



TEILREVISION DES PERSONALGESETZES UND WEITERER ERLASSE (NG 165.1, NG 165.111, NG 165.112, NG 165.114)

Auswertung externe Vernehmlassung

Titel:	Teilrevision Personalgesetz und weiterer Erlasse	Typ:	Bericht Direktion	Version:	
Thema:	Auswertung externe Vernehmlassung	Klasse:		FreigabeDatum:	01.03.23
Autor:	Michael Schäffe	Status:		DruckDatum:	30.12.2022
Ablage/Name:	Bericht			Registratur:	2021.NWFD.30

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Abkürzungsverzeichnis	4
3	Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse	5
4	Auswertung der Stellungnahmen der Vernehmlassung- Teilnehmenden	6
4.1	Personalgesetz	6
4.2	Personalverordnungen	30
4.2.1	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz	30
4.2.2	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Arbeitszeiten.....	44
4.2.3	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Aus- Fort- und Weiterbildung.....	51

1 Einleitung

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 529 vom 20. September 2022 den Entwurf zur Änderung des Personalgesetzes und weiterer Personalerlasse (NG 165.1, NG 165.111, NG 165.112 und NG 165.114) zuhanden der Externen Vernehmlassung verabschiedet. Die Vernehmlassung dauerte bis 16. Dezember 2022.

Zur Vernehmlassung eingeladen wurden:

- die Parteien
- die Politischen Gemeinden und Schulgemeinden
- die Gemeindepräsidentenkonferenz
- die Paritätischen Personalkommission
- Staats- und Gemeindepersonalverband
- Verband der Kantonspolizei
- Lehrerinnen- und Lehrverband Nidwalden
- Lehrerinnen- und Lehrverband Mittelschule
- Lehrerinnen- und Lehrverein Berufsfachschule
- Ausgleichskasse
- die Nidwaldner Sachversicherung
- Nidwaldner Hilfsfonds
- Elektrizitätswerk Nidwalden
- Pensionskasse Nidwalden
- Verkehrssicherheitszentrum OW/NW
- Spital Nidwalden Immobilien Gesellschaft

2 Abkürzungsverzeichnis

Parteien

MITTE	Die MITTE Nidwalden
FDP	FDP. Die Liberalen Nidwalden
GLP	Grüne Liberale Partei Nidwalden
SP	Sozialdemokratische Partei Nidwalden
GP	Grüne Partei
SVP	Schweizerische Volkspartei Nidwalden
JFNW	Jungfreisinnige Nidwalden
DMITTE	Die Junge MITTE
JSVP	Junge Schweizerische Volkspartei Nidwalden
JGLP	Junge Grüne Liberale Partei Nidwalden

Politische Gemeinden

BEC	Beckenried
BUO	Buochs
DAL	Dallenwil
EMT	Emmetten
EBÜ	Ennetbürgen
EMO	Ennetmoos
HER	Hergiswil
ODO	Oberdorf
STA	Stans
SST	Stansstad
WOL	Wolfenschiessen

Schulgemeinden

SGEMT	Schulgemeinde Emmetten
-------	------------------------

SGODO Schulgemeinde Oberdorf
 SGSST Schulgemeinde Stansstad
 SGWOL Schulgemeinde Wolfenschiessen

Andere

PPK Paritätische Personalkommission
 SGPV Staats- und Gemeindepersonalverband
 VKPNW Verband der Kantonspolizei Nidwalden
 LVN Lehrerinnen- und Lehrverband Nidwalden
 MLN Lehrerinnen- und Lehrverein Mittelschule
 LeBeN Lehrerinnen- und Lehrverein Berufsfachschule
 AKNW Ausgleichskasse Nidwalden
 NSV Nidwaldner Sachversicherung
 NHF Nidwaldner Hilfsfonds
 EWN Elektrizitätswerk Nidwalden
 PK Pensionskasse Nidwalden
 VSZ Verkehrssicherheitszentrum OW/NW
 SNIG Spital Nidwalden Immobilien Gesellschaft

3 Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse

Folgende Stellungnahmen gingen ein:

Vernehmlassungs- teilnehmende	Stellungnahme	Verzicht	Keine Antwort
Parteien	FDP, MITTE, SVP, GP, SP, GLP,		JFNW, Die Junge MITTE, Jung SVP, Junge GLP OW/NW
Politische Gemeinden	BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL		GPK
Schulgemeinden	SGODO, SGSST, SGWOL,		SG EMT, PPK
Andere	SGPV, LVN, MLN, LeBeN, AKNW, NSV, EWN, PK, VSZ	SNIG	VKPNW, NHF
Total	29	1	9

4 Auswertung der Stellungnahmen der Vernehmlassung-Teilnehmenden

4.1 Personalgesetz

Art. 2 Gemeinden

1. Sind Sie mit der Formulierung bezüglich Abweichungsmöglichkeiten der Lohnsumme im Rahmen der Lohnrunden bei den Gemeinden einverstanden (Art. 2 Abs. 4 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, DAL, EMT, ODO, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, VSZ	
		X		AKNW, NSV, EWN, PK	
	X		Damit die Gleichheit der Gemeinden gewahrt bleibt. Kein Gemeinde-Wildwuchs bei der Lohnrunde. Alle Gemein- den mit der gleichen Anpassung der Lohnsumme.	SVP	Ablehnung Die vorgeschlagene Lösung vollzieht ledig- lich eine bereits oft ge- lebte stillschweigende Praxis nach. Aufgrund der teilweise sehr kei- nen Personalkörper der Gemeinden ist die neue Lösung sinnvoll und ermöglicht diesen eine einigermaßen marktgerechte Lohn- entwicklung.
X			Die Grünen NW begrüßen eine einheitliche Handhabung damit gegenseitiges Abwerben von Personal durch finanzielle Anreize nicht gefördert wird.	GP	Kenntnisnahme
X			Aus der Sicht der GLP Nidwalden wäre es wünschenswert, dass den Gemeinden bei der Festlegung der Lohnsumme mehr Autonomie eingeräumt würde. In Zeiten des Fachkräftemangels betrachten wir es jedoch als Vorteil, wenn es innerhalb des Kantons Nidwalden zu keiner Konkurrenzsituation zwischen den einzelnen öffentlichen-rechtlichen Körperschaften kommt. Folglich begrüßen wir die Ambition, dass sich die Gemeinden am Beschluss des Landrates orientieren. Zudem stimmen wir der Aussage zu, dass durch diese Formulierung die Gemeinden mehr Spielraum der Gestaltung der Lohnsumme im Rahmen der Lohnrunde haben.	GLP	Kenntnisnahme
X			Die Möglichkeit wird begrüßt. Damit kann auf lokale Gegebenheiten Rücksicht genommen werden. Die neue Formulierung sollte nicht dazu führen, dass eine Gemeinde gar keine Lohnmassnahmen beschliesst. Die Anpassung der Lohnsumme hat sich ja am Beschluss des Landrates für das Kantonspersonal zu orientieren.	BEC	Kenntnisnahme
X			Es wäre zwar wünschenswert, dass den Gemeinden bei der Festlegung der Lohnsummen mehr Autonomie eingeräumt würde. Insgesamt ist es jedoch von Vorteil, wenn die Festlegung nach wie vor durch den Landrat erfolgt. Dadurch wird eine einheitliche Lohnentwicklung	BUO, EBÜ	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			für die nach der Personalgesetzgebung angestellten Mitarbeitenden im gesamten Kanton gewährleistet. Angesichts des Fachkräftemangels kann damit zumindest innerhalb des Kantons unter den verschiedenen öffentlich-rechtlichen Körperschaften eine gegenseitige Konkurrenzierung auf dem Arbeitsmarkt verringert werden.		
X			Dies ist eine sehr wichtige Anpassung für die Autonomie der Gemeinden.	EMO	Kenntnisnahme
X			Der Begriff "orientieren" gibt den Gemeinden Handlungsspielraum.	HER	Kenntnisnahme
X			Eine höhere Flexibilität, bzw. Autonomie der Gemeinden bei den jährlichen Lohnrunden ist zu begrüssen.	STA	Kenntnisnahme
		X	Die Formulierung "zu orientieren" befriedigt nicht. Entweder soll die Lohnsumme auch für die Gemeinden verbindlich sein oder liberalisiert werden (schliesslich handelt es sich um eigenständige Gemeinwesen mit eigenen Budgets). Beide Lösungen können unerwünschte Effekte erzielen, wie z.B. Zementierung von Lohnunterschieden oder Abwerben von Fachpersonal. Sichtweise Gemeindepersonal: Bisher haben die Gemeinden die Anpassungen des Kantons immer übernommen. Da sie jedoch den Mutationsgewinn nicht kennen, war die aktuelle Schreibweise schwierig. Neu ist es auch möglich, die Lohnanpassung eher höher anzusetzen als der Kanton, falls dies begründet ist. Wie aktuell bei den Löhnen der Lehrpersonen, die eben gerade wegen der strikten Befolgung der Anpassung des Kantons massiv unter die Leitlinien gefallen sind und im Vergleich zu den anderen Kantonen ins Hintertreffen geraten sind. Daher wird die offenere Formulierung (grundsätzlich Orientierung am Kanton) durch die Gemeinden (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite) begrüsst.	SGPV	Ablehnung Die Gemeinden wünschen sich zwar eine etwas grössere Autonomie, streben aber nach wie vor eine vergleichbare Lohnentwicklung der Gemeinwesen an. Die vorgeschlagene Formulierung würde dazu führen, dass in der Regel die kantonalen Vorgaben zu übernehmen wären und Abweichungen die Ausnahme wären. Zudem stimmen alle Gemeinden dem Vorschlag zu.
		X	Da die Lehrpersonen am Kollegi Stans Kantonsangestellte sind, enthalten wir uns bei dieser Frage.	MLN	
	X		Unsere Analyse der Umsetzung der gesetzlichen Regelung für die Lehrpersonen zeigt auf, dass sicherlich einzelne Gemeinden willkürlich von den Spezialbestimmungen für Lehrpersonen abweichen. Wir stützen uns dabei auf Art. 23 des Bildungsgesetzes sowie insbesondere die Entlohnungsvereinbarung der Gemeinden [NG 311.112]. Die in mehreren uns bekannten Lohnfestsetzungen beinhalten unbegründete, teils massive Unterschreitungen von den grundsätzlich verbindlichen Lohnleitlinien. Wir fragen uns, ob die neue Umschreibung – « Orientierung der Anpassung der Lohnsumme am Beschluss des Landrates» statt «sinngemässer Anwendbarkeit» von den Gemeinden dahingehend ausgelegt werden wird, dass unbegründete Unterschreitungen der Lohnleitlinie zukünftig gesetzeskonform sind.	LVN	Kenntnisnahme § 6a Abs. 4 EntIV postuliert bereits in der aktuellen Gesetzgebung, dass sich aus den Lohnleitlinien keine direkten Lohnansprüche ableiten lassen.

2. Sind Sie mit der Formulierung bezüglich Abweichungsmöglichkeiten der Gemeinden von den kantonalen Personalverordnungen einverstanden (Art. 2 Abs. 2 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, GP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, ODO,	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
				SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, Le- BeN, VSZ	
		X		AKNW, NSV, EWN, PK	
	X		Keine Abweichung von Kanton zu Gemeinde	SVP	Ablehnung Die vorgeschlagene Lösung entspricht der heutigen Praxis. Die neue Regelung schafft indessen Klarheit, wo und wie die Gemeinden von der Personalgesetzgebung abweichen dürfen. Die Bedürfnisse zwischen Kanton und Gemeinden unterscheiden sich teilweise. Insofern wäre es zu einschneidend, wenn keinerlei Abweichungsmöglichkeiten für die Gemeinden bestehen würden. Dies wäre ein zu starker und unnötiger Eingriff in die Gemeindeautonomie. Der Kanton begrüsst aber ebenfalls, wenn zwischen den Gemeinden in personalrechtlichen Belangen möglichst geringe Unterschiede bestehen.
X			Die GLP Nidwalden begrüsst insbesondere die Möglichkeit der Gemeinden durch ein Reglement von den personalrechtlichen Verordnungen abzuweichen. Dies ermöglicht den Gemeinden eine gewisse Flexibilität im Hinblick auf gemeindespezifische Anliegen.	GLP	Kenntnisnahme
X			Eine Gemeinde hat so die Möglichkeit, abweichende Regelungen von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons vorzunehmen. Diese Möglichkeit macht durchaus Sinn, obwohl abweichende Regelungen auf Gemeindeebene einen grösseren, nicht zu unterschätzenden Prozess auslösen. Es ist jedoch wichtig, dass diese Möglichkeit besteht. Auch wenn heute noch kein Bedarf nach abweichenden Regelungen besteht, kann sich dies in der heutigen schnelllebigen Zeit schnell ändern.	BEC	Kenntnisnahme
X			Auch diese Änderung stärkt die Gemeindeautonomie.	STA	Kenntnisnahme
X			Diese Flexibilisierung ist notwendig.	MLN, LVN	Kenntnisnahme

Art. 3 öffentlich-rechtliche Anstalten

3. Sind Sie mit der Formulierung bezüglich Abweichungsmöglichkeiten der öffentlich-rechtlichen Anstalten von den kantonalen Personalverordnungen einverstanden (Art. 3 Abs. 2 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, Le-BeN, LVN	
		X		PK	
	X		Es sollte klarer ersichtlich sein, bez. definiert werden, für welche Unternehmung das PersG gilt (z.B. Spital, NKB, etc. sind nicht mit dabei.)	FDP	Kenntnisnahme Die entsprechenden Regelungen sind in den jeweiligen Spezialgesetzgebungen ersichtlich. Wir werden einen entsprechenden Verweis in den Bericht aufnehmen.
X			Grundsätzlich werden Abweichungsmöglichkeiten unterstützt. Es braucht aber effektive Kontrollmechanismen, um Lohnexzesse zu verhindern.	MITTE	
X			Mit der vorliegenden Formulierung ist nun klar, dass auch das Gemeindewerk unter diese Bestimmung fällt. Da jedoch die Regelung für die öffentlich-rechtlichen Anstalten sehr flexibel ist, schränkt diese Bestimmung nicht weiter ein. Die Spezialgesetzgebung der öffentlich-rechtlichen Anstalten können Bestimmungen vorsehen, die vom Personalgesetz abweichen. Solche Reglemente unterliegen jedoch der Genehmigung durch den Regierungsrat.	BEC	
	X		Wenn sich der Kanton oder die Gemeinde dazu entscheidet, eine selbständige, öffentlich-rechtliche Anstalt zu gründen, soll dieser auch der nötige Entscheidungsspielraum in Sachen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Der Regierungsrat soll künftig abweichende personalrechtliche Verordnungen genehmigen. Aus Sicht des Gemeinderats ist dies eine nicht konsequente Haltung, indem man die "selbständige Anstalt" gar nicht "selbständig" handeln lässt. Die Aufgabe wird zwar delegiert, jedoch die Kompetenzen und Verantwortung nicht vollständig. Dies macht den Ablauf träge. Zudem erwähnt man in Abs. 3, dass der Verwaltungsbehörde u.a. die Rolle des Regierungsrats zuteilt. Dies ist ein Widerspruch, wenn man bedenkt, dass der Regierungsrat die abweichenden Anordnungen noch genehmigen soll. Aus diesem Grund beantragt der Gemeinderat Emnetten die Streichung des zweiten Satzes von Abs. 2.	EMT	Ablehnung Die vorgeschlagene Lösung bringt für die Anstalten viel Freiraum. Sie können von den personalrechtlichen Verordnungen des Regierungsrates abweichen. Dennoch darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Anstalten ihre Rechtsgrundlage im kantonalen Recht haben. Der Regierungsrat hat den verfassungsrechtlichen Auftrag, diese Anstalten zu beaufsichtigen (Art. 65 Abs. 2 Ziff. 5 der Kantonsverfassung). Insofern ist es

