Personalverordnung (PV)

vom 29. Januar 1998 (Stand 1. August 2021)

Der Kantonsrat des Kantons Obwalden,

gestützt auf Artikel 56 des Staatsverwaltungsgesetzes vom 8. Juni 1997[1)],

beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

[1] Diese Verordnung regelt in Ergänzung des Staatsverwaltungsgesetzes das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Angestellten der Staatsverwaltung.

[2] Die Vorschriften dieser Verordnung gelten auch für das Personal des Kantonsspitals und die Leitung der kantonalen Ausgleichskasse, soweit die Gesetzgebung oder die Anstellungsverträge keine abweichenden Vorschriften enthalten. *****

[3] Der Regierungsrat kann für einzelne Verwaltungsbereiche abweichende, berufsbedingte Ausführungsbestimmungen erlassen.

Art. 2 *Personalgespräch*

[1] Das Personalgespräch zwischen direkten Vorgesetzten und Angestellten dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung der Ziele, der Abklärung des Bedürfnisses nach einer Teilzeitanstellung, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

[1)] GDB 130.1

Art. 3 *Fort- und Weiterbildung*

[1] Der Regierungsrat regelt die Fort- und Weiterbildung im einzelnen durch Ausführungsbestimmungen.

Art. 4 *Rechtsschutz*

[1] Werden Angestellte aus beruflichen Gründen in ein Haftpflicht- oder Strafverfahren verwickelt, so kann der Regierungsrat Rechtsbeistand gewähren. Ergibt sich aus der Untersuchung ein persönliches Verschulden, so haben die Angestellten die Kosten ganz oder teilweise zu übernehmen.

Art. 5 *Personalamt*

[1] Das Personalamt ist allgemeine Dienstleistungsstelle für Personalfragen der Staatsverwaltung.

[2] Das Personalamt erarbeitet im Auftrag der Departemente und des Regierungsrates fachliche Entscheidungsgrundlagen in Personal- und allgemeinen Organisationsfragen. Dazu gehören insbesondere:

a. die Vorbereitung und der rechtsgleiche Vollzug der personalrechtlichen Erlasse;
b. die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen;
c. die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen zur Führung und Organisation;
d. die Aus-, Fort- und Weiterbildung;
e. die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung.

[3] Das Personalamt arbeitet mit den führungsverantwortlichen Linienstellen unmittelbar zusammen. Es kann zu allen Personal- und Organisationsentscheiden Stellung nehmen.

[4] Die Vorgesetzten haben wichtige Personalentscheide, wie Anstellung, Umgestaltung des Dienstverhältnisses, Laufbahngestaltung oder Entlassung, frühzeitig mit dem Personalamt abzusprechen. Ist das Personalamt nicht einverstanden, so erstattet es einen Mitbericht an die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher, die in diesen Fällen entscheiden. Treffen sie Entscheide, welche die personalpolitischen Grundsätze des Regierungsrates verletzen, so informiert das Personalamt den Regierungsrat.

Art. 6 *Personalkommission*

[1] Die Personalkommission besteht aus fünf Mitgliedern. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates 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. Der Personalleiter oder die Personalleiterin nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

[2] Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite werden vom Regierungsrat, jene der Arbeitnehmerseite von den Personalverbänden bestimmt.

[3] Die Personalkommission berät den Regierungsrat in grundsätzlichen Personalfragen. Sie erarbeitet zuhanden des Regierungsrates die Vorlagen zu allgemeinverbindlichen Personalerlassen und nimmt zu grundlegenden Entscheiden Stellung, die das Personal betreffen.

[4] … *

[5] Der Regierungsrat oder die Kommission kann die Erfüllung einzelner Aufgaben der Personalkommission an Ausschüsse übertragen.

[6] Der Regierungsrat kann der Personalkommission weitere Aufgaben und Befugnisse übertragen.

2. Stellenbewilligung und Stellenbesetzung

Art. 7 *Stellenbildung*

[1] Der Regierungsrat entscheidet im Rahmen des Stellenplanes über die Bildung und Aufhebung von Stellen. Er kann diese Befugnis, insbesondere im Rahmen neuer Verwaltungsführung, ganz oder teilweise den Departementen oder Ämtern übertragen.

