



TEILREVISION DES GESETZES ÜBER DAS ÖFFENTLICHRECHTLICHE ARBEITSVERHÄLTNIS (PERSONALGESETZ, PERSG)

BERICHT AN DEN LANDRAT

Titel:	Anderungen im Personalgesetz	Typ:	Bericht	Version:	
Thema:	Anderungen im Personalgesetz	Klasse:		FreigabeDatum:	
Autor:	Peter Niedrist	Status:		DruckDatum:	6.2.2013
Ablage/Name	bericht neu fd.docx			Registratur:	NWFD.208

Inhalt

1	Zusammenfassung	4
2	Ausgangslage	4
3	Vernehmlassung	5
4	Änderungsbedarf in der Personalgesetzgebung	6
4.1	Motion betreffend die Festlegung der Lohnsumme gemäss dem Personalgesetz	6
4.2	Ausschreibungspraxis bei offenen Stellen (Massnahme 1.1.15 Haushaltgleichgewicht)	7
4.3	Einschränkung der Bewährungsfrist bei Kündigungen durch den Arbeitgeber	7
4.4	Regelung Abgangsentschädigung (Massnahme 1.1.14 Haushaltgleichgewicht)	8
5	Kommentar zu den einzelnen Änderungen	8
6	Auswirkungen	10
6.1	Auf die Arbeitgebenden (Kanton und Gemeinden)	10
6.2	Auf die Arbeitnehmenden	10
6.3	Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton	11
7	Antrag	11

1 Zusammenfassung

Der Landrat hat mit Beschluss vom 25. April 2012 eine Motion der Finanzkommission gutgeheissen. Der Regierungsrat wurde damit beauftragt, die Änderung des Personalgesetzes einzuleiten, damit künftig der Beschluss des Landrates betreffend die Erhöhung der Lohnsumme auch für die Gemeinden verbindlich ist.

Die Motion verlangt, dass die Lohnentwicklungen innerhalb des Kantons für das öffentlichrechtlich angestellte Personal nicht unterschiedlich erfolgen dürfen. Sie beantragt daher, dass mit einer Änderung des Personalgesetzes der Landrat wieder die Kompetenz erhält, die Anpassung der Lohnsumme verbindlich auch für das Personal der Gemeinden festzulegen, und zwar bezüglich der generellen und leistungsbezogenen Lohnanpassungen als auch um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen.

Am 30. Mai 2012 hat der Landrat dem Massnahmenplan betreffend Konsolidierung des Haushaltgleichgewichts zugestimmt und den Regierungsrat mit der Umsetzung beauftragt. Im Personalbereich geht es insbesondere um die Abgangsentschädigungen und die Ausschreibung von offenen Stellen.

Künftig sollen nur noch Stellen öffentlich ausgeschrieben werden müssen, wenn sie nicht intern besetzt werden können. Befristete Stellen sowie Kleinstpensen von bis zu 30 % sollen ebenfalls nicht mehr ausgeschrieben werden müssen. Die Stellenausschreibung hat nicht mehr zwingend im Amtsblatt zu erfolgen, sondern kann neu im Internet erfolgen.

Die im Personalgesetz vorgesehenen kurzen Kündigungsfristen im ersten Anstellungsjahr beabsichtigen, dass die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im Falle einer Fehlbesetzung schneller abgewickelt werden soll als bei mehrjährigen Anstellungen. Dieser beschleunigten Abwicklung steht die heute gesetzlich vorgeschriebene Bewährungsfrist entgegen. Künftig soll bei Kündigungen während der Einarbeitungszeit nicht mehr zwingend eine Bewährungsfrist gewährt werden müssen.

Anspruch und Höhe der Abgangsentschädigung lagen bisher gemäss Personalgesetz über den gesetzlichen Bestimmungen im Obligationenrecht. Gemäss Massnahmenplan betreffend die Konsolidierung des Haushaltgleichgewichts soll auf Abgangsentschädigungen verzichtet werden. Eine Streichung des Artikels entspricht aber nicht der Realität. In besonderen Fällen, insbesondere bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Härtefällen, soll der Regierungsrat im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, Anspruch und Höhe der Abgangsentschädigung individuell festlegen zu können.