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					<p>gerechtfertigt, dass abweichende Bestimmungen durch den Regierungsrat genehmigt werden müssen. Dies ist ein zweckmässiges Instrument der Aufsicht.</p> <p>Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass in der Spezialgesetzgebung (formelles kantonales Gesetz) abweichende Regelungen erlassen werden können. Das Personalgesetz kommt für die öffentlich-rechtlichen Anstalten faktisch nur subsidiär zur Anwendung.</p>
	X		<p>Antrag zur Anpassung Art. 3 Abs. 2:</p> <p>Die Verwaltungsbehörde der Anstalt kann Regelungen erlassen, die von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen. Sie bedürfen der Genehmigung durch den Regierungsrat.</p> <p>Antrag zur Anpassung Art. 3 Abs. 3:</p> <p>Beim Vollzug nimmt die Verwaltungsbehörde der Anstalten die Aufgaben und Befugnisse wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Landrat oder Regierungsrat zuweist.</p> <p>Begründung</p> <p>Gegenüber der bisherigen Regelung werden die Befugnisse der Verwaltungsbehörden (Organ der Anstalten) ohne Not eingeschränkt. Eine Begründung ergibt sich aus dem Bericht nicht, es wird einzig auf die kommunalen Anstalten verwiesen. Die Verwaltungskommission lehnt eine solche unbegründete Einschränkung ab, zumal dafür sachlich kein Grund vorliegt. Die grundlegenden Spielregeln werden im Personalgesetz festgelegt und damit ist der Rahmen genügend gesteckt für einen einheitlichen Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt für die drei Anstalten Ausgleichskasse, IV-Stelle und Familienausgleichskasse wird zudem nur bedingt durch das Kantonsterritorium definiert. Massgebend ist das Sozialversicherungs-Umfeld, besonders im Raum Zentralschweiz. Auch von daher muss eine gewisse Flexibilität gewährleistet sein, um konkurrenzfähig bleiben können, zumal es hier, wie bereits erwähnt, um Detailregelungen und nicht um grundlegende Fragen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses geht.</p> <p>Für den Bereich der Ausgleichskasse im Besonderen ist dieser Eingriff in die Autonomie der Anstalt zudem auch nicht zulässig, da damit das Erfordernis der Unabhängigkeit der Verwaltungskommission vom Kanton gemäss der AHVG-Revision über die Modernisierung der Aufsicht (künftige Artikel 61 Abs. 1bis und Art. 61 Abs. 2 lit. g AHVG, siehe auch Botschaft zur Modernisierung der Aufsicht, BBI 2020, 1 ff., 60) verletzt wird.</p>	AKNW	<p>Ablehnung</p> <p>Es trifft nicht zu, dass die Befugnisse der öffentlich-rechtlichen Anstalten eingeschränkt werden. Soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung enthalten hat, war das Personalgesetz für die Anstalten bereits heute direkt anwendbar.</p> <p>Art. 2 Abs. 2 des geltenden Personalgesetzes ermächtigte die Anstalten nicht, vom Personalgesetz abzuweichen. Mit der neuen Formulierung wird klar gestellt, dass die Anstalten von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen dürfen. Die Flexibilität ist dadurch gewährleistet. Die Autonomie wird mit der vorliegenden Revision in keiner Weise eingeschränkt.</p> <p>Eine Verletzung von Art. 61 Abs. 1bis und Art. 61 Abs. 2 lit. g des künftigen AHVG liegt nicht vor. Dem Erfordernis der Unabhängigkeit wird gemäss Botschaft Rechnung getragen, wenn die</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Abs. 3: Der Verwaltungsbehörde sind nicht nur die Aufgaben sondern auch die Befugnisse zu übertragen, entsprechend der Formulierung im heutigen Gesetz. Die Kompetenzen sind gleichwertig auszugestalten wie für den Kanton.</p>		<p>kantonale Ausgleichskasse aus der Kantonsverwaltung ausgegliedert ist, die Rechtsform einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt hat und über einen vom Kanton unabhängige Verwaltungskommission verfügt. Art. 3 PersG tangiert diese Unabhängigkeit in keiner Weise.</p> <p>Gutheissung Abs. 3 wird mit dem Begriff "Befugnisse" ergänzt.</p>
X			<p>Wir sind grundsätzlich mit der Formulierung einverstanden, sofern sich die Prüfung und Genehmigung des Regierungsrats auf die <u>Gesetzeskonformität</u> der von den Verordnungen abweichenden Regelungen beschränkt.</p>	NSV	
	X		<p>Antrag zur Anpassung Abs. 2: Die Verwaltungsbehörde der Anstalt kann Regelungen erlassen, die von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen. Sie bedürfen der Genehmigung durch den Regierungsrat. Eventualiter: Der Regierungsrat lässt die Rechtmässigkeit der Regelung prüfen.</p> <p>Antrag zur Anpassung Abs. 3: Beim Vollzug nimmt die Verwaltungsbehörde der Anstalt die Aufgaben <u>und Befugnisse</u> wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Landrat oder dem Regierungsrat zuweist.</p> <p>Begründung: Zu Abs. 2: Die Genehmigung durch den Regierungsrat bedeutet unter Umständen eine stufen- und sachfremde Einflussnahme durch den Regierungsrat. Im Weiteren erscheint uns das Vorgehen nicht effizient. Denkbar ist, dass einzig die Rechtmässigkeit geprüft wird.</p> <p>Zu Abs. 3: Um der Verwaltungsbehörde eine gleichwertige Kompetenz einzuräumen müssen ihr neben den Aufgaben auf die Befugnisse zugesprochen werden.</p>	EWN	<p>Ablehnung Es trifft nicht zu, dass die Befugnisse der öffentlich-rechtlichen Anstalten eingeschränkt werden. Soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung enthalten hat, war das Personalgesetz für die Anstalten bereits heute direkt anwendbar. Art. 2 Abs. 2 des geltenden Personalgesetzes ermächtigte die Anstalten nicht, vom Personalgesetz abzuweichen. Mit der neuen Formulierung wird klar gestellt, dass die Anstalten von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen dürfen. Die Flexibilität ist dadurch gewährleistet. Die Autonomie wird mit der vorliegenden Revision in keiner Weise eingeschränkt.</p> <p>Gutheissung Abs. 3 wird mit dem Begriff "Befugnisse" ergänzt</p>
	X		<p>Antrag zur Anpassung Art. 3 Abs. 2: Die Verwaltungsbehörde der Anstalt kann Regelungen erlassen, die von den personalrechtlichen</p>	VSZ	<p>Ablehnung Es trifft nicht zu, dass die Befugnisse der</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Verordnungen des Kantons abweichen. Sie bedürfen der Genehmigung durch den Regierungsrat.</p> <p>Antrag zur Anpassung Art. 3 Abs. 3: Beim Vollzug nimmt die Verwaltungsbehörde der Anstalten die Aufgaben und Befugnisse wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Landrat oder Regierungsrat zuweist.</p> <p>Begründung Gegenüber der bisherigen Regelung werden die Befugnisse der Verwaltungsbehörden (Organ der Anstalten) ohne Not eingeschränkt. Eine Begründung ergibt sich aus dem Bericht nicht, es wird einzig auf die kommunalen Anstalten verwiesen. Die Verwaltungskommission lehnt eine solche unbegründete Einschränkung ab, zumal dafür sachlich kein Grund vorliegt. Die grundlegenden Spielregeln werden im Personalgesetz festgelegt und damit ist der Rahmen genügend gesteckt für einen einheitlichen Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt für die drei Anstalten Ausgleichskasse, IV-Stelle und Familienausgleichskasse wird zudem nur bedingt durch das Kantonsterritorium definiert. Massgebend ist das Sozialversicherungs-Umfeld, besonders im Raum Zentralschweiz. Auch von daher muss eine gewisse Flexibilität gewährleistet sein, um konkurrenzfähig bleiben können, zumal es hier, wie bereits erwähnt, um Detailregelungen und nicht um grundlegende Fragen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses geht.</p> <p>Für den Bereich der Ausgleichskasse im Besonderen ist dieser Eingriff in die Autonomie der Anstalt zudem auch nicht zulässig, da damit das Erfordernis der Unabhängigkeit der Verwaltungskommission vom Kanton gemäss der AHVG-Revision über die Modernisierung der Aufsicht (künftige Artikel 61 Abs. 1bis und Art. 61 Abs. 2 lit. g AHVG, siehe auch Botschaft zur Modernisierung der Aufsicht, BBl 2020, 1 ff., 60) verletzt wird.</p> <p>Abs. 3: Der Verwaltungsbehörde sind nicht nur die Aufgaben sondern auch die Befugnisse zu übertragen, entsprechend der Formulierung im heutigen Gesetz. Die Kompetenzen sind gleichwertig auszugestalten wie für den Kanton.</p>		<p>öffentlich-rechtlichen Anstalten eingeschränkt werden. Soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung enthalten hat, war das Personalgesetz für die Anstalten bereits heute direkt anwendbar. Art. 2 Abs. 2 des geltenden Personalgesetzes ermächtigte die Anstalten nicht, vom Personalgesetz abzuweichen. Mit der neuen Formulierung wird klargestellt, dass die Anstalten von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen dürfen. Die Flexibilität ist dadurch gewährleistet. Die Autonomie wird mit der vorliegenden Revision in keiner Weise eingeschränkt.</p> <p>Eine Verletzung von Art. 61 Abs. 1bis und Art. 61 Abs. 2 lit. g des künftigen AHVG liegt nicht vor. Dem Erfordernis der Unabhängigkeit wird gemäss Botschaft Rechnung getragen, wenn die kantonale Ausgleichskasse aus der Kantonsverwaltung ausgegliedert ist, die Rechtsform einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt hat und über einen vom Kanton unabhängige Verwaltungskommission verfügt. Art. 3 PersG tangiert diese Unabhängigkeit in keiner Weise.</p> <p>Gutheissung Abs. 3 wird mit dem Begriff "Befugnisse" ergänzt</p>

Art. 9 Personalpolitik

4. Sind Sie mit der Formulierung des neuen Abs. 2 im Rahmen von Art. 9 einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, SVP, GP, DAL, EMT, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, AKNW, NSV, EWN, VSZ	
		X		PK	
X			Das Ziel der Dienstleistungsorientierung soll bei Art. 9 Abs. 1 in den Leistungsauftrag aufgenommen werden.	MITTE	Kenntnisnahme
	X		Wir begrüßen sehr, dass die Personalpolitik mehr auf den Faktor Mensch ausgerichtet wird. Im Besonderen vermissen wir aber zwei zwingende Aspekte, welche aus unserer Sicht Bestandteil einer modernen Personalpolitik sind: die Förderung von Teilzeitarbeit und eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Hierarchiestufen. Wir beantragten somit am Schluss dieses Fragebogens zwei Änderungen in Art. 9 PersG. Zudem würden wir es dennoch begrüßen, wenn sich die Personalpolitik weiterhin am übergeordneten Ziel der Nähe zu den Bürgern:innen orientieren, und beantragen folglich diesen Passus wieder zu ergänzen.	GLP	Ablehnung Die Ausführungen zur Personalpolitik wurden auf Ebene Personalgesetz bewusst sehr allgemein gehalten. Es ist dann die Aufgabe des Regierungsrats, eine konkrete Personalpolitik mit konkreten Zielsetzungen und Massnahmen zu erarbeiten. Die Personalpolitik muss sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und des Arbeitsmarktes ausrichten. Eine starre oder zu spezifische Regelung in einem formellen Gesetz ist deshalb nicht zielführend.
X			Der neue Absatz 2 wird begrüsst. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es sehr wichtig, dass geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden, eine marktgerechte Entlohnung erhalten und eine zeitgemässe Arbeitsorganisation vorhanden ist.	BEC	Kenntnisnahme
X			Die Dienstleistungsorientierung sollte weiterhin als Grundsatz der Personalpolitik enthalten bleiben (Bürgernähe).	BUO, EBÜ	Kenntnisnahme
	X		Es ist bedauerlich, dass in der Personalpolitik des Kantons offenbar zukünftig die Bedürfnisse des Personals keinen Stellenwert mehr geniessen.	SGP	Kenntnisnahme Die Absicht des neu eingefügten Abs. 2 ist gerade eine Stärkung der Themen der kantonalen Angestellten. Deshalb soll dem Personal ein eigener Abschnitt im Personalgesetz gewidmet sein. Die Personalpolitik muss sich an den

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und des Arbeitsmarktes ausrichten. Eine starre oder zu spezifische Regelung in einem formellen Gesetz ist deshalb nicht zielführend.
X			Insbesondere Abs. 2 unterstützen wir. Wir werden genau verfolgen, welche konkreten Schritte in die Wege geleitet werden für die Umsetzung der zentralen Ziele «Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, marktgerechte Entlohnung sowie zeitgemässe Arbeitsorganisation».	MLN, LVN	Kenntnisnahme

Art. 12 Voraussetzungen (Registerauszüge)

5. Sind Sie mit der Klärung bzw. Präzisierung im Zusammenhang mit dem Einfordern von Registerauszügen einverstanden (Art. 12 Abs. 3 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, HER, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, AKNW, EWN, VSZ	
		X		PK	
X			Eine Einschränkung auf einzelne Funktionen ist nicht notwendig und kann aus dem Absatz 3 gestrichen werden.	MITTE	Kenntnisnahme
X			Für besondere Funktionen soll ein Vorweisen von Registerauszügen vorgeschrieben werden können.	SVP	Kenntnisnahme
X			Diese Praxis wird z.B. in den Schulen bereits angewendet.	GP	Kenntnisnahme
X			Bei der Anstellung von gewissen Kaderfunktionen macht es durchaus Sinn, Registerauszüge vorzuweisen. Es darf aber nicht sein, dass am Schluss für jede Stelle Registerauszüge vorzuweisen sind.	BEC	Zustimmung
	X		Unklar ist, was "besondere Funktionen" sind. Dies müsste ebenfalls definiert werden. Daher schlägt der Gemeinderat folgende Formulierung vor: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für besondere Funktionen das Vorweisen von Registerauszügen vorschreiben. Der Regierungsrat legt die Funktionen sowie die erforderlichen Registerauszüge in einer Verordnung fest.	EMT	Ablehnung Eine solche Regelung ist in der Praxis nicht praktikabel. Bei jeder neuen Funktion sowie auch bei einer allfälligen Umbenennung einer Funktion müsste eine Verordnungsanpassung erfolgen. Beim Kanton legt deshalb das Personalamt fest, für welche

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Es ist jedoch unklar, ob diese Funktionen die Bedürfnisse der Gemeinden ebenfalls erfassen. Grundsätzlich könnten die Funktionen auch gestrichen, so dass die Arbeitgeberin jeweils nach Bedarf Registerauszüge verlangen könnte. Daher priorisiert der Gemeinderat Emmetten folgende Formulierung:</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für besondere Funktionen das Vorweisen von Registerauszügen verlangen. Der Regierungsrat legt die erforderlichen Registerauszüge in einer Verordnung fest.</p>		<p>Funktionen Registerauszüge einverlangt werden können. Die Gemeinden hätten dennoch die Möglichkeit, die Funktionen gesetzlich zu bestimmen.</p> <p>Ablehnung Es müssen klare und einheitliche Regeln für das Einholen von Registerauszügen gelten.</p>
X			<p>Eine Einschränkung auf einzelne Funktionen ist nicht notwendig und kann aus dem Absatz 3 gestrichen werden.</p>	EMO	Kenntnisnahme
	X		<p>Die Formulierung "besondere Funktionen" ist unklar und müsste in der Verordnung definiert werden.</p> <p><u>Vorschlag:</u> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für besondere Funktionen das Vorweisen von Registerauszügen vorschreiben. Der Regierungsrat legt die Funktionen sowie die erforderlichen Registerauszüge in einer Verordnung fest.</p>	ODO	<p>Ablehnung Eine solche Regelung ist in der Praxis nicht praktikabel. Bei jeder neuen Funktion sowie auch bei einer allfälligen Umbenennung einer Funktion müsste eine Verordnungsanpassung erfolgen. Beim Kanton legt deshalb das Personalamt fest, für welche Funktionen Registerauszüge einverlangt werden können. Die Gemeinden hätten dennoch die Möglichkeit, die Funktionen gesetzlich zu bestimmen.</p>
	X		<p>Das Einfordern soll nicht nur an besondere Funktion, sondern auch spezifisch auf das Arbeitsgebiet Bezug nehmen (z.B. Einkassieren, Umgang mit speziellen Urkunden etc.). Im Weiteren wäre es begrüssenswert, wenn die zuständigen Amtsleitenden selbstständig entscheiden könnten, bei welchen Funktionen Auszüge eingefordert werden müssten.</p>	SGPV	<p>Ablehnung Es müssen klare und einheitliche Regeln für das Einholen von Registerauszügen gelten. Deshalb wurde die Kompetenz bewusst auf Ebene "Arbeitgeber" angesiedelt. Nur so ist eine einheitliche Umsetzung möglich. Die Beschränkung auf besondere Funktionen führt dazu, dass in der Folge auch nur die bei diesen Funktionen angesiedelten Aufgabengebiete betroffen sind.</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Eine Einschränkung auf einzelne Funktionen ist nicht notwendig und kann aus dem Absatz 3 gestrichen werden.	LeBeN	Kenntnisnahme
X			Die NSV befürwortet die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für die Einsicht in Registerauszüge. Die Formulierung des 2. Satzes in Abs. 3 finden wir jedoch etwas unglücklich. Dieser stipuliert, dass der Regierungsrat festlegt, welche Registerauszüge <u>erforderlich</u> sind. Die entsprechenden §§ in der Verordnung legen aber nur fest, welche Registerauszüge einverlangt werden <u>können</u> (abschliessende Liste – inwiefern diese für alle betroffenen Stellen ausreichend ist, können wir nicht beurteilen). Eine Regelung, welche Auszüge in welcher Situation erforderlich sind, fehlt. Die Regelungstiefe in der Verordnung ist für uns ausreichend. Wir schlagen daher eine Anpassung des 2. Satzes in Art. 12 Abs. 9 im Sinne von "Der Regierungsrat legt fest, welche Registerauszüge einverlangt werden können".	NSV	Gutheissung Abs. 3 wird entsprechend angepasst.
X			siehe unsere Hinweise zu Art. 53a (hinten).	LVN	

Art. 26 Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung

6. Sind Sie einverstanden, dass der Lohnanspruch des Arbeitgebers bei Arbeitsverhinderung mit Ablauf des Arbeitsvertrages endet?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le- BeN, AKNW, NSV, EWN, VSZ, LVN	
	X		Die Grünen NW schlagen vor, dass der Kanton eine eigene Krankentaggeldversicherung einführt, wie dies andere Kantone bereits tun. Damit könnten entstehende Lücken bei krankheits- oder unfallbedingtem Beenden von befristeten Arbeitsverhältnissen vermieden werden.	GP	Ablehnung Die Folgen einer solchen Massnahme für den gesamten Mitarbeiterkörper der kantonalen Verwaltung aber auch auf weitere Bereiche (z. B. Finanzen) dürften schwerwiegend sein und sind aktuell weder klar noch abschätzbar. Die vorgeschlagene Regelung klärt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					präzisiert, dass bei Ablauf des Arbeitsvertrages auch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet; die Regelung betrifft die Krankentaggeldversicherung nicht direkt.
X			Grundsätzlich kann dieser Ergänzung zugestimmt werden. Es sollte nicht sein, dass nach Vertragsablauf noch Lohnfortzahlungen bis zu den gesetzlich vorgesehenen Maximallimiten zu leisten sind.	BEC	Kenntnisnahme
X			Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein wichtiger, klärender Punkt.	HER	Kenntnisnahme
X			Hier ist wohl eher der Lohnanspruch des Arbeitnehmenden gemeint.	SGPV	
	X		Betrifft v.a. befristete Arbeitsverhältnisse. Doch auch diese Arbeitnehmenden können keiner weiteren Arbeitstätigkeit nach Vertragsablauf nachgehen. Die Ungleichbehandlung von befristet Angestellten und unbefristet Angestellten ist zu vermeiden.	PK	Ablehnung Austretende Mitarbeitende (sowohl befristete als auch unbefristete) haben ein Übertrittsrecht in die Einzel(krankentaggeld)versicherung. Die vorgeschlagene Regelung klärt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und präzisiert, dass bei Ablauf des Arbeitsvertrages (egal ob befristet oder unbefristet) auch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet.