[2] Ziele, Aufgaben und Befugnisse der Stellen werden durch die Gesetzgebung, Leistungsaufträge oder Arbeitsprogramme vorgegeben. Sie werden in der Regel je Stelle schriftlich festgehalten.

[3] Bei der Bildung, Neugestaltung oder Wiederbesetzung von Stellen ist die Notwendigkeit der Aufgaben sowie die Zweckmässigkeit der Organisation zu prüfen.

Art. 8 *Stellenausschreibung*

[1] Die Stellen werden durch das Personalamt in der Regel öffentlich und zwar in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben.

[2] Die Stellenanforderungen werden so umschrieben, dass sich Frauen und Männer mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, aber gleichwertigen Fähigkeiten gleichermassen angesprochen fühlen.

Art. 9 *Anstellungsbefugnisse der Departemente und Ämter*

[1] Der Regierungsrat regelt die Anstellungsbefugnisse der Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher sowie der Amtsleiterinnen und Amtsleiter durch Ausführungsbestimmungen.

3. Arbeitsleistung

Art. 10 *Arbeitszeit*

[1] Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

[2] Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass die Vorschriften über die Arbeitszeit eingehalten werden.

Art. 11 *Arbeitszeitmodelle*

[1] Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung angeboten werden.

[2] Erfordern die Einsatzbereitschaft und die Art der Aufgabenerfüllung unregelmässige Arbeitszeiten, so ist bei deren Gestaltung insbesondere der Erhaltung der Gesundheit und der Erfüllung sozialer Pflichten angemessen Beachtung zu schenken.

[3] Der Regierungsrat regelt das Nähere in Ausführungsbestimmungen.

Art. 12 *Teilzeitarbeit*

[1] Offene oder besetzte Stellen können von der für die Anstellung zuständigen Stelle, wenn nicht sachliche Gründe dagegen sprechen, als Teilzeitstellen ausgeschrieben oder bewilligt werden.

[2] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann eine Stelle oder einen Aufgabenbereich an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben. Für die Mitglieder einer Jobsharing-Gruppe besteht kein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, falls ein Mitglied kündigt.

Art. 13 *Nacht- und Sonntagsarbeit*

[1] Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

[2] Die Vergütung für eine Stunde Nacht- oder Sonntagsarbeit wird vom Regierungsrat festgelegt. Sie wird zusätzlich zur ordentlichen Besoldung ausgerichtet, sofern die Nacht- oder Sonntagsarbeit angeordnet worden war. Fallen Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen, so wird die Vergütung nur einmal ausgerichtet.

Art. 14 *Bereitschaftsdienst*

[1] Bei Bereitschaftsdienst sind die Angestellten ausserhalb des Arbeitsortes jederzeit erreichbar und können die Arbeit innert einer vorgegebenen Zeit am Arbeitsort aufnehmen.

[2] Die Vergütung für Bereitschaftsdienst wird vom Regierungsrat festgelegt. Erfolgt während des Bereitschaftsdienstes ein Arbeitseinsatz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Die Zeit für den Arbeitsweg zählt ebenfalls als Arbeitszeit.

Art. 15 * *Überstunden*

[1] Die Angestellten sind verpflichtet Überstunden zu leisten, wenn dies eine ausserordentliche Geschäftslast oder dringende Arbeiten erfordern und dies den Angestellten zugemutet werden kann.

[2] Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, wenn die Zeitreserven der gleitenden Arbeitszeit ausgeschöpft sind.

[3] Überstunden werden nur anerkannt, wenn die Vorgesetzten sie ausdrücklich angeordnet oder akzeptiert haben. Die Anordnung von Überstunden ausserhalb des Leistungsauftrags bedarf der Zustimmung des Regierungsrats.

[4] Werden Überstunden angeordnet, so hat die betroffene Person dies bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit so zu berücksichtigen, dass das monatlich höchstens zulässige Gleitzeitguthaben trotzdem nicht überschritten wird. Ist eine solche Kompensation nicht möglich, so ist dies der unmittelbar vorgesetzten Person zu melden.

[5] Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Vorgesetzten schaffen in ihren Bereichen die entsprechenden Voraussetzungen. Der Ausgleich hat innert Jahresfrist zu erfolgen.

