin aufsuchen müssen und damit unnötige Kosten für ärztliche Zeugnisse verursachen.

II. REVISIONSPUNKTE DER VORLAGE

4. Personalverordnung

4.1 Art. 6 Abs. 4 (Personalkommission, erstinstanzliche Beschwerden zur Stellenbewertung)

Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle in der kantonalen Verwaltung werden personen- und geschlechtsunabhängig anhand eines Merkmalkatalogs bewertet. Dieser Merkmalkatalog enthält die einzelnen Kriterien mit den jeweiligen Ausprägungen für die Bewertung der Stellen. Die Summe der Einzelbewertungen ergibt den Funktionswert einer Stelle. Dieser ist massgebend für die Zuordnung in die entsprechende Funktionsstufe bzw. in das Lohnband. Die Stellenbewertungen können von den betroffenen Angestellten mit Beschwerde erstinstanzlich bei der Personalkommission angefochten werden.

Die Personalkommission besteht aus fünf Mitgliedern. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrats 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. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite werden vom Regierungsrat, jene der Arbeitnehmerseite von den Personalverbänden bestimmt.

Die Erfahrungen aus den letzten drei Beschwerdeverfahren zu Stellenbewertungen in der kantonalen Verwaltung haben gezeigt, dass die Personalkommission mit ihrer paritätischen Zusammensetzung nicht das geeignete Gremium für Beschwerdeentscheide ist. Bei den Stellenbewertungen geht es um die rechtsgleiche Anwendung des Merkmalkatalogs über die gesamte Verwaltung mit ihren sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Der Prozess der Stellenbewertung ist in den Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlohnung (GDB 141.111) umschrieben. Ein sozialpolitischer Ermessensspielraum, welcher eine paritätische Zusammensetzung des Spruchkörpers gebieten würde, besteht nicht. Zudem sind einzelne Mitglieder der Personalkommission nicht mit dem Ablauf und den Formalien eines Beschwerdeverfahrens vertraut, da solche Beschwerdeentscheide nur selten gefällt werden müssen. Dies hat den Ablauf des Verfahrens erschwert und verlängert. Aufgrund des langen Rechtswegs (Personalamt – Personalkommission – Regierungsrat – Verwaltungsgericht) und der Verfahrensdauer können sich Beschwerdeverfahren bei Stellenbewertungen über zwei Jahre hinziehen. Das ist sowohl für die Arbeitnehmenden als Beschwerdeführer wie auch für den Arbeitgeber unbefriedigend.

Bei einer kleinen Verwaltung fehlt rasch die Unabhängigkeit aufgrund der persönlichen und sachlichen Nähe. In der Folge müssen einzelne Kommissionsmitglieder in den Ausstand treten. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite in der Personalkommission werden von den Personalverbänden bestimmt. Dabei handelt es sich meistens um interne Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung. Diese können oft nicht gänzlich unabhängig über eine Stellenbewertung entscheiden, da sich die Angestellten in einer kleinen Verwaltung bzw. einem kleinen Kanton oft kennen. Auch die Departementsvorstehenden sind von der Ausstandsproblematik betroffen. Bei einer allfälligen Beschwerdebehandlung im Regierungsrat müssen in der Regel die Vorsteherin der Finanzdepartements (als Vorsitzende der Personalkommission) und der Vorsteher

des Departements, dem der Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin angehört, in den Ausstand treten. Dies führt dazu, dass Regierungsrat seinen Entscheid im Dreiergremium fällen muss.

Eine weitere Problematik besteht in den Fällen, wo die Personalkommission eine Beschwerde gutheisst. Hier hat das Personalamt keine Möglichkeit, den Entscheid beim Regierungsrat anzufechten. Dies obwohl der Entscheid allenfalls die personalpolitischen Grundsätze des Regierungsrats verletzen würde. Dies ist atypisch im Hinblick auf Art. 5 Abs. 4 PVO, wonach das Personalamt den Regierungsrat über Entscheide zu informieren hat, welche den personalpolitischen Grundsätzen widersprechen.