Art. 48 Nebenberufliche Tätigkeit und Mandat

7. Sind Sie damit einverstanden, dass bei bezahlten nebenberuflichen Tätigkeiten von einem Bewilligungs- auf ein Meldeverfahren umgestellt wird (Art. 48 Abs. 1 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				GP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le-BeN, AKNW, NSV, EWN, VSZ, LVN	
		X		PK	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Wichtig hierbei ist auch die Prüfung möglicher Interessenskonflikte und oder Abhängigkeiten mit der direkten Tätigkeit bez. dem Kanton Nidwalden zu prüfen.	FDP,	Kenntnisnahme
X			Das Meldeverfahren ist zu unverbindlich. Es soll vorgängig bei der Anstellungsinstanz eine Bewilligung eingeholt werden. Bei Absatz 2 soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass bei Interessenskonflikten oder zeitlicher Überbeanspruchung usw. die Bewilligung entzogen wird. Falls die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter trotz entzogener Bewilligung weiter der bezahlten nebenberuflichen Tätigkeit nachgehen, soll dies gemäss Absatz 3 ein wesentlicher Kündigungsgrund darstellen.	MITTE	Gutheissung Im Gesetz wird ergänzt, dass eine nachträgliche Untersagung zulässig ist, wenn sich die Verhältnisse erheblich geändert haben. Dies ist allerdings nur im Ausnahmefall zulässig. Das Verhältnismässigkeitsprinzip ist zu beachten. Der betroffenen Person muss insbesondere genügend Zeit eingeräumt werden, die Nebenbeschäftigung aufzugeben.
	X		Am Bewilligungsverfahren soll festgehalten werden!	SVP	Ablehnung Mit der vorgeschlagenen Lösung kann eine administrative Vereinfachung erreicht werden.
X			Wir begrüssen die Umstellung von einem Bewilligungs- auf ein Meldeverfahren, da dies den administrativen Aufwand ohne den Verlust eines Kontrollmechanismus – im Besonderen bei Interessenkonflikten – reduziert.	GLP	Kenntnisnahme
X			Die Änderung von der Bewilligungspflicht zur Meldepflicht wird grundsätzlich begrüsst. Da es selten zu Unstimmigkeiten in diesem Bereich kommt, rückt diese Regelung in den Hintergrund. Dennoch ist eine klare Regelung vorteilhaft.	BEC	Kenntnisnahme
X			Diese Vereinfachung des Verfahrens wird begrüsst.	STA	Kenntnisnahme
X			Die Vereinfachung wird begrüsst	SGPV	Kenntnisnahme

8. Sind Sie mit den Kriterien einverstanden, unter denen eine Nebenbeschäftigung untersagt werden kann (Art 48 Abs. 2 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le- BeN, NSV, EWN, VSZ, LVN	
		X		PK	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Grundsätzlich einverstanden. Es stellt sich allerdings die Frage, wie über eine zeitliche Überbelastung z.B. bei Teilzeitangestellten Personen entschieden wird.	GP	Kenntnisnahme Die Beurteilung dieses Sachverhaltes ist Aufgabe der Anstellungsbehörde.
X			Das PersG beschreibt lediglich Kriterien, gemäss welchen eine Nebenbeschäftigung untersagt werden kann. Darüber hinaus fänden wir es angebracht, wenn der Regierungsrat eine Regelung vorsieht, wie gewisse Nebenbeschäftigungen z.B. gemeinnützige (Fron-)Arbeit, Ausföhrung eines öffentlichen Amtes oder Jugendarbeit durch den Kanton Nidwalden gefördert werden können.	GLP	Kenntnisnahme Das Personalgesetz sieht Regelungen für die Ausübung öffentlicher Ämter und für Jugendarbeit bereits vor.
X			Der Interessenkonflikt dürfte sicher einfacher zu beurteilen sein als die zeitliche Überbeanspruchung. Solange die Arbeiten der Nebenbeschäftigung nicht während der Arbeitszeit erledigt werden, dürfte es schwierig werden, eine zeitliche Überbeanspruchung zu beurteilen. In der Freizeit können die Mitarbeitenden ihre Zeit nutzen, wie sie es für gut empfinden.	BEC	Kenntnisnahme
X			Selbstverständlich darf die Negativ-Verfügung nur unter Wahrung des rechtlichen Gehörs erlassen werden.	SGPV	Kenntnisnahme
X			Antrag auf Ergänzung Art. 48 Abs. 2: Die Anstellungsinstanz kann die Übernahme oder Weiterföhrung der bezahlten nebenberuflichen Tätigkeit beziehungsweise des Mandats mittels Verfügung untersagen, wenn..... Begründung: Es können sich auch nachträglich, d.h. nach der erfolgten Übernahme eines Mandats oder nebenberuflichen Tätigkeit Umstände ergeben, welche die Weiterföhrung einer Tätigkeit nicht mehr möglich machen. Sei dies z.B. durch neue Personenkonstellationen, die zu einem Interessenkonflikt föhren oder durch eine geänderte Aufgabenzuteilung bei der Arbeitgeberrin. Um diesen Fall abzudecken, schlagen wir vor, die Bestimmung entsprechend zu ergänzen.	AKNW	Gutheissung Im Gesetz wird ergänzt, dass eine nachträgliche Untersagung zulässig ist, wenn sich die Verhältnisse erheblich geändert haben. Dies ist allerdings nur im Ausnahmefall zulässig. Das Verhältnismässigkeitsprinzip ist zu beachten. Der betroffenen Person muss insbesondere genügend Zeit eingeräumt werden, die Nebenbeschäftigung aufzugeben.

9. Sind Sie mit den Sanktionsmöglichkeiten (wesentlicher Kündigungsgrund) einverstanden, wenn die Nebenbeschäftigung trotz rechtskräftiger Untersagung beibehalten wird (Art. 48 Abs. 3 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, Le- BeN,	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
				AKNW, NSV, EWN, VSZ, LVN	
		X		PK	
X			In einem solchen Fall ist es von Vorteil, wenn man sich von einem solchen Mitarbeitenden trennen kann. Im Normalfall wird man vor einer solchen einschneidenden Massnahme eine Lösung finden.	BEC	Kenntnisnahme

Art. 53a Registerauszüge

10. Sind Sie einverstanden, dass die Möglichkeit geschaffen wird, auch im Rahmen bestehender Anstellungen Registerauszüge einzuverlangen?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le- BeN, AKNW, EWN, VSZ, LVN	
		X		PK	
X			Für Kaderstellen ist es sicher sinnvoll, Registerauszüge im Rahmen von Neuanstellungen einzuverlangen.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Der Gemeinderat ist mit der verfolgten Absicht des Artikels einverstanden. Jedoch erachtet er die Formulierung als unglücklich, ähnelt diese doch stark derjenigen des neuen Art. 12 Abs. 3. Für den Arbeitgeber soll auch hier die Option geschaffen werden, in jedem Fall einen Registerauszug verlangen zu dürfen. Die Funktion spielt dabei keine Rolle. Ausserdem geht es gemäss Bericht hier um Auszüge im Rahmen der Anstellung eingefordert werden können. Dies soll aus dem Artikel hervorgehen. Der Gemeinderat schlägt folgende Neuformulierung vor: Die Anstellungsinstanz kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen Funktionen in begründeten Fällen im Rahmen ihrer Anstellung Registerauszüge einverlangen. Die Frage, "in welchen Fällen werden die Registerauszüge verlangt?", bleibt im Bericht unbeantwortet. Dies wäre aus Sicht des Gemeinderats Emmetten	EMT	Ablehnung. Es müssen klare und einheitliche Regeln für das Einholen von Registerauszügen gelten. Es gilt das Prinzip der Verhältnismässigkeit zu wahren. Kenntnisnahme Beim Kanton legt das Personalamt fest, für

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			unbedingt zu klären und ev. in einem neuen Absatz zu ergänzen.		welche Funktionen Registerauszüge einverlangt werden können.
	X		Hier wird auf die Bemerkung zu Art. 12 (Voraussetzungen) verwiesen.	ODO	Wir verweisen auf unsere Bemerkungen bezüglich Art. 12.
X			Ja, diese Möglichkeit ist notwendig und sinnvoll. Diese Praxis wird bei der Gemeinde Stans bereits umgesetzt (z.B. Einverlangung eines Sonderprivatauszugs bei Anstellungen in den Bereichen Schule und Wohnhaus Mettenweg).	STA	Kenntnisnahme
X			Grundsätzlich ja, aber die Anwendung dieses Artikels sollte mit der notwendigen Zurückhaltung erfolgen.	SGPV	Kenntnisnahme
X			Bei Stellenwechsel innerhalb der Organisation ist es angebracht, dass interne Bewerber die gleichen Anforderungen/Nachweise erbringen müssen, wie externe Bewerber, zudem kann es durchaus auch Positionen geben, bei welchen eine regelmässige Einsicht in die Register Sinn macht (alle x Jahre).	NSV	Kenntnisnahme

11. Sind Sie mit den Voraussetzungen einverstanden, unter denen neu diese Möglichkeit geschaffen wird?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, AKNW, EWN, VSZ	
		X		EMT, PK	
X			Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass beim Einverlangen von Registerauszügen die Verhältnismässigkeit zu wahren ist.	GLP	Kenntnisnahme
X			Es ist wichtig, dass bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen Registerauszüge nur in begründeten Fällen von Mitarbeitenden mit besonderen Funktionen einverlangt werden dürfen.	BEC	Kenntnisnahme
		X	Unklar um welche Voraussetzungen es sich handelt.	ODO	Kenntnisnahme Es handelt sich um "begründete Fälle" und um Mitarbeitende mit "besonderen Funktionen".
	X		Die "begründeten Fälle" sind so nicht bestimmbar und haben die Wirkung einer Generalklausel. Dies erachten wir als unverhältnismässig. Die begründeten Fälle sollten zumindest in einer beispielhaften Aufzählung gesetzlich geregelt sein.	SGPV	Ablehnung Der Regierungsrat schlägt genau deshalb vor, zwei Kriterien zu verwenden ("begründete Fälle" und "besondere Funktionen").

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					Wir werden den Bericht um Beispiele ergänzen.
X			<p>Im Vernehmlassungsbericht wird leider nur erwähnt, dass solche Registerauszüge beispielsweise für Staatsanwälte einverlangt werden. Das StGB unterscheidet zwischen Privatauszug (StGB 371) und Sonderprivatauszug (StGB 371a). Ein Sonderprivatauszug kann bei folgenden Bewerbungen bzw. Tätigkeiten einverlangt werden: Personen, die:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine berufliche oder eine organisierte ausserberufliche Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, oder 2. eine berufliche oder eine organisierte ausserberufliche Tätigkeit im Gesundheitsbereich mit direktem Patientenkontakt. Wir bitten Sie, im Bericht an den Landrat dies zu ergänzen. Insbesondere auch im Lehrberuf bestehen regelmässige Kontakte mit Minderjährigen. Somit sind die Berufe von der pädagogischen Früherziehung, der Primarschule bis zu den Sekundarschulen I und II von dieser neuen Regelung betroffen. Das Beispiel einer Staatsanwältin oder eines Staatsanwaltes ist somit nach unserer Auffassung nicht besonders erwähnenswert. 	MLN, LVN	Kenntnisnahme Wir werden den Bericht noch ein zusätzliches Beispiel aus dem Bereich Lehrkräfte ergänzen.
X			Die Formulierung von Art. 53a ist sehr offen, es wird weder definiert, was unter "besonderen Funktionen" verstanden wird, noch welche Gründe ausreichend sind. Wir begrüssen diese Formulierung und schätzen das Risiko, dass es aufgrund der Formulierung zu Klagen kommt, als vernachlässigbar.	NSV	Kenntnisnahme

Art. 54 und 54a Auflösung infolge Invalidität

12. Sind Sie mit den Modalitäten bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer Invalidität einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, NSV, EWN, PK, VSZ	
X			Es ist begrüssenswert, wenn diese Lücke geschlossen wird und klare, einheitliche Regelungen vorhanden sind.	BEC	
	X		Die Modalitäten werden begrüsst. Im Gesetz wird von Auflösung gesprochen. Eine komplette Auflösung des	EMT	Ablehnung Der Regierungsrat hat