2 Ausgangslage

Der Landrat hat mit Beschluss vom 25. April 2012 eine Motion der Finanzkommission gutgeheissen. Der Regierungsrat wurde damit beauftragt, die Änderung des Personalgesetzes einzuleiten, damit künftig der Beschluss des Landrates betreffend die Erhöhung der Lohnsumme auch für die Gemeinden verbindlich ist.

Am 30. Mai 2012 hat der Landrat dem Massnahmenplan betreffend Konsolidierung des Haushaltgleichgewichts zugestimmt und den Regierungsrat mit der Umsetzung beauftragt.

Folgende Massnahmen im Personalbereich sollen umgesetzt oder einer näheren Prüfung unterzogen werden:

Nr.	Massnahme
1.2.6	Anpassung Parkplatzgebühren
1.2.7	Bezug Treueprämien zur Hälfte in Ferien
1.1.14	Spezialregelung Abgangsentschädigung streichen
1.1.15	Verzicht auf Ausschreibung von intern zu besetzenden Stellen

Für die Umsetzung der Motion der Finanzkommission und der Massnahmen 1.1.14 und 1.1.15 ist eine Änderung des Personalgesetzes (NG 165.1) notwendig. Zusätzlich besteht Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Regelung der Bewährungsfrist bei Kündigungen während der Einarbeitungszeit.

Auf eine Umsetzung der Massnahmen 1.2.6 und 1.2.7 hat der Regierungsrat mit RRB Nr. 304 vom 7. Mai 2013 verzichtet.

Ferner sieht der Regierungsrat aufgrund von Hinweisen von Arbeitgebenden eine Änderung von § 8 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Aus- und Weiterbildung (Weiterbildungsverordnung; NG 165.114) vor.

3 Vernehmlassung

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 90 vom 19. Februar 2013 den Entwurf zu einer Teilrevision des Personalgesetzes sowie der Weiterbildungsverordnung zuhanden der Vernehmlassung bis zum 31. Mai 2013 verabschiedet. Zur Vernehmlassung wurden die Gemeinden, die Schulgemeinden, die Parteien sowie die Arbeitnehmerverbände und die Gerichte eingeladen.

Die Vernehmlassungsvorlage wird - abgesehen von einigen Ausnahmen - grundsätzlich unterstützt (vgl. Bericht vom 9. Juli 2013 zum Ergebnis der Vernehmlassung).

Das Kernelement, dass zukünftig für alle Gemeinden (Politische Gemeinden, Schulgemeinden und Kirchengemeinden) wieder die Beschlüsse des Landrates bezüglich genereller und individueller Lohnanpassungen verbindlich sein sollen, wird von der Mehrheit der Gemeinden und Schulgemeinden begrüsst. Allerdings wünschen sie sich einen verbindlichen Endtermin für die Festlegung der Lohnerhöhungen, welcher im Frühherbst liegen sollte. Der Landrat entscheidet jedoch erst im November über das Budget, zu dem auch die Lohnentwicklung für das Folgejahr gehört.

Bei den übrigen geplanten Änderungen war in erster Linie die Sichtweise der jeweils stellungnehmenden Institution ausschlaggebend. So befürworteten sämtliche Gemeinden den geplanten Verzicht auf die Ausschreibung von Kleinpensen unter Effizienz- und Kosten-Aspekten, während die Parteien unter Transparenzaspekten diese Neuerung grossmehrheitlich ablehnen.

Die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerproblematik zeigt sich vor allem an der Frage des Verzichtes auf eine Bewährungsfrist im 1. Dienstjahr. Diese wird von den Arbeitgebern (Gemeinden) unisono begrüsst, während die Arbeitnehmerverbände diese Regelung mehrheitlich ablehnen und ihre Ablehnung mit dem Abbau des sozialen Schutzes begründen. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei der geplanten Neuregelung der Abfindungen und bei der Änderung der Weiterbildungsverordnung. Von den Gemeinden und Parteien werden diese Anpassungen grössten-

teils begrüsst, von den Arbeitnehmervertretungen jedoch grossmehrheitlich abgelehnt.