Aufgrund der Erfahrungen und der aufgeführten Problematik soll nicht mehr die Personalkommission als erstinstanzliche Behörde über Beschwerden zur Stellenbewertung entscheiden. Neu behandelt der Regierungsrat erstinstanzlich die Beschwerden zu Stellenbewertungen (s. neuer Art. 22 Abs. 2 PVO). Der Regierungsrat ist unabhängiger als die Personalkommission und somit besser für die Beschwerdeentscheide geeignet.

4.2 Art. 19 Abs. 2 (Bezahlter Kurzurlaub)

In Art. 19 Abs. 2 Bst. a PVO wird aufgeführt, dass die Angestellten einen freien Tag für die Geburt des eigenen Kindes haben. Dieser Passus wird aufgrund der Regelung des Vaterschaftsurlaubs in Art. 34a PVO obsolet.

Gleichzeitig werden in Art. 19 Abs. 2 Bst. b bis e PVO die bestehenden Ansprüche auf bezahlten Kurzurlaub konkretisiert. So wird insbesondere die bisherige Praxis, wonach bei ziviler und kirchlicher Trauung nur Anspruch auf einen bezahlten freien Tag besteht, festgeschrieben. Ferner soll der Anspruch bei der Erstpflge eines Familienmitglieds klar geregelt werden, da dies in der Praxis immer wieder zu Unklarheiten bei den Mitarbeitenden und Vorgesetzten führte. Es handelt sich dabei lediglich um eine Umsetzung der Gerichtspraxis und nicht um einen zusätzlichen Anspruch.

Für die folgenden Ereignisse wird bezahlter Kurzurlaub gewährt:

- bei der eigenen Heirat (einschliesslich ziviler Trauung) oder bei der Eintragung der Partnerschaft: ein Arbeitstag;
- bei der Heirat eines eigenen Kindes (einschliesslich ziviler Trauung): ein Arbeitstag;
- beim Umzug des eigenen Haushaltes: die erforderliche Zeit, bis ein Arbeitstag;
- 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: drei Arbeitstage;
- im Fall einer Erkrankung oder eines Unfalls eines Familienmitglieds, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege: die erforderliche Zeit, bis drei Arbeitstage pro Krankheitsfall.

4.3 Art. 22 (Stellenbewertung)

Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden gemäss geltendem Recht durch das Personalamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Departement bewertet. Damit ist die Entscheidkompetenz nicht eindeutig klar. Teilweise kann es zu unterschiedlichen Auffassungen zwischen dem Departement und dem Personalamt bezüglich Einreihung der Stelle kommen. In diesen Fällen muss die Personalkommission entscheiden. Dieses Vorgehen hat sich als nicht praxistauglich erwiesen.

Art. 22 Abs. 1 PVO wird deshalb dahingehend angepasst, dass die Entscheidkompetenz für die Bewertung der Stellen dem Personalamt auf Antrag der Departemente obliegt. Das Personalamt hat die Übersicht über die Stellenbewertungen der gesamten Verwaltung und eine neutrale Betrachtungsweise. Art. 3 der Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlohnung (GDB 141.111) wird bei Annahme des Nachtrags der PVO entsprechend angepasst werden. In Art. 22 Abs. 2 PVO wird ergänzt, dass die Stellenbewertung des Personalamts innert 20 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden kann. Der Rechtsmittelweg wird neu wie folgt sein: Entscheid Personalamt, Beschwerdeentscheid Regierungsrat – Beschwerdeentscheid Verwaltungsgericht. Der Wegfall der Personalkommission als Rechtsmittelinstanz dürfte zu einer Vereinfachung und Beschleunigung der Rechtsmittelverfahren führen.

Art. 33 Abs. 3 der Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung (Organisationsverordnung [OV; GDB 133.11]) sieht vor, dass der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin innerhalb des Departements grundsätzlich über ein uneingeschränktes Weisungs-, Kontroll- und Selbsteintrittsrecht verfügt. Da das Personalamt in jedem Fall unabhängig entscheiden muss, wird im neuen Art. 22 Abs. 3 PVO festgehalten, dass die Stellenbewertung unabhängig vom Antrag oder Weisungen der Departemente erfolgen muss. Diese Bestimmung geht somit im Bereich der Stellenbewertung als *lex specialis* dem allgemeinen Weisungsrecht gemäss Art. 33 Abs. 3 OV vor.