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Arbeitsverhältnisses kommt einer Kündigung, eine teilweise Auflösung einer Änderungskündigung gleich. Abs. 3 von Art. 54a und von Art. 55 unterscheiden sich in der Formulierung im Begriff "Kündigung bzw. Auflösungsverfügung". Der Gemeinderat Emmetten schlägt vor, die beiden Absätze 3 im Art. 55 (Kündigung) zusammenzuführen.</p> <p>Auch Art. 54a Abs. 4 wird im Gesetz "doppelt geführt". In Art. 60 sind die Einsprachemöglichkeiten aufgeführt. Auch hier schlägt der Gemeinderat vor, Art. 54a Abs. 4 bei Art. 60 zu integrieren. Somit wäre dann auch gleichzeitig die Frage beantwortet, wer gemäss Art. 54a Abs. 4 die Einspracheinstanz darstellt.</p> <p>Art 54a Abs. 5 ist zu streichen, da dieses Thema bereits in Art. 61 des Personalgesetzes abgehandelt wird. Somit würde der Art. 54 a nur noch aus den beiden Absätzen 1 und 2 bestehen, wodurch das Finden der Informationen vereinfacht wird, da die Themenbereiche jeweils an einem Ort zusammengefasst werden.</p>		<p>die Unterscheidung zwischen Auflösungsverfügung (bei Invalidität) und Kündigungsverfügung (bei Vorliegen wesentlicher Kündigungsgründe) bewusst gemacht. Eine Invalidität stellt für Betroffene bereits einen grossen Einschnitt in sein Leben und seine Gesundheit dar. Wenn dann sein (u.U. langjähriger Arbeitgeber) noch eine formelle Kündigung aussprechen muss, belastet dies noch zusätzlich. Im Sinne "Arbeitgeber mit Vorbildfunktion" ist dieses Vorgehen vertretbar.</p>
	X		<p>Art. 54a Abs. 2 führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis bei einem IV-Grad unter 100 % in ein Teilzeitpensum zu ändern ist. Dies wird jedoch nicht in allen Fällen möglich sein.</p>	HER	<p>Kenntnisnahme Invaliditätsfälle kommen sehr selten vor. Und falls doch, ist es erklärtes Ziel, eine allfällige Restarbeitsfähigkeit möglichst zu erhalten. In Zeiten von Fachkräftemangel scheint ein solches Vorgehen angezeigt.</p>
	X		<p>Abs. 3 von Art. 54a und von Art. 55 unterscheiden sich in der Formulierung im Begriff "Kündigung bzw. Auflösungsverfügung".</p> <p><u>Vorschlag:</u> Diese beiden Artikel sollen zusammengeführt werden. Auch Art. 54a Abs. 4 wird im Gesetz "doppelt geführt". In Art. 60 sind die Einsprachemöglichkeiten bereits aufgeführt.</p> <p><u>Vorschlag:</u> Diese beiden Artikel sollen ebenfalls zusammengeführt werden.</p> <p>Auch Art 54a Abs. 5 wird im Gesetz "doppelt geführt". Dieses Thema ist bereits in Art. 61 des Personalgesetzes abgehandelt.</p> <p><u>Vorschlag:</u> Auch diese beiden Artikel sollen ebenfalls zusammengeführt werden. Somit würde der Art. 54 a noch aus den beiden Absätzen 1 und 2 bestehen.</p>	ODO	<p>Ablehnung Der Regierungsrat hat die Unterscheidung zwischen Auflösungsverfügung (bei Invalidität) und Kündigungsverfügung (bei Vorliegen wesentlicher Kündigungsgründe) bewusst gemacht. Eine Invalidität stellt für Betroffene bereits einen grossen Einschnitt in sein Leben und seine Gesundheit dar. Wenn dann sein (u.U. langjähriger Arbeitgeber) bei Invalidität noch eine formelle Kündigung aussprechen muss, belastet dies noch zusätzlich. Im Sinne "Arbeitgeber mit Vorbildfunktion" ist das vorgeschlagene Vorgehen vertretbar.</p>
	X		<p>Art. 54 ist überflüssig, da die Auflösung des Arbeitsvertrages infolge Invalidität einer Kündigung entspricht und nicht einer Auflösung in gegenseitigem Einverständnis.</p>	SGPV	<p>Ablehnung Der Regierungsrat hat die Unterscheidung zwischen Auflösungsverfügung (bei</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Art. 54a Abs. 1 sollte als "Kann"-Bestimmung formuliert sein.</p>		<p>Invalidität) und Kündigungsverfügung (bei Vorliegen wesentlicher Kündigungsgründe) bewusst gemacht. Eine Invalidität stellt für Betroffene bereits einen grossen Einschnitt in sein Leben und seine Gesundheit dar. Wenn dann sein (u.U. langjähriger Arbeitgeber) bei Invalidität noch eine formelle Kündigung aussprechen muss, belastet dies noch zusätzlich. Im Sinne "Arbeitgeber mit Vorbildfunktion" ist das vorgeschlagene Vorgehen vertretbar.</p>
			<p>Art. 54a Abs. 2 ist unklar formuliert. Es ist nicht klar, ob der Invaliditätsgrad oder die Rentenabstufung massgebend sein soll. Bsp. Invaliditätsgrad 70% führt zu einer 100% IV-Rente, die Person verfügt noch über eine Restarbeitsfähigkeit von 30%. Wird der Vertrag jetzt vollständig aufgelöst oder die Person im Umfang von 30% weiterbeschäftigt?</p>		<p>Ablehnung Eine ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zwingend, da invalide Personen nicht mehr vollständig arbeitsfähig sind. Zudem würde eine Weiterbeschäftigung trotz Invalidität zu einer Überentschädigung führen.</p> <p>Ablehnung Die Rentenabstufung ist vom Grad der Invalidität abhängig. Mit der Formulierung wird klar gestellt, dass die Rentenabstufung massgebend ist – wobei diese wiederum vom Grad der Invalidität abhängig ist.</p>
			<p>Art. 54a Abs. 3-5 sind überflüssig. Da es sich um eine Kündigung handelt, gelten die Art. 55 ff.</p>		<p>Ablehnung Grundsätzlich sind die Verfahren der Auflösung infolge Invalidität und die Kündigung vergleichbar. Es gilt aber zu bedenken, dass sich die Auflösung infolge Invalidität und die Kündigung insbesondere in Bezug auf die Kündigungsgründe unterscheiden. Folglich ist es auch deswegen gerechtfertigt, die Auflösung infolge Invalidität separat zu regeln.</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
		X	<p>Es wird die vage Umschreibung «vorgeschriebene Fristen und Termine» verwendet. Im Vernehmlassungsbericht wird die Umschreibung «ordentliche Fristen» verwendet. Wir regen an, die folgende Umschreibung zu verwenden: «Die Anstellungsinstanz löst Arbeitsverhältnisse ...unter Einhaltung der ordentlichen Fristen und Termine gemäss Art. 56 Abs. 1 – 3 auf.»</p> <p>Mit dieser vorstehenden Präzisierung wird auch klargestellt, dass die spezielle Regelung für Lehrpersonen – gemäss dem unveränderten Art. 56 Abs. 2 – nach wie vor gilt, auch für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Invalidität.</p> <p>Abs. 3:</p> <p>Es wird im Vernehmlassungsbericht nicht erwähnt, weshalb die Eröffnung neu durch den Regierungsrat bzw. den Gemeinderat / Schulkommission usw. erfolgen soll. Diese Neuregelung der Zuständigkeit hat auch Auswirkungen auf die administrativen Abläufe. Diese Änderung ist mehr als eine «rein formale Korrektur». Wir erachten dies als unnötig, da es mehr als eine formale Korrektur ist.</p>	MLN, LVN	<p>Teilweise Gutheissung</p> <p>Anstatt "vorgeschriebenen" wird neu von "ordentlichen" Fristen und Terminen gesprochen. Eine Beschränkung auf Art 56 Abs. 1- 3 PersG wäre hingegen eine Einschränkung der Rechte der betroffenen Personen, da auch Sperrfristen zu beachten sind (vgl. insbesondere Art. 66 Ziff. 8 PersG).</p> <p>Das Vorgehen ist nicht neu – alle Kündigungen durch den Arbeitgeber sind bereits heute erst nach Zustimmung des Regierungsrates gültig. Anders ist einzig, dass die Auflösungsverfügung im Invaliditätsfall gleich gehandhabt wird wie eine Kündigungsverfügung, was nach der Beurteilung des Regierungsrats aber auch sinnvoll ist.</p>
	X		<p>Antrag: Streichung Artikel</p> <p>Begründung: Die vorgesehene Regelung erachten wir in mehrfacher Hinsicht problematisch:</p> <p>Zunächst erscheint gesetzgebungstechnisch fraglich, ob es sich hier überhaupt um einen eigenständigen Beendigungsgrund handelt, sind doch Abläufe und Fristen mit derjenigen der Kündigung deckungsgleich (so auch Bericht zur externen Vernehmlassung, S. 17). Im Unterschied dazu beenden die anderen Gründe gemäss Art. 54 Ziff. 2 – 6 PersG das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Materiell handelt es sich wohl eher um einen zulässigen Kündigungsgrund (dazu Art. 59 Abs. 1 PersG). Diesbezüglich erscheint das Bedürfnis nach einer zusätzlichen Bestimmung allerdings sehr fraglich, ist doch in Art. 59 Abs. 1 Ziff. 1 PersG bereits die längerfristige oder dauernde Verhinderung des Arbeitnehmers an der Aufgabenerfüllung schon als wesentlicher Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Zusprache einer Rente der IV eine mindestens 40%ige Arbeitsunfähigkeit während eines Jahres erfordert (Art. 28 Abs. 1 lit. b IVG). Im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung erfolgt eine Rentenzusprache erst bei Erreichen eines medizinischen Endzustandes (Art. 19 Abs. 1 UVG), was erfahrungsgemäss ebenfalls erst nach längerer Arbeitsunfähigkeit der Fall ist.</p> <p>Mit dem Passus "durch die Sozialversicherung invalid erklärt" (Abs. 1) ist offensichtlich die Rentenzusprache gemeint, was sich dann allerdings erst aus Abs. 2 ergibt. Die Bestimmung geht offensichtlich davon aus, dass die Erwerbsunfähigkeit und Invalidität sich auf die Tätigkeit</p>	AKNW	<p>Ablehnung</p> <p>Eine Invalidität stellt für Betroffene bereits einen grossen Einschnitt in sein Leben und seine Gesundheit dar. Wenn dann sein (u.U. langjähriger Arbeitgeber) bei Invalidität noch eine formelle Kündigung aussprechen muss, belastet dies noch zusätzlich. Im Sinne "Arbeitgeber mit Vorbildfunktion" ist das vorgeschlagene Vorgehen vertretbar. Deshalb hat sich der Regierungsrat bewusst für die Unterscheidung zwischen Auflösungsverfügung (bei Invalidität) und Kündigungsverfügung (bei Vorliegen wesentlicher Kündigungsgründe) entschieden.</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>beim Kanton beziehen, d.h. die versicherte Person arbeitet bereits vor Eintritt der Invalidität beim Kanton und wird dann ganz oder teilweise arbeitsunfähig und invalid. Das Valideneinkommen (Einkommen ohne Gesundheitsschaden) für die Invaliditätsbemessung beruht dann auf dem beim Kanton erzielten Lohn (Konstellation I). In dieser Konstellation lässt sich eine ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend dem IV-Grad noch einigermassen rechtfertigen.</p> <p>Zu beachten ist aber, dass es auch andere Konstellationen geben kann, in denen das beim Kanton erzielte Einkommen das <u>Invalideneinkommen</u> (Einkommen mit Gesundheitsschaden) darstellt. Beispielsweise wird eine versicherte Person in einer <u>vorher</u> ausgeübten Tätigkeit arbeitsunfähig und nimmt dann eine Tätigkeit beim Kanton (voll- oder teilzeitlich) als Verweistätigkeit auf, die sie trotz gesundheitlicher Einschränkungen noch ausüben kann. Für die Invaliditätsbemessung bildet dann das frühere Einkommen das Validen- und der Verdienst beim Kanton das Invalideneinkommen (Konstellation II). In solchen Konstellationen wäre eine ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfehlt. Es stehen im Arbeitsverhältnis zum Kanton weder eine Einschränkung bei der Aufgabenerfüllung noch eine Überentschädigung zur Diskussion. Die vorgesehene starre Regelung trägt solchen Konstellationen keine Rechnung.</p> <p>Der Auflösungsgrund "Invalidität" in dieser Form findet sich soweit ersichtlich, auch in anderen kantonalen Personalgesetzgebungen nicht. (OW; ZG, LU).</p> <p>Zusammenfassend erscheint die vorgeschlagene Regelung weder sinnvoll noch erforderlich. Die vorhandene Regelung gemäss Art. 59 Abs. 1 Ziff. 1 PersG genügt aus unserer Sicht den Bedürfnissen bereits.</p>		<p>Das es auch andere Konstellationen geben kann, ist unbestritten. Der Arbeitgeber kann aber nur diejenigen Konstellationen regeln, die sich im Rahmen der aktuellen bzw. bestehenden Anstellung ergeben. Vor- oder nachgelagerte Konstellationen sind durch uns als Arbeitgeber nicht beeinflussbar.</p> <p>Verschiedene Kantone (z. B. ZH, BL, SG) haben die Modalitäten im Falle einer Invalidität geregelt. Der Kanton Luzern regelt zudem die "Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit (§ 15 und 21 des Personalgesetzes des Kantons Luzern).</p>

Art. 56 Kündigungsfristen (inkl. Probezeit)

13. ? Sind Sie mit der Einführung einer Probezeit einverstanden (Art. 56 Abs. 1 und 1a PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, AKNW, EWN, VSZ	
		X		PK	
X			Die Einführung einer Probezeit wird begrüsst. Die ist auch in der Privatwirtschaft die Regel.	BEC	
	X		Grundsätzlich einverstanden, aber systematisch am "falschen" Ort. Die Probezeitregelung sollte nicht unter den Kündigungsbestimmungen von Art. 54 ff., insbesondere Art. 56, geregelt werden.	SGPV	Ablehnung Faktisch stellt auch die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine Kündigung dar. Es gelten in Bezug auf die Kündigungsgründe und die Fristen bloss abweichende Bestimmungen. Man hätte die Probezeit auch in einem anderen Artikel regeln können. Dann hätten sich aber Fragen gestellt, wie Art. 56 Abs. 2 PersG systematisch eingebettet werden soll.
		X	Abs. 1a : Es wird im Vernehmlassungsbericht mit keinem Wort erwähnt, dass diese «neue, reguläre Probezeit von drei Monaten» (Vernehmlassungsbericht Ziff. 3.6) für die Lehrpersonen nicht gilt! Eine solche Probezeit wäre auch nicht praktikabel. Ein entsprechender Hinweis im Bericht an den Landrat ist angesichts der hohen Anzahl der jährlichen Neuanstellungen durch den Kanton und die Gemeinden sicherlich angezeigt!	MLN, LVN	Ablehnung Die Kündigungsfristen für Lehrpersonen wurden von der Teilrevision nicht erfasst. Sie gelten unverändert (Art. 56 Abs. 2 PersG). Dies wird im Bericht ergänzt.
X			Die Probezeit von 3 Monaten ist bei der NSV bereits in den Arbeitsverträgen festgehalten.	NSV	Kenntnisnahme

14. Sind Sie mit den Modalitäten im Zusammenhang mit der Probezeit (Verlängerungsmöglichkeit, Wegfall wesentlicher Kündigungsgrund) einverstanden (Art. 56 Abs. 1a PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				GLP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, LeBeN, AKNW, NSV, EWN, VSZ	
		X		PK	
	X		Es ist zu befürworten, dass neu drei Monate Probezeit vereinbart werden. Nochmals zusätzlich die Möglichkeit zu haben, einmalig die Probezeit, um weitere drei Monate zu verlängern, befürworten wir nicht. Dies bringt meistens wenig, da in den ersten drei Monaten bereits ersichtlich ist, ob sich ein/e Mitarbeiter/in eignet. Dadurch wird nur das Problem verschoben.	FDP, MITTE, SVP	Gutheissung Der Regierungsrat verzichtet auf die Möglichkeit einer Verlängerung der Probezeit. Der Artikel wird umformuliert.
	X		Die Grünen NW sind einverstanden mit der Verlängerungsmöglichkeit. Ein wesentlicher Kündigungsgrund soll der angestellten Person jedoch in jedem Fall mitgeteilt werden.	GP	Kenntnisnahme Diese Forderung ist geltendes Recht; der Arbeitgeber muss eine Kündigung bereits jetzt immer begründen (Art. 58 Abs. 3 PersG).
			Grundsätzlich ja, aber die Probezeit hat mit der Kündigungsfrist nichts zu tun (siehe oben).	SGPV	Kenntnisnahme
		X	Unter Hinweis auf unsere Ausführungen zu Art. 56 Abs. 1a können wir diesen Änderungen in der vorliegenden Fassung nicht zustimmen. Für uns ist die Ergänzung gemäss dem nachstehenden Antrag zu Art. 59 Abs. 3 Ziff. 1 sehr wichtig.	MLN, LVN	Kenntnisnahme

15. Sind Sie mit den Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit einverstanden (Art. 56 Abs. 1, 2 und Abs. 3 PersG)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, Le-BeN, AKNW,	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
				NSV, VSZ, LVN	
		X		PK	
X			Es ist immer noch möglich, anderslautende Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag festzulegen. Dies ist insbesondere bei Kaderstellen sinnvoll (meistens 6 Monate).	BEC	Kenntnisnahme
X			Es ist richtig, dass im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfristen auch im revidierten Personalgesetz vorgehen. Diese Abweichungsmöglichkeit für die Gemeinden muss unbedingt beibehalten werden. Die Neuerung bei Art. 59 Abs. 3, wonach neu auf die Bewährungsfrist während der Probezeit verzichtet werden kann, lehnt der Gemeinderat ab. Diese Verzichtsmöglichkeit soll weiterhin für das ganze erste Anstellungsjahr gelten.	STA	Kenntnisnahme Ablehnung Es ist der Sinn und Zweck einer Probezeit, ein Arbeitsverhältnis möglichst schnell und so formlos wie möglich beenden zu können. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist steht diesem Ansinnen entgegen.
	X		Wie von uns oben unter Art. 56 erwähnt, gehen wir davon aus, dass die generelle Probezeit von drei Monaten für die Lehrpersonen nicht gilt. Der Klarheit halber regen wir an, dass Abs. 3 Ziff. 1 wie folgt zu präzisieren ist: 1. während der Probezeit gemäss Art. 56 Abs. 1a; bei Lehrkräften gilt das erste Anstellungsjahr als Probezeit;	MLN	Ablehnung Die Kündigungsfristen für Lehrpersonen wurden von der Teilrevision nicht erfasst. Sie gelten unverändert (Art. 56 Abs. 2 PersG). Dies wird im Bericht noch ergänzt.
	X		Mit den genannten Kündigungsfristen sind wir einverstanden. Es muss jedoch eine Ergänzung angebracht werden, dass Kündigungsfristen die in den individuellen Arbeitsverträgen bezeichnet werden Vorrang haben (z.B. 6 Mt. bei Arbeitsverträge mit Mitgliedern von Geschäftsleitungen oder schwer zu ersetzendes Kaderpersonal).	EWN	Kenntnisnahme Diese Ergänzung ist bereits aktuell geltendes Recht (Art. 56 Abs. 3 PersG).

Art. 74 Bearbeiten von Personendaten

16. Sind Sie mit der Formulierung bezüglich Zugang zu Datenbanken im Zusammenhang mit der Bearbeitung der AHV-Nr. einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST,	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
				SGWOL, MLN, Le-BeN, AKNW, NSV, EWN, VSZ; LVN	
		X		PK	
	X		Es ist unklar, zu welchem Zweck der Zugriff erlaubt sein soll. Bericht wie auch die Vorlage stimmen nicht überein. Die Bestimmung wird abgelehnt, zumal die Amtshilfe zur Einforderung der notwendigen Daten bereits heute möglich ist.	SGPV	Ablehnung Sowohl der Gesetzestext als auch der Bericht lassen klar erkennen, dass es um das Abfragen der AHV-Nr. geht.

