



Botschaft des Regierungsrats zu einem Nachtrag zur Personalverordnung

22. März 2021

Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren Kantonsräte

Wir unterbreiten Ihnen die Botschaft zu einem Nachtrag zur Personalverordnung mit dem Antrag, auf die Vorlage einzutreten.

Im Namen des Regierungsrats
Landammann: Christian Schäli
Landschreiberin: Nicole Frunz Wallimann

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 weitere Anpassungen vorgesehen (s. nächster Absatz).

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;*
- Präzisierungen bei den bezahlten Kurzurlauben;*
- Anpassung der Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen (Lehrpersonenverordnung [LPVO; GDB 410.12]) aufgrund der Einführung des neuen Lohnrundeninstruments.*

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 Erwerbssatzgesetzes (indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“) angenommen. Damit wurde 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 Erwerbssatzordnung (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 Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssatzgesetz [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. VERNEHMLASSUNG

4. Vernehmlassungsverfahren

Die Vorlage mit den in den vorangehenden Kapiteln ausgeführten Änderungen wurde vom Regierungsrat am 24. November 2020 zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet. An der Vernehmlassung teilgenommen haben:

- Politische Parteien: CVP, FDP, CSP, SP, SVP
- Einwohnergemeinden: Sarnen, Kerns, Sachseln, Alpnach, Giswil, Lungern
- Personalkommission Obwalden, Staats- und Gemeindepersonalverband Obwalden, Lehrerinnen- und Lehrerverband Obwalden (LVO), Verband der Kantonspolizei Obwalden (VKPOW).

Es sind insgesamt 15 Stellungnahmen eingegangen. Die Vernehmlassung dauerte bis am 26. Februar 2021. Eine Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse ist in der Beilage ersichtlich.

5. Vernehmlassungsergebnisse

5.1 Beschwerdeinstanz Personalkommission

Die vorgeschlagene Verfahrensänderung bei Beschwerden zur Stellenbewertung, wonach nicht mehr die Personalkommission, sondern der Regierungsrat erstinstanzlich entscheidet, wurde einstimmig befürwortet.

5.2 Präzisierungen zu Kurzurlaub

Die Präzisierungen bezüglich bezahltem Kurzurlaub stiessen mehrheitlich auf Zustimmung. Einzelne Vernehmlassungsteilnehmer schlugen Ergänzungen vor und befürworteten die Vorschläge daher nur teilweise.

Die CVP beantragt, dass die aufgeführten Ereignisse für einen Anspruch auf Kurzurlaub abschliessend gelten sollen, d.h. dass die Formulierung „es besteht insbesondere Anspruch...“ geändert werden soll. Der Regierungsrat lehnt diesen Antrag ab. Er ist der Ansicht, dass für nicht direkt vorhersehbare Ereignisse ein gewisser Spielraum und Flexibilität erhalten bleiben sollen. Dies wäre bei einer abschliessenden Aufzählung nicht mehr möglich.

Des Weiteren schlägt die CVP vor, dass für die eigene Hochzeit zwei Tage statt ein Tag zur Verfügung stehen sollen. Der Regierungsrat verweist darauf, dass ein freier Tag für die Hochzeit sich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern im üblichen Rahmen bewegt und zudem mit dem vorliegenden Nachtrag lediglich Präzisierungen des Kurzurlaubs vorgesehen waren, nicht jedoch ein Ausbau. Er lehnt den Antrag daher ab.

Verschiedene Vernehmlassungsteilnehmer beantragen eine Definition bzw. Präzisierung einzelner Begriffe wie „Krankheit“, „Unfall“ oder „Familienmitglieder“. Auch diese Anträge wurden nicht aufgenommen, da der Regierungsrat eine weitere Definition als nicht nötig erachtet. Die Begriffe „Krankheit“ und „Unfall“ werden durch das Bundesrecht definiert (vgl. dazu Art. 3 f. Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Der Begriff der Familie und ihrer Angehörigen wird im Schweizerischen Zivilgesetzbuch (ZGB; SR 210) umschrieben.