Gestützt auf Anträge im Rahmen der Vernehmlassung wird hinsichtlich der Ausschreibung von offenen Stellen (Art. 10 PersG) vorgeschlagen, dass auch bis zu einem Jahr befristete Stellen nicht zwingend ausgeschrieben werden müssen und dass die Ausschreibungen nicht mehr im Amtsblatt, sondern zumindest im Internet auszuschreiben sind.

Die vorgeschlagene Änderung der Weiterbildungsverordnung wird mehrheitlich unterstützt. Der Regierungsrat wird dies in einer separaten Vorlage zur Änderung der Weiterbildungsverordnung beschliessen.

4 Änderungsbedarf in der Personalgesetzgebung

4.1 Motion betreffend die Festlegung der Lohnsumme gemäss dem Personalgesetz

Das Gesetz vom 3. Juni 1998 über das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG, NG 165.1) legt fest, dass für die Erfüllung des Leistungsauftrages ein pauschaler Betrag zur Bezahlung der individuellen Löhne zur Verfügung gestellt wird. Diese Lohnsumme ist jeweils für das folgende Jahr anzupassen (Art. 33 PersG). Die Anpassungen erfolgen aufgrund der Erweiterung oder Verminderung des Leistungsauftrages sowie für generelle und individuelle Lohnanpassungen. Zusätzlich kann sie angepasst werden, um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen. Für das Personal des Kantons wird die Anpassung der Lohnsumme durch den Landrat festgelegt.

Das Personalgesetz hat nicht nur für das Personal des Kantons Gültigkeit, sondern es ist, soweit nichts anderes gesetzlich geregelt ist, auch für das Personal der selbstständigen kantonalen Anstalten sowie der Gemeinden anwendbar. Die Anpassung der Lohnsumme erfolgt bei den selbstständigen Anstalten durch die jeweilige Verwaltungsbehörde und bei den Gemeinden durch die Gemeindeversammlung. Bei den Schulgemeinden beschliesst, gestützt auf die Entlohnungsvereinbarung (NG 311.112), die Schulpräsidentenkonferenz für das Lehrpersonal aller Gemeinden über die jährliche Anpassung der Lohnsumme, soweit sich diese nicht aus der Erweiterung oder Verminderung des Leistungsauftrages ergibt.

Mit der Änderung des Personalgesetzes vom 18. November 2009 wurde den Gemeinden die Kompetenz eingeräumt, die Anpassung der Lohnsumme für ihr Personal selber festzulegen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Gemeinden an den Beschluss des Landrates betreffend den Betrag für die generelle sowie die individuellen, leistungsbezogenen Lohnanpassungen gebunden.

Gestützt auf die neue Regelung wurden die Lohnanpassungen für die Jahre 2011 und 2012 festgelegt. Der Landrat hat die Lohnsumme für das Personal des Kantons jeweils um 1% angepasst. Die Schulpräsidentenkonferenz hat die Lohnsumme für das Lehrpersonal jeweils um 1.8% angepasst.

Die Finanzkommission ist der Ansicht, dass die Lohnentwicklungen innerhalb des Kantons für das öffentlichrechtlich angestellte Personal nicht derart unterschiedlich erfolgen dürfen. Sie beantragt daher, dass mit einer Änderung des Personalgesetzes der Landrat wieder die Kompetenz erhält, die Anpassung der Lohnsumme auch für das Personal der Gemeinden festzulegen, und zwar bezüglich der generellen und leistungsbezogenen Lohnanpassungen als auch um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen. Der Landrat hat die entsprechende Motion am 25. April 2012 gutgeheissen.

Der Gesetzesentwurf sieht deshalb vor, die vor 2010 geltende Regelung wieder einzuführen. Die Beschlüsse des Landrates bezüglich genereller und individueller

Lohnanpassungen werden damit auch für die Gemeindeschulen wieder allgemein verbindlich.