[6] Ist ein Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, so werden anerkannte Überstunden mit 1/2184 des Jahreslohnes ohne Sozial- und andere Zulagen entschädigt:

a. wenn sie innerhalb des Leistungsauftrags liegen oder

b. wenn bei Überstunden ausserhalb des Leistungsauftrags die Zustimmung des Regierungsrats nach Absatz 3 vorliegt.

[7] Leiterinnen und Leiter von Ämtern oder Abteilungen erhalten keine Entschädigung für Überstunden. Der Regierungsrat kann im Einzelfall Ausnahmen bewilligen.

Art. 16 *Nebenbeschäftigung*

[1] Wenn eine Nebenbeschäftigung die unbefangene Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen kann, so ist dafür eine Bewilligung einzuholen.

[2] Die für die Anstellung zuständige Stelle bewilligt solche Nebenbeschäftigungen nur, wenn aufgrund der bestehenden Verhältnisse ausgeschlossen werden kann, dass eine Nebenbeschäftigung die unbefangene Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigt.

4. Abgangsentschädigung

Art. 17 *Form und Abstufung*

[1] Die Abgangsentschädigung besteht aus dem Grundlohn pro Monat und den Sozialzulagen.

[2] Wird die Stelle aufgehoben und besteht für die Angestellten eine besondere Härte, so erhalten Angestellte nach acht Dienstjahren einen Monatslohn. Ihr Anspruch erhöht sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von fünf Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren.

5. Ferien und Urlaub

Art. 18 *Ferien*

[1] Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;

b. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 20 Arbeitstage;

c. ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;

d. * ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage.

[2] Bei der Bewilligung der Ferienpläne durch die Vorgesetzten sind neben den dienstlichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche angemessen zu berücksichtigen.

[3] Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind in der Regel in ganzen Wochen zu beziehen.

[4] Ferienansprüche können nur mit Einwilligung der Vorgesetzten ins folgende Jahr verschoben werden.

Art. 19 *Bezahlte Urlaubstage*

[1] Neben den staatlich anerkannten Feiertagen sind dienstfrei: 2. Januar (Berchtoldstag), Ostermontag, Pfingstmontag, 24. Dezember und 26. Dezember (Stefanstag).

[2] Angestellte haben zudem Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub, wenn besondere private Ereignisse und Verpflichtungen dies rechtfertigen. Es besteht insbesondere Anspruch auf:

a. * einen freien Arbeitstag bei der eigenen Heirat (einschliesslich ziviler Trauung) oder bei Eintragung der Partnerschaft;

b. * einen freien Arbeitstag bei der Heirat (einschliesslich ziviler Trauung) oder bei Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes;

c. * die erforderliche Zeit bis einen freien Arbeitstag bei Umzug des eigenen Haushaltes;

d. * bis drei freie Arbeitstage beim Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, eines Eltern- oder Schwiegerelternteils oder eines Kindes;

e. * die erforderliche Zeit bis zu drei freien Arbeitstagen bei einer Erkrankung oder einem Unfall eines Familienmitglieds, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege.

Art. 20 *Urlaub*

[1] Bei Urlaub werden Angestellte ohne Veränderung ihres Dienstverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

[2] Unbezahlter oder bezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen, wie insbesondere gesundheitliche oder familiäre Gründe, freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen oder berufliche Weiterbildung.

[3] Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Entscheiden über Urlaubsgesuche ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob die Dienstleistungen der betroffenen Amtsstelle weiterhin erbracht werden können. Vorbehalten bleiben die Fälle, in denen ein Rechtsanspruch auf Urlaub besteht.

[4] Urlaub wird ganz oder teilweise bezahlt, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist. Er kann ganz oder teilweise bezahlt werden, wenn dafür ein öffentliches Interesse besteht. Überwiegen persönliche Interessen, so entfällt die Lohnzahlung.

[5] Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Jahr wird der Ferienanspruch anteilsmässig gekürzt.

[6] Für die Bewilligung von Urlaub sind zuständig:

a. die Amtsleiterin oder der Amtsleiter bei unbezahltem Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen und bezahltem Kurzurlaub für einen Arbeitstag pro Jahr;
b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher bei unbezahltem Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen und bezahltem Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen pro Jahr;
c. der Regierungsrat bei bezahltem Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen.

