

## Nachtrag zum Staatsverwaltungsgesetz (Personalrecht)

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (GDB Nummern)

Neu: –

Geändert: **130.1** | 141.11 | 410.12

Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
	<b>Staatsverwaltungsgesetz (StVG)</b>
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Obwalden beschliesst:</i>
	<b>I.</b>
	<b>Der Erlass GDB 130.1 (Staatsverwaltungsgesetz [StVG] vom 8. Juni 1997) (Stand 1. März 2023) wird wie folgt geändert:</b>
<p><b>Art. 46</b> Probezeit</p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>	<p><sup>3</sup> Die Vertragsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen auf die Probezeit verzichten oder eine kürzere Probezeit vereinbaren.</p>
<p><b>Art. 50</b> Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> Das Dienstverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem die AHV-Altersgrenze erreicht wird.</p>	<p><sup>1</sup> Das Dienstverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter erreicht wird.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>2</sup> Das Dienstverhältnis kann in begründeten Fällen bis zwei Jahre über die AHV-Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse des Kantons liegt.</p> <p><sup>3</sup> Bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit endet das Dienstverhältnis mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.</p>	<p><sup>2</sup> In begründeten Fällen und sofern es im Interesse des Kantons liegt, können Dienstverhältnisse auch für die Zeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters fortgesetzt oder eingegangen werden, jedoch längstens bis zur Vollendung des 72. Altersjahrs. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit dauert in diesen Fällen maximal 180 Tage.</p>
<p><b>Art. 54</b> Wohnsitz</p> <p><sup>1</sup> Angestellte haben im Kanton Wohnsitz zu nehmen. Sie können durch die Anstellungsbehörde von der Wohnsitzpflicht befreit werden, es sei denn, die Art des Dienstes oder besondere Beziehungen der Angestellten zur Bevölkerung erfordere die Wohnsitznahme im Kanton.</p> <p><sup>2</sup> Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, so kann der Ort der Wohnsitznahme vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.</p>	<p><sup>1</sup> Wenn das Arbeitsverhältnis oder die Art des Dienstes es erfordern, kann die Anstellungsbehörde den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verlangen oder eine Dienstwohnung zuweisen.</p> <p><sup>2</sup> <i>Aufgehoben</i></p>
<p><b>Art. 61</b> b. Angestellte</p> <p><sup>1</sup> Werden Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen, so besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt sind. Die Abgangsentschädigung kann auch ohne Bezug auf Alter und Dienstjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet.</p> <p><sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung wird vom Regierungsrat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Amtsjahren höchstens sechs Monatslöhne. Der Kantonsrat regelt die Abstufung durch Verordnung.</p> <p><sup>3</sup> Ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht, oder wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird.</p>	<p><sup>3</sup> Ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt:</p> <p>a. in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht;</p> <p>b. wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird;</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
	<p>c. infolge Arbeitsunfähigkeit;</p> <p>d. bei Tod;</p> <p>e. bei Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses.</p>
	<b>II.</b>
	<p><b>1.</b>  <b>Der Erlass GDB 141.11 (Personalverordnung [PV] vom 29. Januar 1998) (Stand 1. August 2021) wird wie folgt geändert:</b></p>
<p><b>Art. 17</b>  Form und Abstufung</p> <p><sup>1</sup> Die Abgangsentschädigung besteht aus dem Grundlohn pro Monat und den Sozialzulagen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><sup>2</sup> Wird eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, so erhalten die Angestellten nach fünf Dienstjahren einen Monatslohn. Ihr Anspruch erhöht sich um einen Monatslohn für je drei weitere, vollendete Dienstjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 vollendeten Dienstjahren.</p> <p><sup>3</sup> Die Abgangsentschädigung für Behördenmitglieder gemäss Art. 60 des Staatsverwaltungsgesetzes beträgt bis zum vierten Amtsjahr vier Monatslöhne, bis zum achten Amtsjahr fünf Monatslöhne und ab dem neunten Amtsjahr sechs Monatslöhne.</p>