Die Rückkehr zur alten Regelung ist insofern kein Eingriff in die Gemeindeautonomie, als es den Gemeinden gestützt auf Art. 3 Abs. 1 PersG überlassen ist, in der Gemeindeordnung oder in einem Reglement abweichende Bestimmungen zum Personalgesetz zu erlassen. Der in der Vernehmlassung eingegangene Antrag diese Kompetenz abzuschaffen, wird nicht weiter verfolgt. Die Gemeinden sollen weiterhin die Möglichkeit haben, vom Kanton abweichendes Personalrecht zu erlassen, obwohl dadurch uneinheitliche Regelungen innerhalb des Kantons entstehen können. Die Kompetenz der Gemeinden beziehungsweise Schulpräsidentenkonferenz bezüglich genereller und individueller Lohnanpassungen wird hingegen eingeschränkt.

4.2 Ausschreibungspraxis bei offenen Stellen

(Massnahme 1.1.15 Haushaltgleichgewicht)

Gemäss geltender Gesetzgebung sind alle offenen Stellen öffentlich auszuschriften (Art. 10 Abs. 1 PersG). Die Insertionskosten belaufen sich beim Kanton jährlich auf über 150'000 Franken.

Mit der öffentlichen Ausschreibung soll allen Personen die Möglichkeit geboten werden, sich für eine offene Stelle bewerben zu können. Gleichzeitig wird die Transparenz gewährleistet.

Auch künftig sollen Stellen öffentlichrechtlicher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. Auf eine öffentliche Ausschreibung kann aber verzichtet werden, wenn Stellen intern neu besetzt werden können oder wenn es um Kleinstpensen von weniger als 30 Prozent geht, für welche Interessenten bereits bekannt sind. Bei Kleinstpensen handelt es sich zum Beispiel um einzelne Lektionen für Lehrpersonen, um Stunden bei der Museumsaufsicht oder im Bereich des Unterhaltsdienstes von Liegenschaften.

Mit dieser Massnahme lassen sich Insertionskosten von einigen Tausend Franken sparen und der administrative Aufwand wird reduziert.

4.3 Einschränkung der Bewährungsfrist bei Kündigungen durch den Arbeitgeber

Gemäss geltender Gesetzgebung muss einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorgängig einer Kündigung eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt werden (Art. 59 Abs. 2 PersG), sofern eine Kündigung mangels erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz beziehungsweise wegen mangelnder Kooperationsbereitschaft oder ungenügender Leistung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ausgesprochen werden soll.

Diese Regelung macht insofern Sinn, als sie dazu beiträgt, die Beschäftigungssicherheit bei öffentlichrechtlichen Arbeitgebenden zu erhöhen und willkürlichen Kündigungen entgegenzuwirken.

Wie im Obligationenrecht beträgt die Kündigungsfrist gemäss Personalgesetz im ersten Anstellungsmonat 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche. Ab dem zweiten Monat beträgt sie 1 Monat auf das Monatsende. Erst im überjährigen Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate oder mehr (Art. 56 PersG). Bei Lehrkräften gilt während des ersten Jahres eine Kündigungsfrist von 2 Monaten auf das Ende eines Semesters (Art. 56 Abs. 2 PersG).

Mit den kurzen Kündigungsfristen während der Einarbeitungszeit soll ermöglicht werden, dass ein Arbeitsverhältnis bei Nichteignung von Mitarbeitenden kurzfris-

tig aufgelöst werden kann. Dem steht heute die zwingende Gewährung einer Bewährungsfrist entgegen. Dies macht vielfach keinen Sinn und verzögert eine rasche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungebührlich.

Im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis kann eine Kündigung nur nach Gewährung des rechtlichen Gehörs und mittels eines begründeten Entscheids erfolgen. Das Kündigungsverfahren dauert deshalb meist mehrere Monate. Durch den Wegfall der Bewährungsfrist im *ersten* Anstellungsjahr kann das Kündigungsverfahren bei Nichteignung vereinfacht und verkürzt werden.

Für überjährige Anstellungsverhältnisse ergeben sich keine Änderungen.