4.2 Personalverordnungen

4.2.1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 2a Registerauszüge

17. Sind Sie mit der Art und dem Umfang der Registerauszüge einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, Le-BeN, AKNW, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
X			Der Strafregisterauszug (Privatauszug und Sonderprivatauszug) sowie der Betreibungsregisterauszug sind ausreichend für eine Beurteilung.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Mit der Art und dem Umfang der Registerauszüge ist der Gemeinderat Emmetten einverstanden. Er regt jedoch an, hier - sofern man daran festhält - die "Besonderen Funktionen" (Siehe Bemerkung zu Art. 12 Abs. 3) zu ergänzen.	EMT	Ablehnung Vergl. Antwort zu Art. 12 Abs. 3
X	X		Art und Umfang ist nachvollziehbar. Es wird auf die Bemerkung zu Art. 12 verwiesen.	ODO	Kenntnisnahme Vergl. Antworten zu Art. 12 Abs. 3
X			Die aufgeführten Registerauszüge sind für die Erfordernisse der NSV ausreichend.	NSV	Kenntnisnahme

§ 8 Nachbezug (von Ferien)

18. Sind Sie mit der neuen Regelung im Zusammenhang mit dem Nachbezug von (Rest)Ferien einverstanden (§ 8 Abs. 2 PersV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, Le- BeN, AKNW, NSV, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
	X		Kein Aufstauen der Restferien.	SVP	Ablehnung Der Regierungsrat stimmt der Aussage im Grundsatz zu. Er gibt aber zu bedenken, dass er insbesondere in Krisensituationen (vgl. Corona, Ukraine) froh ist, wenn Mitarbeitende aufgrund der (temporären) Arbeitsbelastung Ferien zu einem anderen/späteren Zeitpunkt beziehen. Die Mitarbeitenden dann für ihre Flexibilität zu bestrafen indem man ihm Ferien streicht, würde zu unerwünschten Effekten führen. Deshalb hält der Regierungsrat an der vorgeschlagenen Regelung fest.
X			Es ist insbesondere zu begrüßen, dass für die Mitarbeitenden damit der verdiente Ferienbezug ohne Streichung gewährleistet bleibt	GP	Kenntnisnahme
X			Wir begrüßen die Änderung, dass die Frist bis Ende Kalenderjahr verlängert werden kann. Wir möchten aber an dieser Stelle anregen den Passus «Danach verfallen nicht bezogenen Ferien entschädigungslos» in Art. 8 Abs. 1 PersV zu streichen. Aus unserer Sicht ist es nicht legitim, wenn eine öffentliche Verwaltung rechtmässige Ferien von Mitarbeitern entschädigungslos streicht.	GLP	Kenntnisnahme
X			Diese Bestimmung gibt mehr Flexibilität beim Bezug der Ferien, wenn es insbesondere auch aus geschäftlichen Gründen nicht möglich war, alle Ferien im gleichen Jahr zu beziehen. Es müsste jedoch weiterhin oberstes Gebot sein, die Ferien im gleichen Jahr zu beziehen, damit die Mitarbeitenden sich erholen können.	BEC	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	X		Die Beurteilung der betrieblichen Zumutbarkeit obliegt der Anstellungsinstanz. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb das Personalamt seine Zustimmung zu einer Verlängerung des Ferienbezugs abgeben muss. Der Gemeinderat beantragt folgende Umformulierung: Die Anstellungsinstanz kann die Frist mit Zustimmung des Personalamtes ausnahmsweise bis längstens Ende Kalenderjahr verlängern, wenn der rechtzeitige Bezug der Ferien nicht zumutbar ist. Das Personalamt ist entsprechend zu informieren.	EMT	Ablehnung Das Personalamt ist für den rechtsgleichen Vollzug der Personal-erlasse verantwortlich. Der Bericht führt aus, dass das Personalamt normalerweise eine solche Bewilligung er-teilen wird, wenn ein schriftlicher Abbauplan vorliegt.
X			Die Zustimmung des Personalamtes ist für die Gemein-den nicht relevant.	ODO	Kenntnisnahme
	X		Eine nochmalige Verlängerung der Nachbezugsfrist von nicht bezogenen Ferien bis Ende des folgenden Kalen-derjahres wird nicht begrüsst. Die Ferien dienen der Er-holung der Mitarbeitenden. Die Arbeitgeberin hat im Rahmen der gesetzlichen Fürsorgepflicht dafür besorgt zu sein, dass der Ferienbezug im aktuellen Kalenderjahr getätigt werden kann. Auch müsste festgelegt werden, welchen Anteil des gesamten Ferienanspruchs in zwin-genden Gründen maximal auf das nächste Kalenderjahr (Bezug wie bisher bis 30.04.) übertragen werden darf.	STA	Ablehnung Der Regierungsrat stimmt der Aussage im Grundsatz zu. Er gibt aber zu bedenken, dass er insbesondere in Krisensituationen (vgl. Corona, Ukraine) froh ist, wenn Mitarbei-tende aufgrund der (temporären) Arbeits-belastung Ferien zu ei-nem anderen/späteren Zeitpunkt beziehen. Die Mitarbeitenden dann für ihre Flexibilität zu bestrafen, indem man ihm Ferien streicht, würde zu un-erwünschten Effekten führen. Deshalb hält der Regierungsrat an der vorgeschlagenen Regelung fest.
X			Formulierung "Personalamt" für Gemeinden nicht zutref-fend. Bitte entsprechend anpassen. Siehe weitere Be-merkungen.	SST	Kenntnisnahme

§ 15a – 15f Telearbeit

19. Sind Sie damit einverstanden, dass Telearbeit freiwillig ist bzw. kein Rechtsanspruch darauf besteht (§ 15b Abs. 1 PersV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST,	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
				SGWOL, LeBeN, AKNW, NSV, VSZ	
		X		EWN, PK	
	X		Die GLP Nidwalden ist der Meinung, dass die vorgeschlagene Formulierung zu ungenau ist. Wir möchten im Besonderen verhindern, dass Mitarbeitenden die Arbeit im «Homeoffice» ohne zwingenden betrieblichen Grund verweigert werden kann. Wir schlagen zudem eine Umkehr der Antragsprüfung vor. Die vorgesetzte Person soll nicht prüfen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, sondern ob es stichhaltige Gründe gibt, diese abzulehnen. So schlagen wir vor, dass die Ablehnung eines Antrages auf «Homeoffice» nur unter bestimmten Kriterien möglich sein kann, welche in § 15c PersV abschliessend aufgeführt werden sollten. Zudem beantragen wir die Begrifflichkeit «Telearbeit» auf «Homeoffice» zu ändern.	GLP	Ablehnung Die durch den Regierungsrat vorgeschlagene Lösung wird in der Kantonalen Verwaltung bereits seit rund zwei Jahren gelebt und hat sich bewährt. Bis anhin war diese Lösung als Weisung der Finanzdirektion ausgestaltet. Nun soll das Regime in der Personalverordnung verankert werden. Da die vorgesetzte Person letztlich die Verantwortung für die Organisation und da Funktionieren der Organisationseinheit trägt, ist es unabdingbar, dass diese auch über den Einsatz von Telearbeit entscheiden kann. Zudem basiert die Telearbeit für beide Seiten auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Der Name "Telearbeit" umfasst auch bereits allfällige zukünftige Arbeitsformen (z. B. Co-working-Spaces) und wurde deshalb bewusst gewählt.
X			Der Arbeitgeber soll weiterhin bestimmen können, wie er die Telearbeit bewilligt. Es gibt auch Mitarbeitenden, wo Telearbeit nicht möglich ist. Jede Gemeinde kann so individuelle, auf den Betrieb abgestimmte Lösungen mit den Mitarbeitenden vereinbaren, ohne dass ein Zwang dazu besteht.	BEC	Kenntnisnahme
X			Wird jedoch Telearbeit angeordnet (vgl. § 15a Abs. 3), ist diese zwingend zu entschädigen. § 15b ist dementsprechend zu ergänzen.	SGPV	Kenntnisnahme
X			Im Bereich der Mittelschule war in bestimmten Phasen (Corona) Telearbeit nicht freiwillig , sondern verordnet. Im Vernehmlassungsbericht stellen Sie fest, dass sich bei angeordneter Telearbeit entschädigungsrechtliche Fragen stellen würden. Entsprechende Erläuterungen wären somit insbesondere auch für Lehrpersonen wichtig; wir ersuchen Sie, diesbezügliche Hinweise in den Bericht an den Landrat aufzunehmen. Zu bedenken ist auch, dass dies unter Umständen mit Schwierigkeiten der Örtlichkeiten verbunden ist. Bei Lehrpersonen ist ruhiges Unterrichten von zu Hause aus nicht zwingend gegeben, wenn beispielsweise weitere Personen im Haushalt leben.	MLN	Kenntnisnahme Die gesetzliche Regelung ist für den ordentlichen Betrieb ausgestaltet. Es ist nicht möglich und nicht zweckmässig, für Sondersituationen Regelungen in der Personalgesetzgebung zu verankern.

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Grundsätzlich einverstanden. Im Bereich der Volksschulen war während bestimmten Phasen von CORONA die Telearbeit mit den Schülerinnen und Schülern nicht freiwillig! Im Vernehmlassungsbericht stellen Sie fest, dass sich bei angeordneter Telearbeit entschädigungsrechtliche Fragen stellen würden. Entsprechende Erläuterungen wären somit insbesondere auch für Lehrpersonen wichtig; wir ersuchen Sie, diesbezügliche Hinweise in den Bericht an den Landrat aufzunehmen.	LVN	Kenntnisnahme Die gesetzliche Regelung ist für den ordentlichen Betrieb ausgestaltet. Es ist nicht möglich und nicht zweckmässig, für Sondersituationen Regelungen in der Personalgesetzgebung zu verankern.

20. Sind Sie damit einverstanden, dass Telearbeit maximal 50 % des vereinbarten Pensums umfassen darf (§ 15c Abs. 2 PersV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				DAL, HER, ODO, SST, WOL, SGODO, SGWOL, AKNW	
		X		EWN, PK	
	X		Für Telearbeit soll nicht ein fixer «%»-Satz im Gesetz verankert werden. Wir sind für eine flexiblere Handhabung. Wichtig und massgebend für die Wahl und Entscheidung zwischen physischer Präsenz und Telearbeit in «%»-Angabe sind --> Funktion, Person (Fähigkeiten, Wohnort) und vorhandene Möglichkeiten (Grösse des Teams etc.). Daher kann ein grösserer «%»-Anteil punktuell durchaus Sinn machen. Normalerweise wird eine prozentuale Regelung entweder im Einzelarbeitsvertrag oder einem Mitarbeitenden-Reglement festgehalten.	FDP	Teilweise Gutheissung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %). Der Regierungsrat anerkennt, dass in einzelnen Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig.
	X		Der Absatz soll gelöscht werden. Es sollte auch 100 % möglich sein → keine Maximalbeschränkung.	MITTE	<p>Teilweise Gutheisung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
X			Wir unterstützen die Haltung, dass die Telearbeit max. 50% vom vereinbarten Beschäftigungsgrad betragen darf.	SVP	Kenntnisnahme
	X		Diese Regelung muss flexibler gestaltet sein. Keine Begrenzung nach oben im Gesetz, somit bleibt die angestrebte Praxis mit 50% Telearbeit weiterhin möglich. Möglichkeiten für persönlichen Austausch bestehen heute auch mit digitalen Formaten. Damit ist auch sichergestellt, dass z.B. körperlich beeinträchtigte Personen dieselben Chancen auf eine Stelle haben.	GP	<p>Teilweise Gutheisung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					<p>gewählte Regelung be- währt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Ver- waltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die glei- che Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat an- erkennt, dass in ver- einzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschrän- kend sein kann. Des- halb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufge- nommen. Dadurch be- steht die notwendige Flexibilität in Sonder- konstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
	X		<p>Die GLP NW erachtet es als nicht sinnvoll hier eine Obergrenze festzulegen. Ob und wie viel Präsenzzeit nötig ist, soll die vorgesetzte Person zusammen mit dem Mitarbeitenden festlegen können. Wir beantragen § 15c Abs. 2 PersV ohne Ersatz zu streichen.</p>	GLP	<p>Teilweise Guthei- sung</p> <p>Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telear- beitsvereinbarung ab- geschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschla- gene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung ge- wählt, um für zukünf- tige Entwicklung flexib- ler zu sein. Die gewählte Regelung be- währt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Ver- waltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die glei- che Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat an- erkennt, dass in ver- einzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschrän- kend sein kann. Des- halb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufge- nommen. Dadurch be- steht die notwendige Flexibilität in Sonder- konstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Erfahrungen haben gezeigt, dass Telearbeit für die Mitarbeitenden wohl einen gewissen Vorteil sein kann. Wenn jedoch ein kleines Team vorhanden ist, wird die Kommunikation sehr schnell zu einer grossen Herausforderung, ein effizientes Arbeiten ist nicht mehr sichergestellt.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Insofern die Voraussetzung des neuen Art. 15c Abs. 1 eingehalten werden, sollte die in Bezug auf das Pensum maximal zulässige Telearbeit nicht beschränkt werden. Die Festschreibung in der Verordnung beschneidet die Entwicklungsmöglichkeiten der neuen Arbeitsform.	BUO, EBÜ	<p>Teilweise Gutheissung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in einzelnen Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
	X		Der Gemeinderat vertritt die Meinung, dass auf eine prozentuale Festlegung verzichtet werden soll.	EMT	<p>Teilweise Gutheissung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					<p>zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig.</p>
	X		Es sollte keine Maximalbeschränkung festgelegt werden.	EMO	<p>Teilweise Gutheissung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
	X		Aus Sicht des Gemeinderates ist diese Einschränkung nicht notwendig, allerdings ist dies auf Verordnungsstufe geregelt, womit die Gemeinden per Reglement	STA	<p>Teilweise Gutheissung</p>

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			davon abweichen könnten. Im Einzelfall oder vorübergehend kann es Sinn machen, dass die Telearbeit auch zu mehr als 50 % der individuellen Arbeitszeit geleistet werden könnte.		<p>Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
		X		SGSST	
	X		Es sollte auf eine prozentuale Festlegung verzichtet werden. Für Mitarbeitende könnten auch mehr als 50 % sinnvoll sein.	SGPV	<p>Teilweise Gutheissung</p> <p>Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig
	X		Es muss klar definiert werden, wer wann im Homeoffice ist und die Personen dann für andere MitarbeiterInnen erreichbar sind. Wir stellen ferner fest, dass hier wieder nicht an die Lehrpersonen gedacht wurde. Wenn der Präsenzunterricht ganz oder teilweise nicht durchgeführt werden kann, ist die vorgeschlagene 50%-Limite nicht realistisch bzw. undurchführbar .	MLN	Kenntnisnahme Die gesetzliche Regelung ist für den ordentlichen Betrieb ausgestaltet. Es ist nicht möglich und nicht zweckmässig, für Sondersituationen (Pandemien) Regelungen in der Personalgesetzgebung zu verankern.
	X		Es sollte auch 100 % möglich sein → keine Maximalbeschränkung.	LeBeN	Teilweise Gutheissung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %). Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig
	X		Wir gehen davon aus, dass die 50% Obergrenze in den meisten Fällen sinnvoll und ausreichend ist. Die Restriktionen in Abs. 1 stellen gute Leitplanken dar. Wir könnten uns vorstellen, dass es Situationen/Stellen gibt, wo einerseits die Restriktionen eingehalten sind, aber ein höherer Anteil Telearbeit erwünscht wäre. In begründeten Ausnahmefällen sollte daher die Grenze von 50% überschritten werden können.	NSV	<p>Teilweise Gutheisung Von den aktuell rund 70 Mitarbeitenden, welche eine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen haben, nutzen eine Handvoll die maximale Limite von 50 % überhaupt aus. Die vorgeschlagene Regelung wurde bewusst im Rahmen einer Verordnung gewählt, um für zukünftige Entwicklung flexibler zu sein. Die gewählte Regelung bewährt sich seit rund zwei Jahren auch bei der Kantonalen Verwaltung. Zudem haben umliegende Kantone (LU, OW, ZG) die gleiche Limite (50 %).</p> <p>Der Regierungsrat anerkennt, dass in vereinzelten Fällen die Beschränkung auf 50 Prozent zu einschränkend sein kann. Deshalb wird in § 15c Abs. 2 eine Ergänzung ("in der Regel") aufgenommen. Dadurch besteht die notwendige Flexibilität in Sonderkonstellationen. Auch in diesen Fällen bleibt die Telearbeit freiwillig</p>
X			Die Benennung "Telearbeit" müsste ggf. noch ergänzt werden, damit Alle das "Gleiche" darunter verstehen = HomeOffice-Arbeiten	VSZ	<p>Kenntnisnahme Auf eine Umbenennung wird verzichtet, weil der Begriff "Telearbeit" neu entstehende Arbeitsformen (z. B. Arbeiten an einem Co-Working-Space) bereits beinhaltet.</p>
	X		Wie erwähnt ist bei der Redaktion dieses neuen Kapitels offensichtlich nicht an Lehrerinnen und Lehrer gedacht worden! Wenn der Präsenzunterricht ganz oder teilweise nicht durchgeführt werden kann, ist die vorgeschlagene 50%-Limite nicht realistisch bzw. undurchführbar .	LVN	<p>Kenntnisnahme Die gesetzliche Regelung ist für den ordentlichen Betrieb ausgestaltet. Es ist nicht möglich und nicht zweckmässig, für Sondersituationen (Pandemien) Regelungen in der Personalgesetzgebung zu verankern.</p>

21. Sind Sie mit den Modalitäten bezüglich Dauer und Kündigung der Telearbeitsvereinbarung einverstanden (§ 15d und § 15e PersV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, HER, ODO, STA; SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, AKNW, NSV, VSZ	
		X		EWN, PK	
X	X		<p>§ 15d ergänzen: Die Vereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.</p> <p>§ 15e löschen. Kündigungsfristen schränken die notwendige Flexibilität zu stark ein.</p>	MITTE	<p>Kenntnisnahme Die jederzeitige Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist in § 15 e geregelt.</p> <p>Ablehnung Die Kündigungsfrist wurde bewusst gewählt. Eine sofortige Auflösung einer Telearbeitsvereinbarung ohne Vorliegen wichtiger Gründe kann dazu führen, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ohne Vorwarnung auf diese Veränderung reagieren müssen. Bsp.: wenn ein Mitarbeiter neben seiner Tätigkeit im Homeoffice noch Betreuungstätigkeiten übernimmt (z. B. Kinderbetreuung über Mittag), kann eine sofortige Auflösung ohne wichtige Gründe zu grossen Problemen führen. Als Arbeitgeber mit Vorbildfunktion sollten die Kantonale Verwaltung solche Situationen vermeiden.</p>
	X		<p>Allgemeine Richtlinien zu Grundsatz; Dauer und Kündigung genügen. Der leitende Arbeitgeber soll die Befugnis/Kompetenz haben bei ungenügenden Leistungen, Beschränkungen oder verbieten der Telearbeit anordnen können.</p>	SVP	<p>Kenntnisnahme Für solche Situationen wurde der Tatbestand der "wichtigen Gründe" geschaffen (§ 15 e Abs. 3.), diese erlauben die jederzeitige Auflösung der Telearbeitsvereinbarung ohne Kündigungsfrist.</p>
	X		Einverstanden mit Paragraph 15d, dass Telearbeit in einer Vereinbarung geregelt werden soll.	GP	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Die ersten drei Monate</p>

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			Zu 15e: Bezüglich Kündigung soll bereits in den ersten drei Monaten eine Kündigungszeit von einem Monat eingehalten werden.		stellen eine Art "Probezeit" dar, während der die Vereinbarung schnell wieder aufgelöst werden kann, wenn sie sich nicht bewährt.
	X		Wir erachten das Abschliessen einer Vereinbarung als unnötige administrative bürokratische Hürde. Die Grundsätze und Rahmenbedingungen können aus unserer Sicht formlos zwischen der vorgesetzten Person und dem Mitarbeitenden abgesprochen werden, ohne schriftlichen Vertrag. Wir beantragen § 15d und § 15e PersV zu streichen.	GLP	Ablehnung Es ist wichtig, die Spielregeln und damit auch die Erwartungen (z. B. Erreichbarkeit etc.) in einer schriftlichen Vereinbarung zu festzulegen. Die bisherigen Erfahrungen mit diesem System, das bei den Kantonalen Angestellten bereits seit rund zwei Jahren so gelebt wird, sind positiv.
X			Mit dem neuen § 15e in der Personalverordnung ist eine gewisse Flexibilität vorhanden. Dass bei längerer Telearbeit eine Frist von einem Monat vorgesehen ist, wird begrüsst. So können sich die Mitarbeitenden auf die Veränderung einstellen.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Es braucht weder eine rechtsverbindliche Vereinbarung noch Kündigungsfristen. Der/die Vorgesetzte hat Weisungsbefugnis und kann im Bedarfsfall oder bei ungenügenden Leistungen die Telearbeit beschränken oder verbieten. Allg. Richtlinien genügen.	EMO	Ablehnung Es ist wichtig, die Spielregeln und damit auch die Erwartungen (z. B. Erreichbarkeit etc.) in einer schriftlichen Vereinbarung zu festzulegen. Die bisherigen Erfahrungen mit diesem System, das bei den Kantonalen Angestellten bereits seit rund zwei Jahren so gelebt wird, sind durchaus positiv. Für ausserordentliche Situationen wurde der Tatbestand der "wichtigen Gründe" geschaffen (§ 15 e Abs. 3.), diese erlauben die jederzeitige Auflösung der Telearbeitsvereinbarung ohne Kündigungsfrist.
	X		Für Lehrpersonen ist diese Regelung nicht umsetzbar. Wir regen an, diese spezifischen Fragen in der Bildungsgesetzgebung zu klären.	MLN, LVN	Kenntnisnahme Die gesetzliche Regelung ist für den ordentlichen Betrieb ausgestaltet. Es ist nicht möglich und nicht zweckmässig, für Sondersituationen (Pandemien) Regelungen in der Personalgesetzgebung zu verankern.