Ebenso lehnt der Regierungsrat die von der CVP angeregte Obergrenze für die jährlich maximal möglichen Kurzurlaubstage ab. Das Schweizerische Obligationenrecht (OR; SR 220), auf welches in Art. 42 PVO verwiesen wird, beinhaltet bereits eine Beschränkung auf maximal zehn Tage pro Jahr. Eine zusätzliche Einschränkung in der PVO und damit der Wegfall der Möglichkeit zur Handhabung von individuellen Spezialfällen erachtet der Regierungsrat als nicht zielführend.

Eine von der FDP vorgeschlagene Präzisierung bezüglich Teilzeitpensen ist nach Ansicht des Regierungsrats nicht notwendig, da bereits heute sichergestellt wird, dass durch Kurzurlaubstage keine zusätzlichen Arbeitsstunden verbucht werden können.

Die SVP und vier Einwohnergemeinden schlagen vor, beim Kurzurlaub bei Todesfälle in der Familie ebenfalls die Formulierung „bis drei freie Arbeitstage“ bzw. „die erforderliche Zeit bis drei freie Arbeitstage“ aufzunehmen. Drei Einwohnergemeinden beantragen zudem, den Personenkreis auch auf Grosseltern, Grosskinder und Geschwister auszudehnen. Des Weiteren soll in Bst. b präzisiert werden, dass der freie Arbeitstag bei Heirat eines eigenen Kindes analog zu Bst. a auch für die Eintragung einer Partnerschaft gilt.

Der Regierungsrat erachtet bei Kurzurlauben infolge Todesfalls in der Familie die Formulierung „bis drei freie Arbeitstage“ als zweckmässig und schlägt eine entsprechende Ergänzung der PVO vor. Auch die Gewährung eines bezahlten Urlaubstages bei Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes – wie für die Hochzeit eines eigenen Kindes – soll in die Verordnung aufgenommen werden. Die Gewährung von bezahltem Urlaub beim Tod von Grosseltern, Grosskindern und Geschwistern lehnt er hingegen ab. Der definierte Personenkreis bewegt sich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern im üblichen Rahmen. Zudem waren mit dem vorliegenden Nachtrag lediglich Präzisierungen des Kurzurlaubs vorgesehen, nicht jedoch ein Ausbau.

5.3 Umsetzung Vaterschaftsurlaub

Die vorgesehene Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs in der kantonalen Verwaltung wurde mit Ausnahme der SVP von allen Vernehmlassungsteilnehmenden gutgeheissen. Die CVP und die FDP schlagen vor, dass der Vater die ihm zustehenden zehn Arbeitstage während den ersten sechs Monaten nach der Geburt beziehen können soll. Der Regierungsrat weist darauf hin, dass dies gemäss der Bundesgesetzgebung bereits so vorgesehen ist und somit kein Handlungsbedarf besteht.

Der LVO fragt, ob die vorgesehene Umsetzung auch für die Lehrpersonen der kantonalen und kommunalen Schulen gelte. Der Regierungsrat weist darauf hin, dass der Nachtrag auch für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen und der Schulen der Einwohnergemeinden (ausgenommen Musikschulen) gilt. Zudem fragt der LVO, ob die Partnerin der Mutter auch einen Urlaub erhält. Dies ist nicht der Fall. Gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1) erhält der rechtliche Vater des Kindes die Vaterschaftsentschädigung. Das Kindesverhältnis entsteht durch Eheschliessung mit der Mutter, durch Vaterschaftsanerkennung oder durch ein Gerichtsurteil. Bei Adoption besteht kein Anspruch aus Vaterschaftsentschädigung.

5.4 Frist zum Einreichen des Arztzeugnisses

Eine Mehrheit von neun Vernehmlassungsteilnehmern stimmte der vorgesehenen Verlängerung der Frist für das Einreichen eines Arztzeugnisses auf sieben Kalendertage zu; sechs lehnten sie ab. In mehreren Stellungnahmen wurde vorgeschlagen, die Frist bei fünf Kalendertagen anzusetzen. Die SVP, die Einwohnergemeinden Kerns und Giswil schlagen gar eine Umkehr des Grundsatzes vor, d.h. dass ein Arztzeugnis grundsätzlich nur auf Verlangen des Arbeitgebers eingereicht werden muss.

