

Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlöhnung

vom 23. Juni 1998 (Stand 1. Januar 2024)

Der Regierungsrat des Kantons Obwalden,

in Ausführung von Artikel 46 Buchstabe d, e, f und i der Personalverordnung vom 29. Januar 1998¹⁾,

beschliesst:

1. Stellenbewertung und Funktionsstufen

Art. 1 *Bewertungskriterien*

¹ Die Stellen werden nach dem in Anhang A genannten Merkmalskatalog bewertet.

Art. 2 *Funktionswert*

¹ Der Funktionswert einer Stelle ergibt sich aus der Summe der Einzelbewertungen.

² Die Funktionswerte der Stellen sowie die Zuordnung zu den Funktionsstufen werden in Anhang E zusammengefasst und durch das Personalamt in einer Liste festgehalten. *

Art. 3 * ...

Art. 4 * *Funktionsstufen*

¹ Die Stellen werden auf Grund des Funktionswertes gemäss Anhang B zwölf Funktionsstufen zugeordnet. *

¹⁾ GDB 141.11

2. Leistungslohn

2.1. Arbeitsmarkt und Leistungslohnbänder

Art. 5 *Lohnvergleiche*

¹ Das Personalamt orientiert den Regierungsrat über die Ergebnisse der periodischen, systematischen Lohnvergleiche auf dem Arbeitsmarkt. Sie werden anonym dargestellt und können von Vorgesetzten, Angestellten und den Personalverbänden eingesehen werden.

Art. 6 *Leistungslohnbänder*

¹ Das Minimum eines Leistungslohnbandes entspricht dem Funktionslohn, das heisst dem Grundeinkommen der Angestellten einer Funktionsstufe, unabhängig von Leistung und Erfahrung.

² Das Maximum eines Lohnbandes entspricht zusätzlichen 60 Prozent des Funktionslohnes. *

³ Das Leistungslohnband zwischen Minimum und Maximum bildet den Rahmen für die individuelle leistungsgerechte Lohnentwicklung.

⁴ Innerhalb der Leistungslohnbänder werden die Lohnleitlinien gemäss Anhang B festgelegt.

Art. 6a * *Festlegung des Lohns*

¹ Im Rahmen des Lohnminimums und -maximums des der Stelle zugeordneten Leistungslohnbandes wird der Lohn der Mitarbeitenden aufgrund folgender Kriterien festgelegt:

- a. individuelle Kriterien:
 1. Lage im Lohnband,
 2. Lebensalter,
 3. Leistung und Verhalten (wird bei der erstmaligen Lohnfestsetzung durch "für die Stelle erhebliche Berufserfahrung" ersetzt);
- b. Kriterien zur Systemsteuerung:
 1. Lohnleitlinien,
 2. Quervergleiche,
 3. zu Verfügung stehende Lohnsumme.

2.2. Gesamtbeurteilung

Art. 7 *Personalgespräch*

¹ Das Personalgespräch zur Leistungsbeurteilung ist rechtzeitig vor der jährlichen Berechnung der Lohnvorschläge, die nach der Verabschiedung des Staatsvoranschlages durch den Kantonsrat erfolgt, für das folgende Jahr zu führen.

Art. 8 *Gesamtbeurteilung*

¹ Die Gesamtbeurteilung durch die Vorgesetzten wird wie folgt zusammengefasst:

- a. Bewertung «C»: Die Aufgaben werden gemäss Vorgaben gut erfüllt und die Zusammenarbeit im Team ist aufbauend und unterstützend. Diese Gesamtbeurteilung entspricht der SOLL-Erwartung.
- b. Bewertung «B» oder «A»: Übersteigt die Gesamtleistung die SOLL-Vorgabe «C», so kann dies mit der Bewertung «B» oder «A» ausgedrückt werden. «A» entspricht der höchsten Bewertung.
- c. * Bewertung «D»: Die Gesamtbeurteilung fällt genügend aus; die Gesamtbeurteilungen entsprechen aber noch nicht oder nicht mehr der SOLL-Erwartung gemäss Gesamtbeurteilung «C»: Die Gesamtleistung muss verbessert werden.
- d. Bewertung «E»: Die Gesamtbeurteilung fällt ungenügend aus. Im Personalgespräch sind besondere Massnahmen zur Lösung des Problems zu vereinbaren. Massnahmen, wie Lohnkürzungen oder die Zuordnung anderer Aufgaben, können von der für die Anstellung zuständigen Stelle bestimmt werden.