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	X		Es braucht weder eine rechtsverbindliche Vereinbarung noch Kündigungsfristen. Der/die Vorgesetzte hat Weisungsbefugnis und kann im Bedarfsfall oder bei ungenügenden Leistungen die Telearbeit beschränken oder verbieten. Allg. Richtlinien genügen.	LeBeN	<p>Ablehnung Es ist wichtig, die Spielregeln und damit auch die Erwartungen (z. B. Erreichbarkeit etc.) in einer schriftlichen Vereinbarung zu festzulegen. Die bisherigen Erfahrungen mit diesem System, das bei den Kantonalen Angestellten bereits seit rund zwei Jahren so gelebt wird, sind durchaus positiv.</p> <p>Für ausserordentliche Situationen wurde der Tatbestand der "wichtigen Gründe" geschaffen (§ 15 e Abs, 3.), diese erlauben die derzeitige Auflösung der Telearbeitsvereinbarung ohne Kündigungsfrist.</p>

4.2.2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Arbeitszeiten

§ 2 Öffnungszeiten

22. Sind Sie mit den Neuregelungen bezüglich Öffnungszeiten der Verwaltung einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, HER, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le-BeN, AKNW, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
X	X		§ 2 Absatz 3: Fällt der 3. Januar auf einen Freitag, kann die Verwaltung an diesem Tag ebenfalls geschlossen bleiben.	MITTE, EMO,	Kenntnisnahme
X			Die neu gewählte Regelung gibt nun dem Gemeinderat die Möglichkeit, die Öffnungszeiten offiziell anpassen zu können (wurde bereits einfach gemacht). Die Veröffentlichung der Öffnungszeiten nur noch auf der Homepage wird begrüsst.	BEC	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	X		Der Gemeinderat stellt in Frage, dass Öffnungszeiten in einer Verordnung geregelt werden müssen. Die rechtliche Relevanz ist nicht nachvollziehbar. Falls doch, ist dies eine operative Aufgabe, welche durch die Führungspositionen der Departemente erledigt werden sollte. Der mit diesem Vorgehen generierte Aufwand steht in keinem Verhältnis zum Nutzen. Abs. 1 ist entsprechend anzupassen. Wird daran festgehalten, sind die Gemeinden von dieser Regelung auszunehmen.	EMT	Ablehnung Der Verordnungsentwurf sieht ja gerade vor, dass die Öffnungszeiten nicht mehr (wie bis anhin) mit in einer Verordnung geregelt sind, sondern dass dies zukünftig der Regierungsrat tun kann. In den Gemeinden ist der Gemeinderat zuständig. Zudem sind die Öffnungszeiten "nur" noch auf der Homepage zu veröffentlichen. Im Sinne einer maximalen Transparenz sollte der Bürger wissen, wann die Verwaltung zu erreichen ist. Nach Direktionen oder sogar Ämtern unterschiedliche Öffnungszeiten sollten nach Ansicht des Regierungsrates wo immer möglich vermieden werden.
	X		Der Gemeinderat stellt in Frage, dass Öffnungszeiten in einer Verordnung geregelt werden müssen.	ODO	Ablehnung Der Verordnungsentwurf sieht ja gerade vor, dass die Öffnungszeiten nicht mehr (wie bis anhin) mit in einer Verordnung geregelt sind, sondern dass dies zukünftig der Regierungsrat tun kann. In den Gemeinden ist der Gemeinderat zuständig.
X			Es macht Sinn, wenn die Öffnungszeiten nicht fix in der Verordnung festgeschrieben sind. Mit der Neuformulierung besteht mehr Flexibilität, auf individuelle Bedürfnisse zu reagieren.	STA	Kenntnisnahme
	X		Die Bestimmung wird abgelehnt. Es ist zu befürchten, dass der Regierungsrat (und die Staatskanzlei) in Unkenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort die Öffnungszeiten unbotmässig ausdehnen. Bereits heute kennen die umliegenden Kantone eingeschränktere Öffnungszeiten, daher müssen Mitarbeitenden häufig Fragestellungen aus anderen Kantonen beantworten, obwohl keine Zuständigkeit gegeben ist.	SGPV	Ablehnung Die Festlegung von fixen Öffnungszeiten in einer Verordnung ist heute nicht mehr zeitgemäss. Sie muss einfach und flexibel an sich verändernde Kundenbedürfnisse angepasst werden können.
X			Die NSV wird sich vorbehalten, bei Bedarf die Öffnungszeiten sowie die Blockzeiten abweichend zu regeln. Dabei würden die Öffnungszeiten des Schalters sowie die telefonische Erreichbarkeit – falls abweichend – auf www.nsv.ch publiziert.	NSV	Kenntnisnahme

§ 6 Blockzeiten

23. Sind sie mit der Flexibilisierung im Zusammenhang mit den Blockzeiten einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, BEC, BUO, DAL, EBÜ, HER, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, AKNW, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
X			...anwesend bzw. erreichbar. (Telearbeit-Mitarbeiter/-innen	MITTE, EMO, Le- BeN	Kenntnisnahme
X			Die Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die festgelegten Blockzeiten, soll auch bei der Telearbeit gelten.	SVP	Kenntnisnahme Das kann in der Telearbeitsvereinbarung so gelöst werden.
X			Abweichungen sollen jedoch grosszügig bewilligt werden und nicht nur im Ausnahmefall.	GP	Kenntnisnahme § 6 regelt, dass solche Ausnahmen zukünftig möglich sind.
	X		Die GLP Nidwalden ist der Meinung, dass Blockzeiten keine attraktive Regelung für den Kanton Nidwalden auf dem kompetitiven Arbeitsmarkt sind. An dieser Stelle von Flexibilisierung zu sprechen, erachten wir als falsch. Aufgrund des Fachkräftemangels beantragen wir § 6 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Arbeitszeit zu streichen und im Rahmen eines modernen Arbeitszeitmodells die Blockzeiten abzuschaffen. Wesentlich ist einzig, dass der Betrieb in allen Abteilungen adäquat, d.h. im Sinne des Leistungsauftrages sowie den Bedürfnissen der Kundschaft und Partnerorganisationen, gewährleistet wird. Dies ist auch ohne fixe Blockzeiten möglich.	GLP	Ablehnung Der Regierungsrat versteht das Anliegen und schlägt deshalb vor, dass von der Blockzeitenregelung abgewichen werden kann, sofern es die betrieblichen Verhältnisse gestatten. Er gibt aber gleichzeitig zu bedenken, dass für die Zusammenarbeit von über 800 Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung gewisse Spielregeln gelten sollten.
	X		Der Gemeinderat vertritt die Meinung, dass die Blockzeitenregelung aufzuheben ist. Die Praxis zeigt, dass die Anwesenheit während dieser Zeit nicht gewährleistet werden kann (Sitzungen, andere Abwesenheiten etc.). Wie im Bericht erwähnt, ist dem Trend der immer flexibleren Arbeitszeiten Rechnung zu tragen. Auch wird mit einer Aufhebung der Blockzeit die vorgesehene Anpassung bezüglich Kompensation von Zeitguthaben (§ 13) gestärkt. Daher soll § 6 ersatzlos gestrichen werden. Unter diesem Aspekt wäre dann ebenfalls § 11 AZV anzupassen.	EMT	Ablehnung Der Regierungsrat versteht das Anliegen und schlägt deshalb vor, dass von der Blockzeitenregelung abgewichen werden kann, sofern es die betrieblichen Verhältnisse gestatten.
	X		In erster Linie sind die Schalteröffnungszeiten für die Anwesenheit der Mitarbeitenden relevant, weshalb die	ODO	Ablehnung Die Neuregelung sieht

Ja	Nein	Ent- halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			<p>Bockzeiten aus Sicht des Gemeinderates überflüssig. Die Praxis zeigt, dass die Anwesenheit während der Blockzeit nicht immer gewährleistet werden kann (Sitzungen, andere Abwesenheiten usw.). Wie im Bericht bereits erwähnt, ist dem Trend der immer flexibleren Arbeitszeiten Rechnung zu tragen. Auch wird mit einer Aufhebung der Blockzeit die vorgesehene Anpassung bezüglich Kompensation von Zeitguthaben (§ 13) gestärkt.</p> <p><u>Vorschlag:</u> § 6 soll ersatzlos gestrichen werden. Unter diesem Aspekt wäre dann ebenfalls § 11 AZV anzupassen.</p>		<p>Abweichungsmöglichkeiten bezüglich Blockzeiten vor. Das Fehlen einer gemeinsamen, übergeordneten Regelung würde zu einem Wildwuchs ein Einzelregelungen führen, was nicht im Sinne einer gemeinsamen Dienstleistungserbringung wäre. Zwischen der Blockzeit und der Kompensation von Zeitguthaben ist kein Zusammenhang ersichtlich. Zudem bedeutet die Teilnahme beispielsweise an einer Sitzung keinen Verstoss gegen die Blockzeitenregelung.</p>
	X		<p>Die Regelung ist antiquiert und daher vollständig zu streichen. Es ist Sache der vorgesetzten Person, dass die Mitarbeitenden regelmässig und nach Notwendigkeit vor Ort sind.</p>	SGPV	<p>Ablehnung Die Neuregelung sieht Abweichungsmöglichkeiten von der Blockzeitenregelung vor. Das Fehlen einer gemeinsamen Regelung würde zu einem Wildwuchs ein Einzelregelungen führen, was nicht im Sinne einer gemeinsamen Dienstleistungserbringung wäre.</p>
X			<p>Die NSV wird sich vorbehalten, bei Bedarf die Öffnungszeiten sowie die Blockzeiten abweichend zu regeln. Dabei würden die Öffnungszeiten des Schalters sowie die telefonische Erreichbarkeit – falls abweichend – auf www.nsv.ch publiziert.</p> <p>Betreffend der Wortwahl in §6 Abs.1 stellt sich die Frage, ob "anwesend" der richtige Ausdruck ist, oder ob es nicht eher "im Arbeitseinsatz" heissen sollte, da Mitarbeitende während den Blockzeiten durchaus auch extern im Einsatz sein können.</p>	NSV	<p>Kenntnisnahme</p>

§ 8 bezahlte Abwesenheit

24. Sind Sie mit der Neuregelung im Zusammenhang mit Arztbesuchen einverstanden (§ 8 Abs. 2 Ziff. 1 AZV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, SST, WOL, SGODO, SGWOL, SGPV, MLN, Le- BeN, AKNW, NSV, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
	X		Geltendes Recht zum Besuch eines Arztes, der im Kanton praktiziert: höchstens eine Stunde soll so beibehalten werden.	SVP	Ablehnung Das würde dazu führen, dass wieder zwei Lösungen (je nach Sitz des Arztes) nötig wären. Diese Lösung ist kompliziert.
	X		In der heutigen Zeit mit Telearbeit, Gleitzeit etc. ist es nicht mehr zeitgemäss, die erforderliche Zeit bis höchstens zwei Stunden als bezahlte Abwesenheit zu gewähren. Heute ist es möglich, diese Arzttermine so zu legen, dass diese an Randstunden stattfinden können.	BEC	Ablehnung Gerade beim Besuch von Spezialärzten ist die Wahl eines Termines oft nicht möglich. Eine Regelung, ob (und maximal wie lange) die Zeit für den Besuch eines Arztes bezahlt ist, macht Sinn.
	X		Mit der Neuregelung betreffend Arztbesuche ist der Gemeinderat einverstanden. Hingegen ist Abs. 1a anzupassen. Es ist nicht in jedem Fall die Vorgabe einer vorgesetzten Person notwendig, wenn eine Tagung oder eine Tagung stattfindet. Demnach beantragt der Gemeinderat die Streichung der Textstelle " nach den Vorgaben der vorgesetzten Person ".	EMT, ODO	Kenntnisnahme Ablehnung Auch ein stillschweigendes Einverständnis genügt. Es ist zentral, dass ein Vorgesetzter einverstanden ist, wenn ein Mitarbeitender eine entschädigungspflichtige Tagung besucht. Der Vorgesetzte trägt die Verantwortung für das Funktionieren einer Organisationseinheit.
X			Im Rahmen der Schadenminderungspflicht sollte darauf hingewiesen werden, dass Arztkonsultationen – wenn immer möglich – ausserhalb der Block-, bzw. Arbeitszeiten vereinbart werden sollten. Bei Teilzeitmitarbeitenden sind Arzttermine – wenn immer möglich – nicht während der Arbeitszeit zu vereinbaren. Je kleiner das Pensum, desto mehr besteht diese Erwartung.	STA	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
		X		SGSST	

§ 10 Absenzen

25. Sind Sie damit einverstanden, dass bei Absenzen bei Krankheit bzw. Schwangerschaft erst nach 5 Absenztagen ein ärztliches Zeugnis beigebracht werden muss (10 Abs. 2 AZV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, SST, SGODO, SGSST, MLN, Le-BeN, AKNW, NSV, VSZ, LVN	
	X			WOL, SGWOL	
		X		EWN, PK	
	X		Das bestehende Recht mit der Absenzen-Regelung: Die mehr als drei Arbeitstage dauern, sind durch ein Zeugnis zu belegen. Diese Regelung soll weiterhin so angewendet werden. Bei der vorgeschlagenen Regelung von 5 Tg. Verleitet zu Missbrauch eine ganze Woche Arbeitsabwesend zu sein ohne sich um ein Ärztliches Zeugnis bemühen zu müssen.	SVP	Ablehnung Die alte Lösung belastet das Gesundheitswesen und macht Missbrauch möglich. Um den Missbrauch auszuschliessen, hat der Vorgesetzte in der neuen Lösung das Recht, bereits ab dem 1. Absenztage ein Arztzeugnis zu verlangen.
X			Dieser Formulierung kann zugestimmt werden, da die vorgesetzte Person berechtigt ist, bereits früher ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. Dies wird dann erfolgen, wenn ein begründeter Verdacht auf Missbrauch festgestellt wird.	BEC	Kenntnisnahme
X			Diese Regelung kann Sinn machen, Gesundheitskosten zu reduzieren. Im Einzelfall könnte diese Regelung durch Mitarbeitende auch ausgenutzt werden.	STA	Kenntnisnahme Einem möglichen Missbrauch kann vorgebeugt werden, indem neu bereits ab dem 1. Absenztage ein Arztzeugnis einverlangt werden kann.
		X		SGPV	

26. Sind Sie damit einverstanden, dass der Vorgesetzte (z.B. bei Missbrauchsverdacht) bereits früher ein ärztliches Zeugnis verlangen kann (§ 10 Abs. 2 AZV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, SGODO, SGSST, SGPV, MLN, Le-BeN, AKNW, NSV, VSZ, LVN	
		X		WOL, SGWOL, EWN, PK	
X			Siehe Bemerkungen zu Frage 26.	BEC	