4.4 Regelung Abgangsentschädigung (Massnahme 1.1.14 Haushaltgleichgewicht)

Gemäss Art. 65 des geltenden Personalgesetzes leisten öffentlichrechtliche Arbeitgebende bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von mindestens 2/13 und maximal 13/13 Monatsbeträgen der bisherigen Jahresbesoldung, wenn das Anstellungsverhältnis mindestens 15 Jahre gedauert hat und die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter älter als 44 Jahre ist. Diese Regelung geht weit über die entsprechende Regelung im OR hinaus.

Die Abgangsentschädigung hat seit der Einführung der obligatorischen Vorsorge und seit Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes in der Privatwirtschaft an Bedeutung verloren. Beim Kanton gab es in den letzten Jahren nur sehr vereinzelt Fälle, wo bei Kündigungen des Arbeitgebers Abgangsentschädigungen zu entrichten waren. Eine gewisse Bedeutung hatten Abgangsentschädigungen bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen.

Künftig soll der Regierungsrat in besonderen Fällen, insbesondere bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder in Härtefällen, im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, Anspruch und Höhe der Abgangsentschädigung individuell festlegen zu können. Ein Rechtsanspruch seitens der Arbeitnehmenden besteht indessen nicht.

5 Kommentar zu den einzelnen Änderungen

Zu Art. 3 Abs. 2

Geltungsbereich

3. für das Personal der Gemeinden

Im Grundsatz wurde der Artikel wieder so formuliert, wie er vor dem 1. Mai 2010 Gültigkeit hatte. Der Landrat wird künftig die jährlichen Lohnentwicklungen für alle bei den Gemeinden im öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis stehenden Personen festlegen. Insbesondere für die Gemeindeschulen hat dies Auswirkungen: Die Kompetenz der Schulpräsidentenkonferenz entfällt. Entsprechend ist Art. 4 der Entlohnungsvereinbarung (NG 311.112) ausser Kraft gesetzt. Für den Kanton legt der Landrat die Lohnanpassungen mit dem Budget fest (Art. 33 Abs. 1), für die Gemeinden (politische Gemeinden, Schulgemeinden, Kirchengemeinden) beschliesst er sinngemäss einen entsprechenden Prozentbetrag.

Der Regierungsrat ist der Überzeugung, dass der Landrat die Lohnsummenentwicklung im Herbst nicht ohne Kenntnis des gesamten Budgets beschliessen sollte. Um den Forderungen der Gemeinden, dass der Landrat den verbindlichen Beschluss bis spätestens Ende September zu fassen hat, entgegenzukommen, wird der Regierungsrat deshalb jeweils im Juli einen Regierungsratsbeschluss als Leitlinie für die Gemeinden erlassen, der auf der Teuerung per 30. Juni beruht

und die voraussichtlichen Prozentsätze für die generellen und leistungsbezogenen Lohnanpassungen sowie die Anpassungen an den Arbeitsmarkt und die Lohnstruktur festlegt.

Zu Art. 10 **Ausschreibung**

Öffentliche Ausschreibungen sind gestützt auf Art. 10 Abs. 1 des Personalgesetzes in Verbindung mit Art. 2 Ziff. 8 des Publikationsgesetzes (NG 141.1) im Amtsblatt vorzunehmen. Für den Erfolg einer Stellenausschreibung ist es von zentraler Bedeutung, wo und zu welchem Zeitpunkt diese publiziert wird. Es ist heute Praxis, dass Stellen auf den entsprechenden Websites der Gemeinden und des Kantons, von Fachverbänden und Ausbildungsstätten ausgeschrieben werden. Mit der neuen Regelung in Abs. 1 wird dieser Entwicklung Rechnung getragen. Es wird im Sinne einer Spezialnorm zum Publikationsgesetz festgelegt, dass offene Stellen nur noch zumindest im elektronischen Stellenanzeiger der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Internet öffentlich auszuschreiben sind. Selbstverständlich ist eine Ausschreibung im Amtsblatt weiterhin möglich und soll weiterhin für kantonale Stellen die Regel sein.