² Die direkten Vorgesetzten besprechen ihre Gesamtbeurteilung im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit im Quervergleich vor dem Personalgespräch mit den indirekten Vorgesetzten.

Art. 9 * ...

Art. 10 *Berechnung der individuellen Lohnentwicklung **

¹ Das Lohnsystem basiert auf einer Lohnentwicklung innerhalb eines Lohnbandbereichs, die auf folgenden drei Kriterien beruht und welche zur Berechnung von Erhöhungsvorschlägen im Rahmen des Budgets dienen: *

- a. * Lage im Lohnband (in % der Lohnleitlinie): Der IST-Lohn wird ins Verhältnis zum Lohn auf der Lohnleitlinie des Lohnbands im entsprechenden Lebensalter gesetzt (Tendenzlohn). Daraus resultiert das individuelle Lohnniveau. Je tiefer das prozentuale Lohnniveau liegt, desto höher ist die Lohnerhöhung (Förderung interner Lohngerechtigkeit);
- b. * Erfahrungs-/Altersanstieg (beruflicher Erfahrungszuwachs): In jüngeren Jahren sind entlang der degressiven Lohnleitlinie des Lohnbands die Erhöhungsschritte grösser als bei älteren und in der Tendenz erfahreneren Mitarbeitenden;
- c. * Leistung: Ergebnis der Leistungsbeurteilung im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs durch die jeweiligen Vorgesetzten; dabei fällt bei sonst gleichen Voraussetzungen die Lohnerhöhung bei einer besseren Gesamtbeurteilung höher aus als bei einer weniger guten.

² Der Regierungsrat bestimmt die Gewichtung der drei Kriterien für die Berechnung der Lohnerhöhungsvorschläge. *

³ Das Personalamt berechnet die individuellen Lohnvorschläge der einzelnen Mitarbeitenden. Die Monatslöhne werden auf zehn Franken gerundet. *

Art. 11 *Lohnanpassungen durch die Vorgesetzten **

¹ Die vom Personalamt aufgrund von Art. 10 dieser Ausführungsbestimmungen berechneten Lohnvorschläge werden den Vorgesetzten schriftlich mitgeteilt. Sie können diese Lohnvorschläge noch anpassen, sind dabei jedoch an die ihrer Amtsstelle zur Verfügung stehende Lohnsumme gebunden.

² Die Lohnliste bzw. das Übergabeprotokoll wird von den direkten und indirekten Vorgesetzten unterschrieben. Sie gelten als Beleg für die Lohnauszahlung. *

³ Die Vorgesetzten teilen den Mitarbeitenden die individuellen Lohnerhöhungen persönlich mit. *

3. Prämien

Art. 12 *Berechnung*

¹ Prämien werden in Prozenten des Lohnes oder als Einzelbeträge ausgerichtet. Die Höhe bestimmt sich nach der Bedeutung der erbrachten Leistungen.

² Prämien gehören nicht zum massgebenden Lohn für die Berechnung der Lohnvorschläge für das folgende Jahr und für die Berechnung des 13. Monatslohnes.

Art. 13 *Leistungsprämien für besondere persönliche Leistungen*

¹ Persönliche Leistungsprämien sind für einmalige und ausserordentliche Leistungen gedacht und werden aufgrund der Gesamtbeurteilung gewährt. Die Vorgesetzten berücksichtigen bei den Leistungsprämien insbesondere den erfolgreichen Abschluss bedeutender Projektaufgaben oder hervorragende Leistungen in besonderen Teilgebieten zur Erreichung wichtiger Ziele.

² Die Vorgesetzten oder bei übergreifenden Projektaufgaben die für die Projektsteuerung verantwortlichen Personen können persönliche Leistungsprämien beantragen. Über die Höhe und die Gewährung entscheidet der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin.

Art. 14 *Leistungsprämien für besondere Gruppenleistungen*

¹ Steht bei einmaligen und ausserordentlichen Leistungen die Gesamtleistung einer Arbeitsgruppe im Vordergrund, so sollen deren Leistungen nach dem erfolgreichen Abschluss bedeutender Projektaufgaben oder aufgrund hervorragender Leistungen in besonderen Teilgebieten gesamthaft mit einer Gruppenleistungsprämie gewürdigt werden.