<p><b>Art. 18</b>  Ferien</p> <p><sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;</p> <p>b. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 20 Arbeitstage;</p> <p>c. ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;</p> <p>d. ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage.</p>	<p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage;</p> <p>b. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;</p> <p>c. ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr erfüllt wird, 28 Arbeitstage;</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>2</sup> Bei der Bewilligung der Ferienpläne durch die Vorgesetzten sind neben den dienstlichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche angemessen zu berücksichtigen.</p> <p><sup>3</sup> Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind in der Regel in ganzen Wochen zu beziehen.</p> <p><sup>4</sup> Ferienansprüche können nur mit Einwilligung der Vorgesetzten ins folgende Jahr verschoben werden.</p>	<p><sup>4</sup> Die Angestellten müssen ihre Ferien im laufenden Kalenderjahr beziehen. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, können höchstens fünf Ferientage auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher kann die Übertragung von mehr als fünf Ferientagen von einem Kalenderjahr auf das nächstfolgende Kalenderjahr aus wichtigen Gründen bewilligen.</p>
<p><b>Art. 27</b> Treueprämien</p> <p><sup>1</sup> Nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren erhalten die Angestellten eine Treueprämie von 1 500 Franken oder eine Woche bezahlten Urlaub.</p> <p><sup>2</sup> Lehrpersonen wird die Treueprämie ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Dienstzeit.</p> <p><sup>4</sup> Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.</p>	<p><sup>1</sup> Bei ununterbrochenem Dienstverhältnis wird nach zehn und jeweils fünf weiteren Dienstjahren bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters eine Treueprämie ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Die Berechnung der Dienstjahre erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Lehrverhältnisse, Praktika und unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat werden nicht mitgezählt.</p> <p><sup>3</sup> Die Treueprämie wird aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet. Sie besteht aus einem Viertel des Monatslohns, mindestens aber Fr. 1 500.– bei einem Vollpensum, oder aus fünf bezahlten Urlaubstagen. Nach 20, 30 und 40 Dienstjahren besteht sie aus der Hälfte des Monatslohns, mindestens aber Fr. 3 000.– bei einem Vollpensum, oder aus zehn bezahlten Urlaubstagen.</p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde kann die Treueprämie Angestellten, deren Leistungen oder Verhalten nur teilweise genügen, ganz oder teilweise verweigern.</p> <p><sup>5</sup> Die Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub verfällt nach fünf Jahren.</p> <p><sup>6</sup> Lehrpersonen wird die Treueprämie ausbezahlt.</p>
<p><b>Art. 33</b> Sozialzulagen</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>1</sup> Kinderzulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet<sup>1</sup>). 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf Sozialzulagen oder dessen Wegfall ist dem Personalamt mitzuteilen. Unberechtigterweise bezogene Sozialzulagen müssen zurückbezahlt werden.</p>	<p><sup>1</sup> Kinder- oder Ausbildungszulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet<sup>2</sup>). 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.</p> <p><sup>2</sup> Besteht Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage, so wird eine besondere Familienzulage von Fr. 1 200.– je Kind pro Jahr ausbezahlt. Der Anspruch auf eine besondere Familienzulage besteht auch für Angestellte, deren Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt. Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung Leistungen im Sinne dieser besonderen Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die besondere Familienzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen. Der Regierungsrat kann die besondere Familienzulage der Teuerung anpassen.</p>
<p><b>Art. 34</b> Mutterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellte hat vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.</p> <p><sup>2</sup> 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 Mutterschaftsent-schädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz)<sup>3</sup>).</p> <p><sup>3</sup> Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbssausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.</p>	<p><sup>2</sup> Die Angestellte hat während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns.</p>