[7] Freiwillig bezahlter Urlaub kann mit der Auflage verbunden werden, das Dienstverhältnis bis zu drei Jahre fortzusetzen. Wird das Dienstverhältnis auf Gesuch hin oder aus eigenem Verschulden vorzeitig aufgelöst, so sind die freiwillig erbrachten Leistungen des Arbeitgebers anteilmässig zurückzuzahlen.

6. Lohn, Prämien und Zulagen

Art. 21 *Grundsätze*

[1] Die Angestellten haben für Ihre Arbeit Anspruch auf Lohn, Prämien und Zulagen gemäss dieser Verordnung.

[2] Massgebend für die Entlöhnung der Angestellten sind grundsätzlich:

a. die interne Lohngerechtigkeit;
b. die Arbeitsmarktlage;
c. der objektiv ausgewiesene Verwaltungserfolg.

[3] Die interne Lohngerechtigkeit wird gewährleistet durch:

a. die Bewertung der Stellen sowie deren Zuordnung zu Funktionsstufen;
b. die ganzheitliche Beurteilung der Leistungen;
c. die sozialgerechte Ausgestaltung der Zulagen.

[4] Die arbeitsmarktgerechte Entlöhnung wird durch systematische Lohnvergleiche mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern sichergestellt.

[5] Der Verwaltungserfolg wird durch geeignete Kennzahlen bei der Überprüfung der Wirksamkeit staatlichen Handelns sowie durch Vergleiche mit öffentlichen und privaten Verwaltungen und Betrieben gemessen.

Art. 22 *Stellenbewertung*

[1] Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch das Personalamt auf Antrag des zuständigen Departements personen- und geschlechtsunabhängig bewertet. Der Regierungsrat legt durch Ausführungsbestimmungen das System der Stellenbewertung im Einzelnen fest. *****

[2] Die Angestellten können die sie betreffende Stellenbewertung des Personalamts innert 20 Tagen beim Regierungsrat anfechten. *****

[3] Das Personalamt entscheidet unabhängig von Antrag oder Weisungen der Departemente und informiert den Regierungsrat jährlich über Änderungen von Stellenbewertungen. *****

Art. 23 *Funktionsstufen*

[1] Jede Stelle wird aufgrund der Stellenbewertung einer Funktionsstufe zugeordnet. Der Regierungsrat bestimmt die Anzahl der Funktionsstufen.

[2] Der Regierungsrat bestimmt für jede Funktionsstufe ein Leistungslohnband, das eine stellen-, leistungs- und marktgerechte Entlöhnung ermöglicht. Er berücksichtigt bei der Festlegung der Leistungslohnbänder seine personalpolitischen Zielsetzungen, anhand von Lohnvergleichen den Arbeitsmarkt, die bestehenden Lohnverhältnisse sowie die finanziellen Möglichkeiten.

[3] Der Regierungsrat kann für jedes Leistungslohnband den Zielbereich für eine leistungs- und erfahrungsgerechte Entlöhnung durch eine Lohnleitlinie näher festlegen.

Art. 24 *Lohnbestandteile*

[1] Der Lohn der Angestellten setzt sich zusammen aus:

a. dem Funktions- und Leistungslohn, die zusammen den Grundlohn ergeben;
b. Treueprämien;
c. Zulagen und Entschädigungen, welche in besonderen Vorschriften geregelt sind.

[2] In Ergänzung zum Lohn können ausgerichtet werden:

a. Leistungsprämien für besondere persönliche Leistungen;
b. Leistungsprämien für besondere Gruppenleistungen;
c. Anerkennungsprämien zur spontanen Verstärkung besonderer Einzelleistungen.

[3] Der Regierungsrat kann ausnahmsweise einen Zuschlag gewähren, um besondere Fachleute zu gewinnen oder zu behalten.

Art. 25 *Funktionslohn*

[1] Der Funktionslohn entspricht dem Mindestlohn des Leistungslohnbandes. Damit werden die Anforderungen und Belastungen einer Stelle unabhängig von Leistung und Erfahrung abgegolten.

Art. 26 *Leistungslohn*

[1] Der Leistungslohn ist jener Lohnbestandteil, der jährlich aufgrund der Leistungsbeurteilung sowie aufgrund der Position innerhalb des Leistungslohnbandes, beziehungsweise in bezug auf die Lohnleitlinie, neu bestimmt wird.

