



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 1

Finanzdirektion, Finanzverwaltung

1 Ausgangslage

Die Digitalisierung von Verwaltungsfunktionen (und insbesondere auch die Einführung von neuen Applikationen bzw. Funktionalitäten) verlangt stets auch nach der Anpassung der Prozessorganisation. Der Nutzen von neuen Applikationen bzw. Software-Funktionen kommt nur dann in vollem Umfang zum Tragen, wenn die bisher papierbasierten oder hybriden Prozesse umgestellt werden auf durchgängig digitale Abläufe.

Diese Anpassungen stellen sich nicht mit der Aufschaltung von neuer Software nicht automatisch ein. Vielmehr ist in aller Regel anspruchsvolle Organisationsarbeit nötig. Die neuen Prozesse müssen erdacht, erprobt, dokumentiert, geschult und eingeführt werden. Organisationsprozesse müssen aber auch gepflegt und immer wieder an veränderte Verhältnisse angepasst werden. Dies alles erfordert entsprechendes Fachwissen und vor allem auch die nötigen zeitlichen Kapazitäten.

Organisationsentwicklung ist in erster Linie eine Führungsaufgabe und liegt damit in der Verantwortung der Linie. Die Führungskräfte sollen aber zukünftig von fachkundiger Seite und mit den notwendigen Ressourcen unterstützt werden.

Aus allen diesen Gründen soll eine neue Vollzeitstelle «Prozessorganisator» geschaffen werden. Analog der Stelle «Informatik-Koordinator» soll auch diese Stelle in der Finanzdirektion angesiedelt werden; auf diese Weise kann auch eine gegenseitige Stellvertretung gewährleistet werden.

Im Bericht Bedarfsanalyse & Roadmap, welcher der Regierungsrat mit RRB Nr. 236 am 16. April 2024 genehmigt hat, wird im Kapitel 8.1.3 die Notwendigkeit einer neuen Vollzeitstelle "Prozessorganisator" behandelt.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Stelle des Prozessorganistors setzt ganzheitliches und analytisches Denken, strukturiertes Vorgehen, Methodenkompetenz, Empathie, Coaching-Fähigkeiten sowie eine pragmatische Herangehensweise an komplexe Aufgabenstellungen voraus. Im Rahmen der Digitalen Transformation soll der Prozessorganisator die Amtsleitenden tatkräftig unterstützen und coachen. Die Abläufe müssen auf die neuen digitalen Werkzeuge angepasst und dabei Medienbrüche reduziert sowie Massenverarbeitungen möglichst automatisiert werden. Gleichzeitig müssen die Mitarbeitenden optimal auf den Umgang mit den neuen Werkzeugen bzw. die neuen Verhältnisse vorbereitet werden.

Der Prozessorganisator etabliert einheitliche Methoden und Abläufe und sorgt damit für grössere Homogenität in der Gesamtorganisation. Er koordiniert zudem zwischen den Ämtern und Direktionen sowie zum ILZ.

Methodik:

Sämtliche Projekte (also auch Organisationsprojekte) werden auf der Basis der Methodik «Hermes» abgewickelt. Für die Entwicklung und grafischen sowie textlichen Dokumentation von Prozessen wird ein leistungsfähiges Werkzeug eingesetzt.

Prozessentwicklung:

Der Prozessorganisator unterstützt die Linienorganisation bei der Dokumentation des organisatorischen Ist-Zustandes (und damit der Ausgangslage) sowie insbesondere bei der Entwicklung der optimalen zukünftigen Abläufe. Dabei geht es immer auch um den Einfluss auf die bestehenden Organisationsstrukturen (Aufbauorganisation) sowie um den Ressourcenbedarf (an Personal und Sachmitteln). Ziel sind möglichst einheitliche, kundenorientierte, effiziente und damit auch wirtschaftliche Abläufe.

Ganzeitliche Sichtweise:

Der zentral eingesetzte Prozessorganisator sorgt für einheitliche Sichtweisen, Lösungsansätze und Methoden über sämtliche Direktionen hinweg. Bei amtsübergreifenden Prozessen übernimmt er die nötige Koordination und sorgt für reibungslose Nahtstellen. Wichtige Erkenntnisse und Erfahrungen werden weitergegeben.

Change Management:

Die Umstellung auf vollständig digitale Abläufe verändert nicht nur die Prozesse im engeren Sinne, sondern auch Arbeitsinhalte, Arbeitsplätze und Anforderungen an die Mitarbeitenden. Das Management dieser Veränderungen – gemeinsam mit den verantwortlichen Vorgesetzten, den Betroffenen, dem Personalamt, dem Informatik-Koordinator, dem ILZ und weiteren Beteiligten – ist eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe. Auch in diesem Zusammenhang unterstützt der Prozessorganisator als Coach und mit fachspezifischem Know-how und Erfahrungen die Linien mit Rat und Tat.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Zurzeit bestehen noch keine personellen Ressourcen für die Aufgaben.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die unter Ziff. 1.1 erwähnten Aufgaben für die Verwaltung erbringen zu können, braucht es längerfristig Unterstützung im Bereich der Digitalisierung/Digitalen Transformation. Dies erfordert eine unbefristete Stelle.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Der Prozessorganisator wird die unter Ziff. 1.1 aufgeführten Aufgabenfelder wahrnehmen in Zusammenarbeit mit dem Personalamt, dem IT-Koordinator, der Staatskanzlei, Direktionen, Staatsanwaltschaft, Gerichten, externen Beratern und dem ILZ.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Für die Prozessorganisation der verschiedenen Themen im Bereich Digitalisierung/Digitale Transformation ist eine Vollzeitstelle als Prozessorganisator vorderhand das absolute Minimum. Es muss mit einem Jahreslohn von 140'000 Franken gerechnet werden.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Ohne ausreichende Ressourcen und Fachkompetenzen im Bereich Prozessorganisation ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass zwar neue digitale Werkzeuge eingeführt werden, diese aber nicht optimal eingesetzt bzw. genutzt werden. Dies führt zu Frustrationen und mangel-

hafter Akzeptanz bei allen direkt oder indirekt Beteiligten und geringem Nutzen der getätigten Investitionen.

Zugekaufte externe Kapazitäten wären deutlich teurer. Zudem fehlt Externen in der Regel der Überblick über die Gesamtzusammenhänge und das vertiefte Wissen über den Ist-Zustand. Zudem würde das (wichtige) Know-how laufend wieder verloren gehen.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 2

Finanzdirektion, Steueramt

1 Ausgangslage

Mit der notwendig gewordenen Erneuerung der Software für die Immobilienbewertung wird auch eine Optimierung des Schätzungswesens einhergehen. Eine neue Bewertungsmethode wird zu diesem Zweck das Schätzungswesen unter Nutzung der vorhandenen Daten und der technischen Möglichkeiten vereinfachen. Am 27. Oktober 2021 hat der Landrat eine entsprechende Teilrevision des Gesetzes über die Steuern des Kantons und der Gemeinden (Steuer-gesetz, StG; NG 521.1) verabschiedet und neue Bestimmungen zur steuerlichen Bewertung von Immobilien erlassen (Reform der Immobilienbewertung). Die Grundstücks- und Mietwerte von nichtlandwirtschaftlichen Liegenschaften werden demnach neu nur noch schematisch und formelmässig und in einem für die Beteiligten transparenten Verfahren ermittelt. Der Regie-rungsrat hat die Reform der Immobilienbewertung (Steuer-gesetzrevision) auf den 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt (RRB Nr. 636 vom 28. November 2023).

In der Folge wird das Kantonale Steueramt sämtliche im Kanton Nidwalden gelegene Grund-stücke (ausgenommen landwirtschaftliche Grundstücke) neu bewerten müssen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Abteilung Immobilienbewertung nimmt die amtliche Bewertung der im Kanton gelegenen Grundstücke für Zwecke der Einkommens-, Vermögens-, aber auch der Schenkungs- und Erb-schaftssteuer, sowie der Minimalsteuer vor. Darüber hinaus bewertet das kantonale Steueramt den Verkehrswert der Grundstücke für weitere Zwecke, etwa als amtlich bestellte Sachver-ständige i.S.v. Art. 618 ZGB i.V.m. Art. 9 EG ZGB oder als privat bestellte Gutachter.

Weiter schätzt die Abteilung Immobilienbewertung die Ertragswerte land- und forstwirtschaft-lich genutzter Grundstücke. Der Ertragswert ist nach den für die bundesrechtlichen Schätzun-gen geltenden Vorschriften zu ermitteln. Als Grundlage für die Berechnung dient die Anleitung für die Schätzung des landwirtschaftlichen Ertragswertes (Anhang zur Verordnung über das bäuerliche Bodenrecht; SR 211.412.11). Neben den Güterschätzungswerten legt die Güter-schätzung auch die nach dem Bundesgesetz über das bäuerliche Bodenrecht (BGBB) zu er-mittelnden Grundstückswerte fest.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Das Kantonale Steueramt verfügt aktuell über 3885 bewilligte Stellenprozente, davon 410 Pro-zent für die Abteilung Immobilienbewertung. Jedoch wurden von diesen 410 Prozent 150 Pro-zent befristet im Rahmen des Projekts Einführung neue Immobilienbewertungssoftware für die Jahre 2021 bis 2024 bewilligt. Diese 150 Stellenprozente fallen per 1.1.2025 weg, sodass die Abteilung Immobilienbewertung ohne Leistungsauftragserweiterung ab 2025 nur noch 260 Stellenprozente einsetzen kann, obwohl dann die Neuschätzung beginnt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Mit Blick auf die anstehende Neuschätzung aller nicht landwirtschaftlicher Grundstücke im Kanton, welche rollend in der neu siebenjährigen Bewertungsperiode erbracht wird, ist eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung um 100 Stellenprozente für eine Immobilienbewerterin / einen Immobilienbewerter unumgänglich. Einerseits ist eine signifikante Erhöhung der jährlich zu erbringenden Bewertungen erforderlich, um alle Grundstücke innert der sieben Jahre neu zu bewerten und andererseits beginnt am Ende der siebenjährigen Periode eine neue Bewertungsperiode. Trotz der Vereinfachungen und Effizienzsteigerungen, welche mit der neuen Methode und Software erzielt werden konnten, kann der gesetzliche Auftrag ohne Leistungsauftragserweiterung nicht erbracht werden.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Aufgabe der Immobilienbewerter ist die Bewertung der nicht-landwirtschaftlichen Grundstücke für Zwecke der Einkommens-, Vermögens-, Schenkungs- und Erbschaftssteuer, sowie der Minimalsteuer auf Grundstücken.

Daneben führen die Immobilienbewerter Verkehrswertschätzungen für Dritte und Gerichte aus, beurteilen externe Verkehrswertschätzungen zugunsten der Veranlagungsabteilungen der Steuerverwaltung, erstellen Schätzungen für die Mehrwertabgabe, unterstützen bei der fachlichen Weiterentwicklung und beim Testen der Bewertungssoftware und betreuen Steuerkunden bei Fragen zu Bewertungen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das notwendige Pensum umfasst 100 Stellenprozente.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Neubewertung der Nidwaldner Immobilien muss rollend umgesetzt werden, d.h. es dauert voraussichtlich bis zu sieben Jahren, bis die Grundstücke aller Gemeinden neu bewertet sind. Bei Ablehnung des Antrags wird eine Neubewertung sämtliche Grundstücke nicht innerhalb der Bewertungsperiode möglich sein. Aufgrund der erwarteten Steigung der Miet- und Steuerwerte der neu bewerteten Grundstücke führt dies zu einer ungewünschten Ungleichbehandlung zwischen Steuerpflichtigen Personen.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 3

Baudirektion, Direktionssekretariat

1 Ausgangslage

Die Baudirektion verfügt über ein zentrales Direktionssekretariat, welches als allgemeine Stabsstelle die Direktionsvorsteherin sowie alle Ämter der Baudirektion unterstützt. Die Ämter selber haben weder eine eigene administrative, technische noch juristische Unterstützung. Auch für die Unterstützung bei den immer anspruchsvoller und umfangreicher werdenden Projekten haben sie sich an das zentrale Direktionssekretariat zu wenden, nehmen administrative Aufgaben selber wahr oder lagern sie auf die externe Projektbegeleitung aus. Ein zentrales Sekretariat hat sich bei der Baudirektion bewährt und soll beibehalten werden. Insbesondere für die administrative Unterstützung der zahlreichen Projekte der Baudirektion fehlt jedoch eine Projektassistenz, welche neu geschaffen werden soll.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Direktionssekretariat (DS) unterstützt als allgemeine Stabsstelle die Direktionsleitung der Baudirektion insbesondere bei der Planung und Organisation der Direktion, der Vorbereitung der Verhandlungen des Regierungsrates, der Koordination innerhalb der Direktion, zwischen den Direktionen und der Staatskanzlei, der Information, der Aufsicht und dem Controlling. Das Direktionssekretariat der Baudirektion im Speziellen ist zudem für die Rechtsberatung und Verfahrensinstruktion der Baudirektion sowie als Kompetenzzentrum für das öffentliche Beschaffungswesen für alle Direktionen zuständig.

Im Rahmen der organisatorischen und administrativen Unterstützung der Ämter erfolgt:

- ein zentraler Post, Schalter und Telefondienst
- eine zentrale Material- und Maschinenbetreuung im Breitenhaus
- Korrekturlesen von wichtigen Texten
- die Bewirtschaftung der Vergabepattform Simap sowie der Amtsblattinformationen
- die Parkkartenbewirtschaftung (für die ganze kt. Verwaltung)
- ein Medienmonitoring und eine Axioma Auftragsbewirtschaftung
- Unterstützung bei einfachen Korrespondenzen und div. administrativen Tätigkeiten wie grösseren Scan-, Kopier- oder Ablageaufgaben
- Unterstützung bei der Terminkoordination und weiterer Dienstleistungen für Dritte
- Unterstützung bei der Kostenkontrolle, dem Vertragswesen und dem Rechnungswesen

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Das Direktionssekretariat der Baudirektion verfügt insgesamt über 420 Stellenprozente. Welche auf die Funktionen Sekretärin (100%), Qualitätsleiter (70%), juristische Stabsmitarbeiterin (60%) und Direktionssekretärin (90%) aufgeteilt sind.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Baudirektion stellt Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung für eine interne Projektassistenz.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Mit der neuen Stelle soll einerseits für die zahlreichen Projekte der Baudirektion eine interne Projektassistenz geschaffen und andererseits eine Stellvertretung der administrativen Unterstützung sichergestellt werden.

Die Anzahl Projekte der Baudirektion und deren Komplexität nehmen stetig zu. Die Projektleiter haben nebst der fachlichen Führung der einzelnen Projekte derzeit auch einen Grossteil der organisatorischen und administrativen Aufgaben (Terminfindung, Einladungsvorbereitung, Organisation des Sitzungsortes, Bereitstellung der Unterlagen, Protokollierung bei Besprechungen, Weiterleitung von Informationen, Führung der Ablage der Dokumente, welche von aussen u.a. via E-Mail bereitgestellt werden etc.) selber wahrzunehmen. Dies, weil die derzeit einzige Sekretariatsperson oftmals mit anderen Arbeiten ausgelastet ist, teilweise aber auch, weil die Instruktion einer unbeteiligten Drittperson aufwendiger ist, als die Aufgabe selber auszuführen.

Die zentrale Aufgabe der Projektassistenten ist es, die Projektverantwortlichen und Mitarbeitenden zu entlasten und sämtliche organisatorischen und administrativen Aufgaben zu übernehmen.

Des Weiteren soll durch eine zweite, im Breitenhaus tätige Sekretariatsperson die Stellvertretung des zentralen Sekretariates sichergestellt werden. Beispielsweise für den ortsunabhängigen Telefondienst kann bei Abwesenheiten der Sekretariatsperson auf das Sekretariat des Strasseninspektorates (SIT) zurückgegriffen werden. Beim Schalterdienst, dem Postversand und der Postverteilung, der Material- und Maschinenbetreuung sowie vor Ort anfallenden Tätigkeiten ist dies jedoch nicht bzw. nur beschränkt möglich. Bei Abwesenheit der Sekretariatsperson müssen im Breitenhaus deshalb Mitarbeitenden der Ämter mit Lohnband 6 und höher diese Arbeiten ausführen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die notwendigen zusätzlichen Personalressourcen umfassen 50 Stellenprozente.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die bereits stark ausgelasteten Projektleiter müssten einen Grossteil der organisatorischen und administrativen Arbeiten selber wahrnehmen oder zusammen mit der externen Projektbegleitung auch Sekretariatsunterstützung zukaufen.