§ 13 Gleitzeitsaldo

27. Sind Sie damit einverstanden, dass die mengenmässige Beschränkung auf den maximalen Bezug von 12 Gleitzeittagen entfällt und sich die Kompensationsmöglichkeiten neu nach den betrieblichen Bedürfnissen richten (§ 13 Abs. 2 AZV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, ODO, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le-BeN, AKNW, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
	X		Keine neue Regelung notwendig	SVP	
X			Diese Neuerung ist eine echte Verbesserung für die Mitarbeitenden. Der Vorgesetzte steht zwar mehr in der Verantwortung. Wenn jedoch das Wohl der Mitarbeitenden im Vordergrund steht, kann diese Verantwortung von den Vorgesetzten gerne wahrgenommen werden.	BEC	
	X		siehe Bemerkung zu § 6 Blockzeiten. Mit dieser Anpassung werden die Blockzeiten "überflüssig" und sollen abgeschafft werden.	EMT	Ablehnung Der Zusammenhang zwischen

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
					Kompensation und Blockzeiten ist nicht ersichtlich. Zudem sieht die neue Regelung vor, dass von der Blockzeitenregelung abgewichen werden kann, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.
X			Auch hier macht eine Flexibilisierung Sinn.	STA	Kenntnisnahme
X			Es entspricht der bereits heute gelebten Praxis.	SGPV	Kenntnisnahme
X			Diese Regelung kommt der NSV entgegen, insbesondere, wenn infolge von grösseren Ereignissen ein hoher Gleitzeitsaldo aufgelaufen ist. Durch den Bezug von ganzen Kompensationstagen kann der Saldo schneller wieder reduziert werden. Dies ist umso wichtiger, als die Ferienregelung aktuell eher an der unteren Grenze liegt.	NSV	Kenntnisnahme

4.2.3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Aus- Fort- und Weiterbildung

§ 3 und 6 Koordination und Förderung sowie Grundsätze

28. Sind Sie damit einverstanden, dass neue Führungskräfte stärker verpflichtet werden sollen, eine Führungsausbildung zu absolvieren (§ 3 Abs. 3 WBV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, SVP, GLP, DAL, HER, STA, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, AKNW, LVN	
		X		EWN, PK	
X	X		Es sollte offener formuliert werden, z. B.: «Führungspersonen sind mit geeigneten Massnahmen für ihre neue Aufgabe zu befähigen.»	MITTE	Kenntnisnahme
X			Die Grünen begrüssen diese Verpflichtung im Sinne einer qualitativ besser gesicherten Führung	GP	
X			Eine Weiterbildung bringt immer positive Aspekte mit sich. Wenn diese Weiterbildung nicht durch einen entsprechenden Nachweis erbracht werden kann (bei Anstellung), muss sich der Arbeitgeber jedoch bewusst sein, dass die notwendige Zeit für diese Weiterbildung auch zur Verfügung gestellt wird.	BEC	
	X		Wer wann welche Ausbildungen zu absolvieren hat, darf nicht in einer Verordnung festgeschrieben werden. Dies ist eine Aufgabe der Personalführung. Die Anträge	BUO, EBÜ	Ablehnung Die Weiterbildungsverordnung regelt lediglich die

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			werden durch die zuständigen Instanzen gemäss § 5 Abs. 1 und 2 bewilligt.		Rahmenbedingungen bezüglich Weiterbildung.
	X		Die Motivation, eine Führungsausbildung zu absolvieren, soll nicht durch eine gesetzliche Regelung erfolgen. Vielmehr sollte es im Interesse der neuen Führungsperson sein, sich fachlich für eine Führungsaufgabe vorzubereiten bzw. fit zu machen. Der Gemeinderat beantragt die ersatzlose Streichung von Abs. 3.	EMT	Ablehnung Die Bestimmung ist offen formuliert, ("in der Regel"). Eine gute Ausbildung unserer Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung.
	X		Eine gesetzliche Verpflichtung ist nicht notwendig. Im Anstellungsverfahren kann aber eine solche Ausbildung gewünscht werden.	EMO	Ablehnung Die Bestimmung ist offen formuliert, ("in der Regel"). Eine gute Ausbildung unserer Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung.
	X		Die Motivation, eine Führungsausbildung zu absolvieren, soll nicht durch eine gesetzliche Regelung erfolgen. <u>Vorschlag:</u> Abs 3. WBV ist ersatzlos zu streichen.	ODO	Ablehnung Die Bestimmung ist offen formuliert, ("in der Regel"). Eine gute Ausbildung unserer Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung.
X aber			Der Berufserfahrung wird unserer Ansicht nach zu wenig Rechnung getragen. Ebenfalls wird der Flexibilität beim Besuch von berufsspezifischen Weiterbildungen in diesem Artikel zu wenig Gewicht geschenkt.	SST	
	X		Eine gesetzliche Verpflichtung ist nicht notwendig. Im Anstellungsverfahren kann aber eine solche Ausbildung gewünscht werden.	LeBeN	Ablehnung Die Bestimmung ist offen formuliert, ("in der Regel"). Eine gute Ausbildung unserer Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung.
		X	Grundsätzlich einverstanden, dass Führungskräfte entsprechende Kompetenzen haben müssen, oder diese in einer Ausbildung erwerben sollen. Wichtiger scheint uns allerdings die Qualität und die individuelle Eignung der Kurse als der absolute Zeitpunkt.	NSV	Kenntnisnahme
X	X		ABER wir sind der Meinung, dass eine Führungskraft die Führungserfahrung nicht "erst" in einer Schulung NACH der Anstellung erlernen kann, vielmehr ist es für uns zwingend, dass eine Führungskraft die Führungserfahrung mitbringen muss und soll.	VSZ	Kenntnisnahme

29. Sind Sie damit einverstanden, dass primär Ausbildungen der Weiterbildung Zentralschweiz besucht werden sollen, sofern ein vergleichbares Angebot vorliegt (§ 6 Abs. 2 WBV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, GLP, DAL, EMT, STA, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, NSV, VSZ, LVN	
		X		SGPV, AKNW, EWN, PK	
	X		Abs. 2 streichen. Dies ist eine unnötige Einschränkung. Es gibt auch andere qualitativ gute Anbieter.	MITTE	
X			Dieser Grundsatz wird befürwortet.	SVP	Kenntnisnahme
	X		Änderung der Formulierung: Angebote müssen gleichwertig (wie im Bericht genannt) und nicht nur vergleichbar sein. In der Verordnung fehlt der Begriff ganz und ist zu ergänzen.	GP	Teilweise Gutheisung Abs. 2 wird mit dem Wort "vergleichbar" ergänzt. Die Gleichwertigkeit ist in der Praxis kaum je zu gewährleisten, da sich die Angebote meist unterscheiden werden (insbesondere in Bezug auf den Abschluss). Der Begriff "vergleichbar" ist deshalb passender. Zudem ist in § 6 Abs. 2 festgehalten, dass dies nur im Grundsatz gilt. Ein Abweichen von § 6 Abs 2 ist ausnahmsweise zulässig.
X			Die Weiterbildung Zentralschweiz bietet viele, sehr gute Weiterbildungen an, welche auf die Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltung zugeschnitten sind.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Dieser zusätzliche Absatz soll nicht in einer Verordnung festgeschrieben werden. Dass primär Aus- und Weiterbildungsangebote der Zentralschweiz besucht werden, ist – insofern die Angebote gleichwertig sind – sowohl wegen des Wirtschaftlichkeitsgebots (vgl. Art. 9 Abs. 1 PersG) als auch weil der Kanton und die Nidwaldner Gemeinden Mitglied des VWBZ sind, ist eine Sache der Selbstverständlichkeit.	BUO, EBÜ	Kenntnisnahme
	X		Dies ist eine unnötige Einschränkung. Es gibt auch andere qualitativ gute Anbieter.	EMO	Kenntnisnahme Es ist unbestritten, dass es auch andere qualitativ gute Anbieter gibt. Die Formulierung von § 6 Abs. 2 lässt dies auch zu.
X			Die Mitarbeitenden haben schon einige Angebote der WBV besucht. Diese waren gut bis sehr gut und dienen zur Vernetzung innerhalb der Zentralschweiz. Der Nachteil ist, dass "nur" Verwaltungsangestellte daran teilnehmen. Deshalb ist es wichtig, dass es möglich ist, auch Angebote anderer Anbieter nutzen zu können.	HER	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	X		Es macht keinen Sinn, eine Institution in einer gesetzlichen Grundlage vorzugeben. <u>Vorschlag:</u> Abs 2. WBV ist ersatzlos zu streichen.	ODO	Teilweise Gutheisung Die Verpflichtung gilt nur für vergleichbare Angebote. Dies wird ergänzt. Zudem ist in § 6 Abs. 2 festgehalten, dass dies nur im Grundsatz gilt. Ein Abweichen von § 6 Abs 2 ist ausnahmsweise zulässig.
	X		Es ist eine gewisse Flexibilität gewünscht. Die Verpflichtung zu einem bestimmten Angebot ist nicht zeitgemäss.	SST	Teilweise Gutheisung Die Verpflichtung gilt nur für vergleichbare Angebote. Dies wird ergänzt. Zudem ist in § 6 Abs. 2 festgehalten, dass dies nur im Grundsatz gilt. Ein Abweichen von § 6 Abs 2 ist ausnahmsweise zulässig.
X			Falls ein vergleichbares Angebot vorhanden ist.	MLN	Kenntnisnahme
	X		Dies ist eine unnötige Einschränkung. Es gibt auch andere qualitativ gute Anbieter.	LeBeN	Teilweise Gutheisung Die Verpflichtung gilt nur für vergleichbare Angebote. Dies wird ergänzt. Zudem ist in § 6 Abs. 2 festgehalten, dass dies nur im Grundsatz gilt. Ein Abweichen von § 6 Abs 2 ist ausnahmsweise zulässig.

§ 7 Kursgeld und Kriterien

30. Sind Sie mit der neuen Formulierung von Abs. 3 (Interessenlage) einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, GP, GLP, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le- BeN, AKNW, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X			Der Begriff vorwiegend im Interesse des Arbeitgebers soll gleichwohl nicht zu stark gestreckt werden.	SVP	Kenntnisnahme
X			Wenn der Arbeitgeber schon Weiterbildungen verlangt, sollten die Kosten dazu auch übernommen werden. Es stellt sich die Frage, ob die "Kann-Formulierung" richtig ist.	BEC	Kenntnisnahme
	X		Grundsätzlich sollte der Besuch einer Weiterbildung im Interesse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sein. Es stellt sich lediglich die Frage, wieviel der Arbeitgeber/die Arbeitnehmerin profitieren kann. Dies zu beurteilen, wird kaum möglich sein. Der Gemeinderat kann sich eine Situation, wie sie in §7 Abs. 2 beschrieben ist, nur schwer vorstellen. Daher schlägt er vor, Abs. 2 zu streichen und Abs. 3 sinngemäss wie folgt anzupassen: "Steht eine Weiterbildung sowohl im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als auch im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, können das Kursgeld und die Prüfungsgebühren vollständig oder anteilmässig übernommen werden."	EMT	Ablehnung Das drei-stufige Verfahren hat sich gut bewährt und soll beibehalten werden.
X			Die Definition bis zur Hälfte ist zu starr und soll durch anteilmässig ersetzt werden. Dies gibt für beide Seiten mehr Handlungsspielraum.	ODO	Ablehnung Das drei-stufige Verfahren hat sich gut bewährt und soll beibehalten werden. Wenn eine Ausbildung vorwiegend im Interesse des Arbeitgebers steht, kann das Kursgeld (und die Prüfungsgebühren) auch zu 100 % übernommen werden.
	X		Das Kursgeld ist in jedem Fall vom Arbeitgeber zu übernehmen, wenn die Weiterbildung vorwiegend in seinem Interesse ist. Alles andere wäre unbillig. Gerade hier kann sich ein Arbeitgeber positiv positionieren, wenn er Weiterbildungen übernimmt.	SGPV	Ablehnung Das drei-stufige Verfahren hat sich gut bewährt und soll beibehalten werden. Zudem ermöglicht Abs. 3 die vollständige Übernahme der Kursgelder und der Prüfungsgebühren.
	X		Im neu formulierten Abs.3 fehlt der "unmittelbare Zusammenhang mit der Tätigkeit". Wir finden diesen Zusammenhang wichtig da eine für die Ausübung der Stelle wichtige Ausbildung sonst öfters in den Bereich von Abs. 2 fallen könnte und der Arbeitnehmer sich aus Kostenfolge gegen die Ausbildung entscheiden könnte. Wir könnten uns einer Formulierung wie folgt vorstellen: Steht eine Ausbildung vorwiegend im Interesse der Arbeitgeberin (...) oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Tätigkeit, können Kursgeld (...)	NSV	Ablehnung Auf die vorgeschlagene Formulierung wurde bewusst verzichtet. § 7 Abs. 1 und 2 orientieren sich an der Interessenlage. Abs. 3 spricht in seiner alten Form von "unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit". Das Zusammenwirken dieser 3 Absätze wurde dadurch unklar. Weiter gestattet der neu formuliert Abs. 3 explizit auch die Finanzierung von Ausbildungen, welche die Übernahme einer zukünftig angestrebten Funktion unterstützen.

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat

31. Sind Sie einverstanden, dass (neben den Bundesbeiträgen) auch andere Beiträge Dritter an die Interessenlage angerechnet werden können (§ 7 Abs. 4 WBV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, MLN, Le- BeN, AKNW, NSV, VSZ, LVN	
		X		EWN, PK	
X			Damit Bundesbeiträge (Subjektfinanzierung) geltend gemacht werden können, muss die Rechnungsadresse zwingend auf den/die Arbeitnehmer/in lauten.	STA	Kenntnisnahme
		X	Ist diese Regelung wirklich notwendig? Erfährt der Arbeitgeber von Beiträgen Dritter? Soll auf dieses Weise eine Meldepflicht für Beiträge Dritter eingeführt werden?	SGPV	Kenntnisnahme

§ 8 Entlöhnung und Entschädigung

32. Sind Sie damit einverstanden, dass die Entschädigungen gestützt auf § 27 und § 28 der Entlöhnungsverordnung ausgerichtet werden und keine verhältnismässige Kürzung mehr erfolgt (§ 8 Abs. 1 WBV)?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, GP, GLP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, ODO, STA, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, MLN, Le- BeN, AKNW, VSZ, LVN	

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	X			SVP	
		X		EWN, PK	
X			Bei Weiterbildungsvereinbarungen soll die Anrechnung der Arbeitszeiten Teil der Vereinbarung sein.	MITTE	
	X		Dies führt zu einem Durcheinander. Wenn bei einer Weiterbildung z.B. 50 % der Kosten übernommen werden, so soll dies auch für die Spesen gelten.	HER	Ablehnung Spesen sind Ersatz für Auslagen, die dem Mitarbeiter entstanden sind.
	X		Spesenenentschädigungen für Weiterbildungen sollten flexibel gestaltet werden können. Die vorgesetzte Stelle sollte individuell und situativ darüber entscheiden können.	SST	Ablehnung Spesen sind Ersatz für Auslagen, die dem Mitarbeiter entstanden sind.
X			Jedoch nur für Kurse und Weiterbildungen gemäss §7 Abs. 2 und 3! Für Weiterbildungen die ausschliesslich im Interesse der Mitarbeiter sind, sind keine Spesen auszubezahlen.	NSV	Kenntnisnahme § 8 WBV regelt bereits, dass Entlohnung und Entschädigung (Spesen) nur dann entrichtet werden, wenn der Kurs im Interesse des Arbeitgebers ist.

§ 8a Eintritt in eine bestehende Weiterbildungsvereinbarung

33. Sind Sie mit den vorgeschlagenen Regelungen bezüglich Eintritt in eine bestehende Weiterbildungsvereinbarung einverstanden?

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
X				FDP, MITTE, SVP, GP, GLP, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, SGODO, SGSST, SGWOL, SGPV, Le-BeN, AKNW, NSV, VSZ	
		X		EWN, PK	
X			Diese Möglichkeit ist sinnvoll und richtig. Gerade in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels kann dies einen entscheidenden Punkt darstellen bei einer Neuanstellung.	BEC	Kenntnisnahme
X			Im Vernehmlassungsbericht wird allzu oft der Begriff «Kanton» statt «öffentlichrechtlicher Arbeitgeber» verwendet.	MLN	Kenntnisnahme
X			Im Bericht an den Landrat sollte erwähnt werden, dass diese neue Regelung auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden und der selbständigen	LVN	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Ent-halt.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
			kommunalen Anstalten gilt. Im Vernehmlassungsbericht wird allzu oft der Begriff «Kanton» statt «öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber» verwendet.		