[2] Die Leistungsbeurteilung stützt sich auf die ganzheitliche Beurteilung der persönlichen Arbeitsleistungen und des persönlichen Beitrages für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Sie ist Teil des Personalgesprächs.

Art. 27 *Treueprämien*

[1] Nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren erhalten die Angestellten eine Treueprämie von 1 500 Franken oder eine Woche bezahlten Urlaub.

[2] Lehrpersonen wird die Treueprämie ausbezahlt. *****

[3] Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Dienstzeit.

[4] Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.

Art. 28 *Steuerung des gesamten Personalaufwandes*

[1] Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem Budget die aufgrund der zu erbringenden Leistungen notwendige Lohnsumme. *****

[2] Der Regierungsrat berücksichtigt bei der Berechnung der gesamten Lohnsumme das Ausmass aller zu erfüllenden Aufgaben, die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Finanzlage der Gemeinwesen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

[3] Der Regierungsrat hört die Personalverbände vor der Verabschiedung des Budgets zuhanden des Kantonsrats an. *****

Art. 29 *Vorgaben des Regierungsrates*

[1] Nach Genehmigung des Budgets entscheidet der Regierungsrat über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme. *****

[2] Für die jährliche Neubestimmung der Leistungslohnanteile sowie für Prämien müssen im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit ausreichende Mittel zur Verfügung stehen. Der Regierungsrat kann alle Vorjahreslöhne anheben oder kürzen, sofern die Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik oder die allgemeine Wirtschafts- und Finanzlage sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt dies rechtfertigen.

[3] Der Regierungsrat hört vor seinem Entscheid die Personalverbände an.

Art. 30 *Bestimmung des Jahreslohnes*

[1] Der Jahreslohn (Grundlohn) für das nachfolgende Jahr wird gemäss dieser Verordnung jährlich neu festgelegt. Der Grundlohn des Vorjahres dient als Berechnungsgrundlage.

Art. 31 *Auszahlung*

[1] Der Grundlohn pro Jahr entspricht 13 Monatslöhnen. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt. Verändert sich die vereinbarte Arbeitszeit, so werden Grundlohn und Monatslöhne entsprechend angepasst.

[2] Zulagen werden mindestens quartalsweise ausbezahlt.

Art. 32 *Lohnfindung bei Neuanstellungen*

[1] Bei Neuanstellungen legt die für die Anstellung zuständige Stelle den Lohn in Zusammenarbeit mit dem Personalamt fest.

[2] Bei der Lohnfindung sind insbesondere die persönlichen Fähigkeiten sowie die Aus- und Weiterbildung, die in bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben wichtigen beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen, die interne Lohngerechtigkeit sowie der Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

7. Soziale Sicherheit

Art. 33 *Sozialzulagen*

[1] Kinderzulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet[2)]. Verwenden Angestellte die Kinderzulagen nicht für den Unterhalt des Kindes, so kann die für die Anstellung zuständige Stelle nach Absprache mit dem Personalamt die Zulage unmittelbar dem Kind, der Obhutsperson oder einer Behörde ausrichten.

[2] 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. Der Regierungsrat kann die Familienzulage der Teuerung anpassen. Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung Leistungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die Familienzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen.

2) GDB 857.1

[3] Der Anspruch auf Sozialzulagen oder dessen Wegfall ist dem Personalamt mitzuteilen. Unberechtigterweise bezogene Sozialzulagen müssen zurückbezahlt werden.

Art. 34 * *Mutterschaftsurlaub*

[1] Die Angestellte hat vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

[2] Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre, so hat die Angestellte während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)[3)].

[3] Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

[4] Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits-, Unfall- und Feiertage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden. Dies gilt auch für die Schulferien der Lehrerinnen, sofern neben dem Mutterschaftsurlaub mindestens vier Wochen Ferien pro Kalenderjahr bezogen werden können.

Art. 34a * *Vaterschaftsurlaub*

[1] Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des Kindes an Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.

[2] 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 dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) [4)].

[3] Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

[4] Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.

---

3) SR 834.1
4) SR 834.1

Art. 35 *Unfallversicherung*

[1] Angestellte sind gegen Betriebsunfall versichert. Beträgt das Arbeitspensum mehr als das vom Bundesgesetz über die Unfallversicherung[5)] pro Woche vorgeschriebene Minimalpensum für die Nichtbetriebsunfallversicherung, so sind sie zusätzlich gegen Nichtbetriebsunfall versichert. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtbetriebsunfälle tragen die Angestellten.