In Art. 22 Abs. 3 PVO wird zudem festgehalten, dass das Personalamt den Regierungsrat jährlich über Änderungen von Stellenbewertungen informiert. Somit wird klargestellt, dass das Personalamt in dieser Sache gegenüber dem Regierungsrat Bericht ablegen muss und nicht bloss gegenüber dem/der für das Personalwesen zuständigen Departementsvorsteher/-in.

4.4 Art. 34a (Vaterschaftsurlaub, Nachvollzug Bundesrecht)

Am 27. September 2020 haben die Schweizer Stimmberechtigten die Änderung des Erwerbssersatzgesetzes (indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“) angenommen. Damit wird per 1. Januar 2021 in der ganzen Schweiz ein zweiwöchiger bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt. Die Personalverordnung ist in der Folge zwingend an die bundesrechtlichen Vorgaben anzupassen.

Die heutige Regelung bezüglich Mutterschaftsurlaub in der kantonalen Verwaltung sieht vor, dass für Mitarbeitende ab dem zweiten Anstellungsjahr für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs 100 Prozent des Grundlohns statt der durch die EO vergüteten 80 Prozent ausbezahlt werden. Die Anpassung zum Vaterschaftsurlaub soll ebenfalls gemäss diesem Modell erfolgen: Besteht das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes seit mindestens zwei Jahren, so hat der Angestellte Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG), das heisst 80 Prozent des Grundlohns.

Mit dieser Anpassung wird die Vorlage diskriminierungsfrei umgesetzt und die Gleichstellung von Frau und Mann berücksichtigt. Zudem kann damit die Arbeitgeberattraktivität insbesondere bei der jüngeren Mitarbeitenden oder potenziellen zukünftigen Mitarbeitenden gesteigert werden.

Das gesetzliche Minimum der Entschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch Fr. 196.– pro Tag. Gemäss den Hochrechnungen über die Jahre 2017 bis 2019 hat die vorgeschlagene Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs für den Kanton jährliche Mehrkosten von ca. Fr. 10 000.– zur Folge.

Laut Art. 26 Abs. 1 des Bildungsgesetzes (BiG; GDB 410.1) richtet sich das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an öffentlichen Schulen in diesem Bereich nach der kantonalen Personalgesetzgebung. Somit entstehen für die Einwohnergemeinden als Anstellungsbehörden insgesamt geschätzte Mehrkosten von ebenfalls ca. Fr. 10 000. –.

Die Anspruchsvoraussetzungen, Rahmenfrist und Beginn und Ende des Anspruchs werden gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG, SR 834.1) umgesetzt.

4.5 Art. 36 Abs. 2 (Einforderung Arztzeugnisse)

Aktuell müssen die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen unaufgefordert ein Arztzeugnis vorlegen. Mitarbeitende mit Erkältungs- oder Grippe-symptomen müssen deshalb ihre Hausärztin bzw. ihren Hausarzt oft nur für das Anfordern eines Arztzeugnisses aufsuchen. Dies obwohl aus medizinischer Sicht ein Arztbesuch in vielen Fällen nicht notwendig wäre. Das verursacht nicht nur unnötige Kosten, sondern erhöht auch die Ansteckungsgefahr für Risikogruppen durch den Aufenthalt in entsprechenden Arztpraxen. Hinzu kommt, dass viele Mitarbeitende wegen einer Bagatellerkrankung oftmals keinen Arzt aufsuchen wollen und entsprechend am vierten Arbeitstag krank zur Arbeit erscheinen. Auch dieses Vorgehen ist nicht zielführend.

Während der Coronavirus-Pandemie hat das BAG Empfehlungen für die Arbeitswelt erlassen. Darin wird empfohlen, dass seitens der Arbeitgeber bei der Einforderung eines Arztzeugnisses Kulanz gelten soll, um eine Überlastung der Gesundheitseinrichtungen zu vermeiden. Ein Arztzeugnis soll frühestens ab dem fünften Tag eingefordert werden. Der Regierungsrat hat im März 2020 beschlossen, diese Massnahme temporär in der kantonalen Verwaltung umzusetzen. Die Erfahrungen dieser Massnahme waren bisher durchwegs positiv.