Letzteres ist nicht nur in finanzieller Hinsicht unbefriedigend. Vielmehr entstehen durch die Erstellung externer Unterlagen weitere Probleme und Schnittstellen wie falsche Vorlagen, Formatierungsfehler, zusätzlicher Aufwand die Unterlagen in die kantonale Ablage (insb. Axioma) zu überführen etc.

Eine Entlastung der Projektleiter von organisatorischen und administrativen Aufgaben ist so dann nicht nur zeitgemäss und insbesondere in der Privatwirtschaft üblich, sondern angesichts der Tatsache, dass Projektleiter fehlen und die Rekrutierung fast unmöglich ist, auch unabdingbar. Andernfalls drohen Personalabgänge mit entsprechendem Know-How Verlust.



LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 4

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, Schulische Dienste

1 Ausgangslage

Mit RRB Nr. 682 vom 6. Dezember 2022 hat der Regierungsrat die Bildungsdirektion beauftragt, die Motion Wyss-Kurath und von Büren Jarchow umzusetzen: Die Motion verlangt die Schaffung einer Gesetzesgrundlage, die eine weitergehende ausserschulische Betreuung an der Heilpädagogischen Schule Stans (HPS) ermöglicht. Im Rahmen dieser Gesetzesrevision muss zusätzlich die Sonderpädagogik im Kanton substanziell neu organisiert werden, da die heutige Struktur dem Umfang und der absehbaren Entwicklung – die Herausforderungen werden sukzessive grösser und nicht kleiner – nicht länger gewachsen ist.

Die Neuorganisation gestaltet sich wie folgt:

- Zentrum für Sonderpädagogik ZSP mit den Bereichen Heilpädagogische Schule (HPS), Heilpädagogische Früherziehung (HFE) und Integrative Sonderschulung (IS).
- Schuldienste Nidwalden SD NW (neue Organisation) mit den Bereichen Schulpsychologischer Dienst (SPD), Psychomotorik (PMT) und Logopädie. Diese Organisationsform kennen die Nachbarkantone Luzern und Obwalden bereits.

Die externe Vernehmlassung zur mit der Umsetzung des Auftrags verbundenen Teilrevision von VSG und VSV, d.h. zur Neuorganisation des SPD (Schulpsychologischer Dienst) und der HPS (Heilpädagogische Schule) in Schuldienste Nidwalden (SD NW) und Zentrum für Sonderpädagogik (ZSP) zeitigte grossmehrheitlich Zustimmung. Der Regierungsrat verabschiedete das Geschäft gemäss Revisions-Fahrplan im Mai 2024 z.Hd. des Landrats.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Neuorganisation ist auf den 1. August 2025 gem. nachmaliger Gesetzgebung verbindlich umzusetzen.

Das Zentrum für Sonderpädagogik untersteht dem Amt für Volksschulen und Sport und umfasst die Heilpädagogische Schule, die Heilpädagogische Früherziehung sowie die Logopädie, die Psychomotorik und Organisation rund um die Integrative Sonderschulung des Kantons. Im Fokus steht die Beachtung von besonderen pädagogischen Bedürfnissen.

Der Schulpsychologische Dienst führt schulpsychologische Abklärungen durch. Er berät Lernende, Eltern, Lehrpersonen und Schulbehörden. Er ist insbesondere zuständig für die Begutachtung von Schülerinnen und Schülern sowie die Antragstellung betreffend Fördermassnahmen. Eine schulpsychologische Abklärung bedarf der Zustimmung der Eltern. Verweigern die Eltern die Zustimmung in Fällen, in denen die Gesetzgebung eine schulpsychologische Abklärung voraussetzt, erfolgt eine Beurteilung durch den Schulpsychologischen Dienst aufgrund anderer Informationen, insbesondere aufgrund von Gesprächen mit den Beteiligten und Beobachtungen in der Schule.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Leiterin des Schulpsychologischen Dienstes verfügt derzeit über 25 Stellenprozente zur Bewältigung der Leitungsaufgaben. Im Sekretariat SPD stehen 30 Stellenprozente für die Administration der Fälle zur Verfügung.

Das Sekretariat HPS verfügt aktuell über 60 Stellenprozente, um die Administration im Zusammenhang mit der Fallbearbeitung zu erledigen.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Neuorganisation hin zu SD NW und ZSP bedarf folgender unbefristeter Leistungsauftragserweiterungen:

- | | |
|---|------|
| - Leitung Schuldienste NW | 10 % |
| - Sekretariat Schuldienste NW (integriert im Direktionssekretariat) | 50 % |

Der Leitung SD NW werden für die neu umfassenderen Leitungsaufgaben zusätzliche 10 Stellenprozente zugesprochen.

Die anspruchsvollere Koordination im sonderpädagogischen Bereich, die kontinuierlich wachsenden Fallzahlen sowie Weiterentwicklungsarbeiten, die auch die administrative Ebene betreffen, schlägt sich ferner in einem erhöhten Bedarf auf Sekretariatssebene im Umfang von 50 Stellenprozents nieder – hier soll der Erfahrung, dass mit Restrukturierungen verbundene Mehrkosten oftmals unterschätzt werden, im Vornhinein proaktiv begegnet werden. Es gilt ausserdem zu beachten, dass im Sekretariat Schuldienste NW zwingend eine Rekrutierung ansteht, da nur 10 Stellenprozente auf das bestehende Personal verteilt werden können.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Organisation Schuldienste Nidwalden und Zentrum für Sonderpädagogik gem. politischem Auftrag

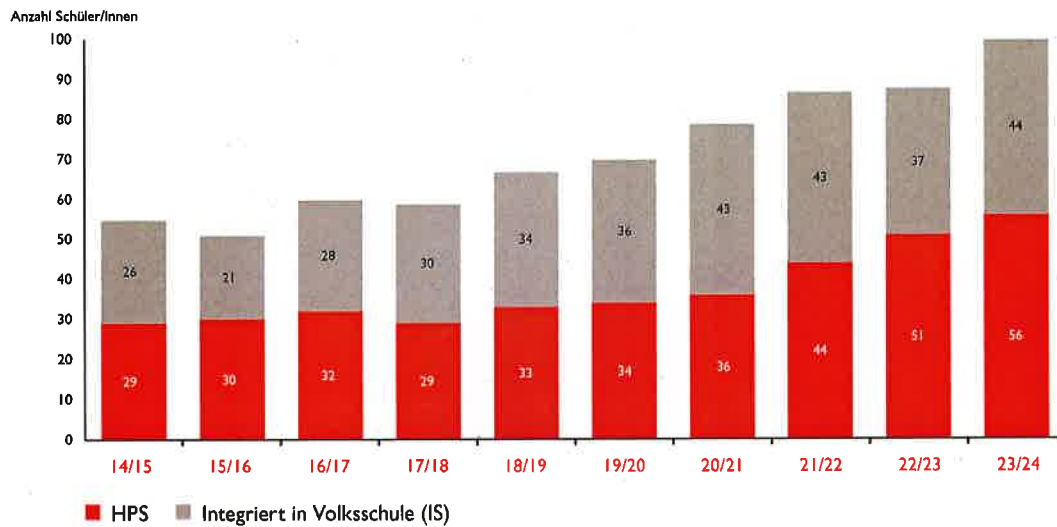
2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das Gesamttotal der Leistungsauftragserweiterungen für Leitung und Sekretariat der Schuldienste Nidwalden umfasst 60 % im Verhältnis 10 %:50 %.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Der politische Auftrag stammt vom LR (Motion). Eine Ablehnung der LAE führte dazu, dass der Auftrag nicht erfüllt werden kann. D.h. es muss angesichts der Fallzahlentwicklung die Frage gestellt werden, ob im Kanton Nidwalden weiterhin alle Kinder und Jugendlichen mit

Heilpädagogische Schule: Entwicklung der Schülerinnen- und Schülerzahlen



sonderpädagogischer Indikation seriös abgeklärt und beraten werden sollen oder nicht – diese Leistung ist nur in Einklang mit den dafür benötigten Ressourcen zu stemmen.



LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 5

Bildungsdirektion, Amt für Kultur, Kantonsbibliothek

1 Ausgangslage

Im Gesetz über die Förderung des kulturellen Lebens (Kulturförderungsgesetz; NG 321.1) Art. 10, sind die Aufgaben der Kantonsbibliothek geregelt. Abs. 2 Ziff. 1. lautet: «Die Kantonsbibliothek sammelt und unterhält Publikationen sowie Bild- und Tonmaterial, insbesondere über den Kanton sowie von Nidwaldner Autorinnen und Autoren».

Die Vollzugsverordnung zum Gesetz über die Förderung des kulturellen Lebens (Kulturförderungsverordnung; NG 321.11), Art. 20 konkretisiert, dass die Kantonsbibliothek unter anderem auch elektronische Dokumente beschafft. Art. 21 hält fest, dass die Werke fachgerecht aufzubewahren und zu unterhalten sind. Demzufolge betreibt die Kantonsbibliothek eine Sammlung von Nidwaldner Kulturgut.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung kommen regelmässig neue Formen des publizierten Nidwaldner Kulturguts dazu. Auf der einen Seite werden Bestände aus Gründen der Erhaltung und Zugänglichmachung digitalisiert (hybrid). Auf der anderen Seite erscheinen neue Publikationen zunehmend nur noch in digitaler Form (digital born).

Die Konzepte und Instrumente der Kantonsbibliothek Nidwalden zur Sammlung, Archivierung und Vermittlung sind derzeit noch auf physische Publikationen ausgerichtet und tragen der digitalen Entwicklung wenig Rechnung. Während beispielsweise für herkömmliche audiovisuelle Medien wie VHS, CD und DVD Konzepte bestehen, werden digital born Publikationen aus Ressourcengründen nicht gesammelt.

Das Sammeln von digitalem Kulturgut ist eine Aufgabe, die zwar im Gesetz vorgesehen ist, die aber neben dem analogen Bereich zu einem erheblichen zusätzlichen Aufwand führt. In diesem Sinne haben die Möglichkeiten des digitalen Publizierens die Vielfalt und Anzahl der Veröffentlichungen erweitert, die analogen Publikationen aber nicht ersetzt.

Für die Kantonsbibliothek bedeutete das ein stetiges Anwachsen der Aufgaben in diesem Bereich, ohne dass andere Aufgaben wegfallen würden.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Bei der Sammlung von Nidwaldner Kulturgut (Nidwaldensia) der Kantonsbibliothek geht es darum, ein Abbild der Gesellschaft aufzunehmen und laufend zu aktualisieren. Damit kann die Vielfalt von Nidwalden im Verlauf der Zeit abgebildet und das kulturelle Gedächtnis von Nidwaldner Kulturgut in Wort, Schrift, Bild und Ton aufgebaut werden. Da seit einiger Zeit immer mehr Publikationen nur digital erscheinen, ist es wichtig, auch dieses Material zu sichten, zu bewerten und wenn notwendig zu sammeln.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin, die die Sammlung von Nidwaldner Kulturgut in der Kantonsbibliothek aktuell betreut, Martina Kappeler, hat ein Pensum von 45 Prozent. Dieses Pensum ist seit Jahren konstant, obwohl die Anzahl der Publikationen auch im analogen Bereich in den letzten Jahren konstant gestiegen ist. Ihr Pensum reicht daher schon jetzt nicht aus, um die analogen Bestände zu pflegen und langfristig zu erhalten. Um eine Sammlung für digitales Kulturgut anzulegen und langfristig zu pflegen, fehlen die Ressourcen.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Bildungsdirektion beantragt für die Sammlung von digitalem Kulturgut, aber auch für die steigende Anzahl analoger Publikationen, eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung von 60%

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die neue Stelle soll die bestehende wissenschaftliche Mitarbeiterin unterstützen in der Sammlung von Nidwaldner Kulturgut, insbesondere im Bereich des digitalen Kulturguts.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das aktuelle Pensum von 45% wissenschaftliche Mitarbeit soll sowohl für die angewachsenen wie für die zusätzlichen Aufgaben um 60% ergänzt werden.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Es fehlt der Kantonsbibliothek Nidwalden weiter an Ressourcen zur Sammlung von Kulturgut, insbesondere von digitalem. In der Sammlung entsteht damit eine Lücke, die gerade im digitalen Bereich nachträglich nicht mehr geschlossen werden kann.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 6

Justiz- und Sicherheitsdirektion, KAPO

1 Ausgangslage

Die Kantonspolizei analysierte bereits im Jahr 2022 intern ihre Organisation hinsichtlich der bestehenden und den in den nächsten zehn Jahren zu erwartenden Aufgaben- bzw. Tätigkeitsbereiche. Diese interne Organisationsüberprüfung erfolgte unter dem Projektnamen "KAPO 2028". In der Folge stellte die Kantonspolizei einen Antrag auf fünf unbefristete Leistungsauftragserweiterung zuhanden des Budget 2023. Diese Leistungsauftragserweiterung wurde durch die Regierung im Verlauf der Budgetbesprechung zurückgewiesen. Der Stellenbedarf wurde aber grundsätzlich anerkannt. Es sollte jedoch das durch die Kantonspolizei geltend gemachte Bedürfnis durch eine externe Studie verifiziert werden. Daraufhin wurde die Firma "Ecoplan AG" aus Bern beauftragt, die aktuellen sowie zukünftigen Aufgaben der Kantonspolizei von unabhängiger Seite zu analysieren und darauf basierend, den notwendigen Stellenetat bis 2028 abzuleiten.

Die Ecoplan AG erstellte per 17. April 2023 ihren Schlussbericht (nachfolgend: Bericht Ecoplan) und präsentierte diesen am 25. April 2023 dem Regierungsrat.

Übereinstimmend ist aus dem genannten Bericht Ecoplan sowie der internen Einschätzung der Kantonspolizei ersichtlich, dass dringender Handlungsbedarf bei der Kantonspolizei Nidwalden für eine grössere Anzahl Vollzeitstellen besteht. Der Regierungsrat beschloss aber im Jahr 2023 die beantragten Leistungsauftragserweiterungen zuerst mit dem neuen Leitbild 2035 abzugleichen und erst im Anschluss über die Entwicklung der Kantonspolizei Nidwalden zu entscheiden. Unabhängig vom Beschluss des Regierungsrates über die Langzeitstrategie der Personalentwicklung bei der Kapo, drängte sich als Sofortmassnahme eine Stellenaufstockung für das Jahr 2024 zwingend auf. Ein weiteres Jahr ohne zusätzliche Stellenprozente, hätte das Delta zwischen Soll und Ist noch grösser lassen werden, weshalb für das Budget 2024 durch die Kantonspolizei Nidwalden fünf Vollzeitstellen beantragt und durch den Landrat drei genehmigt wurden.

Anlässlich der Regierungsklausur vom 03.06.2024 wurde die Entwicklung der Kapo mit dem Leitbild 2035 abgeglichen sowie die verschiedenen Varianten beurteilt. Der Regierungsrat kam hierbei zum Schluss, dass für die Kapo die Langfristplanung gemäss Variante A des Ecoplan Berichts verfolgt werden soll. Dies bedeutet, dass bis ins Jahr 2030 gestaffelt Leistungsauftragserweiterungen im Umfang von 23.5 FTE bewilligt werden sollen, damit der Grundauftrag in Einklang mit dem Leitbild des Regierungsrates umgesetzt und die Lücken in der Aufgabenerfüllung geschlossen werden können. Auf die detaillierte langfristige Personalentwicklung bis 2030 wird in vorliegendem Dokument nicht eingegangen – es wird hierzu auf den Bericht Ecoplan verwiesen.

Gestützt auf diese Entwicklung und basierend auf dem Ecoplanbericht beantragt die Kantonspolizei für das Budget 2025 vier Leistungsauftragserweiterungen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes

Sicherheit ist ein menschliches Grundbedürfnis. Unsere persönliche Freiheit und Entfaltung, aber auch die gesellschaftliche Vielfalt hängen davon ab, dass wir uns sicher fühlen und sicher sind. Sicherheit zu schaffen und zu erhalten, ist eine der zentralen Aufgaben unseres Rechtsstaats. Die Bürgerinnen und Bürger vertrauen darauf, dass sie vom Staat geschützt werden.

Sicherheit ist aber auch ein Standortvorteil für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Die Kantonspolizei hat die Aufgabe, diesen Schutz sicherzustellen und das Gewaltmonopol des Staates umzusetzen.