1) GDB [857.1](#)

2) GDB [857.1](#)

3) SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>4</sup> 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.</p>	
<p><b>Art. 34a</b> Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des Kindes an Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p><sup>2</sup> 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 Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz) <sup>4)</sup>.</p> <p><sup>3</sup> Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbssausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.</p> <p><sup>4</sup> Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbssersatzgesetz.</p>	<p><sup>2</sup> Der Angestellte hat während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns.</p>
	<p><b>2.</b> <b>Der Erlass GDB 410.12 (Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen [Lehrpersonenverordnung, LPV] vom 25. April 2008) (Stand 1. Januar 2024) wird wie folgt geändert:</b></p>
<p><b>Art. 4</b> Beruflicher Auftrag der Lehrpersonen</p> <p><sup>1</sup> Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen umfasst die Auftragsfelder Unterricht, Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende, Schule und Lehrperson.</p> <p><sup>2</sup> Die Lehrpersonen arbeiten mit den Erziehungsberechtigten und weiteren an der Schule Beteiligten zusammen.</p>	

<sup>4)</sup> SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>3</sup> Die prozentuale Verteilung der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 10 dieser Verordnung auf die Auftragsfelder der Volksschullehrpersonen gilt wie folgt: Unterricht ca. 87,5% (ca. 1670 Stunden), Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende ca. 5% (ca. 95 Stunden), Schule ca. 5% (ca. 95 Stunden), Lehrperson ca. 2,5% (ca. 48 Stunden).</p> <p><sup>4</sup> Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für Vollzeit und Teilzeit arbeitende Lehrpersonen. Teilzeit arbeitende Lehrpersonen erfüllen die einzelnen Auftragsfelder anteilmässig und/oder im Rahmen von Sonderregelungen, die mit der Anstellungsinstanz getroffen werden.</p> <p><sup>5</sup> Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für die Lehrpersonen aller Stufen. Er kann vom Bildungs- und Kulturdepartement in einem Reglement stufenspezifisch in den einzelnen Auftragsfeldern ergänzt werden. Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen gilt die Verteilung gemäss Absatz 3 sinngemäss.</p> <p><sup>6</sup> Die Lehrpersonen sind hinsichtlich der korrekten Umsetzung des beruflichen Auftrags dem Rektorat bzw. der Schulleitung gegenüber zur Rechenschaftslegung verpflichtet.</p> <p><sup>7</sup> Das Rektorat bzw. die Schulleitung überprüft die Erfüllung des beruflichen Auftrags.</p> <p><sup>8</sup> Aufgaben, insbesondere im Rahmen des Schulbetriebs- und Schulentwicklungs-pools gemäss Art. 31 dieser Verordnung, die über den beruflichen Auftrag mit den vier Auftragsfeldern im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung hinausgehen, vereinbart das Rektorat bzw. die Schulleitung mit der Lehrperson im gegenseitigen Einverständnis.</p> <p><sup>9</sup> Lehrpersonen sind verpflichtet, den Unterricht nach anerkannten methodischen und didaktischen Grundsätzen durchzuführen und die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu fordern und ihnen mit Wertschätzung zu begegnen.</p>	<p><sup>3</sup> Die prozentuale Verteilung der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 10 dieser Verordnung auf die Auftragsfelder der Volksschullehrpersonen gilt wie folgt: Unterricht ca. 87,5% (ca. 1632 Stunden), Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende ca. 5% (ca. 93 Stunden), Schule ca. 5% (ca. 93 Stunden), Lehrperson ca. 2,5% (ca. 47 Stunden).</p>
<p><b>Art. 10</b> Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt bei einem Vollpensum 1907 effektive Arbeitstunden pro Jahr und umfasst den gesamten beruflichen Auftrag der Lehrperson gemäss Art. 4 bis 8 dieser Verordnung. Sie wird im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells und aufgeteilt auf die vier Auftragsfelder geleistet.</p>	<p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt bei einem Vollpensum 1865 effektive Arbeitsstunden pro Jahr und umfasst den gesamten beruflichen Auftrag der Lehrperson gemäss Art. 4 bis 8 dieser Verordnung. Sie wird im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells und aufgeteilt auf die vier Auftragsfelder geleistet.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste Lesung Kantonsrat vom 12. September 2024
<p><sup>2</sup> Das Rektorat beziehungsweise die Schulleitung kann verlangen, dass die Lehrpersonen während der unterrichtsfreien Zeit im Umfang von 10% der Nettoarbeitszeit (ca. 190 Stunden bei einem Vollpensum) im Schulhaus anwesend sind. Dabei dürfen maximal 10 Arbeitstage in den Schulferien angesetzt werden (ca. 80 Stunden bei einem Vollpensum).</p>	
	<p><b>III.</b></p>
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>
	<p><b>IV.</b></p>
	<p>Der Regierungsrat bestimmt, wann dieser Nachtrag in Kraft tritt. Er untersteht dem fakultativen Referendum.</p>
	<p>Sarnen, ...</p> <p>In Namen des Kantonsrats  Der Ratspräsident:  Der Ratssekretär:</p>