Art. 36 *Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit*

[1] Arbeitsunfähig ist, wem wegen Krankheit oder Unfall die Fortsetzung der Arbeit nicht zugemutet werden kann.

[2] Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sieben Kalendertagen ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen. In Ausnahmefällen kann bereits vorher ein Arztzeugnis verlangt werden. *****

[3] Gibt der gesundheitliche Zustand von Angestellten zu Besorgnis Anlass oder bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit, so kann die für die Anstellung zuständige Stelle oder das Personalamt ein Arztzeugnis verlangen oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung veranlassen. *****

Art. 37 *Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit*

[1] Angestellte haben während 90 Tagen und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf die Fortzahlung des bisherigen Nettolohnes und der Sozialzulagen. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent des Grundlohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen, längstens aber für 720 Tage. Nicht eingeschlossen sind Abgeltungen für Inkonvenienzen, wie beispielsweise Nacht- oder Sonntagszulagen oder besondere Prämien. *****

[2] Der Regierungsrat kann für die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Hälfte der Prämie tragen die Angestellten. *****

[3] … *****

5) SR 832.20

Art. 38 *Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung*

[1] Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung liegt vor, wenn ohne persönliches Verschulden gesetzliche Pflichten während der Arbeitszeit erfüllt werden müssen.

Art. 39 *Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung*

[1] Bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung bestehen folgende Ansprüche auf Lohnfortzahlung:

a. 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Unterhalts- oder Unterstützungspflichten während der Rekrutenschule als Angehörige der Armee[6)] oder während des ersten Einsatzes im zivilen Ersatzdienst[7)], sofern die zivildienstpflichtige Person die Rekrutenschule nicht besucht oder nicht bestanden hat;

b. 100 Prozent des Lohnes in den ersten vier Wochen und anschliessend 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Unterhalts- oder Unterstützungspflichten während den übrigen obligatorischen Ausbildungsdiensten als Angehörige der Armee, während den obligatorischen Ausbildungsdiensten des Rotkreuzdienstes[8)], des Zivilschutzes[9)], der Feuerwehrkader und Spezialisten[10)] sowie während weiterer Einsätze im zivilen Ersatzdienst.

[2] Bei allen übrigen Dienstleistungen, wie Friedensförderungs-, Assistenz- oder Aktivdienste[11)], entscheidet der Regierungsrat über die Lohnfortzahlung.

[3] Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Dienstleistung an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

[4] Erwerbsersatzleistungen und allfällige andere Entschädigungen fallen bei Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 dem Arbeitgeber zu. Übersteigen die Erwerbsersatzleistungen die Entschädigungen des Arbeitgebers, so fällt der darüber hinausgehende Betrag den Angestellten zu.

---

6) Art. 49 und 50 Militärgesetz, SR 510.10
7) Art. 8 Zivildienstgesetz, SR 824.0
8) Art. 10 Verordnung über den Rotkreuzdienst, SR 513.52
9) Art. 16 Zivilschutzgesetz, SR 520.1
10) Art. 10 Abs. 3 Feuerschutzgesetz, GDB 546.1
11) Art. 65 ff. Militärgesetz, SR 510.10

Art. 40 *Leistungen im Todesfall*

[1] Sterben Angestellte, so ist den Angehörigen der volle letztmalige Monatslohn für den laufenden Monat zu bezahlen. Hinterlassen sie Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht, wird zusätzlich ein weiterer Monatslohn ausbezahlt.

Art. 41 *Beschützende Arbeitsplätze*

[1] Der Regierungsrat kann zusätzlich zu den bewilligten Stellen beschützende Arbeitsplätze für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung anbieten. Massnahmen der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung sind zeitlich befristet.

[2] Beschützende Arbeitsplätze für die Beschäftigung erwerbsbehinderter Personen werden im Stellenplan im Rahmen der verbleibenden Arbeitsleistung aufgeführt.

[3] Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Ausführungsbestimmungen.

8. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 42 *Ergänzendes Recht*

[1] Soweit das kantonale Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt, gilt das Schweizerische Obligationenrecht[12)] ergänzend.