Sie tut dies, indem sie durch Information, Beratung und andere geeignete Massnahmen zur Verhütung von Straftaten und Unfällen beiträgt. Die Kantonspolizei hat insbesondere folgende Aufgaben, sie:

- stellt die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sicher;
- wehrt unmittelbar drohende Gefahren für Mensch, Tier und Umwelt ab;
- beseitigt eingetretene Störungen;
- nimmt die Aufgaben der Sicherheits-, der Verkehrs- sowie der gerichtlichen Polizei wahr;
- stellt den kantonalen Nachrichtendienst sicher;
- leistet den Verwaltungs- und Justizstellen Amts- und Vollzugshilfe;
- leistet der Bevölkerung Hilfe in Not und im Katastrophenfall; und
- stellt die erforderlichen Verwaltungstätigkeiten aus der eidgenössischen Waffen- und Sprengstoffgesetzgebung sicher.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der per 1. Januar 2024 aktuell bewilligte Bestand der Kantonspolizei beträgt 80.5 "Full Time Equivalent" (FTE). Diese sind aufgeteilt in 75.4 FTE, welche durch Polizistinnen und Polizisten sowie 5.1 FTE, welche durch zivile Angestellte besetzt sind.

Per 1. Juni 2024 sind 7.6 FTE vakant und deren 17 Polizeianwärterinnen und -anwärter rekrutiert oder bereits an der Interkantonalen Polizeischule in Hitzkirch (IPH). Letztere sollen personelle Fluktuationen wie Pensionierungen und Kündigungen möglichst zeitnah abfedern können.

Die Kantonspolizei Nidwalden musste in der Vergangenheit interne Umverteilungen vornehmen, damit ein Minimum an Leistungen in allen geforderten Bereichen seitens Kantonspolizei sichergestellt werden konnte. Daraus hat sich ergeben, dass

- umfangreich FTE aus der jeweiligen Grundversorgung entnommen werden mussten, insbesondere bei der Verkehrs- und Sicherheitspolizei, um die begründet entstandenen Bedürfnisse der Supportbereiche bei der Kommandoabteilung oder neuen Ermittlungsfelder bzw. -unterstützung bei der Kripo befriedigt werden konnten. Diese Umverteilung wird sich in den kommenden Jahren noch akzentuieren;
- damit im Rahmen der Grundversorgung der Personalbestand der mobilen Einsatzpolizei (MEPO) der Verkehrs- und Sicherheitspolizei im letzten Jahr von 28.5 auf 27.1 FTE gesunken ist und damit tiefer als vor 13 Jahren liegt, sowie derjenige der Kriminalpolizei nur leicht angestiegen ist, nämlich von 8.0 auf 10.5 FTE;

2 Antrag auf vier unbefristete Vollzeitstellen

In der Zwischenzeit haben sich die Anforderungen an die Kantonspolizei in allen Abteilungen weiter zugespitzt und es ist nicht mehr möglich, auch nur ansatzweise durch Umlagerungen innerhalb der bewilligten Stellenprozente den weiter gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.

Der Bericht Ecoplan Bericht sowie die interne Analyse der Kantonspolizei Nidwalden hat ergeben, dass, um erkannte zusätzliche Aufgaben oder komplexeren Tätigkeiten sicherzustellen und bestehende Lücken in der heutigen Auftragserfüllung schliessen zu können, zusätzliche

unbefristete Stellen zwingend erforderlich sind. Aus diesem Grund werden fünf unbefristete zusätzliche Stellen für die Kantonspolizei beantragt. Damit können erst bestehende Lücken teilweise geschlossen, aber der Bedarf aufgrund zusätzlicher wie kommender Aufgaben oder komplexester Tätigkeiten personell noch nicht befriedigt werden.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragen Stellen

Da die Prioritäten im Tätigkeitsbereich jährlich schwanken, werden die Leistungsauftragserweiterungen nicht weiter im Sinne eine Stelle für die Kriminalpolizei (Fachbereich Waffen / Sprengstoff) oder eine Stelle für die VSP (MEPO) usw. spezifiziert. Vielmehr wird ein genereller Bedarf von vier Stellen für das Jahr 2025 für die Kantonspolizei angemeldet. Die Kantonspolizei soll damit die Möglichkeit erhalten, den Aufwuchs dort zu intensivieren, wo der Bedarf am grössten ist.

Aufgrund der Bedürfnisse ist aktuell geplant im Jahr 2025 geplant, folgende Stellen zu schaffen:

- 2 FTE in der Verkehrs- und Sicherheitspolizei;
- 1 FTE in der Kriminalpolizei;
- 1 FTE in der Kommando Abteilung.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die beantragte Ergänzung der Kantonspolizei Nidwalden entspricht vier 100% Stellen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrags

Ohne diese Leistungsauftragserweiterungen kann die Kantonspolizei Nidwalden ihren Auftrag nicht mehr vollumfänglich erfüllen. Es werden kurz-, mittel- und langfristig Verzichtspläne erstellt und umgesetzt werden müssen, welche für die Bevölkerung nachteilig spürbar sind.

Im Rahmen der Beurteilung des Berichts Ecoplan wurde zuhanden des Regierungsrates eine detaillierte Verzichtspläne erstellt. Zusammenfassend wird festgestellt, dass die Ablehnung des Antrags zur Folge hat, dass

- zum Beispiel die heutige Patrouillentätigkeit nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Die Anzahl der Patrouillen pro Schicht muss reduziert oder Schichten können nicht mehr gefahren werden und die Ereignisbewältigung wird aus der Pikettstellung heraus erfolgt;
- unsere Bürgerinnen und Bürger spürbare Konsequenzen wie längere Wartezeiten bei Notfällen oder Unfällen usw. tragen werden müssen. Auch kann der Eigenschutz der Mitarbeitenden an der Front ebenfalls nur noch nach einem Nachaufgebot aus dem Pikettdienst mit langen Wartezeiten für den Einsatz sichergestellt werden;
- weiterhin wertvolle personelle Ressourcen aus der Grundversorgung der Kriminalpolizei abgezogen werden müssen, welche sodann bei der Bekämpfung der Schwerstkriminalität, wie etwa bei der Aufklärung des Betäubungsmittelhandels, der Kinderpornografie, von Menschenschmuggel usw. fehlen;
- bei einem Ausfall von zwei oder mehrerer Mitarbeitenden der Einsatzzentrale diese nicht mehr aufrechterhalten und damit die Alarmierung und Einsatzführung nicht mehr umfassend sichergestellt werden kann;
- wochen- gar monatelange Verzögerungen im Bewilligungsverfahren zum Beispiel im Bereich Waffen und Sprengstoffe, im Signalisations- oder generell im Gesuchswesen in Kauf genommen werden müssen. Dies wird von den betroffenen Personen oder Gemeinden als unprofessionell sowie schikanös empfunden und führt immer wieder zu Beschwerden und politischen Vorstössen;
- bei den für die Kantonspolizei wesentlichen und entscheidenden eigenen Projekten, wie auch solche in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, Verzögerungen und Kostensteigerungen zu erwarten sind oder notwendige Prozessanpassungen nur mangelhaft und unprofessionell umgesetzt werden können;
- auf Dienstleistungen im Bereich präventiver Information und Beratung an die Bevölkerung verzichtet und die Präventionstätigkeit an Schulen oder in der Verkehrsinstruktion minimiert oder gar gestrichen werden muss;

- ein kantonales Bedrohungsmanagement inkl. die Fachstelle Häuslichen Gewalt nicht umgesetzt und damit bei Drohungen oder Gefahr im Bereich Leib und Leben nicht präventiv gehandelt werden kann;
- die Ansprüche der Mitarbeitenden auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und die Ansprüche der Kantonspolizei immer weiter auseinanderdriften werden. Damit wird das Image der Kantonspolizei im Speziellen aber auch der kantonalen Verwaltung im Allgemeinen als Arbeitgeber Schaden nehmen. Zusätzlich wird dies vermehrt zu Kündigungen führen;
- die in Ableitung des Leitbildes 2035 erarbeitete und vom Regierungsrat beschlossene strategische Stossrichtung der Kantonspolizei nicht umgesetzt werden kann.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 7

Gesundheits- und Sozialdirektion, KESB

Zusammenfassung

Das Kindes- und Erwachsenenschutzrecht sieht den Einsatz von privaten Mandatsträgerinnen und Mandatsträger (sogenannte PriMa) vor. Die laufende ZGB-Revision plant, dies noch weiter auszubauen, so dass die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) immer zuerst prüfen muss, ob eine PriMa anstelle einer Berufsbeistandsperson eingesetzt werden kann. Um den gesetzlichen Auftrag weiterhin erfüllen und die PriMa rekrutieren sowie fachlich beraten und unterstützen zu können, ist innerhalb der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung von insgesamt 50 Stellenprozent erforderlich. Dadurch kann eine Fachstelle Private Mandatsträgerinnen und Mandatsträger (PriMa-Fachstelle) geschaffen werden. Dies verhindert, dass die Qualität der Arbeit der PriMa leidet, was wiederum mehr Aufwand für die KESB bedeuten und das Haftungsrisiko für den Kanton erhöhen würde. Der Konzeptbericht zeigt auf, dass die Schaffung einer Fachstelle klar empfohlen wird. Der Regierungsrat empfiehlt deshalb, den Leistungsauftrag der KESB unbefristet um 50 Prozent zu erhöhen.

1 Ausgangslage

Die KESB ist explizit dazu verpflichtet, PriMa zu instruieren, zu beraten und zu unterstützen. Um diesen gesetzlichen Auftrag erfüllen zu können, ist innerhalb der KESB eine PriMa-Fachstelle zu schaffen. Der detaillierte Aufgabenbereich ist unter 1.1 ersichtlich.

1.1 Aufgabenbereich der PriMa-Fachstelle

Die neu zu schaffende Stelle der Leitung der PriMa-Fachstelle enthält zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Rekrutierung von PriMa.
- Instruktion der PriMa inkl. Durchführung von Einführungskursen, Refresh-Kursen und fachbezogenen Weiterbildungen.
- Organisation und Durchführung des jährlichen PriMa-Anlasses.
- Telefonische, persönliche oder schriftliche Beratung und Begleitung der PriMa inkl. Erstellen von Vorlagen, fallbezogene Unterstützung, Erstanlaufstelle, Qualitätskontrolle.
- Administrative Arbeiten wie Führen eines PriMa-Pools, Auswertungen und Statistiken.
- Vernetzung mit umliegenden kantonalen Fachstellen.

Eine zentrale gesetzliche Aufgabe der KESB ist die Rekrutierung, Unterstützung und fachliche Beratung von PriMa. Dies können nahestehende Personen oder Personen sein, die das Mandat im Rahmen von Freiwilligenarbeit führen. Auf Bundesebene ist in diesem Bereich eine Gesetzesrevision in Arbeit, wonach die KESB immer verpflichtet wäre zu prüfen, ob eine private Beistandsperson das Mandat übernehmen könnte. Momentan werden in Nidwalden 125 Mandate von insgesamt 331 durch PriMa geführt. Es ist entscheidend, dass diese PriMa nicht nur rekrutiert werden, sondern auch während ihres Einsatzes Unterstützung erhalten. Leider

fehlen jedoch die Ressourcen dafür (siehe Punkt 1.2). Um dieses Problem zu lösen, wurde ein Konzeptbericht für die Einführung einer PriMa-Fachstelle erstellt (siehe Beilage). Fast alle Kantone kennen ähnliche Fachstellen, so etwa auch die mit dem Kanton Nidwalden vergleichbaren Kantone Glarus, Obwalden und Uri. Dadurch können die internen Ressourcen der KESB, insbesondere in den Bereichen Sozialabklärung, Revisorat, Rechtsdienst und Behörde, entlastet werden. Auch die Berufsbeistandschaft kann durch Übernahme von weniger komplexen Erwachsenenschutzmandaten durch PriMa entlastet werden. Ausserdem könnten Nidwaldner Bürgerinnen und Bürger, die sich engagieren möchten, besser in den Prozess integriert werden. Dies würde den betroffenen Personen zugutekommen, da sie von einer höheren Verfügbarkeit und Nähe der Beistandspersonen profitieren würden. Das Risiko von Haftungsfällen mit negativen finanziellen Folgekosten kann durch die professionelle Unterstützung der PriMa verringert werden.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens konnten die oben aufgelisteten Aufgaben nicht mehr wahrgenommen werden. Der letzte Weiterbildungsanlass wurde beispielsweise 2019 durchgeführt. Das hatte zur Folge, dass sich die PriMa mit einzelnen Fragen vermehrt an verschiedene Stellen innerhalb der KESB wandten. Das bedeutet eine zusätzliche Belastung für die KESB und stellt nur eine minimale Beratung der PriMa sicher, so dass sie vermehrt auf sich gestellt sind. Es besteht deshalb die Gefahr von Haftungsfällen durch den Kanton, weil die PriMa nicht genügend geschult und unterstützt werden können. Auch der Aufwand für die Rechnungsprüfungen wird dadurch erhöht. Wird nun sogar eine gesetzliche Pflicht eingeführt, dass zuerst immer geprüft werden muss, ob ein PriMa eingesetzt werden kann, kann dies nur mit der Schaffung einer entsprechenden PriMa-Fachstelle sichergestellt werden. Der Konzeptbericht für die Einführung einer Fachstelle geht davon aus, dass dafür mindestens 50 Stellenprozente benötigt werden (siehe Beilage).

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die unter Punkt 1.1 erwähnten Aufgaben langfristig sicherzustellen und zufriedenstellend und zukunftsgerichtet bewältigen zu können sowie die unter Punkt 1.2 aufgeführten Mankos zu beheben, ist eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung für die Schaffung einer PriMa-Fachstelle um 50% angezeigt. Dies entspricht in etwa den Ressourcen in vergleichbaren Kantonen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Durch die Leistungsauftragserweiterung wird die neue Leitung der Fachstelle die Aufgabenfelder wie unter Punkt 1.1 aufgelistet wahrnehmen. Die Ausarbeitung der exakten Arbeitsinhalte wird im Rahmen des Aufbaus der Fachstelle vorgenommen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Wie im Einführungstext unter Punkt 2 bereits erwähnt, wird eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung für die Schaffung einer PriMa-Fachstelle um 50% vom Regierungsrat als angemessen und notwendig erachtet, um die aktuellen und künftigen gesetzlichen Aufgaben effizient und bürgerfreundlich erledigen zu können.

Gemäss Einreihung in das dafür vorgesehenen Lohnband, ist für die Stelle der Leitung der PriMa-Fachstelle mit Personalkosten in der Höhe von 62'000 Franken zu rechnen. Die zusätzliche Stelle kann in den bestehenden Räumlichkeiten eingegliedert werden, es ist initial nur ein Laptop bereit zu stellen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Der gesetzliche Auftrag der KESB im genannten Bereich kann im Falle einer Ablehnung nicht mehr erfüllt werden. Durch die fehlende Unterstützung sinkt die Qualität der Arbeit der PriMa. Dies führt zu vermehrten Haftungsfällen des Kantons mit hohen Kostenfolgen. Zudem erhöht es die Arbeitslast insbesondere im Revisorat, da die Rechnungsprüfungen aufwändiger werden. Immer weniger Personen werden sich bereit erklären, dieses Amt zu übernehmen. Der Mangel an PriMa führt zu einer höheren Falllast bei der Berufsbeistandschaft. Die Akzeptanz der betroffenen Personen und der Bevölkerung in die KESB würde sinken. Es ist entscheidend, die Qualität und den guten Ruf der KESB im Kanton Nidwalden zu bewahren. Bei Ablehnung des Antrags wäre die KESB gezwungen externe Dienstleister zu beauftragen, um die Aufgaben weiterhin erfüllen zu können. Dadurch wird einerseits das Wissen und die Expertise nicht im Kanton selbst entwickelt. Andererseits wären die finanziellen Auswirkungen für den Kanton um einiges höher.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 8

Staatskanzlei, Digital Transformation Manager

1 Ausgangslage

Der Regierungsrat hat mit RRB 358/2023 den Initialisierungsauftrag mit dem Bericht «NW>digital – Umsetzung Informatikstrategie 2022» genehmigt. In diesem Bericht wird festgehalten, dass eine systematische Bedarfsanalyse und darauf aufbauend die Definition von Schwerpunkten für die einzelnen Direktionen und Verwaltungseinheiten erstellt werden soll. Daraus soll die Entwicklung der Roadmap für die Digitalisierung und die Initialisierung der digitalen Transformation bzw. des Transformationsprozesses angegangen werden.

Die Roadmap wurde im 1. Quartal vorgelegt. Diese ist in mehreren Kategorien unterteilt und befasst insgesamt 57 Projekte, 26 davon sind als Kleinprojekte definiert.

Der Staatskanzlei ist für 12 Projekte teils- oder gänzlich zuständig.