² Die Vorgesetzten oder bei übergreifenden Projektaufgaben die für die Projektsteuerung verantwortlichen Personen können eine Gruppenleistungsprämie beantragen. Über die Höhe und die Gewährung entscheidet der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin.

Art. 15 *Anerkennungsprämien*

¹ Anerkennungsprämien für persönliche Leistungen im Einzelfall werden vom direkten Vorgesetzten gewährt, wenn kurzfristig besondere Leistungen erbracht und ausserordentliche Arbeitseinsätze geleistet wurden.

² Anerkennungsprämien können über das Personalamt beschafft werden.

4. Steuerung des gesamten Personalaufwandes

Art. 16 *Personalbedarf*

¹ Die führungsverantwortlichen Vorgesetzten beantragen aufgrund der im Rahmen des Amtsauftrages und der Jahresziele zu erbringenden Leistungen den Personalbedarf, d.h. die im Stellenplan mit dem Voranschlag zu bewilligenden Pensen.

² Der gesamte Personalaufwand für das Folgejahr wird aufgrund des bereinigten Stellenplans berechnet.

5. Schlussbestimmungen

Art. 17 *Inkrafttreten*

¹ Das Personalrecht gemäss Art. 45 bis 49 des Staatsverwaltungsgesetzes²⁾ tritt auf den 1. Juli 1998 in Kraft.

² Die Personalverordnung, soweit diese nicht bereits auf den 1. April 1998 (Art. 6 und 22) in Kraft gesetzt worden ist, sowie diese Ausführungsbestimmungen treten auf den 1. Januar 1999 in Kraft.

²⁾ GDB 130.1

Informationen zum Erlass

Ursprüngliche Fundstelle: OGS 1999, 33

geändert durch

- Nachtrag vom 2. November 1999, in Kraft seit 1. Januar 2000 (OGS 1999, 109),*
- Nachtrag vom 12. Dezember 2000, in Kraft seit 1. Januar 2001 (OGS 2000, 57),*
- Nachtrag vom 10. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2003 (OGS 2002, 74 und 77),*
- Nachtrag vom 18. März 2003, in Kraft rückwirkend seit 1. Januar 2003 (OGS 2003, 14),*
- Nachtrag vom 7. September 2004, in Kraft seit 1. Januar 2005 (OGS 2004, 53),*
- Nachtrag vom 31. August 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (OGS 2005, 54),*
- Nachtrag vom 5. September 2006, in Kraft seit 1. Januar 2007 (OGS 2006, 67),*
- Nachtrag vom 11. September 2007, in Kraft seit 1. Januar 2008 (OGS 2007, 58),*
- die AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatsappersonals und der Lehrpersonen vom 9. September 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (OGS 2008, 72),*
- die AB über die Anpassung des Ordnungsrechts des Regierungsrats zur Umsetzung der Rechtsweggarantie sowie der Bundesrechtspflege vom 25. November 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (OGS 2008, 99),*
- Nachtrag vom 15. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010 (OGS 2009, 45),*
- die AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatsappersonals und der Lehrpersonen vom 21. September 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011 (OGS 2010, 58),*
- Nachtrag vom 22. November 2011, in Kraft seit 1. Januar 2012 (OGS 2011, 67),*
- Nachtrag vom 4. Dezember 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013 (OGS 2012, 73),*
- Nachtrag vom 22. September 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015 (OGS 2014, 41),*
- Nachtrag vom 22. Januar 2019, in Kraft seit 1. März 2019 (OGS 2019, 14),*
- Nachtrag vom 1. Dezember 2020, in Kraft seit 1. Januar 2021 (OGS 2020, 54),*
- Nachtrag vom 1. Juli 2021, in Kraft seit 1. August 2021 (OGS 2021, 24),*
- Nachtrag vom 20. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (OGS 2022, 30 und 34),*

- Nachtrag vom 17. Oktober 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024 (OGS 2023, 33)