Art. 43 *Übergangsbestimmungen zum Lohn*

[1] Beim Wechsel zum neuen Lohnsystem wird der bisherige Lohn der Angestellten als Berechnungsgrundlage für das neue Lohnsystem übernommen.

[2] Liegt der bisherige Jahreslohn ausserhalb des Leistungslohnbandes, so muss dieser Lohn innerhalb von drei Jahren so angepasst werden, dass er als Grundlohn innerhalb des Leistungslohnbandes liegt.

[3] Solange die Grundlagen der Leistungsbeurteilung für Lehrpersonen noch nicht bestehen, legt die zuständige Behörde eine Lohnleitlinie fest. Die persönliche Lohnentwicklung wird in diesen Fällen ohne Leistungsbezug, aber ebenfalls aufgrund der Position in bezug auf die Lohnleitlinie jährlich neu bestimmt.

12) SR 220

Art. 44 *Änderung bisherigen Rechts*

[1] ...[13)]

Art. 45 *Aufhebung bisherigen Rechts*

[1] Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben:

a. die Beamtenordnung vom 27. Oktober 1971;[14)]
b. die Ausführungsbestimmungen über die Besoldungseinstufung des Staatspersonals vom 5. September 1989;[15)]
c. ...[16)]

Art. 46 *Ausführungsbestimmungen*

[1] Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug erforderlichen Ausführungsbestimmungen. Er regelt insbesondere:

a. die Fort- und Weiterbildung (Art. 3);
b. die Anstellungsbefugnisse (Art. 9);
c. die Arbeitszeitmodelle (Art. 11);
d. das System der Stellenbewertung sowie Verfahren und Zuständigkeit bei der Stellenbewertung;
e. das System der Funktionsstufen sowie die Zuordnung der Stellen zu den Funktionsstufen;
f. die Gesamtbeurteilung der Leistungen aufgrund des Personalgesprächs;
g. Inhalte und Vorgehen bei der Ermittlung der notwendigen Lohnsumme für den Voranschlag;
h. Kriterien, Verfahren und Zuständigkeit für die jährliche Ermittlung des Leistungslohnanteils;
i. die Ausgestaltung der Leistungs- und Anerkennungsprämien;
k. die Befugnisse der Vorgesetzten bei der Verwendung der bewilligten Mittel.

---

13) Die Änderungen bisherigen Rechts sind in den entsprechenden Erlassen nachgeführt und können unter OGS 1999, 4 konsultiert werden
14) OGS 1971, 133, OGS 1986, 26, OGS 1989, 83, OGS 1991, 33, OGS 1993, 51, OGS 1993, 82
15) OGS 1989, 125, OGS 1991, 66
16) Die Änderung bisherigen Rechts ist im entsprechenden Erlass nachgeführt und kann unter OGS 1999, 4 konsultiert werden

Art. 47 *Inkrafttreten*

[1] Der Regierungsrat bestimmt, wann diese Verordnung in Kraft tritt.[17)]

[2] Er kann das neue Lohnsystem sowie weitere Regelungen zu den Sozialversicherungen gestaffelt bis spätestens 1. Januar 1999 einführen.

[3] Diese Verordnung unterliegt dem fakultativen Referendum.

Informationen zum Erlass

Ursprüngliche Fundstelle: OGS 1999, 4

geändert durch:
- Nachtrag zur Spitalverordnung vom 26. Januar 2001, in Kraft seit 1. März 2001 (OGS 2001, 9),
- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 25. Januar 2002, in Kraft rückwirkend seit 1. Januar 2002 (OGS 2002, 2),
- Nachtrag vom 21. April 2005, in Kraft seit 1. Juli 2005 (OGS 2005, 31),
- Nachtrag vom 5. Mai 2006, in Kraft seit 1. Juli 2006 (OGS 2006, 34),
- Nachtrag vom 30. April 2009, in Kraft rückwirkend seit 1. Januar 2009 (OGS 2009, 22),
- Nachtrag vom 1. Dezember 2011, in Kraft seit 1. Januar 2012 (OGS 2011, 70, OGS 2012, 1),
- Nachtrag vom 17. Dezember 2018 (OGS 2018, 46), Botschaft und Vorlage des Regierungsrats vom 13. November 2018, Kantonsratssitzungen vom 5. und 17. Dezember 2018 (22.18.05), in Kraft seit 1. Januar 2019 (OGS 2019, 5),
- Nachtrag vom 27. Mai 2021 (OGS 2021, 20), Botschaft und Vorlage des Regierungsrats vom 22. März 2021, Kantonsratssitzungen vom 27. Mai 2021 (22.21.01), in Kraft seit 1. August 2021 (OGS 2021, 27)