Für diese neuen IT-Projekte, aber auch für die bestehenden Datenbanken, muss Wissen aufgebaut und übermittelt, Dokumentationen und Schulungsunterlagen erstellt, wie auch die Aktualisierung der Daten gewährleistet werden.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Staatskanzlei ist die kantonale Stabs-, Koordinations- und Verbindungsstelle. Sie koordiniert den (digitalen) Geschäftsverkehr zwischen dem Landrat und dem Regierungsrat. Ihr obliegen die Unterstützung des Landammanns und des Regierungsrates bei der Führung, Planung, Koordination, Information und Kommunikation sowie bei der Rechtsetzung und Rechtsanwendung. Sie ist zuständig für die politischen Rechte, die Abstimmungen und die amtlichen Publikationsorgane. Die Staatskanzlei ist u.a. verantwortlich für die Geschäftsverwaltungsapplikation, das Vorlagentool, die Webseite, die Abstimmungssoftware und weitere.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Staatskanzlei verfügt über 17.7 Stellenprozente, welche auf der Kanzlei inkl. Informations- und Kommunikationsstelle (7.5) den Rechtsdienst (5.3) und dem Staatsarchiv (4.9) aufgeteilt sind.

Aktuell können Tätigkeiten on time erledigt werden. Kommen aber noch 12 IT-Projekte hinzu, ist die Bewältigung und Erfüllung mit den bestehenden Ressourcen nicht gegeben.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung. Beginn: 1. Januar 2025

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

- Planung, Initialisierung und Unterstützung bei der Umsetzung von IT-Projekten gem. Roadmap
- Koordination von Digitalisierungsvorhaben in der Staatskanzlei wie als Vertretung in verwaltungsinternen Gruppen
- digitale Transformation der STK
- Möglichkeitenüberprüfung zur organisatorischen und technologischen Vereinfachung von Prozessen durch digitale Lösungen
- Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategie

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

«NW>digital» ist ein längerfristiges Ziel und beinhaltet viele Projekte, welche umzusetzen sind. Da einige Projekte abhängig von anderen sind, gilt es die Fristen einzuhalten. Die digitale Umwandlung kann mit dafür passenden Ressourcen und Fähigkeiten erfolgreich sein. Daher beantragen wir auf den 1. Januar 2025 100 Stellenprozent für eine neu-geschaffene Stelle. Es ist mit jährlichen Lohnkosten von CHF 120'000-135'000 zu rechnen. Mit diesen Stellenprozenten sind wir in der Lage, die Projekte seriös und professionell anzugehen und umzusetzen. Zusätzlich kann das Wissen mit anderen Direktionen geteilt werden.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Belastung der Mitarbeitenden ist aktuell sehr hoch, da mit den bestehenden Stellenprozenten bereits heute schon zusätzliche Mehrarbeiten getätigt werden. Können diese Stellenprozentanteile nicht verfügbar gemacht werden, können die vorgesehenen Projekte für die Digitalisierung nicht angegangen werden. Dies führt zu Verzögerungen und die Ziele können nicht erreicht werden.

LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 9

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, HPS Klassen- assistenzen

1 Ausgangslage

Im Leistungsauftrag der HPS sind rund 400 Stellenprozente für Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt. Nachdem die Rekrutierungssituation bereits in den Vorjahren beständig schwieriger wurde, gingen für das Schuljahr 2024/2025 noch gerade zwei Bewerbungen ein. Beide Bewerbende haben jedoch eine Absage übermittelt.

Im Mai 2024 wurde daher davon ausgegangen, dass auf den 1. August 2024 die benötigten Praktikumsstellen nicht vergeben werden können und der HPS die entsprechenden Ressourcen fehlen. Mit **RRB Nr. 295** vom 7. Mai 2024 entschied sich der Regierungsrat, die Anstellung der Assistentinnen oder Assistenten (400%) ab 1. August bis 31. Dezember 2024 (5 Monate) zu Lasten des Planungssaldo 2024 befristet zu alimentieren. Ferner beauftragte der Regierungsrat die Bildungsdirektion, den per 1. Januar 2025 fortgesetzten Ersatz von Praktikantinnen und Praktikanten zugunsten von Assistenzen in der Grössenordnung von 400 Stellenprozente im Sinne einer unbefristeten Leistungsauftragserweiterung im Rahmen des Budgetprozesses 2025 aufzunehmen und dem Landrat zu beantragen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Gemäss Art.65ff des Gesetzes über die Volksschule (VSG; NG 312.1) werden Kinder und Jugendliche mit besonderen heilpädagogischen oder erzieherischen Bedürfnissen für die Dauer der Schulpflicht einer entsprechenden Sonderschulung zugeführt. Die Beschulung geistig- oder mehrfachbehinderter Kinder und Jugendlicher obliegt dabei der Heilpädagogischen Schule HPS, die den Unterricht in Lerngruppen arrangiert (Volksschulverordnung, VSV; NG 312.11, §35eff).

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuell sind im Leistungsauftrag der HPS rund 400 Stellenprozente für Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Eine fristgerechte Vergabe der Praktikumsstellen auf den 1. August 2024 musste im Mai 2024 als unrealistisch taxiert werden. Infolgedessen wurde für die erste Hälfte des Schuljahrs 2024/2025 eine befristete Leistungsauftragserweiterung zulasten des Planungssaldos 2024 via Funktionsaufwertung als erfolgversprechendste Lösung betrachtet: Anstelle von Praktikantinnen und Praktikanten sollten Assistenzen rekrutiert werden, da begründeter Anlass zur Annahme bestand, dass die Stellen durch die Erhöhung des Funktionswerts einfacher zu besetzen sind. Zumal aber eine weniger glücklose Rekrutierung von Praktikantinnen und

Praktikanten für das folgende Schuljahr äusserst zweifelhaft ist, beantragt die HPS den entsprechenden Ersatz durch Klassenassistenzen in der Grössenordnung von 400 Stellenprozenten im Sinne einer unbefristeten Leistungsauftragserweiterung ab 2025 fortzusetzen. Sollten sich in Zukunft dennoch Praktikantinnen oder Praktikanten mit Interesse an einer Anstellung an der HPS finden, würden diese ersatzweise und nicht additiv eingestellt.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Während für das Unterrichten an der HPS Lehrpersonen besorgt sind, übernehmen die Betreuung der Kinder und Jugendlichen neben Assistenzen insbesondere Praktikantinnen resp. Praktikanten. Letztere werden nach einer entsprechenden Einführung in enger Betreuung als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt und besuchen während des Praktikums mehrere Ausbildungssequenzen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Mit der Funktionsaufwertung, d.h. als Folge der Anstellung von Assistenzen anstelle von Praktikantinnen und Praktikanten, wird ab 2025 eine höhere Lohnsumme als bislang benötigt. Das Gesamttotal der Stellenprozente (400%) bewegt sich dagegen auf dem bisherigen Niveau.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die auftragskonforme Betreuung und Pflege von geistig- oder mehrfachbehinderten Kindern und Jugendlichen kann an der HPS in Ermangelung der dafür benötigten Personalressourcen nicht geleistet werden. Es kommt zu einer Mehrbelastung des bestehenden Personals, insbesondere der ohnehin bereits ausgelasteten Lehrpersonen sowie Assistentinnen und Assistenten. Folglich steigt die Arbeitslast für das bestehende Team erneut, wodurch die Betreuungsqualität zwangsläufig abnimmt und sich die ohnehin bereits angespannte Arbeitssituation weiter zuspitzt, da zu viele Kinder mit zu wenig Personal betreut werden müssen.

LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 10

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, HPS Klasseneröffnung

1 Ausgangslage

Die Zahl der Lernenden mit sonderpädagogischem Bedarf nimmt seit Schuljahr 2013/2014 stetig zu. Bestand im Schuljahr 2013/2014 ein beinahe paritätisches Verhältnis zwischen Lernenden an der Heilpädagogischen Schule HPS (25 Lernende) und Lernenden der Integrativen Sonderschulung (26 Lernende) mit einem Gesamttotal von gut 50 Lernenden, hat sich sowohl die Gesamtzahl (Schuljahr 2022/2023: 88 Lernende) beinahe verdoppelt als auch das Verhältnis zugunsten der HPS verschoben (Schuljahr 2022/2023: 51 Lernende).

Die Bildungsdirektion hat mit Anträgen für weitere Klassen/Lerngruppen in den Schuljahren 2022/2023 und 2023/2024 (Schuljahr 2022/2023 eine Neueröffnung einer zusätzlichen Lerngruppe resp. deren zwei für 2023/2024 mit einem Klassendurchschnitt von jeweils rund 7 Lernenden) auf diese Entwicklungen reagiert, verzichtete allerdings als Folge der Einsparungsforderungen seitens Landrat anlässlich der letztjährigen Budgetdebatte auf die Eröffnung der zweiten Klasse im Schuljahr 2023/2024.

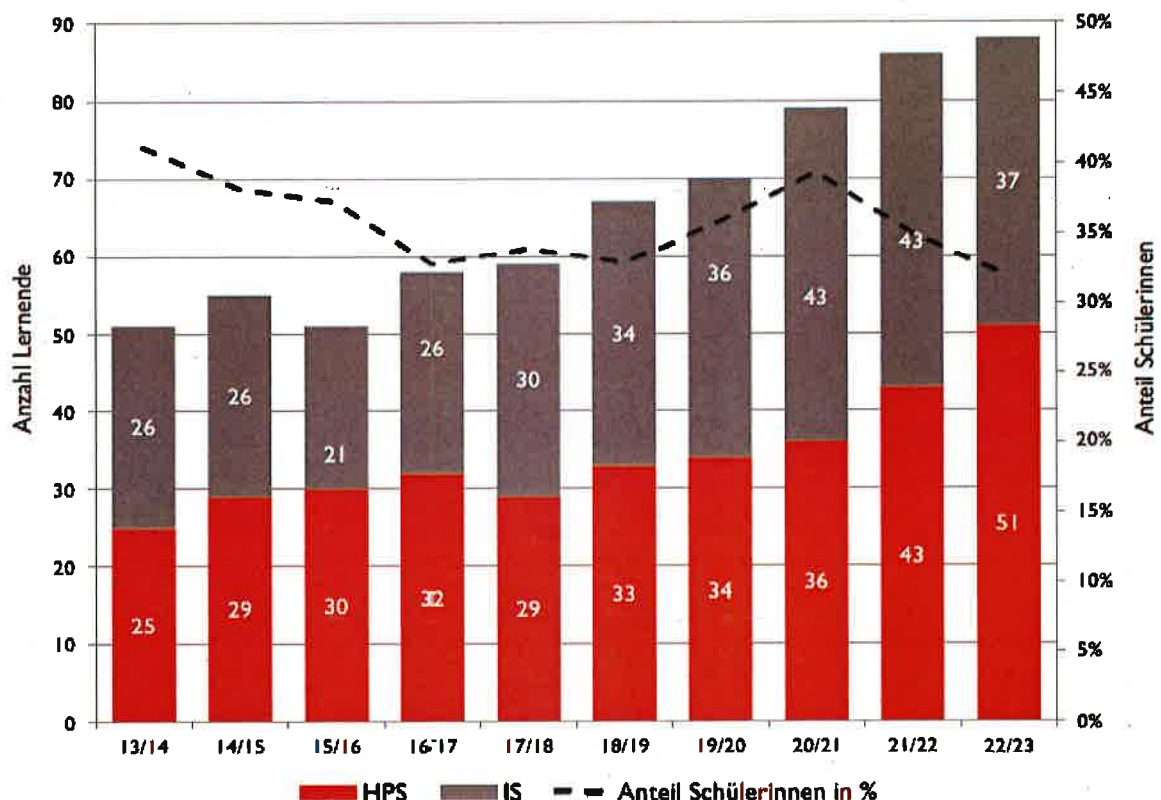


Abb. aus der kantonalen Bildungsstatistik 2022/2023

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Gemäss Gesetz über die Volksschule (Volksschulgesetz, VSG; NG 312, Art. 65 ff) haben Kinder und Jugendliche mit besonderen heilpädagogischen oder erzieherischen Bedürfnissen, welche im Rahmen der Gemeindeschulen nicht durch sonderpädagogische Massnahmen abgedeckt werden, für die Dauer der Schulpflicht Anspruch auf eine ihrer Bildungsfähigkeit entsprechende Sonderschulung. Die Sonderschulung erfolgt in öffentlichen oder privaten Sonderschulen, in Sonderschulheimen, in Erziehungsheimen oder als integrierte Sonderschulung im Rahmen der Gemeindeschulen. Stehen für die Sonderschulung gleichwertige Institutionen zur Verfügung, ist der kostengünstigeren Lösung der Vorzug zu geben.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuelle personelle Ressourcen: Gegenwärtig werden 8 Lerngruppen geführt, wovon eine Klasse auf Basis des in Ziff. 1 beschriebenen Verzichts eine Übergrösse aufweist.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die bisherigen, zusätzlichen Lerngruppen wurden auf Schuljahr 2022/2023 (1 Lerngruppe) und Schuljahr 2023/2024 (1 Lerngruppe) bis auf heute 8 Lerngruppen an der HPS errichtet und sind den wachsenden Schülerzahlen zuzuschreiben. Diese Entwicklung wird auch im kommenden Schuljahr 2025/2026 persistieren, so dass eine zusätzliche Lerngruppe gebildet werden muss. Konkret: Der vollzogene Verzicht verträgt keine Langfristigkeit, da die gegenwärtige Belastung auf Seiten der Betreuungs- und Lehrpersonen zu gross ist. Deshalb wird die zusätzliche Klasseneröffnung erneut beantragt.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die beantragten Stellen führen ihre Tätigkeiten gemäss dem bestehenden Konzept der Heilpädagogischen Schule Stans aus.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Der Bedarf an einer Klasse im Schuljahr 2025/2026 ist unbestritten und wurde bereits für das laufende Schuljahr dargelegt. Für die zusätzliche Klasse werden je eine Heilpädagogische Lehrkraft sowie eine Assistenz benötigt. Insgesamt werden somit ab Schuljahr 2025/2026 9 Lerngruppen geführt (Schuljahr 2023/2024 8 Lerngruppen). Durch den Wegzug der HFE genügen die Raumressourcen an der HPS, weil durch die Raumoptimierung mit der Verlagerung des Schulleitungszimmers im März 2023 zusätzlicher Lerngruppenraum geschaffen werden konnte. Mit der Einrichtung der zusätzlichen Klasse sind ferner einmalige Anschaffungen im Bereich Mobiliar vorzusehen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Aufgrund der heterogenen Zusammensetzung und der Grösse der jeweiligen Lerngruppen ist das Vor-/Nachbereiten bezogen auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden sehr aufwändig. Eine angemessene Beschulung gemäss Behindertengleichstellungsgesetz wäre für die Lernenden bei einer Ablehnung nicht möglich. Die Schülerinnen und Schüler könnten nicht adäquat unterrichtet, sondern nur noch betreut werden. Dies würde für mehr als zwei Drittel der Jugendlichen die Anschlusslösung in die geschützte Berufsfindung gefährden.

Die herausfordernde Alltagssituation belastet das Personal der HPS zusätzlich. Sie können krank werden oder brauchen professionelle Unterstützung. Ihre Ausfälle müssen durch Stellvertretungen kompensiert werden. Das bringt zusätzliche Unruhe in den Alltag. Der Arbeitsplatz HPS wäre nicht mehr attraktiv.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 11

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, HPS Tagesbe- treuung

1 Ausgangslage

Die externe Vernehmlassung zur Einführung eines Tagesschulangebotes an der Heilpädagogischen Schule zeitigte grossmehrheitliche Zustimmung. In der Folge sind sowohl der Regierungsrat wie auch die zuständige Kommission der Meinung, dass das Tageschulangebot an der Heilpädagogischen Schule Stans umgesetzt werden soll. Der Regierungsrat verabschiedete dementsprechend das Geschäft im Mai 2024 z.Hd. des Landrats.

In Ermangelung von Erfahrungen die Führung eines Tageschulangebotes betreffend, wird von einem Bedarf von 10 Kindern/Jugendlichen ausgegangen. Das Betreuungsverhältnis in der entsprechenden Gruppe beträgt 1:2, d.h. jeweils 2 Kinder/Jugendliche werden von einer Person betreut.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Führung einer Tagesschule ist bislang noch nicht verpflichtender Aufgabenbereich der HPS. Geplant ist die Einführung via Schaffung der notwendigen gesetzlichen Grundlagen auf den 1. August 2025.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuell werden keine personellen Ressourcen eingesetzt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Einführung der Tagesschule bedarf zweier unbefristeter Leistungsauftragserweiterungen, die sich wie folgt darstellen:

- | | |
|--|-------|
| - Sozialpädagoge für das pädagogische Programm | 40 % |
| - Betreuungspersonal / Assistenz | 120 % |

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Führung der Tagesschule an der HPS gem. politischem Auftrag.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Betreuung gliedert sich in Sozialpädagogik (40 %) und Betreuungspersonal / Assistenz (120 %). Es ist zu beachten, dass sich der Arbeitsaufwand auf maximal 39 Schulwochen verteilt. Zusätzlich erfordert die Erbringung des neuen Angebots zwei Betreuungszimmer.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Der politische Auftrag wird nicht erfüllt.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 12

Justiz- und Sicherheitsdirektion, Amt für Militär und Zivilschutz

1 Ausgangslage

1.1 Allgemeiner Sachverhalt

Der Waffenplatzvertrag zwischen dem Bund und dem Kanton von 1971 stellt die Grundlage für alles weitere Zusammenwirken im Bereich des Waffenplatzes dar. Der Vertrag regelt unter anderem, welchen Mietwert der Bund dem Kanton für seine Infrastruktur zu entrichten hat.