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass eine einheitliche Handhabung innerhalb der Verwaltung sinnvoll ist und bleibt daher bei den vorgeschlagenen sieben Kalendertagen. Auch dabei handelt es sich um eine Regelung, wie sie bei vergleichbaren Arbeitgebern vorhanden ist. Eine Beschränkung auf fünf statt sieben Kalendertage hätte gerade hinsichtlich der Wochenenden eine weniger stark entlastende und vereinfachende Wirkung. Die von zwei Einwohnergemeinden kritisierte Regelung, dass in Ausnahmefällen bereits vorher ein Arztzeugnis verlangt werden kann,

möchte der Regierungsrat ebenfalls beibehalten. Bei Verdacht auf Missbrauch besteht so ein geeignetes Führungsinstrument.

5.5 Fazit

Die Resultate des Vernehmlassungsverfahrens haben gezeigt, dass dem Nachtrag zur Personalverordnung mit grosser Mehrheit zugestimmt wird. Der Regierungsrat sieht aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung und seiner Beurteilung der Anträge lediglich zwei Präzisierungen, welche er in die Vorlage aufgenommen hat (s. Ziff. 5.2 am Ende).

III. REVISIONSPUNKTE DER VORLAGE

6. Personalverordnung

6.1 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 Rechtsmittelwegs (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 betrof-

fen. 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.

6.2 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) oder der Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes: 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.

6.3 Art. 22 (Stellenbewertung)

Gemäss geltender Fassung von Art. 22 PVO werden die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle durch das Personalamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Departement bewertet. Sofern keine Einigung zwischen dem Departement und dem Personalamt bezüglich Einreihung der Stelle erreicht werden kann, muss die Personalkommission entscheiden (Art. 3 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlöhnung). Dieses Vorgehen hat sich in der Praxis nicht bewährt.

Art. 22 Abs. 1 PVO wird deshalb dahingehend angepasst, dass die Entscheidkompetenz für die Bewertung der Stellen - auf Antrag der Departemente – dem Personalamt obliegt. Das Personalamt verfügt über die umfassende Übersicht über die Stellenbewertungen der gesamten Verwaltung und eine neutrale Betrachtungsweise und bietet damit Gewähr für eine rechtsgleiche Praxis. Art. 3 der Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlöhnung 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.

6.4 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 wurde 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 Erwerbssersatzgesetz, das heisst auf 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 für jüngere und potenzielle Mitarbeitende 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 – unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen

im BiG und dessen Ausführungserlassen - nach der kantonalen Personalgesetzgebung. Somit entstehen für die Einwohnergemeinden als Anstellungsbehörden der Lehrpersonen aus der Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs insgesamt geschätzte Mehrkosten von ebenfalls ca. Fr. 10 000. –.

Die Anspruchsvoraussetzungen, Rahmenfrist und Beginn und Ende des Anspruchs werden gemäss Erwerbsersatzgesetz umgesetzt.

6.5 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 muss, sondern erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sieben Kalendertagen (fünf Arbeitstage plus Wochenende). In Ausnahmefällen (z.B. bei Verdacht auf Missbrauch) kann bereits vorher ein Arztzeugnis verlangt werden.

7. 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 Begriff „Budget“ ersetzt, wie er auch im Finanzhaushaltsgesetz (FHG; GDB 610.1) verwendet wird.