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
23.06.1998	01.01.1999	Erllass	Erstfassung	OGS 1999, 33
02.11.1999	01.01.2000	Art. 8 Abs. 1, c.	geändert	OGS 1999, 109
02.11.1999	01.01.2000	Art. 10 Abs. 2, a.	geändert	OGS 1999, 109
02.11.1999	01.01.2000	Art. 10 Abs. 2, b.	geändert	OGS 1999, 109
12.12.2000	01.01.2001	Art. 9 Abs. 3	eingefügt	OGS 2000, 57
12.12.2000	01.01.2001	Art. 10 Abs. 1	geändert	OGS 2000, 57
12.12.2000	01.01.2001	Art. 10 Abs. 2, a.	geändert	OGS 2000, 57
10.12.2002	01.01.2003	Art. 6 Abs. 2	geändert	OGS 2002, 74/77
18.03.2003	01.01.2003	Art. 4	totalrevidiert	OGS 2003, 14
09.09.2008	01.01.2009	Art. 4 Abs. 1	geändert	OGS 2008, 72
09.09.2008	01.01.2009	Art. 6 Abs. 2	geändert	OGS 2008, 72
25.11.2008	01.01.2009	Art. 11	Titel geändert	OGS 2008, 99
22.09.2014	01.01.2015	Art. 9 Abs. 3	geändert	OGS 2014, 41
22.09.2014	01.01.2015	Art. 10 Abs. 1	geändert	OGS 2014, 41
22.09.2014	01.01.2015	Anhang 1	Inhalt geändert	OGS 2014, 41
22.01.2019	01.03.2019	Art. 2 Abs. 2	geändert	OGS 2019, 14
22.01.2019	01.03.2019	Art. 6a	eingefügt	OGS 2019, 14
22.01.2019	01.03.2019	Anhang 1	Inhalt geändert	OGS 2019, 14
01.12.2020	01.01.2021	Art. 9	aufgehoben	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10	Titel geändert	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 1	geändert	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 1, a.	eingefügt	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 1, b.	eingefügt	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 1, c.	eingefügt	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 2	geändert	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 2, a.	aufgehoben	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 2, b.	aufgehoben	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 10 Abs. 3	eingefügt	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Art. 11 Abs. 2	geändert	OGS 2020, 54

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
01.12.2020	01.01.2021	Art. 11 Abs. 3	eingefügt	OGS 2020, 54
01.12.2020	01.01.2021	Anhang 1	Inhalt geändert	OGS 2020, 54
01.07.2021	01.08.2021	Art. 3	aufgehoben	OGS 2021, 24
20.09.2022	01.01.2023	Anhang 1	Inhalt geändert	OGS 2022, 30 und 34
17.10.2023	01.01.2024	Anhang 1	Inhalt geändert	OGS 2023, 33

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	23.06.1998	01.01.1999	Erstfassung	OGS 1999, 33
Art. 2 Abs. 2	22.01.2019	01.03.2019	geändert	OGS 2019, 14
Art. 3	01.07.2021	01.08.2021	aufgehoben	OGS 2021, 24
Art. 4	18.03.2003	01.01.2003	totalrevidiert	OGS 2003, 14
Art. 4 Abs. 1	09.09.2008	01.01.2009	geändert	OGS 2008, 72
Art. 6 Abs. 2	10.12.2002	01.01.2003	geändert	OGS 2002, 74/77
Art. 6 Abs. 2	09.09.2008	01.01.2009	geändert	OGS 2008, 72
Art. 6a	22.01.2019	01.03.2019	eingefügt	OGS 2019, 14
Art. 8 Abs. 1, c.	02.11.1999	01.01.2000	geändert	OGS 1999, 109
Art. 9	01.12.2020	01.01.2021	aufgehoben	OGS 2020, 54
Art. 9 Abs. 3	12.12.2000	01.01.2001	eingefügt	OGS 2000, 57
Art. 9 Abs. 3	22.09.2014	01.01.2015	geändert	OGS 2014, 41
Art. 10	01.12.2020	01.01.2021	Titel geändert	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 1	12.12.2000	01.01.2001	geändert	OGS 2000, 57
Art. 10 Abs. 1	22.09.2014	01.01.2015	geändert	OGS 2014, 41
Art. 10 Abs. 1	01.12.2020	01.01.2021	geändert	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 1, a.	01.12.2020	01.01.2021	eingefügt	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 1, b.	01.12.2020	01.01.2021	eingefügt	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 1, c.	01.12.2020	01.01.2021	eingefügt	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 2	01.12.2020	01.01.2021	geändert	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 2, a.	02.11.1999	01.01.2000	geändert	OGS 1999, 109
Art. 10 Abs. 2, a.	12.12.2000	01.01.2001	geändert	OGS 2000, 57
Art. 10 Abs. 2, a.	01.12.2020	01.01.2021	aufgehoben	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 2, b.	02.11.1999	01.01.2000	geändert	OGS 1999, 109
Art. 10 Abs. 2, b.	01.12.2020	01.01.2021	aufgehoben	OGS 2020, 54
Art. 10 Abs. 3	01.12.2020	01.01.2021	eingefügt	OGS 2020, 54
Art. 11	25.11.2008	01.01.2009	Titel geändert	OGS 2008, 99
Art. 11 Abs. 2	01.12.2020	01.01.2021	geändert	OGS 2020, 54
Art. 11 Abs. 3	01.12.2020	01.01.2021	eingefügt	OGS 2020, 54