Sämtliche Betreiberleistungen (Hauswartung, Reinigung, usw.) und deren Entschädigung werden im Leistungsvertrag "Erbringung von Betreiberleistungen" zwischen der Logistikbasis der Armee (LBA) und dem Kanton Nidwalden geregelt. Jedes Jahr werden die zu leistenden Arbeitsstunden mittels Mengengerüst gemeinsam neu beurteilt, definiert und verhandelt. Im Anhang 3 zum Leistungsvertrag wird jedes Jahr die Entschädigung für das kommende Jahr zusammengestellt und gegenseitig neu vereinbart.

Im Sommer 2023 ist die Finanzierung der SWISSINT-Anträge für Zusatzdienstleistungen in den Bereichen Schlüsselmanagement (im Zusammenhang mit dem neuen elektronischen Zutrittssystem) sowie Bettwäuschenwechsel und Reinigung vom Armeestab genehmigt worden. Mit diesen Zusatzdienstleistungen sind für das Jahr 2024 beziehungsweise kommen für das Jahr 2025 insgesamt 5'609 Front-Stunden mit einer Entschädigung von CHF 476'765.- vertraglich neu dazu.

Mit der vertraglich angepassten Entschädigung müssen für das Jahr 2025 voraussichtlich insgesamt 26'707 Front-Stunden für den Betrieb des Waffenplatzes erbracht werden. Dafür werden dem Kanton Nidwalden CHF 2'270'095.- entschädigt. Mit dem bestehenden Personal inkl. dem Kostendach für eine temporäre Stelle 100 % und dem Kostendach für eine Stelle 100 % für Outsourcing-Aufträge, können aktuell maximal 20'384 Front-Stunden geleistet werden. Im Vergleich IST-SOLL entsteht im Jahr 2024 eine Differenz von -1'139 Stunden und im Jahr 2025 resultiert gar eine Differenz von -6'323 Stunden. Der Bund entschädigt dem Kanton Nidwalden somit deutlich mehr Stunden, als dieser für ihn leistet. Die beantragten Stellen sollen einerseits der Abteilung Waffenplatzbetriebe und andererseits den Stabsdiensten angesiedelt werden.

1.2 Bezug zum kantonalen Leitbild 2025 – 2035

Auf Basis des durch den Regierungsrat beschlossenen Leitbildes wurden strategische Stossrichtungen als langfristige Zielgrössen entwickelt. Gestützt auf die Leitsätze "Sicherheit als Grundlage der Wohlfahrt" und "Zusammenarbeit als Erfolgsfaktor" wurde die strategische Stossrichtung Nr. 3.5.1, Waffenplatz, wie folgt formuliert: *"Im Jahr 2035 verfügt der Kanton*

Nidwalden über den attraktivsten Waffenplatz der Schweiz mit der höchsten Belegungsquote. Er bleibt der schweizweit einzige Standort für die internationale Friedensförderung.". Um diesem Anspruch im Minimum gerecht zu werden, ist es Grundvoraussetzung, die vertraglichen Leistungen zugunsten der Logistikbasis der Armee zu erfüllen. Durch die Zusammenarbeit mit der Armee kann der Kanton der Nidwaldner Bevölkerung Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, welche den eigenen Staatshaushalt nicht belasten.

1.3 Aufgabenbereich der Waffenplatzbetriebe und Stabsdienste

Der Waffenplatz Wil zeichnet sich durch eine hohe und stark frequentierte Belegung mit vielen wechselnden Nutzern aus. Dies unterscheidet den Waffenplatz mit dem Hauptnutzer SWISSINT massgeblich von anderen Waffenplätzen mit Belegungen wie Rekruten- oder Offiziersschulen.

Gebäude- und Anlagewart/in und Raumpfleger/in (Waffenplatzbetriebe)

Die Stellen werden im Team Waffenplatzbetriebe (inkl. Schiess- und Ausbildungsplatz Gnappiried) angesiedelt. Die Stellen werden im Team Waffenplatzbetriebe (inkl. Schiess- und Ausbildungsplatz Gnappiried) integriert und enthalten zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Instandsetzung der Infrastrukturen zur Gewährleistung der Werterhaltung
- Bereitstellung der mieterspezifischen Aus-, Um- oder Einbauten
- Bewirtschaftung der Basisausstattung
- Gebäudereinigung
- Hauswartsdienste; beinhaltend Kontrollen der Gebäudesicherheit, Durchsetzung der Hausordnung, Instandhaltungsmassnahmen durchführen, Bedienung der gebäudetechnischen Anlagen, Betreuung der Schliessanlage inkl. Schlüsselmanagement
- Stör- und Notfallmanagement inkl. Interventionsbereitschaft
- Organisation und Durchführung von Umzügen
- Umgebungspflege, Winterdienst und Abfallmanagement
- Inspektion und Wartung der gebäudetechnischen Anlagen inkl. Tankstelle
- Objektrückgaben im Auftrag des Bundes, Übergabe und Rücknahme von Infrastrukturen
- Umrüsten von Räumen mit Mobiliar
- Austausch von Bettwäsche, Austausch von Kücheninventar
- Bewirtschaftung von Multimedia-Ausrüstungen
- Absperrdienste auf Schiessplätzen
- Umsetzung, Sicherstellung der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften bei Schiess- und Gefechtsübungen sowie das Einrichten von Schiessplätzen und Erteilen von Feuerfreigaben
- Bedienung von Panzerzielbahnen, Trefferanzeigeanlagen etc.
- Sicherstellung der Blindgängervernichtung
- Baubegleitungen von Bundes- und Kantonsprojekten
- Mitarbeit bei immobilienpezifischen Konzepten und Projekten

Die Aufgabenfelder haben sich in den letzten Jahren gewandelt, beziehungsweise sind mit der Modernisierung und Erweiterung der Haustechnik viel komplexer geworden. Mit dem zunehmenden Alter der Gebäude nehmen die Hauswartungsaufgaben zu. Zudem sind verschiedene neue Gebäude und Anlagen auf dem Waffenplatz dazugekommen bzw. werden aufgrund weiterer (Um-)bauprojekte des Bundes noch dazukommen.

Die Bundesstellen definieren die Leistungsstandards für alle Waffenplätze der Schweiz in detaillierten Aufstellungen (bspw. wie oft eine Toilette gereinigt werden muss). Diese Leistungen dürfen durch den Leistungserbringer (im vorliegenden Fall der Kanton Nidwalden) nicht selbstständig angepasst, interpretiert oder reduziert werden. Zudem spielen die Belegungen auf dem Waffenplatz eine wesentliche Rolle. Der Nidwaldner Waffenplatz zeichnet sich durch eine hohe und stark frequentierte Belegung mit vielen wechselnden Nutzern aus. Dies unterscheidet das

SWISSINT massgeblich von anderen militärischen Kommandos mit langanhaltenden Belegungen, wie Rekrutenschulen.

Belegungs- und Schlüsselmanagement (Stabsdienste)

Die Stelle ist im Team der Stabsdienste integriert und enthält zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Verwaltung und Ansprechperson für das Belegungs- und Schlüsselmanagement auf dem Waffen- und Schiessplatz
- Verantwortung für der Fachapplikation SIHOT-Belegungsmanagement
- Bewirtschaftung der Fachapplikationen SIHOT-, BELPLAN-Belegungsmanagement und KABA EXOS SWISS-Schlüsselmanagement
- Schalter- und Telefondienst für Belegungs- und Schlüsselmanagement
- Abrechnung von Kurzvermietungen der Infrastrukturen auf dem Waffen- und Schiessplatz
- Allgemeine Sekretariatsarbeiten

Das Schlüsselmanagement wird zurzeit von den Waffenplatzbetrieben abgewickelt und soll zukünftig dem Belegungsmanagement zugeordnet werden. Damit wird auch eine thematische Einheitlichkeit entwickelt und Prozesse vereinfacht. Mit dieser Verbesserung soll gegenüber den Nutzern eine effizientere Dienstleistungserbringung ermöglicht werden.

1.4 Aktuelle personelle Ressourcen

Um eine aussagekräftige Berechnung darlegen zu können, werden in der Folge einige Fakten und Grundlagen genauer dargelegt. Gemäss Personalamt kann eine Arbeitskraft max. 1'865 Stunden pro Arbeitsjahr leisten. Für die Abteilung Waffenplatzbetriebe arbeiten aktuell folgende Mitarbeitende:

- 1 Abteilungsleiter und Waffenplatzverwalter (100%)
- 1 Betriebsleiter Waffenplatz (100 %)
- 1 Stv. Betriebsleiter und Fachverantwortlicher Haustechnik (100 %)
- 2 Teamleiter Waffenplatzbetriebe und Stv. Haustechnik (200 %)
- 7 Gebäude- und Anlagewarte mit (700 %)
- 6 Reinigungsfachkräfte mit (320 %)
- 2 Reinigungsfachkräfte temporär (Kostendach 100 %)

Damit die Reinigungsleistungen des Betreiberleistungs-Vertrages ansatzweise erbracht werden können, werden aktuell zwei Reinigungsfachkräfte temporär mit je 50 % Stellen via Personalvermittlung angestellt. Zusätzlich werden die jährlichen Fenster- und Storen-Reinigungen für die drei grossen Gebäude (Kaserne, Kurs- und Logistikgebäude) sowie die jährliche Grundreinigung im Kursgebäude mit dem Kostendach von einer Stelle 100 % an Nidwaldner Drittfirmen im Auftrag vergeben (Outsourcing). Für die Leistungserbringung zugunsten des Leistungsvertrages bedeutet diese Ausgangslage folgendes:

IST Situation 2023	in %	Arbeitsstunden Total
Total Stellen IST Abteilung Waffenplatzbetriebe	1'520	28'348
+ Temporäre Anstellungen zur vertraglichen Leistungserfüllung	64.56	+1'204
+ Leistungen Dritter durch Outsourcing	34.96	+652
- Stellenprozente vakant	-20	-373
- Abteilungsleitung und Waffenplatzverwaltung	-100	-1'865
- Organisation, Teamführung, Admin., Aus- Weiterbildung, Absenzen	-327	-6'098.55
- Front-Leistungen zugunsten Kanton	-160	-2'984
IST Front-Leistungen zugunsten Leistungsvertrag	1'012.52	(Front-Std.) 18'883

Im Vergleich zu den vertraglich vorgesehenen Stunden haben seit 2020 folgende Änderungen zum aktuellen Ressourcenmissverhältnisses geführt:

Vergleich IST-SOLL	SOLL Stunden gemäss Vertrag	Entschädigung In CHF	IST Leistung NW	Differenz Leistungsstunden z.G. Bund
Jahr 2020	16'427	1'396'295	11'503	-4'924
Jahr 2021	17'256	1'466'760	(inkl. 50 % temp) 12'435	-4'821
Jahr 2022	19'835	1'685'967	(inkl. 150 % temp) 14'300	-5'535
Jahr 2023*	21'098	1'793'330	(inkl. Temp. + Outs.) 18'883	-2'215
Jahr 2024	21'523	1'829'455	(inkl. Temp. + Outs. max.) 20'384	-1'139
Jahr 2025 (gesichert)	26'707	2'270'095	(inkl. Temp. + Outs. max.) 20'384	-6'323

* Leistungsauftragserweiterung 2023

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Durch die Vertragsverhandlungen und zusätzlichen Bedürfnisse des Hauptnutzers SWISSINT wurden die zu leistenden Front-Stunden mit deren Entschädigung erhöht. Die Tabelle "Vergleich IST-SOLL" zeigt auf, dass auch in den vergangenen Jahren ein Delta zwischen den bezahlten Leistungen und den für diese Leistungen zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen bestanden hat. Zur ansatzweisen Vertragserfüllung wurde in den vergangenen Jahren schon externe Leistungen temporär eingekauft und gewisse Aufträge an Dritte vergeben. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es Sinn macht, diese flexiblen Dienstleistungen Dritter mittels Kostendach beizubehalten. In den folgenden Punkten werden die Überlegungen aufgezeigt, warum eine Leistungsauftragserweiterung um dreieinhalb unbefristete Vollzeitstellen aus vertraglicher beziehungsweise betrieblicher Sicht notwendig ist.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Leistungserbringung erfolgt nach der Auflistung der Aufgabenfelder unter Punkt 1.1. Die Fokussierung auf bestimmte Bereiche respektive die Aufteilung der Hauptverantwortlichkeiten auf die verschiedenen Aufgabenfelder wird in Zusammenarbeit und Absprache mit der Abteilungsleitung vorgenommen. Es wird wie bereits jetzt zum laufenden Prozess gehören, die Strukturen regelmäßig zu hinterfragen und gegebenenfalls Optimierungen vorzunehmen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle und organisatorische Auswirkungen

Wie im Einführungstext unter Punkt 2 bereits aufgeführt, ist eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung bei den Stabsdiensten und der Abteilung Waffenplatzbetriebe als angemessen und insbesondere vertragsrechtlich notwendig.

SOLL Situation	in %	Arbeitsstunden Total
Total Stellen IST Abteilung Waffenplatzbetriebe	1'520	28'348
Neu beantragte Stellen	350	6'527
+ Temp. Anstellungen zur vertraglichen Leistungserfüllung	100	1'865
+ Leistungen Dritter durch Outsourcing zur vertraglichen Leistungserfüllung	100	1'865
- Abteilungsleitung und Waffenplatzverwaltung	-100	-1'865
- Organisation, Teamführung, Admin., Aus- Weiterbildung, Absenzen, etc.	-414	-7'721
- Front-Leistungen zugunsten Kanton	-166	-3'096
IST Leistungen zugunsten Leistungsvertrag	1'390	25'923
Gemäss Leistungsvertrag zu erbringende Stunden (Prognose 2025)	1'432	26'707
Differenz von SOLL zu max. IST 2025	42	784

Die dreieinhalb neuen Stellen helfen zusammen mit dem Kostendach der flexiblen Dienstleistungen Dritter (100 % temporär und 100 % Outsourcing) die bestehende Lücke grösstenteils zu schliessen. Unvorhergesehenes und Abwesenheitskompensationen lassen sich damit weiterhin nicht sicherstellen.

In der Folge werden die finanziellen Aspekte genauer ausgewiesen. Gemäss Einreihung in das dafür vorgesehene Lohnband – gestützt auf die geltende Personalverordnung – sind für die beantragten dreieinhalb Stellen mit Personalkosten in der Höhe von **CHF 294'450.-** zu rechnen. Die Lohnkosten der ganzen Abteilung werden mit dem Durchschnittslohn des Personalamtes wie folgt berechnet (ohne Abteilungsleiter, da nicht Stundenrelevant):

Finanzielle Beleuchtung	in %	Jahreslohn gemäss Lohnband in CHF	Lohnkosten in CHF
Betriebsleiter Waffenplatz	100	104'780	104'780
Stv. Betriebsleiter und Fachverantwortlicher Haustechnik	100	95'719	95'719
Teamleiter Waffenplatzbetriebe und Stv. Haustechnik	200	95'719	191'438
Gebäude- und Anlagewarte	700	87'100	609'700
Reinigungsfachkräfte	320	66'300	212'160
Leistungen Dritter mit temporärer Anstellung	100	66'300	66'300
Leistungen Dritter mit Outsourcing	100	87'100	87'100
Gesamttotal Lohnkosten IST	1'620		1'367'197
Gebäude- und Anlagewart (neu)	200	87'100	168'886
Schlüsselmanagement (neu)	100	87'100	87'100
Reinigungsfachkraft (neu)	50	66'300	33'150
Gebäude- und Anlagewarte für Dienstleistungen Kanton	-166	87'100	-144'586
Reinigungsfachkräfte für Dienstleistungen Kanton	-29	66'300	-19'227
Gesamttotal Lohnkosten SOLL für Dienstleistungen Bund	1'775		1'492'520
Gesamttotal Lohnkosten SOLL alle Stellen (ohne Abt L)	1'970		1'656'333
Gesamttotal Lohnkosten SOLL neue Stellen	350		294'450
Entschädigung für das Jahr 2025 aus Leistungsvertrag			2'270'095
Entschädigungen aus Kurzvermietungen (gem. Jahr 2023)			109'352
Ertrag, Überschuss			886'927

Für das Jahr 2025 wird der Kanton Nidwalden mit einem zugesicherten Totalbetrag von CHF 2'270'095.- für die Erbringung der Betreiberleistungen aus dem Leistungsvertrag "Erbringung von Betreiberleistungen" entschädigt. Aus finanzieller Sicht kann festgehalten werden, dass auch mit den notwendigen neuen Stellen eine positive Erfolgsrechnung mit einem Überschuss von **CHF 886'927.-** gerechnet werden kann.