Am Grundsatz, dass offene Stellen auszuschreiben sind, wird festgehalten. Bei bis zu einem Jahr befristete Stellen, bei internen Stellenbesetzungen sowie bei der Besetzung von Pensen von bis zu 30 Prozent kann indessen auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

Zu Art. 33 Abs. 3 **2. Festlegung**

Der Landrat legt mit dem Budget gemäss Art. 33 Abs. 1 die Lohnsumme für das folgende Jahr fest. Neu macht er dies sinngemäss auch für die Gemeinden, indem er für sie einen Prozentsatz festlegt. Lohnanpassungen, um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen (Abs. 3), wird der Landrat künftig in separaten Beschlüssen differenziert festlegen. Dabei kann es sich um Lohnanpassungen für gewisse Bereiche beim Kanton oder den (Schul-) Gemeinden handeln. Der Regierungsrat beziehungsweise die administrativen Räte verteilen die zur Verfügung stehenden Mittel gemäss Art. 35 des Personalgesetzes.

Für die Anpassung der Lohnsumme für generelle sowie leistungsbezogene Lohnanpassungen gemäss Art. 33 Abs. 2 Ziff. 2 muss neben einem allfälligen Ausgleich der Teuerung zwingend ein angemessener Prozentsatz zur Verfügung gestellt werden. Nur so sind Mittel vorhanden für die Lohnentwicklung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für das im Gesetz vorgesehene Leistungslohnsystem. Dieser gilt für alle Angestellten bei Kanton und Gemeinden.

Zu Art. 59 Abs. 3 **Kündigung**
5. zulässige Gründe und Vorverfahren

Die Neuregelung betrifft das Vorverfahren vor einer Kündigung während der Einführungszeit (Probezeit). Die zwingende Einräumung einer Bewährungsfrist vor einer Kündigung entfällt. Andererseits ist es selbstverständlich weiterhin möglich, eine Bewährungsfrist von Seite der Arbeitgebenden festzusetzen.

Das Vorverfahren bei Kündigungen im überjährigen Arbeitsverhältnis erfährt keine Änderung.

Zu Art. 65

Abgangsentschädigung

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, beim Vorliegen besondere Umstände, insbesondere bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder in Härtefällen eine Abgangsentschädigung zu leisten. Die maximale Höhe der Abgangsentschädigung wird im Abs. 1 klar begrenzt. Ein Rechtsanspruch seitens der Arbeitnehmenden besteht indessen nicht.

6 Auswirkungen

6.1 Auf die Arbeitgebenden (Kanton und Gemeinden)

Die Neuregelung der Festlegung der Lohnsumme jeweils zu Beginn eines neuen Jahres hat Auswirkungen auf die Gemeinden. Mit der Änderung des Personalgesetzes vom 18. November 2009 wurde den Gemeinden die Kompetenz eingeräumt, die Anpassung der Lohnsumme für ihr Personal selber festzulegen. Neu erhält wieder der Landrat die Kompetenz, die Anpassung der Lohnsumme verbindlich auch für das Personal der Gemeinden festzulegen. Auch die Kompetenz der Schulgemeinden wird damit eingeschränkt und die Zuständigkeit für die Festlegung auf den Stand vor 2010 zurückgesetzt. Art. 4 der Entlöhnungsvereinbarung (NG 311.112) wird ausser Kraft gesetzt.

Die neue Ausschreibungspraxis bei offenen Stellen bringt, nebst Minderkosten für gewisse Stellenausschreibungen, administrative Vereinfachungen bei der Anstellung von Mitarbeitenden.

Bei der Änderung von Art. 33 Abs. 3 PersG handelt es sich um eine Präzisierung, um Unklarheiten vorzubeugen. Die Anpassung der Lohnsumme an Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Lohnstruktur fällt ausschliesslich in die Kompetenz des Landrates.

Die Einschränkung der Bewährungsfrist bei Kündigungen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber führt zu einer erhöhten Flexibilität in jenen Fällen, wo ein Arbeitsverhältnis wegen Nichteignung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bereits im ersten Anstellungsjahr aufgelöst werden muss. Das Kündigungsverfahren im unterjährigen Anstellungsverhältnis wird vereinfacht und verkürzt.