8. Fremdänderung Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen (Lehrpersonenverordnung [LPVO]; GDB 410.12)

Mit Beschluss vom 1. Dezember 2020 hat der Regierungsrat ein neues Lohnrundeninstrument eingeführt. Dies wurde notwendig, da auf der alten Software der Support infolge Geschäftsauflösung nicht mehr gewährleistet war. Aufgrund der leicht veränderten Berechnungslogik durch das

neu eingesetzte Lohnrundeninstrument der perinnova compensation GmbH, Aarau, wurden verschiedene Anpassungen an den Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlohnung vorgenommen. Im Grundsatz wurden aber der bisherige Ablauf zur Bestimmung der Löhne sowie die Funktionsstufen beibehalten.

Für die Berechnung der individuellen Lohnentwicklung der Verwaltungsangestellten sind folgende drei Kriterien massgebend: Lage im Lohnband (Förderung interner Lohngerechtigkeit), Erfahrungs-/Altersanstieg (beruflicher Erfahrungszuwachs) sowie die Leistung (Ergebnis der Leistungsbeurteilung). Bei den Lehrpersonen hat das Kriterium Leistung keinen Einfluss auf die individuelle Lohnentwicklung.

Nach Art. 27 Abs. 1 LPVO legt der Regierungsrat die Funktionsstufen (Anhang 2) und die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsfaktor für Lehrpersonen (Anhang 3) fest. Aufgrund des neuen Lohnrundeninstruments und der geänderten Ausführungsbestimmungen ist somit auch eine entsprechende Anpassung der Lehrpersonenverordnung notwendig. Es handelt sich dabei um eine rein technische Anpassung, welche aufgrund der Ablösung der Software notwendig wird und welche keine Auswirkungen auf die Einwohnergemeinden und auch nicht auf die einzelnen Lehrpersonen hat. Aus diesem Grund wurde auf eine diesbezügliche Vernehmlassung verzichtet.

Die bestehende Lohnentwicklungsmatrix wird mit Berechnungsfaktor des alten Systems durch die Gewichtung der Kriterien durch den Regierungsrat ersetzt. Damit wird auch die bisherige eher technische Definition durch eine vereinfachte, allgemeinere Beschreibung ersetzt. Insbesondere soll auch der Anhang 3 aufgehoben werden, da dieser nicht mehr benötigt wird.

8.1 Art. 24 Abs. 3 (Einreihung Grundsatz)

Die Lohnentwicklungsmatrix hat in der neuen Berechnungslogik keine Relevanz mehr. Diese wird durch die massgebenden Kriterien „Lage im Lohnband“ und „Erfahrungs-/Altersanstieg“ ersetzt.

8.2 Art. 27 Abs. 1 (Lohnentwicklung)

Auch in diesem Artikel wird die bisherige Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsfaktor durch die neuen massgebenden Kriterien „Lage im Lohnband“ und „Erfahrungs-/Altersanstieg“ ersetzt.

8.3 Anhang 3 (Lohnentwicklungsmatrix und Lohnberechnung)

Anhang 3 der Lehrpersonenverordnung wird aufgehoben. Die Lohnentwicklungsmatrix, die Lohnberechnung und das Berechnungsbeispiel werden nicht mehr benötigt. Neu werden die Kriterien „Lage im Lohnband“ und „Erfahrungs-/Altersanstieg“ für die Berechnung der Lohnvorschläge zueinander gewichtet.

Damit ist sichergestellt, dass die individuelle Lohnentwicklung einheitlich sowohl für die Verwaltungsangestellten wie auch für die Lehrpersonen umgesetzt wird.

IV. Auswirkungen des Nachtrags zur Personalverordnung

9. 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.

10. Auswirkungen auf die Einwohnergemeinden

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

V. Schlusswort

Die Neuregelung bei der Zuständigkeit von Beschwerden, welche die Stellenbewertungen betreffen, hat eine Vereinfachung 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.

Die Anpassungen bei der Lehrpersonenverordnung ergeben sich aus der vom Regierungsrat für die kantonalen Angestellten bereits beschlossenen Einführung eines neuen Lohnrundeninstruments und der Ablösung der entsprechenden Software. Sie sind wie dargelegt weitestgehend technischer Natur.

Beilagen:

- Synopse Nachtrag zur Personalverordnung
- Zusammenfassung Resultate der Vernehmlassung