Die zusätzlichen Stellen können in den bestehenden Büros und Räumlichkeiten eingegliedert werden. Arbeitsgeräte (Laptop, Bildschirme, Telefon usw.) werden durch die Armee, respektive die Logistikkbasis der Armee zur Verfügung gestellt. Allenfalls muss der Kanton für die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden die Mobiltelefone sicherstellen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

1. Der Kanton Nidwalden erfüllt die vertraglichen Bedingungen im Betreiberleistungs-Vertrag mit der LBA (dem Bund) nicht. Das finanzielle Missverhältnis zwischen bezahlten, aber nicht erbrachten Leistungen birgt hohe juristische und reputative Risiken.
2. Bei einer Nichtberücksichtigung dieses Antrages ist die Erfüllung strategischer Vorgaben des Regierungsrates gefährdet. Die zunehmende Bedeutung der militärischen Interoperabilität und Internationalität ist ein wesentlicher Ausstrahlungsfaktor des Kantons Nidwalden. In diesem Zusammenhang ist es von Bedeutung, ein hohes Dienstleistungsverständnis zu pflegen und genau diesem strategischen Aspekt gerecht zu werden. Diese uns auszeichnende Qualität wäre stark gefährdet.

3. Der Waffenplatzverwalter ist im ständigen Kontakt mit den Verantwortlichen der LBA. Das bereits seit Jahren bestehende Delta zwischen Entschädigung und Leistungserbringung wird seitens Bund bei der Vertragserneuerung jeweils kritisch vermerkt und die Rückmeldungen über die ungenügende Leistungserbringung beim Kanton Nidwalden platziert. Es wurde auf der Seite Bund bereits mehrmals festgestellt, dass der Kanton Nidwalden an der Front zu wenig Stunden leistet. Es ist davon auszugehen, dass zukünftig die effektiven Stundenleistungen des Kantons Nidwalden genauer überprüft werden. Die finanzielle Situation des Bundes verschärft die kritische Betrachtung der Leistungserbringung.
4. Wenn der Leistungsvertrag mit dem Kanton Nidwalden gekündigt und der Bund den Betrieb mit der LBA selbst sicherstellen würde, verlieren die eingesetzten Mitarbeiter ihre Stellen und der Kanton sein Bestimmungs- beziehungsweise sein Mitspracherecht. Er kann bei Vergaben von Instandhaltungs- und Unterhaltsarbeiten keinen Einfluss mehr nehmen. Beispielsweise werden die Reinigungsarbeiten in den Betrieben des Bundes extern ausgeschrieben. Der Kanton Nidwalden erteilte im Jahr 2023 an Unternehmen für Instandhaltungs- und Unterhaltsarbeiten (Gebäudewerterhalt) auf dem Waffenplatz Aufträge von rund CHF 523'310.-. Im Auftrag der LBA erteilte die Waffenplatzverwaltung im Jahr 2023 für Instandhaltungs- und Unterhaltsarbeiten zudem Aufträge von rund CHF 192'015.- an Unternehmen. Insgesamt profitieren auch Nidwaldner Unternehmen von diesem jährlichen Betrag von insgesamt CHF 115'368.-. Diese Vergaben an Nidwaldner und Zentralschweizer Unternehmen würden sicher abnehmen oder ganz wegfallen, wenn der Bund die Betreiberleistungen selbst erbringt oder auf seine bestehenden Generalunternehmen zurückgreift.
5. Nicht zuletzt geht es auch um das Renommee des Kantons Nidwalden als verlässlicher und zuverlässiger Partner, der die Leistungen, welche vertraglich gefordert und entschädigt werden, auch zu erbringen vermag. Zudem war und ist der Kanton Nidwalden Schlüsselpartner in der Leistungserbringung zugunsten der nationalen und internationalen Sicherheit (durch das Kompetenzzentrum SWISSINT) und er bekennt sich regelmässig zu einer starken Armee und einer selbstbewussten Schweiz.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 13

Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, Antrag Perspektive Berufsbildung

1 Ausgangslage

Seit der Einführung der Integrationsagenda Schweiz IAS 2019 orientieren sich alle Kantone verbindlich an Wirkungszielen wie:

- zwei Drittel aller vorläufig Aufgenommenen (VA) und Flüchtlingen (FL) im Alter von 16-25 Jahren befinden sich fünf Jahre nach der Einreise in einer beruflichen Grundbildung;
- Die Hälfte aller erwachsenen VA/FL ist sieben Jahre nach der Einreise nachhaltig im Arbeitsmarkt integriert.
- Die spezifische Integrationsförderung wirkt in Zusammenarbeit mit den Regelstrukturen der Bildung und des Arbeitsmarktes darauf hin, dass es für Migrantinnen und Migranten, die keinen direkten Zugang zu den Regelstrukturen haben, Förderangebote gibt. Diese bereiten Migrantinnen und Migranten entweder auf postobligatorische Bildungsangebote vor oder dienen dazu, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern.

Im Auftrag des Amtes für Asyl und Flüchtlinge Nidwalden (AAF) und der Sozialen Dienste Asyl Obwalden (SDA) wurde im Januar 2022 aufgrund des Bedarfs an Vorbereitung auf die Brückenangebote an der Berufsfachschule Nidwalden erfolgreich mit dem Bildungsangebot «Perspektive Berufsbildung» gestartet. Das Angebot umfasst einen einsemestrigen Vorbereitungskurs, in dem neben sprachlichen Kompetenzen auch allgemeinbildende und mathematische Kompetenzen gefördert werden.

Um mehr Personen den Einstieg in die Bildung zu ermöglichen, haben das AAF und die SDA die Berufsfachschule um eine Ausweitung auf ein Ganzjahresangebot ersucht. Zudem soll das Angebot in drei Module gegliedert werden, um die Durchlässigkeit für Ein- und Austritte zu gewährleisten. Zielgruppe des Angebots sind Personen, die über den anschliessenden Besuch des Integrativen Brückenangebots (IBA) und/oder des Kombinierten Brückenangebots (KBA) sowie der Integrationsvorlehre (INVOL) den Berufsbildungsweg einschlagen wollen. Interessierte Personen aus EU-/EFTA- und Drittstaaten können aufgenommen werden, sofern genügend Plätze vorhanden sind.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Gemäss Art. 12 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10) ergreifen die Kantone Massnahmen, die Personen mit individuellen Bildungsdefiziten am Ende der obligatorischen Schule auf die berufliche Grundbildung vorbereiten. Gestützt auf Art. 5 des Einführungsgesetzes zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung (Kantonales Berufsbildungsgesetz, kBBG; NG 313.1) sorgt der Kanton für ein bedarfsgerechtes Angebot zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass jugendliche VA/FL im Rahmen der regulären Brückenangebote aufgrund sprachlicher und schulischer Defizite häufig überfordert sind. Das AAF und die SDA haben deshalb entschieden im Rahmen der IAS ein einsemestriges Vorbereitungsangebot auf

die Brückenangebote aufzubauen. Dieses Angebot hat sich bewährt und ist erfolgreich. Auf Wunsch des AAF und der SDA soll es nun auf zwei Semester ausgebaut werden.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuell stehen für das einsemestrige Angebot «Perspektive Berufsbildung» 30 Stellenprozente zur Verfügung. Eine Ausweitung des Angebots auf zwei Semester bedingt eine Erweiterung der personellen Ressourcen um 30 Stellenprozente.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Aufgrund der andauernden Ukraine-Krise sowie der steigenden Flüchtlingszahlen ist gemäss Prognosen des AAF und der SDA davon auszugehen, dass das Angebot über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten bleiben muss. Es ist deshalb angezeigt, einen unbefristeten Leistungsauftrag zu gewähren. Sollte sich zeigen, dass das AAF und die SDA keinen Bedarf mehr sehen, kann das Leistungsauftrag wieder zurückgegeben werden.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Der Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle umfasst den Unterricht von VA/FL in den Bereichen Sprache, Allgemeinbildung, Mathematik und Informatik sowie Lern- und Arbeitstechniken.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das zusätzliche Angebot umfasst 15 Wochenlektionen während eines Semesters und entspricht einem Pensum von 30%. Finanziell ist das Angebot kostenneutral, da es vollständig durch das AAF und die SDA über die Integrationspauschale des Bundes finanziert wird. Die Gegenfinanzierung umfasst neben den eigentlichen Bruttolohnkosten die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Der Auftrag des AAF und der SDA kann nicht durchgeführt werden. Das bisherige einsemestrige Angebot bleibt zwar bestehen, die gewünschte Erweiterung auf ein Ganzjahresangebot kann jedoch nicht realisiert werden. Den betroffenen Jugendlichen aus dem Flüchtlingsbereich fehlt während eines halben Jahres eine Regelstruktur und deren Integration wird verzögert.



LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 14

Gesundheits- und Sozialdirektion, Schulsozialarbeit

1 Ausgangslage

Mit RRB Nr. 485 vom 7. Juli 2009 entschied der Regierungsrat, die Trägerschaft für die Schulsozialarbeit beim Kanton (Sozialamt) anzusiedeln. Die Gemeinden bzw. Schulgemeinden können beim Kanton Leistungen für Schulsozialarbeit bestellen. Der Kanton stellt die betreffenden Kosten den Gemeinden bzw. Schulgemeinden vollumfänglich in Rechnung.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Schulsozialarbeit übernimmt eine Scharnierfunktion zwischen Schule und Familie sowie Behörden und Fachstellen. Die Schulsozialarbeit erfasst und bearbeitet soziale Probleme sowie persönliche Nöte von Kindern und Jugendlichen, welche sich im schulischen Umfeld auswirken. Dazu nutzt sie die Methoden und Grundsätze der Sozialen Arbeit. Sie setzt auf der Ebene der einzelnen Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrpersonen, Klassen oder Gruppen an, geht ressourcenorientiert und zielgerichtet vor und bezieht alle Beteiligten mit ein.

Die Aufgaben der Schulsozialarbeit können dann optimal bearbeitet werden, wenn die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber mit den schulischen Verhältnissen eng vertraut und gut bekannt sind. Die Nähe zu Schülerinnen und Schülern, Lehrpersonen, schulischen Fachpersonen und Eltern wie auch zum Geschehen in der Schule ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Zielgruppen.

Die kooperative Zusammenarbeit zwischen SSA, Lehrpersonen und Schulleitung wirkt sich positiv auf den Schulalltag aus und führt zu einer Verbesserung der Schulhauskultur und des Schullebens sowie zu neuen Strukturen. Grundlage dafür ist eine positive Grundhaltung der SSA der Institution Schule gegenüber und umgekehrt.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Gemeinden Emmetten, Wolfenschiessen und Dallenwil verfügen bis anhin über keine Schulsozialarbeit.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Gemeinden bzw. Schulgemeinden können beim Kanton Leistungen für Schulsozialarbeit bestellen. Der Kanton stellt die betreffenden Kosten den Gemeinden bzw. Schulgemeinden vollumfänglich in Rechnung.

Die politischen Gemeinden Beckenried, Buochs, Ennetbürgen, Hergiswil, Stans, Oberdorf, Ennetmoos und Stansstad führten erfolgreich die Schulsozialarbeit ein. Nun beantragen die Gemeinden Emmetten, Dallenwil und Wolfenschiessen an den kommenden Gemeindeversammlungen im Jahr 2024 die Einführung der Schulsozialarbeit per 1.1.2025.

Wolfenschiessen und Dallenwil beantragen beim Kanton eine Schulsozialarbeitsstelle, welche beide Gemeinden bedient (Aufteilung 55%/25%). Die Gemeinde Emmetten will an der Gemeindeversammlung im Herbst 2024 über eine 35%-Stelle abstimmen lassen.

Da die politischen Signale anlässlich von Info-Veranstaltungen in den Gemeinden und aufgrund von Rückmeldungen sehr positiv für die Einführung der SSA sind, rechnet das Sozialamt mit den SSA-Anträgen per 1.1.2025.

2.1 Erhöhung des Leitungspensums der Schulsozialarbeit

Das Pensum für die Leitung der Schulsozialarbeit beim Kanton ist im Rahmenkonzept vom 27. Juni 2009 zur Einführung der SSA festgehalten. Für die Führung und Leitung der SSA ist beim Sozialamt ab 10 Gemeinden ein Pensum von 40% vorgesehen. Neu werden 11 Gemeinden die SSA einführen. Derzeit sind 30% besetzt. Die Führungsspanne umfasst zukünftig 12 Mitarbeitende an externen Arbeitsplätzen. Die Führung koordiniert die personelle und fachliche Entwicklung der SSA und ist Ansprechperson für alle Schulleitungen.

Die Kosten für die Leitung der SSA werden ebenfalls den Gemeinden in Rechnung gestellt.

2.2 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Einführung der Schulsozialarbeit bringt der Gemeinde wesentliche Verbesserungen:

Niederschwelliges und geschütztes Angebot: Die Schulsozialarbeit bietet allen Beteiligten einen leicht zugänglichen und geschützten Rahmen für persönliche Probleme von Schülerinnen, Schülern und Eltern.

Beratung, Unterstützung und Entlastung: Lehrkräfte, Schulleitung und Schülerinnen und Schüler erhalten Beratung und Unterstützung in verschiedenen Situationen, was Lehrkräfte und Schulleitung entlastet und als wichtige Schnittstelle agiert.

2.3 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Schulsozialarbeit wird in der Staatsrechnung unter der Institution 2981 verbucht und den betroffenen Gemeinden, inklusive Kosten für die Leitung, belastet. Die Erweiterung der Leistungsaufträge wird somit den involvierten Gemeinden weiterverrechnet.

Da im vorliegenden Fall Neubesetzungen in drei Gemeinden geplant werden, wird mit dem Budget 2025 die Erweiterung des Leistungsauftrag beantragt. Vorbehalten bleiben die Entscheide der Gemeinden.

Gemäss Einreihung in das dafür vorgesehene Lohnband – gestützt auf die geltende Personalverordnung – ist für die Neubesetzung der beiden Stellen inklusive Erhöhung des Leitunganteils mit zusätzlichen jährlichen, kostenneutralen Personalkosten in der Höhe von 154'860 Franken zu rechnen.

2.4 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die drei Gemeinden würden den negativen Entscheid nach den sorgfältigen und umsichtigen Abklärungen mit dem Kanton Nidwalden im Interesse ihrer Schulkinder nicht verstehen.

Mit der Erhöhung des Pensums der Leitung Schulsozialarbeit ist sichergestellt, dass die Leistungen für die Leitung nicht zu Lasten des Kantons fallen.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 15

Gesundheits- und Sozialdirektion, Schulsozialarbeit

1 Ausgangslage

Mit RRB Nr. 485 vom 7. Juli 2009 entschied der Regierungsrat, die Trägerschaft für die Schulsozialarbeit beim Kanton (Sozialamt) anzusiedeln. Die Gemeinden bzw. Schulgemeinden können beim Kanton Leistungen für SSA bestellen. Der Kanton stellt die betreffenden Kosten den Gemeinden bzw. Schulgemeinden vollumfänglich in Rechnung.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die SSA übernimmt eine Scharnierfunktion zwischen Schule und Familie sowie Behörden und Fachstellen. Die SSA erfasst und bearbeitet soziale Probleme sowie persönliche Nöte von Kindern und Jugendlichen, welche sich im schulischen Umfeld auswirken. Dazu nutzt sie die Methoden und Grundsätze der Sozialen Arbeit. Sie setzt auf der Ebene der einzelnen Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrpersonen, Klassen oder Gruppen an, geht ressourcenorientiert und zielgerichtet vor und bezieht alle Beteiligten mit ein.

