

## Nachtrag zum Staatsverwaltungsgesetz (Personalrecht)

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (GDB Nummern)

Neu: –

Geändert: **130.1** | 141.11

Aufgehoben: –

Vorlage des Regierungsrats vom 25. Juni 2024	Änderungsanträge der FDP-Fraktion vom 29. August 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. Januar 2025) wird wie folgt geändert:</b>
<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 das ordentliche Rentenalter erreicht wird.</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><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 <u>hauptberufliche</u> Dienstverhältnisse auch für die Zeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters fortgesetzt oder eingegangen werden, jedoch längstens bis zur Vollendung des <u>7270. Altersjahrs</u>. <u>Nebenberufliche Dienstverhältnisse sind in begründeten Fällen auch über das 70. Altersjahr möglich</u>. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit dauert in diesen Fällen maximal 180 Tage.</p>

Vorlage des Regierungsrats vom 25. Juni 2024	Änderungsanträge der FDP-Fraktion vom 29. August 2024
	II.
	Der Erlass <u>GDB 141.11 (Personalverordnung [PV] vom 29. Januar 1998)</u> (Stand 1. Januar 2025) wird wie folgt geändert:
<p><b>Art. 33</b> Sozialzulagen</p> <p><sup>1</sup> Kinder- oder Ausbildungszulagen 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 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. Der Regierungsrat kann die besondere Familienzulage der Teuerung anpassen.</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>2</sup> Besteht Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage, so wird eine besondere Familienzulage von Fr. 1 200.– je Kind pro Jahr <u>bei einem 100%-Pensum</u> ausbezahlt. <u>Bei Teilzeitpensen ist die Zulage pro rata zu kürzen.</u> Der Anspruch auf eine besondere Familienzulage besteht auch für Angestellte, deren Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt. Der Regierungsrat kann die besondere Familienzulage der Teuerung anpassen.</p>

Begründung zu Art. 50 Abs. 2 StVG:

Hauptberufliche Dienstverhältnisse sollen bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs möglich sein. Zum einen kann man gemäss den gesetzlichen Grundlage bis zum 70. Altersjahr in der 2. Säule versichert sein, andererseits sollte der Kanton in der Lage sein, bis dahin einen Ersatz zu finden. Grossmehrheitlich wurde in der Vernehmlassung 70. Jahre gewünscht.

Nebenberufliche Tätigkeiten sollen dagegen über das 70. Altersjahr möglich sein (z.B. bei ausserordentlichen Ereignissen wie bei der Ukraine-Krise).

Begründung zu Art. 33 Abs. 2 PV:

Anstelle einer Kürzung der besonderen Familienzulage aufgrund weiterer bezogener Leistungen (aus gesetzlichen Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten), soll diese besondere Familienzulage dem Arbeitspensum angepasst werden.

Da mit diesem Vorschlag die Überprüfung der Leistungen von Dritten auch entfällt, kann die Verwaltung wirksam entlastet werden.

Mit der Berücksichtigung des Arbeitspensums wird aber auch eine unerwünschte Benachteiligung von Arbeitnehmenden mit hohem Arbeitspensum vermieden. Heute haben sehr viele Arbeitgeber, anders als in der Vergangenheit, besondere Familienzulagen. Die Lösung entspricht den modernen Familienverhältnissen mit zwei erwerbstätigen Eltern mehr, als die Leistung des Kantons von Dritten als Sekundärzahler abhängig zu machen. Dies ist gerecht, entspricht dem ursprünglichen Sinn dieser Zulage und spart finanzielle Ressourcen. Zudem wird dieser Lösungsansatz bereits verbreitet angewendet und ist einfach zu koordinieren.

<sup>1)</sup> GDB 857.1