Die neue Regelung der Abgangsentschädigung führt zu finanziellen Entlastungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Zudem wird die Flexibilität erhöht, indem insbesondere bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder in Härtefällen die Möglichkeit besteht, Anspruch und Höhe der Abgangsentschädigung individuell festlegen zu können.

6.2 Auf die Arbeitnehmenden

Die Änderung der Zuständigkeit der Lohnanpassungen für die Lehrerschaft der Gemeindeschulen hat insofern Auswirkungen auf das Personal, als alle Lehrpersonen im Kanton gleich behandelt werden. In den Jahren 2011 und 2012 profitierten die Lehrkräfte der Gemeindeschulen von wesentlich stärkeren Lohnerhöhungen als zum Beispiel die Lehrkräfte beim Kanton. Gemäss bestehender Regelung wäre es allerdings auch möglich gewesen, dass die Lehrerschaft der Gemeindeschulen tiefere Lohnanpassungen gehabt hätten, als die Lehrerschaft des Kantons. Festzustellen bleibt aber, dass die neue Regelung eine Verschlechterung für die Arbeitnehmenden insofern mit sich bringt, als durch dieses Vorgehen der Wettbewerb unter den öffentlichrechtlichen Arbeitgebenden eingeschränkt wird.

Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist im unterjährigen Anstellungsverhältnis vereinfacht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, was die Stellung der Mitarbei-

tenden im ersten Jahr der Anstellung gegenüber der bestehenden Regelung schwächt. Für überjährige Anstellungsverhältnisse allerdings ergeben sich keine Änderungen.

Die heutige Regelung der Abgangsentschädigung im Personalgesetz geht teilweise über die Bestimmungen im Obligationenrecht hinaus. Künftig soll der Regierungsrat in besonderen Fällen, insbesondere bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder in Härtefällen, im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, Anspruch und Höhe der Abgangsentschädigung individuell festlegen zu können. Dies kann für betroffene Mitarbeitende gewisse Nachteile im Vergleich zur geltenden Regelung haben. Es muss allerdings festgehalten werden, dass beim Kanton in den letzten 14 Jahren lediglich in drei Fällen bei Kündigungen durch den Arbeitgeber Abgangsentschädigungen zu entrichten waren. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen sind Abgangsentschädigungen wie bisher bei Vorliegen besonderer Umstände weiterhin möglich.

6.3 Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Die Änderung betreffend die Festlegung der Lohnsumme hat auf den Kanton keine finanziellen Auswirkungen. Beim Kanton war bisher schon der Entscheid des Landrates massgebend. Eine positive Auswirkung besteht darin, dass nun wieder alle öffentlichrechtlichen Arbeitnehmenden im Kanton Nidwalden bezüglich Lohnerhöhungen grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen haben.

Durch die Änderung der Ausschreibungspraxis bei offenen Stellen lassen sich beim Kanton Insertionskosten in der Höhe von einigen Tausend Franken je Jahr einsparen. Auch der administrative Aufwand wird leicht reduziert.

Die Präzisierung im Art. 33 verändert den Status quo für den Kanton nicht.

Die Einschränkung der Bewährungsfrist bei Kündigungen durch den Arbeitgeber hat direkt keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen auf den Kanton.

Wenn langjährigen Mitarbeitenden gekündigt werden muss, reduziert sich die Abgangsentschädigung oder sie entfällt ganz. Allerdings sind die Einsparungen nur marginal, weil jene Fälle, in denen der Kanton eine Abgangsentschädigung zu entrichten hatte, schon in der Vergangenheit nicht allzu oft vorkamen.

7 Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, auf die Vorlage einzutreten und der Teilrevision des Personalgesetzes zuzustimmen.

Die Motion der Finanzkommission vom 9. Januar 2012 betreffend die Festlegung der Lohnsumme gemäss dem Personalgesetz ist als erfüllt abzuschreiben.

Stans, 9. Juli 2013

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landammann

Yvonne von Deschwanden

Landschreiber

Hugo Murer