Eine kooperative Zusammenarbeit zwischen SSA, Lehrpersonen und Schulleitung wirkt sich positiv auf den Schulalltag aus und führt zu einer Verbesserung der Schulhauskultur und des Schullebens sowie zu neuen Strukturen. Grundlage dafür ist eine positive Grundhaltung der SSA der Institution Schule gegenüber und umgekehrt.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Gemeinde Ennetmoos verfügt bis anhin über keine SSA. Die Aufgaben im Bereich SSAe-rischem Handeln wurde durch zwei Lehrpersonen übernommen, welche sich in einem zusätzlichen Pensum für diese Tätigkeiten engagiert haben.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die sieben Gemeinden Beckenried, Buochs, Ennetbürgen, Hergiswil, Stans, Oberdorf und Stansstad haben erfolgreich die SSA eingeführt. An der Gemeindeversammlung in Ennetmoos vom 24. November 2023 wurde dem Antrag der Schulkommission zur Schaffung einer 35%-Stelle für SSA mit grossem Mehr zugestimmt. Mit Brief vom 19. Dezember 2023 bestellt die Gemeinde Ennetmoos beim Kanton das Angebot der SSA im Umfang von 35% ab dem 1. August 2024.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Einführung der SSA bringt der Gemeinde drei wesentliche Verbesserungen:

2.1.1

Die SSA bietet allen Beteiligten einen leicht zugänglichen und geschützten Rahmen für persönliche Probleme von Schülerinnen, Schülern und Eltern. Die Anonymität wird durch den externen Standort gewährleistet.

2.1.2

Lehrkräfte, Schulleitung und Schülerinnen und Schüler erhalten Beratung und Unterstützung in verschiedenen Situationen, was Lehrkräfte und Schulleitung entlastet und als wichtige Schnittstelle agiert.

2.1.3

Die SSA fungiert als neutrale Anlaufstelle und vermittelt zwischen Eltern, Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern. Sie unterstützt bei Konflikten, Elterngesprächen und leitet bei Bedarf an andere Fachstellen weiter.

2.2 **Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen**

Die SSA wird in der Staatsrechnung unter der Institution 2981 verbucht und den betroffenen Gemeinden vollumfänglich belastet und weiterverrechnet. Da diese Löhne aber zur bewilligten Lohnsumme des Landrates gehören, hat die Zustimmung durch Letzteren im Rahmen des Budgets zu erfolgen.

Für das Budget 2024 wurden mittels RRB die Kosten vom 1. August 2024 bis zum 31. Dezember 2024 beantragt (CHF 17'600). Gemäss Einreihung in das dafür vorgesehene Lohnband – gestützt auf die geltende Personalverordnung – ist für die Neubesetzung der Stelle mit zusätzlichen jährlichen, kostenneutralen Personalkosten in der Höhe von 43'000 Franken zu rechnen.

2.3 **Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages**

Eine Ablehnung des Antrages würde von der Gemeinde Ennetmoos nicht verstanden. In diesem Fall würde die Trägerschaft beim Kanton (Sozialamt, gemäss 1. Ausgangslage) hinterfragt werden.

LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 16

Bildungsdirektion, Direktionssekretariat, ICT-Fachmann

1 Ausgangslage

Im Rahmen der Digitalisierung hat sich der Umgang mit digitalen Hilfsmitteln und Medien stark verändert, wobei aus Digitalisierung «digitale Transformation» wurde, was nicht nur die Nutzung digitaler Hilfsmittel zur Bereitstellung von Daten in digitaler Form umfasst, sondern ebenso die Durchdringung des schulischen Alltags mit digital gesteuerten Prozessen und Anwendungen. Damit verbunden sind ein kultureller Wandel sowie neue Formen der Zusammenarbeit.

Die Nutzung digitaler Hilfsmittel ist in den Schulen breit etabliert und nicht mehr wegzudenken. Um diese Hilfsmittel nutzstiftend einsetzen zu können, müssen bei allen beteiligten Personen die Kompetenzen und Fähigkeiten zur effizienten Nutzung derselben vorhanden sein oder, wo dies noch nicht der Fall ist, aufgebaut werden.

Die digitale Transformation umfasst aber nicht nur pädagogische, sondern auch technische und administrative Prozesse. Dazu gehört einerseits eine gut funktionierende Infrastruktur, andererseits aber auch Applikationen, welche die Unterrichtsprozesse unterstützen. Darunter insbesondere schuleigene Intranet-Applikationen, welche die Arbeit der Lehrpersonen und der Schuladministration unterstützen und erleichtern.

Die kantonalen Schulen (Mittelschule, Berufsfachschule, Heilpädagogische Schule) betreiben komplexe Netzwerke mit rund 600 Benutzungskonten an der Mittelschule resp. deren 750 an der Berufsfachschule, die über zahlreiche Schnittstellen an Drittsysteme angebunden sind. Der Betrieb der Schulnetzwerke sowie der internen Schulapplikationen erfordert Informatikkompetenzen, die an den Schulen nicht vorhanden, aber zur Sicherstellung des Schulbetriebs zwingend erforderlich sind. Bestehende Infrastrukturen und Applikationen machen eine kontinuierliche Wartung und Weiterentwicklung notwendig, die aktuell nicht sichergestellt ist.

Darüber hinaus keimen sowohl in der Interaktion mit den Gemeinden als auch in diversen Verwaltungseinheiten der Bildungsdirektion kontinuierlich informatische Bedürfnisse auf, etwa im Zuge der Zentralisierung von *scolaris*. Die Bedürfnisbewältigung wiederum erfordert internes Know-How, das nicht länger durch bestehendes Personal gedeckt wird. Unmittelbar vom Ressourcenmangel betroffen sind sowohl die Schnittstelle zu Berufs- und Mittelschule als auch zu den Gemeindeschulen; in beiden Fällen sind umfassende Ressourcen im Informatikbereich nötig, die aktuell weder personell noch fachlich vorliegen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Direktionssekretariat ist verantwortlich für die zentrale Datenhaltung der Lernenden der Volksschule (*scolaris*). Die kantonalen Schulen sind zuständig für den Unterricht, wobei die Schulen der Sekundarstufe II mit Einführung von BYOD (Bring your own device) einen erhöhten Support-Bedarf verzeichnen.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Im beantragten Aufgabenbereich bestehen aktuell keine Ressourcen.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Mit Blick sowohl auf die vergangenen als auch die bevorstehenden Entwicklungen besteht Grund zur Annahme, dass der gegenwärtige Bedarf an Informatik-Unterstützung zunehmen wird. Zwecks Überbrückung, während derselben Erfahrungen gesammelt werden sollen, und mit Blick auf die finanzielle Situation des Kantons wird eine befristete Leistungsauftragserweiterung beantragt. Mit der Anstellung einer ICT-Fachfrau EFZ resp. eines ICT-Fachmanns EFZ sollen die Kräfte bewusst auf Ebene Direktion gebündelt werden, um die erforderliche Triage effizient und konzis zu leisten. Bei Einzelschulen angesiedelte Leistungsaufträge wären mit Kleinstpensen verbunden und würden das Risiko bergen, dass einerseits viel Potenzial in unnötiger Koordination verloren ginge und andererseits keine adäquate Stellenbesetzung vorgenommen werden kann. Deshalb soll die Anstellung auf Ebene Direktionssekretariat erfolgen, um entsprechende Leistungen der einzelnen Ämter oder Abteilungen auf Mandatsbasis abzurufen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die beantragte Stelle gewährleistet den weiteren Betrieb sowie die Weiterentwicklung u.a. der Schulnetzwerke und -applikationen. Sie verfügt über generalistische Informatikkompetenzen, die von der Systemtechnik bis zur Plattform- und Applikationsentwicklung reichen. Weiter ist sowohl der Second-Level-Support sowie der Support von BYOD (bring your own device) sicherzustellen. Ausserdem soll die beantragte Stelle die Ämter und Abteilungen der Bildungsdirektion bei der Umsetzung der kantonalen Digitalisierungsstrategie unterstützen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das beantragte Pensum umfasst 70 Stellenprozent, befristet auf drei Jahre.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Umsetzung der kantonalen Digitalisierungsstrategie im Bereich Bildung ist insbesondere mit Blick auf die Schnittstellen zu Berufs-, Mittel- und Gemeindeschule mit den vorhandenen Ressourcen nicht leistbar. Es besteht insbesondere ein erhöhtes Risiko, dass die Unterrichtsprozesse an den kantonalen Schulen in Zukunft nicht mehr in der bisherigen Qualität sichergestellt werden können, von einer Weiterentwicklung ganz zu schweigen. Es müssten im Ergebnis zwingend mehr Leistungen mit Kostenfolge extern eingekauft werden.

LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 17

Finanzdirektion, Steueramt, Quellensteuer

1 Ausgangslage

Der Kanton Nidwalden verwendet zusammen mit 13 weiteren Kantonen die Software nest, um die Steuern zu erheben. Der Kernbereich von nest wurde zwischen 2012 und 2022 grundlegend überarbeitet und modernisiert (Projekt nest.Refactoring). Dabei musste die Steuerverwaltung rund 12'000 Stunden internen Arbeitsaufwand zugunsten der Einführung leisten.

Mit Projektvertrag vom 16. November 2021 beschlossen die 14 am Produkt nest mitbeteiligten Kantone (AI, AR, BL, BS, GL, LU, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, UR und ZG) die Modernisierung und Erneuerung der verbleibenden Module Quellensteuer und Debitor (Projekt nest.deq). Die gemeinsamen Entwicklungskosten betragen hierbei rund CHF 18 Mio. Sehr umfangreich ist jedoch auch das kantonale Einführungsprojekt, in welchem die Individualsoftware an die Nidwaldner Gegebenheiten angepasst und parametrisiert wird und sodann die neue Software in iterativen Auslieferungen getestet werden muss. Das Einführungsprojekt dauert von 2024 bis 2028.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das kantonale Steueramt sorgt in Zusammenarbeit mit den Gemeindesteuerämtern im ganzen Kantonsgebiet für einen gleichmässigen und beförderlichen Vollzug der verschiedenen Steuergesetze. Das Team Sondersteuern in der Abteilung Natürliche Personen ist für die Erhebung der Quellensteuern im ganzen Kanton, sowie für die Erhebung der Grundstückgewinnsteuer von natürlichen Personen im ganzen Kanton zuständig.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Das Kantonale Steueramt verfügt aktuell über 3885 bewilligte Stellenprozente, davon sind 270 Stellenprozente für die Abteilung Natürliche Personen, Team Sondersteuern eingesetzt. Das Team Sondersteuern erhebt jährlich Quellensteuern rund CHF 7.5 Mio. (nach Abzug der nachträglich ordentlich Veranlagten) für den Kanton, einen ähnlichen Betrag für die Gemeinden, sowie Grundstückgewinnsteuern von natürlichen Personen in Höhe von rund CHF 16.3 Mio. für Kanton und Gemeinden.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Beantragt wird eine befristete Leistungsauftragserweiterung, um eine Person als Sachbearbeiter/in Quellensteuern in einem 80 Prozentpensum bis Ende 2028 anzustellen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die anzustellende Person verarbeitet die Meldungen der Arbeitgeber (SSL), führt Mutationen hinsichtlich SSL und quellenbesteuerte Personen und Tarifwechsel durch, bewirtschaftet die

Quellensteuerpflicht und rechnet die Quellensteuer mit den SSL ab. Weiter führt sie Umbuchungen (bei nachträglich ordentlich veranlagten Personen) und Mahnläufe durch, verfügt Ordnungsbussen und Einschätzungen nach Ermessen. Sie steht den Arbeitgebern und den quellenbesteuerten Personen für Auskünfte zur Verfügung.

Sie entlastet damit den Teamleiter Sondersteuern und die übrigen Mitarbeitenden, damit diese im Projekt nest.deq die erforderlichen rund 5'000 Stunden Test- und Konfigurationsarbeiten leisten können. Weiter nimmt sie auch selbst solche Arbeiten vor.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das beantragte Pensum umfasst 80 Stellenprozente, befristet bis Ende 2028.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Da der Kanton Nidwalden zur Mitarbeit im Projekt nest.deq verpflichtet ist und Verzögerungen zu hohen Folgekosten führen würden, könnten auch im Falle der Ablehnung des Antrages keine Abstriche beim Einführungsprojekt gemacht werden.

In der Folge wäre mit einem gravierenden Veranlagungsrückstand bei der Quellensteuer zu rechnen. Dies würde zu Unzufriedenheit bei den Arbeitgebern führen, welche die Abrechnung erst Monate bis Jahre später erhielten, sowie zu potenziellen Steuerausfällen. Dies kann weiter zu stossenden Ergebnissen führen, wenn etwa ein Arbeitgeber (SSL) die Quellensteuer zwar vom Lohn der Arbeitnehmer abzieht, diese aber nicht einzahlt; in diesem Fall wird der Arbeitnehmer direkt für die Steuer belangt, womit er eine Doppelbelastung trägt.

LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 18

Finanzdirektion, Steueramt, Veranlagung

1 Ausgangslage

Das kantonale Steueramt sorgt in Zusammenarbeit mit den Gemeindesteuerämtern im ganzen Kantonsgebiet für einen gleichmässigen und beförderlichen Vollzug der verschiedenen Steuergesetze. Die Gemeinden können zur Mitwirkung beim Vollzug der Steuergesetzgebung ein Gemeindesteueramt führen. Dem kantonalen Steueramt obliegt die fachliche Aufsicht über sämtliche Veranlagungsinstanzen.

Infolge diverser Gesetzgebungsprojekte auf Bundesebene, der steigenden Erwartungen der Bevölkerung hinsichtlich der Erreichbarkeit und den digitalen Angeboten, sowie einer Zunahme der Anzahl Steuerpflichtiger um knapp 5% in den letzten fünf Jahre steigt der Leistungsumfang des Steueramtes kontinuierlich.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Abteilung Natürliche Personen ist für die Veranlagung aller natürlichen Personen der Gemeinden Beckenried, Emmetten und Stansstad zuständig, sowie für die Veranlagung der Selbstständigerwerbenden der Gemeinden (ohne Buochs, Ennetbürgen, Hergiswil, Wolfenschiesen), der nach dem Aufwand besteuerten Personen, der Personengesellschaften (ohne Hergiswil), der Diplomaten, der Landwirte und aller Nachsteuern. Daneben nimmt die Abteilung im Auftrag des Steuerverwalters Aufsichtstätigkeiten über die Gemeindesteuerämter wahr, etwa im Rahmen der Bearbeitung von Einsprachen.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Das Kantonale Steueramt verfügt aktuell über 3885 bewilligte Stellenprozente, davon sind 1250 Stellenprozente in der Abteilung Natürliche Personen eingesetzt.

Die Steuerverwaltung ist mit den Veranlagungen stark im Rückstand. Der Veranlagungsstand für die Steuerperiode 2021 beträgt bei den natürlichen Personen per 24.04.2024 83.5%, derjenige der Periode 2022 59.9%, derjenige der Periode 2023 12.9%.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Beantragt wird die Leistungsauftragserweiterung um 50 Prozent für eine Person als Veranlagungsspezialist/in natürliche Personen befristet für drei Jahre.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Veranlagung von unselbständig erwerbenden Personen der Gemeinden Emmetten, Beckenried, Stansstad, Abklärungen im Veranlagungsverfahren, Verfassen von Einspracheentscheiden.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das beantragte Pensum beträgt 50 Stellenprozent.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Der bestehende Veranlagungsrückstand kann über mehrere Jahre nicht aufgeholt werden. Steigende Unzufriedenheit in der Bevölkerung, insbesondere wenn dann mehrere Steuerperioden zusammen veranlagt werden und resultierende Rechnungen innert 30 Tagen zu begleichen sind.



LEISTUNGSauftragserweiterung 2025

Bericht Nr. 19

Volkswirtschaftsdirektion, Betreibungs- und Konkursamt

1 Ausgangslage

In der Frühjahrssession 2022 haben National- und Ständerat durch gesetzliche Anpassungen verschiedene Massnahmen zur Bekämpfung von Konkursmissbräuchen beschlossen. Diese führen zumindest in einer Anfangs- bzw. Übergangsphase zu einer deutlichen Mehrbelastung der Konkursämter.

Damit die Konkursämter genügend Zeit haben, ihre internen Prozesse (Personalressourcen, Büroräumlichkeiten, Budgets) anzupassen, hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 25. Oktober 2023 beschlossen, dass die erforderlichen Gesetzes- und Verordnungsänderungen erst per 1. Januar 2025 (und nicht wie ursprünglich vorgesehen per 1. Januar 2024) in Kraft treten.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der im Kanton Nidwalden eröffneten und erledigten Konkursverfahren der letzten Jahre:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Konkurseröffnungen	67	70	66	66	88	86	92
Konkurserledigungen	49	71	56	57	87	71	90

Die folgenden drei gesetzlichen Anpassungen auf nationaler Ebene werden dazu führen, dass die Anzahl der Konkurse im Kanton Nidwalden (wie auch in allen übrigen Kantonen) in den nächsten Jahren deutlich ansteigen wird.