Der Nachtrag vom 11. September 2008 (Vaterschaftsurlaub; OGS 2008, 71, OGS 2009, 67) wurde an der Volksabstimmung vom 8. Februar 2009 (OGS 2009, 11) abgelehnt

[17)] Vom Regierungsrat auf 1. Januar 1999, Art. 6 und 22 auf 1. April 1998 in Kraft gesetzt

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
29.01.1998	01.01.1999	Erlass	Erstfassung	OGS 1999, 4
26.01.2001	01.03.2001	Art. 1 Abs. 2	geändert	OGS 2001, 9
25.01.2002	01.01.2002	Art. 1 Abs. 2	geändert	OGS 2002, 2
21.04.2005	01.07.2005	Art. 34	totalrevidiert	OGS 2005, 31
05.05.2006	01.07.2006	Art. 15	totalrevidiert	OGS 2006, 34
30.04.2009	01.01.2009	Art. 37 Abs. 2	geändert	OGS 2009, 22
30.04.2009	01.01.2009	Art. 37 Abs. 3	aufgehoben	OGS 2009, 22
01.12.2011	01.01.2012	Art. 18 Abs. 1, d.	eingefügt	OGS 2011, 70
17.12.2018	01.01.2019	Art. 36 Abs. 3	geändert	OGS 2018, 46
17.12.2018	01.01.2019	Art. 37 Abs. 1	geändert	OGS 2018, 46
17.12.2018	01.01.2019	Art. 37 Abs. 2	geändert	OGS 2018, 46
27.05.2021	01.08.2021	Art. 6 Abs. 4	aufgehoben	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 19 Abs. 2, a.	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 19 Abs. 2, b.	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 19 Abs. 2, c.	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 19 Abs. 2, d.	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 19 Abs. 2, e.	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 22 Abs. 1	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 22 Abs. 2	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 22 Abs. 3	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 27 Abs. 2	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 28 Abs. 1	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 28 Abs. 3	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 29 Abs. 1	geändert	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 34a	eingefügt	OGS 2021, 20
27.05.2021	01.08.2021	Art. 36 Abs. 2	geändert	OGS 2021, 20

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	29.01.1998	01.01.1999	Erstfassung	OGS 1999, 4
Art. 1 Abs. 2	26.01.2001	01.03.2001	geändert	OGS 2001, 9
Art. 1 Abs. 2	25.01.2002	01.01.2002	geändert	OGS 2002, 2
Art. 6 Abs. 4	27.05.2021	01.08.2021	aufgehoben	OGS 2021, 20
Art. 15	05.05.2006	01.07.2006	totalrevidiert	OGS 2006, 34
Art. 18 Abs. 1, d.	01.12.2011	01.01.2012	eingefügt	OGS 2011, 70
Art. 19 Abs. 2, a.	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 19 Abs. 2, b.	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 19 Abs. 2, c.	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 19 Abs. 2, d.	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 19 Abs. 2, e.	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 22 Abs. 1	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 22 Abs. 2	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 22 Abs. 3	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 27 Abs. 2	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 28 Abs. 1	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 28 Abs. 3	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 29 Abs. 1	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 34	21.04.2005	01.07.2005	totalrevidiert	OGS 2005, 31
Art. 34a	27.05.2021	01.08.2021	eingefügt	OGS 2021, 20
Art. 36 Abs. 2	27.05.2021	01.08.2021	geändert	OGS 2021, 20
Art. 36 Abs. 3	17.12.2018	01.01.2019	geändert	OGS 2018, 46
Art. 37 Abs. 1	17.12.2018	01.01.2019	geändert	OGS 2018, 46
Art. 37 Abs. 2	30.04.2009	01.01.2009	geändert	OGS 2009, 22
Art. 37 Abs. 2	17.12.2018	01.01.2019	geändert	OGS 2018, 46
Art. 37 Abs. 3	30.04.2009	01.01.2009	aufgehoben	OGS 2009, 22