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Anhang 1	22.09.2014	01.01.2015	Inhalt geändert	OGS 2014, 41
Anhang 1	22.01.2019	01.03.2019	Inhalt geändert	OGS 2019, 14
Anhang 1	01.12.2020	01.01.2021	Inhalt geändert	OGS 2020, 54
Anhang 1	20.09.2022	01.01.2023	Inhalt geändert	OGS 2022, 30 und 34
Anhang 1	17.10.2023	01.01.2024	Inhalt geändert	OGS 2023, 33

Anhang – Tabelle zu Art. 7 Abs. 1¹

Grad	Definition	Kriterienkatalog zur Findung des Interessegrades		Arbeitgeberanteil an Gesamtkosten
		Interessenlage des Arbeitgebers	Interessenlage auf Seite Mitarbeiter/-in	
I	Weiterbildung aus betrieblichen Gründen zwingend (Amtsleitung/zuständige Behörde verlangt den Besuch der Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung zwingend • direkter Arbeitsplatzbezug 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in hat praktisch keinen Entscheidungsspielraum • ausschliesslich Qualifizierung im angestammten Bereich 	100 %
II	Weiterbildung im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers (aus betrieblichen Überlegungen und/oder auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung notwendig • Arbeitsplatzbezug (aktuell oder aufgrund einer Laufbahnplanung) hoch • wirkt sich direkt auf Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in kann mitentscheiden • evtl. Zusatzqualifizierung für neue Aufgaben: Es kann eine Erhöhung des „Marktwertes“ aus der Weiterbildung resultieren 	75 %
III	Weiterbildung im beidseitigen Interesse (in der Regel auf Antrag Mitarbeiter/-in, evtl. aus betrieblichen Überlegungen)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung wertvoll • Arbeitsplatzbezug mittel • wirkt sich zu einem guten Teil auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in hat Entscheidungsspielraum betreffend Wahl der Weiterbildung, Inhalt, Zeitpunkt und Form • evtl. Zusatzqualifizierung für neue Aufgaben: Es kann eine Erhöhung des „Marktwertes“ resultieren 	50 %

¹ Fassung des Anhangs gemäss Nachtrag vom 30. Mai 2023 (OGS 2023, 15)

Grad	Definition	Kriterienkatalog zur Findung des Interessegrades		Arbeitsanteil an Gesamtkosten
		Interessenlage des Arbeitgebers	Interessenlage auf Seite Mitarbeiter/-in	
IV	Weiterbildung im überwiegenden Interesse der oder des Mitarbeitenden (in der Regel auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung kann auch ohne Weiterbildungs-massnahme erwartet werden oder • Kompetenzentwicklung wünschbar/nutzbar, aber nicht notwendig • Arbeitsplatzbezug zum Teil gegeben • wirkt sich indirekt oder teilweise auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei Mitarbeiter/-in • evtl. könnte Zusatzqualifizierung und Erhöhung des „Marktwertes“ aufgrund der Weiterbildung im Mittelpunkt stehen 	25 %
V	Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der oder des Mitarbeitenden (auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung kann auch ohne Weiterbildungs-massnahme erwartet werden oder • Kompetenzentwicklung kaum nutzbar • geringer oder kein Arbeitsplatzbezug • wirkt sich kaum auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei Mitarbeiter/-in • evtl. Zusatzqualifizierung und Erhöhung des „Marktwertes“ für die Wahl der Weiterbildung ausschlaggebend 	0 %