Weitere Bemerkungen

34. Weitere allgemeine Bemerkungen

Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
Das zweite Teilprojekt gemäss Bericht S. 5 bez. Vertrauensarbeitszeit, Spesen etc. sollte sobald als möglich in Angriff genommen werden, da dies die Attraktivität des Arbeitgebers «Kanton Nidwalden» weiter steigern kann.	MITTE, EMO	Kenntnisnahme
Die SP ist mit den Grundzügen der Revision einverstanden. Besonderer Hinweis zur Personalverordnung: Eine fixe Begrenzung von Telearbeit auf maximal 50 Prozent ist nicht zweckmässig. (Fragebogen nicht ausgefüllt)	SP	Kenntnisnahme vergl. Aussagen zu diesem Thema
Die GLP NW bedankt sich für die sehr gute Vorbereitung der Vernehmlassungsunterlagen und für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass es wünschenswert wäre, wenn der Kanton Nidwalden zukünftig in seinen Vernehmlassungen eine genderneutrale Sprache benützen würde.	GLP	Kenntnisnahme
Die vorliegende Teilrevision der Personalgesetzgebung bringt mehr Flexibilität für die Gemeinden, was sehr zu begrüßen ist. Der Fachkräftemangel wird auch bei den Gemeinden immer mehr zu einem Problem. Geeignete Mitarbeitende zu finden, ist derzeit sehr schwierig. Umso mehr ist es positiv, wenn in diversen Bereichen mehr Flexibilität möglich wird.	BEC	Kenntnisnahme
Die Gemeinden haben sich im Vorfeld in einigen Bereichen eine grössere Autonomie gewünscht. Für viele Gemeinden erscheinen die Regelungen des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG; NG 165.1) und der dazugehörigen Verordnungen zu unflexibel. Die Gemeinden sind sich aber auch im Klaren, dass es in einem so kleinen Arbeitsmarkt gewisse gemeinsame Spielregeln braucht. Deshalb wird den Anliegen der Gemeinden mit der Änderung des Personalgesetzes und insbesondere mit Verordnungsanpassungen Rechnung getragen. Dadurch ist weiterhin sichergestellt, dass eine gewisse Einheitlichkeit besteht.	DAL	Kenntnisnahme
Um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten, sind für viele Arbeitnehmer die Ferientage ein wichtiges Indez. Bei der nächsten Teilrevision soll dieses Thema behandelt und zur Vernehmlassung unterbreitet werden. Vorschlag: 5 Wochen Ferien (anstatt 4 Wochen), analog Kanton Luzern	EBÜ	Kenntnisnahme
Es ist zu beachten, dass in sämtlichen gesetzlichen Grundlagen immer die gleichen Formulierungen verwendet werden.	ODO	Kenntnisnahme
Die Teilrevision wird begrüsst. Diese bildet einen weiteren Schritt für eine Modernisierung, bzw. Flexibilisierung der Personalgesetzgebung.	STA	Kenntnisnahme
Es ist bedauerlich, dass das Kündigungsverfahren im Zuge dieser Teilrevision nicht grundsätzlich überdacht, vereinfacht und modernisiert worden sind. In Besonderem verweisen wir auf die Regelung, wonach der Regierungsrat sowohl Genehmigungs- als auch Einspracheinstanz ist. Auch die Trennung von verwaltungsrechtlichem Beschwerdeverfahren und zivilrechtlichem	SGPV	Kenntnisnahme Es trifft zu, dass im Kanton Nidwalden zwischen der Anfechtung der Kündigung und der Geltendmachung der Entschädigung unterschieden werden muss. Dies kann –

Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
<p>Entschädigungsverfahren zeugt von einem wenig wertschätzendem Umgang mit den Mitarbeitenden bzw. dient aus monetärer Sicht einzig dem Arbeitgeber.</p> <p>Es wird darauf hingewiesen, dass die Anordnung von vertrauensärztlichen Untersuchungen (aArt. 8 PersG bzw. § 4a PersV) als Zwangsmassnahme einzustufen ist und somit einer formell-gesetzlichen Grundlage bedarf, die so in der Verordnung nicht gegeben ist.</p>		<p>erfahrungsgemäss allerdings nur in Ausnahmefällen – zu komplizierten Verfahren führen. Der Regierungsrat hat deshalb eine umfassende Auslegung und Rechtsvergleiche mit anderen Kantonen gemacht. Dabei hat sich gezeigt, dass die anderen denkbaren Lösungen ebenfalls gewichtige Nachteile haben. Im Grundsatz funktioniert das System im Kanton Nidwalden. Eine umfassende Revision des Kündigungsverfahrens hätte deshalb kaum einen Mehrnutzen zur Folge gehabt. Die neue Regelung in Art. 55 Abs. 3 PersG bringt zudem Klarheit in Bezug auf die Genehmigung und die Einsprache. Der Regierungsrat (Genehmigungsinstanz) eröffnet die Kündigung, weshalb er folglich auch Einspracheinstanz ist. Dieses Vorgehen entspricht bereits der Praxis und wird neu klarer geregelt.</p> <p>Die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung ist keine Zwangsmassnahme und kann auch dem Schutz des Mitarbeiters dienen. Zudem wird dieses Mittel äusserst selten angewendet.</p>
<p>Der MLN/LVN nimmt mit Erstaunen zur Kenntnis, dass im ganzen Vernehmlassungsbericht lediglich in einem Halbsatz die Lehrpersonen erwähnt werden. Immerhin bestehen im kantonalen Personalgesetz mehrere Spezialbestimmungen für Lehrpersonen. Offenbar wurde in diesem Bereich überhaupt kein Revisionsbedarf festgestellt. Wir stellen fest, dass allein am Kollegi Stans etwa 70 Lehrpersonen angestellt sind. Zusammen mit den von den Gemeinden angestellten Lehrpersonen betrifft das Personalgesetz somit weit mehr als 1000 Anstellungsverhältnisse! Ein Hinweis im Bericht an den Landrat, dass im Zusammenhang mit den vorliegenden Revisionsthemen in Bezug auf die Lehrpersonen kein Änderungsbedarf besteht und eine Präzisierung, dass auch die Lehrpersonen dem Personalgesetz unterstehen und auch von diesen Bestimmungen betroffen sind, wäre hilfreich.</p>	MLN, LVN	<p>Kenntnisnahme</p>
<p>Das zweite Teilprojekt gemäss Bericht S. 5 bez. Vertrauensarbeitszeit, Spesen etc. sollte sobald als möglich in Angriff genommen werden, da dies die Attraktivität des Arbeitgebers «Kanton Nidwalden» weiter steigern kann.</p>	LeBeN	<p>Kenntnisnahme</p>
<p>Art. 59 Abs. 3 und 4 Kündigungsverfahren Fehlt im Fragebogen</p> <p>Wie von uns unter Art. 56 erwähnt, gehen wir davon aus, dass die generelle Probezeit von drei Monaten für die Lehrpersonen nicht gilt. Der Klarheit halber regen wir an, dass Abs. 3 Ziff. 1 wie folgt zu präzisieren ist:</p> <p>1. während der Probezeit gemäss Art. 56 Abs. 1a; bei Lehrkräften gilt das erste Anstellungsjahr als Probezeit; Art. 60 Einsprache</p> <p>Fehlt im Fragebogen Bemerkungen:</p> <p>Wie von uns unter Art. 55 erwähnt, haben wir Bedenken gegenüber dieser Neuerung. Wir enthalten uns somit der Stimme. Art. 74a Bearbeiten von Personendaten Bemerkungen:</p>	LVN	<p>Kenntnisnahme</p>

Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
<p>In der Vernehmlassungsvorlage fehlt die Überschrift zu diesem neuen Artikel.</p> <p>Art. 84 Abs 2 Vollzug Fehlt im Fragebogen</p> <p>Bemerkungen:</p> <p>Wir stimmen dieser Ergänzung der Verordnungskompetenz des Regierungsrates betreffend Telearbeit zu. Wir verweisen jedoch auf unsere nachstehenden Ausführungen zu den §§ 15a – 15f. § 4a Personalamt / fehlt</p> <p>Bemerkungen: Grundsätzlich einverstanden. zu Ziff. 7 (Durchführung von Lohnvergleichsanalysen:</p> <p>Wir gehen davon aus, dass diese Aufgabe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der <u>Gemeinden</u> – insbesondere auch die Lehrpersonen – bisher nicht durch das Personalamt wahrgenommen wurde. Sofern dies zutrifft, ist dies in der Verordnung zu erwähnen und auch im Bericht an den Landrat. Wir gehen zudem davon aus, dass somit ebenfalls die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von <u>selbständigen kommunalen Anstalten</u> in Bezug auf diese Analysen nicht erfasst werden. Sofern dies zutrifft, ist zu regeln, wer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden und von selbständigen kommunalen Anstalten diese Analysen durchzuführen hat.</p> <p>Die vorstehenden Bedenken bestehen unseres Erachtens für die meisten Aufgaben des Personalamtes gemäss Abs. 2. Es ist somit zu klären, ob diese Aufgaben lediglich für das kantonale Personalamt gelten. Gemäss § 1 (Geltungsbereich) der geltenden Personalverordnung gelten diese Bestimmungen «für alle im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen»!</p> <p>§ 12 Abs. 1 fehlt / Urlaub</p> <p>1. Sind Sie mit der Regelung einverstanden (insbesondere 2 Tage bei Wohnungswechsel)? Ja</p>		

35. Stellungnahme zu einzelnen Artikeln

Artikel	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 4a PersV	<p>MITTE</p> <p>Absatz 2 ergänzen mit: Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Personalpolitik des Kantons.</p>	<p>Gutheissung</p> <p>§ 4 der Personalverordnung wird um diesen Punkt ergänzt.</p>
§ 17 AZV	<p>MITTE</p> <p>Was ist unter einer vereinbarten Bandbreite zu verstehen?</p>	<p>Beantwortung</p> <p>Die Mitarbeitenden können ihre wöchentliche Arbeitszeit innerhalb gewisser Grenzen (zwischen minimal 39 und maximal 44 Stunden) und in Absprache mit dem Vorgesetzten selber bestimmen. Die Details dazu sind in der Arbeitszeitverordnung (AZV), Kapitel III "Bandbreitenmodell" geregelt.</p>
§ 9 PersG	<p>GLP</p> <p>Wir beantragen Abs. 2 folgende Änderung: Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Förderung von Teilzeitarbeit, für die marktgerechte...</p>	<p>Ablehnung</p> <p>Wird durch den Begriff "zeitgemässe Arbeitsorganisation" bereits abgedeckt.</p>
§ 9 PersG	<p>GLP</p> <p>Wir beantragen § 9 PersG einen dritten Abschnitt hinzufügen: Der Kanton Nidwalden achtet bei der</p>	<p>Ablehnung</p> <p>Der Regierungsrat verzichtet bewusst darauf im Personalgesetz konkrete Einzelmassnahmen aufzuführen. Dies ist</p>

	Besetzung der Stellen auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter über alle Hierarchiestufen hinweg, dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Kaderstellen.	zu starr für ein formelles Gesetz und trägt den wechselnden Bedürfnissen zu wenig Rechnung.
§ 4a PersV	GLP Wir beantragen Punkt 7 folgendermassen zu ergänzen: ... und entsprechende Anpassung der Löhne innerhalb eines Jahres vorzunehmen.	Ablehnung Sollte sich im Rahmen der Lohngleichheitsanalyse Mängel zeigen, würde der Regierungsrat entsprechende Massnahmen einleiten. Dies ist aber nicht alleinige Aufgabe des Personalamts. Sowohl die Exekutive als auch die Legislative müssten entsprechende Massnahmen unterstützen.
§ 15b PersV	GLP Wir beantragen Abs 1. Folgendermassen anzupassen: ...und Mitarbeiter freiwillig. Die Anstellungsbehörde ermöglicht den Mitarbeitenden Homeofficearbeit, wo immer möglich und sinnvoll.	Ablehnung Mit der neuen Regelung wird die Telearbeit ermöglicht. Weitergehende Bestimmungen sind aktuell nicht notwendig.
Art. 15 PesG	EMT Im Personalgesetz ist nach wie vor die Rede des Handgelübdes. Das Handling ist nicht mehr zeitgemäss. Der Gemeinderat vertritt die Meinung, dass dieser Beschluss anzupassen bzw. vollständig aufzuheben ist.	Ablehnung Dies ist nicht Gegenstand dieser Revision und wird zu gegebener Zeit in einem anderen Projekt aufgegriffen. Es müsste diesbezüglich verschiedene Fragen geklärt werden.
§ 1 PersV	EMT Der Gemeinderat empfiehlt, § 1 der Personalverordnung der Formulierung im Personalgesetz anzupassen (Personalkategorien).	Ablehnung Ein Widerspruch zum Personalgesetz ist nicht erkennbar.
§ 1 AZV	EMT Der Gemeinderat empfiehlt, § 1 der Arbeitszeitenverordnung der Formulierung des Personalgesetzes anzupassen (Personalkategorien).	Ablehnung Ein Widerspruch zum Personalgesetz ist nicht erkennbar.
§ 7 AZV	EMT Gemäss § 7 Abs. 2 der Arbeitszeitenverordnung dürfen Pausen je halben Arbeitstag 10 Minuten betragen. Der Gemeinderat erachtet diese Regelung als kleinlich. Pausen werden oft auch als Austauschmöglichkeit genutzt, wodurch die 10-Min.-Vorgabe leicht überschritten wird. Ausserdem geht es hier auch um das Vertrauen in die Mitarbeitenden. Daher beantragt der Gemeinderat die Streichung von § 7 Abs. 2.	Ablehnung Grundsätzlich ist dies nicht Gegenstand dieser Revision. Zudem wäre dies eine erhebliche Verschlechterung des Anstellungsverhältnisses.
§ 1 WBV	EMT Der Gemeinderat empfiehlt, den § 1 der Weiterbildungsverordnung der Formulierung des Personalgesetzes anzupassen (Personalkategorien).	Ablehnung Ein Widerspruch zum Personalgesetz ist nicht erkennbar.
§ 7 AZV	Gemäss § 7 Abs. 2 der Arbeitszeitenverordnung dürfen Pausen je halben Arbeitstag 10 Minuten betragen. Der Gemeinderat erachtet diese Regelung als nicht mehr zeitgemäss. Vorschlag: § 7 Abs. 2 AZV ist zu streichen.	Ablehnung Grundsätzlich ist dies nicht Gegenstand dieser Revision. Zudem wäre dies eine erhebliche Verschlechterung des Anstellungsverhältnisses.
Art. 59 PersG	STA Art. 59 Abs. 3 Ziff. 1 besagt, dass während der Probezeit die Einräumung einer Bewährungsfrist nicht notwendig ist. Bisher war <u>im ersten Anstellungsjahr</u> keine Bewährungsfrist notwendig. Diese Regelung soll – unabhängig von der neu definierten Probezeit – beibehalten werden.	Ablehnung Eine weitere Differenzierung macht das Kündigungsverfahren unnötig kompliziert. Künftig wird die Beurteilung der Arbeitnehmenden während der Probezeit einen höheren Stellenwert erlangen. Es

		erscheint aber sachgerecht, dass schnell reagiert werden muss, wenn Arbeitnehmende und Arbeitgebende nicht zusammenpassen.
Art. 2 PersG	SST Die Gemeinden führen kein Personalamt welches im Gesetz/Verordnungen erwähnt wird. Entsprechend müsste ein Passus ergänzt werden im Sinne von: Anstelle des Personalamt tritt die bei der Gemeinde / öffentlichen Anstalt die Personal-/HR verantwortliche Stelle.	Kenntnisnahme Die Gemeinden führen in der Regel kein eigentliches Personalamt. Sie haben aber trotzdem eine Stelle, welche sich um das Personal kümmert.
Art. 52 Abs. 1 PersG	SGPV Die Leistung von Überstunden darf nur angeordnet werden, wenn es die Situation des Arbeitnehmenden zulässt. Die Anordnung hat schriftlich zu erfolgen.	Kenntnisnahme Entschädigungsfragen bilden grundsätzlich nicht Gegenstand dieser Revision. Sie werden in einem anderen Projekt vertieft beurteilt.
PersV 4a	MLN Lohnvergleichsanalysen sollten regelmässig durchgeführt werden und es sollte auch transparent darüber informiert werden.	Kenntnisnahme
Art. 5 PersG	AKNW Es sei die bisherige Formulierung beizubehalten. Begründung: Bei Kleinstpensen, z.B. Betreuung Cafeteria, Reinigungsarbeiten, muss die Möglichkeit bestehen, einen zivilrechtlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen. Einerseits wäre hier im Falle einer Kündigung durch die Arbeitgeberin ein Verfahren nach Art. 60 ff. unverhältnismässig. Auch zivilrechtlich kann zudem eine Kündigung nicht voraussetzungslos oder willkürlich erfolgen. Andererseits könnte dies dazu führen, dass solche Arbeiten ausgelagert werden, statt dass ein Engagement als Arbeitgeberin eingegangen wird.	Ablehnung Es wird auf die Ausführungen im Bericht verweisen.
Art. 5 PersG	AKNW Die Anstellung mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag soll nach wie vor möglich bleiben, z.B. für befristete Arbeitsverträge. Das erleichtert die flexible Reaktion auf die Auslastung von Unternehmen die unter Marktverhältnisse resp. Konkurrenzdruck stehen.	Ablehnung Für das massgebende Recht spielt es keine Rolle, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Beide Arbeitsverträge unterstehen dem gleichen Recht.
Art. 59 PersG	Wie gehen davon aus, dass der Wegfall der Bewährungsfrist im ersten Jahr im Gesetz erhalten bleibt. Fall das nicht vorgesehen ist, soll dies so bestehen bleiben um die Verfahren zu erleichtern.	Ablehnung Eine weitere Differenzierung macht das Kündigungsverfahren unnötig kompliziert. Künftig wird die Beurteilung der Arbeitnehmenden während der Probezeit einen höheren Stellenwert erlangen. Es erscheint aber sachgerecht, dass schnell reagiert werden muss, wenn Arbeitnehmende und Arbeitgebende nicht zusammenpassen.
Art. 29 ff	AKNW Das Lohnsystem ist für öffentlich-rechtliche Anstalten wie das EWN, dass unter Marktverhältnissen resp. Konkurrenzdruck steht, nicht anwendbar. Das Gesetz soll die Möglichkeit der Abweichung vorsehen.	Kenntnisnahme Entschädigungsfragen bilden bewusst nicht Gegenstand dieser Revision. Dies wird in einem separaten Projekt aufgegriffen. Zudem sind für die öffentlich-rechtlichen Anstalten in den Spezialerlassen die notwendigen Bestimmungen zu verankern. Das Personalgesetz ist für die Anstalten nur subsidiär anwendbar,

		wenn die Spezialgesetzgebung keine abweichenden Bestimmungen enthält (vgl. Art. 3 Abs. 1 des neuen Personalgesetzes) AKNW (muss via Spezialgesetzgebung gelöst werden)
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landammann

Joe Christen

Landschreiber

Armin Eberli