Bei der aktuellen Regelung bestehen zudem gewisse Unsicherheiten bezüglich der Definition von Tagen. Einerseits kann von Arbeitstagen, andererseits von Kalendertagen ausgegangen werden. In der Praxis bewährt sich das Modell mit Kalendertagen. Damit gelten auch für die Teilzeitmitarbeitenden die gleichen Voraussetzungen wie für die Vollzeitangestellten.

Aus den genannten Gründen soll Art. 36 Abs. 2 PVO dahingehend abgeändert werden, dass bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nicht mehr bereits ab einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen unaufgefordert ein Arztzeugnis vorgelegt werden, sondern erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sieben Kalendertagen (fünf Arbeitstage plus Wochenende). In Ausnahmefällen kann bereits vorher ein Arztzeugnis verlangt werden.

5. Redaktionelle Anpassungen

Der Nachtrag zur Personalverordnung wird auch dazu benutzt, einige redaktionelle Anpassungen vorzunehmen. Es handelt sich dabei um die folgenden Artikel:

- Art. 27 Abs. 2: Der Begriff „Lehrerinnen und Lehrer“ wird durch den Begriff „Lehrpersonen“ ersetzt.
- Art. 28 Abs. 1 und 3 sowie Art. 29 Abs. 1: Der Begriff „Voranschlag“ wird durch den aktuell verwendeten Begriff „Budget“ ersetzt.

III. Auswirkungen des Nachtrags zur Personalverordnung

6. Personelle und finanzielle Auswirkungen für den Kanton

Die Gesetzesanpassung löst für den Kanton Obwalden moderate Zusatzkosten aus. Die Entschädigung für den Vaterschaftsurlaub soll für Angestellte ab dem zweiten Anstellungsjahr auf

100 Prozent des Grundlohns festgesetzt werden. Dies insbesondere da der Mutterschaftsurlaub die gleiche Ergänzung vorsieht und somit die diskriminierungsfreie Umsetzung der bundesrechtlichen Gesetzgebung sichergestellt ist.

Diese Umsetzung hat zusätzliche jährliche Kosten von ca. Fr. 10 000.– zur Folge. Es entstehen durch den Nachtrag keine personellen Mehraufwände.

7. Auswirkungen auf die Einwohnergemeinden

Für die Einwohnergemeinden resultieren insgesamt ebenfalls geschätzte Mehrkosten von Fr. 10 000.– pro Jahr.

IV. Schlusswort

Das Ziel des vorliegenden Nachtrags zur Personalverordnung ist es, die rechtlichen Grundlagen mit den aktuellen Bestimmungen des Bundesrechts zu harmonisieren und gleichzeitig geringfügige Modernisierungen vorzunehmen.

Die Neuregelung bei der Zuständigkeit von Beschwerden, welche die Stellenbewertungen betreffen, hat eine Vereinfachung, Entflechtung und Beschleunigung der Beschwerdeverfahren zur Folge. Interessenskonflikte und Ausstandsproblematiken werden besser vermieden.

Die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs für kantonale Angestellte analog zur Regelung beim Mutterschaftsurlaub gewährleistet eine diskriminierungsfreie Handhabung im Sinne der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Der Kanton Obwalden kann sich damit gerade für jüngere Arbeitnehmende als moderner Arbeitgeber präsentieren. Die Kosten von jährlich rund Fr. 10 000.– für den Kanton sind in einem vertretbaren Rahmen.

Mit der Anpassung, dass Arztzeugnisse bei Arbeitsunfähigkeit erst nach sieben Kalendertagen vorgelegt werden müssen, können unnötige Arztbesuche vermieden werden. Dadurch werden Kosten eingespart und das Gesundheitswesen kann entlastet werden.

Beilagen:

- Synopse Nachtrag zur Personalverordnung