A) Konkursverfahren statt Pfändung (Streichung Art. 43 Ziff. 1/1^{bis} Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs [SR 281.1, SchKG])

Nach *geltendem Recht* werden die öffentlich-rechtlichen Gläubiger (Steueramt, Ausgleichskassen, SUVA etc.) ihre Schuldnerinnen und Schuldner nicht auf Konkurs, sondern *auf Pfändung betrieben*. *Künftig* werden auch öffentlich-rechtliche Forderungen *auf Konkurs betrieben*. Damit soll verhindert werden, dass Personen und Gesellschaften, die ihre öffentlich-rechtlichen Forderungen nicht bezahlen, weiterhin am Geschäftsverkehr teilnehmen und bei der Allgemeinheit und den übrigen Wirtschaftsteilnehmern zusätzlichen Schaden verursachen.

Diese Gesetzesanpassung geht für die Konkursämter mit einer Mehrbelastung einher. Das Konkursamt Nidwalden geht davon aus, dass sich die Anzahl der jährlichen Konkursverfahren vorübergehend verdoppeln wird.

Dieser Mehrbelastung des Konkursamtes steht keine äquivalente Entlastung des Betreibungsamtes (Abnahme der Pfändungen) gegenüber, die als Kompensation dienen könnte. Denn das Betreibungsamt bleibt für die Zustellung der Betreibungsurkunden in allen Betreibungen zuständig (auch jenen auf Konkurs); sodann wird es gleichwohl immer wieder zu Pfändungen für die öffentliche Hand kommen, nämlich dann, wenn ein Konkursverfahren mangels Aktiven wieder eingestellt werden muss (Art. 230 Abs.3 und 4 SchKG). Selbst wenn

nach Inkrafttreten der Gesetzesanpassungen ein Teil des beim Konkursamt anfallenden Mehraufwandes durch das Betreibungsamt abgedeckt werden kann (interne Verschiebung von Stellenprozente vom Betreibungs- zum Konkursamt), so wird dies bei weitem nicht ausreichen, um die zusätzliche Arbeitslast bewältigen zu können.

B) Angepasste Missbrauchsbekämpfung (Art. 112 Abs. 4 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer [SR 642.11, nDBG])

Eine weitere Zusatzbelastung kommt aufgrund der angepassten Missbrauchsbekämpfung auf die Konkursämter zu. *Künftig* sind die kantonalen Steuerverwaltungen verpflichtet, den Handelsregisterämtern Meldung zu erstatten, wenn eine Handelsgesellschaft die gesetzlich vorgeschriebene Jahresrechnung nicht einreicht (Art. 112 Abs. 4 nDBG). Wird diese Säumnis nicht innert Nachfrist behoben, hat das Kantonsgericht die konkursamtliche Liquidation der betreffenden Gesellschaft anzuordnen. *Bis anhin* werden Handelsgesellschaften, die der Steuerverwaltung ihre Jahresrechnung nicht einreichen, auf Ermessen besteuert (sogenannte Ermessenstaxation).

In den letzten fünf Jahren hat die kantonale Steuerverwaltung im Durchschnitt jährlich 220 Ermessenstaxationen durchgeführt. Nimmt man an, dass davon jeder dritte Fall eine konkursamtliche Liquidation zur Folge haben wird, so resultieren daraus jährlich zusätzlich rund 70 Konkurseröffnungen. Es darf aber davon ausgegangen werden, dass dies aufgrund der präventiven Wirkung der neuen Regelung nur in der Anfangsphase der Fall sein wird und dass der Anstieg der Konkursverfahren grösstenteils vorübergehend sein wird.

C) Anzeigepflicht Konkursdelikte (Art. 11 Abs. 2 nSchKG)

Nach revidiertem Recht sind die Konkursbehörden neu verpflichtet (vgl. Art. 11 Abs. 2 nSchKG), allfällige Konkursdelikte bei den Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen. Das Verfahren kann mehrheitlich automatisiert erfolgen (diesbezüglich laufen Vorbereitungen mit der Staatsanwaltschaft). Für das Konkursamt entsteht aber durch diese neue Amtspflicht dennoch ein beachtlicher zusätzlicher administrativer Aufwand (Anzeige, Recherchen etc).

2 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das *Betreibungs- und Konkursamt* besteht aus den beiden Abteilungen *Betreibungsamt* und *Konkursamt*.

Das *Betreibungsamt* hat die Aufgabe, Betreibungen im Rahmen der Bestimmungen des SchKG von der Einleitung bis zur Verteilung der Dividende und der Ausstellung von Verlustscheinen durchzuführen.

Die Hauptaufgabe des *Konkursamtes* ist es, nach der Konkurseröffnung durch den Richter das Konkursverfahren durchzuführen, welches ebenfalls im SchKG und Nebenerlassen geregelt ist.

3 Aktuelle personelle Ressourcen

Seit über 15 Jahren ist der personelle Bestand des Betreibungs- und Konkursamtes (trotz steigenden Fallzahlen) unverändert. Dies konnte vor allem dank der Digitalisierung im Schuldbetreibungs- und Konkurswesen erreicht werden (eSchKG). Das Amt hat einen Leistungsauftrag von 905 Stellenprozenten.

4 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Eigenständige Abwicklung von Konkursverfahren (ab Eingang Konkursdekret bis Ausstellung Verlustscheine).

5 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Sowohl das Betreibungs- als auch das Konkursamt sind zwingend an die Gebührenverordnung zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (GebV SchKG) vom 23. September 1996 gebunden.

Die Auswirkungen dieser Gesetzes- und Verordnungsänderungen wird das Konkursamt mit einer zeitlichen Verzögerung von rund 3 Monaten zu spüren bekommen. Daher erfolgt der Antrag für eine zusätzliche 100%-Stelle (Funktion als "Konkursbeamtin/Konkursbeamter") per 1. April 2025. Es darf davon ausgegangen werden, dass die durch das neue Recht bedingte hohe Zunahme der jährlichen Konkursöffnungen mittelfristig wieder abnehmen wird, da die "faulen Eier" mit der Zeit aus dem Verkehr gezogen werden. Die Aufstockung kann daher aus heutiger Sicht auf 3 Jahre befristet werden, d.h. für die Zeit vom 1. April 2025 bis 31. März 2028. Für diese Periode jedoch ist eine Aufstockung zwingend erforderlich.

Mit der Zunahme an Konkursverfahren werden mehr Gebühren generiert. Eine Zahl kann jedoch nicht genannt werden, da jedes Konkursverfahren eine andere Komplexität hat und verschiedene Verfahrensstufen durchläuft.

6 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Belastung der Mitarbeitenden des Betreibungs- und Konkursamtes wird trotz zusätzlicher Stelle sehr hoch bleiben.

Das Bundesgericht hat mit Nachdruck darauf hingewiesen (BGE 119 III 1), dass die Kantone den Betreibungs- und Konkursämtern die nötigen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen haben, damit die Verfahren zügig und sorgfältig durchgeführt werden können und keine Geschäftsrückstände entstehen. Sonst setzt sich der Kanton der Staatshaftung aus (Art. 5 ff. SchKG). Ausserdem können schleppende Konkursverfahren Rechtsfrieden und Rechtssicherheit in Mitleidenschaft ziehen – zum Schaden der Wirtschaft und der Privathaushalte.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 20

Gerichte, Kantonsgericht, Kanzlei

1 Ausgangslage

Schuldnerinnen und Schuldner sollen sich nicht durch einen missbräuchlichen Konkurs ihrer finanziellen Verpflichtungen entledigen können. Dies haben der National- und Ständerat im März 2022 beschlossen.

Das Bundesgesetz über die Bekämpfung des missbräuchlichen Konkurses beinhaltet Anpassungen in mehreren Gesetzen, namentlich im Obligationenrecht (OR), im Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz (SchKG), im Strafgesetzbuch (StGB) und im Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG), Vorschriften in der Handelsregisterverordnung (HRegV) und in der Verordnung über das Strafregister-Informationssystem VOSTRA (StReV).

Der Bundesrat hat die Gesetzes- und Verordnungsänderungen bezüglich schärfere Massnahmen gegen missbräuchliche Konkurse an seiner Sitzung vom 25. Oktober 2023 auf den 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt. Die vom Parlament beschlossenen Massnahmen zur Bekämpfung von Konkursmissbräuchen werden somit im Januar 2025 in Kraft treten und in einer ersten Phase zu einer deutlichen Mehrbelastung der Konkursämter, Handelsregister und auch Gerichte führen. Die Anzahl der Liquidationen von Gesellschaften und der ordentlichen Konkurse wird deutlich ansteigen.

A) Bekämpfung des missbräuchlichen Konkurses (Art. 112 Abs. 4 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer [SR 642.11 nDBG]; Gesetzänderung per 1. Januar 2025)

Ab 1. Januar 2025 hat die kantonale Steuerbehörde dem Handelsregister zu melden, wenn eine Gesellschaft die gesetzlich vorgeschriebene Jahresrechnung nicht einreicht (Art. 112 Abs. 4 nDBG). Bis anhin wurden die Gesellschaften, die der Steuerverwaltung die Jahresrechnung nicht einreichten, nach Ermessen besteuert. Das Handelsregister wird die Gesellschaften auffordern, den Mangel zu beheben. Bei Säumnis hat das Handelsregister dem Gericht Meldung zu machen (Art. 939 OR). Dieses wird die Liquidation der Gesellschaft anordnen, wenn der Mangel auch im Gerichtsverfahren nicht behoben wird. Das Liquidationsverfahren selbst hat das Konkursamt durchzuführen. Stellt das Konkursamt fest, dass die Gesellschaft nicht nur Mängel in der Organisation aufweist sondern auch überschuldet ist, muss sie ebenfalls das Gericht benachrichtigen. Das Konkursgericht hat dann die bereits ausgesprochene Liquidation aufzuheben und über die Gesellschaft den ordentlichen Konkurs zu eröffnen.

Die kantonale Steuerverwaltung NW verfügt jährlich über ca. 200 Ermessenstaxationen. Das Konkursamt Nidwalden geht davon aus, dass jeder dritte Fall eine konkursamtliche Liquidation zur Folge haben wird. Davon ausgehend ist jährlich mit rund 70 Liquidationen zu rechnen, die das Kantonsgericht anordnen muss. Bei durch das Konkursamt Nidwalden festgestellter Überschuldungen würden zusätzlich 70 ordentliche Konkurse durch das Konkursgericht eröffnet werden müssen. Dies wird in der Anfangsphase eine Mehrbelastung des Einzelgerichts SchKG von rund 140 Fällen bedeuten. Mit den ersten gerichtlichen Verfahren wird im Frühjahr 2025 gerechnet.

B) Öffentlich-rechtliche Forderungen müssen künftig auf Konkurs betrieben werden (Art. 43 Ziff. 1 und Ziff. 1bis SchKG werden gestrichen)

Ab 1. Januar 2025 werden öffentlich-rechtliche Forderungen (Forderungen des Steueramts, Ausgleichskasse und obligatorische Unfallversicherer u.a.) nicht mehr auf Pfändung, sondern auf Konkurs betrieben werden. Die Ungleichbehandlung zu privatrechtlichen Gläubigern wird aufgehoben. So kann verhindert werden, dass Gesellschaften den Staat und die Wirtschaft über eine längere Zeit schädigen können, ohne dass über sie der Konkurs eröffnet werden kann.

Diese Gesetzesänderung wird in der Anfangsphase eine Mehrbelastung des Einzelgerichts SchKG bedeuten. Im Jahre 2023 wurden 90 Konkurse eröffnet. Das Konkursamt Nidwalden geht gestützt auf die jährlichen Pfändungen von öffentlich-rechtlichen Forderungen davon aus, dass sich die Anzahl der Konkursverfahren verdoppeln wird. Das Konkursgericht wird somit mit jährlich rund 90 zusätzlichen Konkursverfahren rechnen müssen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Einzelgericht SchK ist zuständig für alle Verfahren im Zusammenhang mit dem SchKG (insbesondere auch die Konkursverfahren) sowie die Liquidationsverfahren nach OR.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuell hat das Einzelgericht SchK für die Gerichtskanzlei 50 Stellenprozente zur Verfügung. Seit über 20 Jahren ist der personelle Bestand im Bereich des SchK unverändert. Dies obwohl die Fallzahl mit leichten Schwankungen stetig gestiegen ist (2012: 416; 2013: 472; 2014: 372; 2015: 493; 2016: 398; 2017: 489; 2018: 622; 2019: 587; 2020: 549; 2021: 614; 2022: 505, 2023: 574).

Seit Januar 2023 wird dem Präsidium II für den Bereich SchK 10 % mehr, somit 60 Stellenprozente, zugestanden. Die Stellenprozente für das Sekretariat im Bereich SchK bleibt unverändert bei 50 %.

Für die erwartete Mehrbelastung ab Januar 2025 ist ein zusätzliches Pensum von 20% ab 1. Februar 2025 notwendig.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Antrag auf eine von 1. Februar 2025 bis 31.1.2028 befristete Leistungsauftragserweiterung Sekretariat SchK um 20%

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Erfassen, Korrespondenz und Ausfertigung der Entscheide im Bereich SchK

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Gesetzesänderung wurde vom Bundesrat auf den 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt. Daher beantragen wir auf den 1. Februar 2025 zusätzliche Stellenprozente von 20 % für die Kanzlei im Bereich SchK (Funktion Verwaltungsangestellte); Die Aufstockung kann aus heutiger Sicht auf 3 Jahre befristet werden, d.h. vom 1. Februar 2025 bis 31. Januar 2028. Für diese Zeitspanne ist eine Aufstockung zwingend erforderlich.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Belastung im Sekretariat Bereich SchK wird auch mit den zusätzlichen Stellenprozenten sehr hoch bleiben. Es entspringt der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers, die nötigen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit die Verfahren adäquat und letztlich auch innert nützlicher Frist behandelt werden können und keine Rückstände entstehen.



LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 21

Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, Antrag IBA

1 Ausgangslage

Mit RRB Nr. 661 vom 29. November 2022 hat der Regierungsrat eine befristete Leistungsauftragserweiterung für die Führung einer zusätzlichen Klasse im Integrativen Brückenangebot (IBA) auf das Schuljahr 2023/2024 genehmigt. Im Rahmen des Budgets 2024 erfolgt die Bewilligung und Abrechnung über den ausserordentlichen Leistungsauftrag im Zusammenhang mit der Ukraine. Der Landrat hat den Kredit am 29. November 2023 genehmigt. Zielgruppe dieser Klasse waren jugendliche Ukrainerinnen und Ukrainer mit Schutzstatus S, die aufgrund ihres Alters aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen wurden.

Aufgrund der andauernden Ukraine-Krise sowie der steigenden Flüchtlingszahlen ist gemäss Prognosen des Amtes für Asyl und Flüchtlinge davon auszugehen, dass auf das Schuljahr 2024/2025 bis zu 25 Lernende, davon 7 Lernende aus der Ukraine, für das IBA angemeldet werden. Darin sind Lernende, die aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen werden, sowie zugewiesene Lernende aus dem Kanton Obwalden noch nicht enthalten. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die auf das Schuljahr 2023/2024 geschaffene zusätzlich Klasse im IBA in den nächsten Jahren weitergeführt werden muss.

Mit RRB Nr. 134 vom 20. Februar 2024 hat der Regierungsrat die Weiterführung der zusätzlichen Klasse im IBA für fremdsprachige Jugendliche im nachobligatorischen Schulalter für das Schuljahr 2024/2025 bewilligt und die Berufsfachschule beauftragt, einen befristeten Leistungsauftrag für die zusätzliche Klasse vom 1. Januar 2025 bis 31. Juli 2027 im Rahmen des Budgetprozesses 2025 einzugeben.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Berufsfachschule führt gestützt auf Art. 5 des Einführungsgesetzes vom 23. Januar 2008 zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung (Kantonales Berufsbildungsgesetz, kBBG; NG 313.1) und auf § 5 der Vollzugsverordnung vom 9. Dezember 2008 über die Brückenangebote für schulentlassene Jugendliche (Brückenangebotsverordnung, BrAV; NG 313.12) ein integratives Brückenangebot (IBA), das sich an Jugendliche mit noch ungenügenden Deutschkenntnissen richtet.

Gemäss § 11 der Brückenangebotsverordnung werden Jugendliche im Alter zwischen 15 und 20 Jahren aufgenommen, die den Nachweis einer schulischen Bildung erbringen, über Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, die es erlauben, dem Unterricht zu folgen sowie eine entsprechende Lernbereitschaft zeigen. In Einzelfällen werden auch Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren aufgenommen, wenn sie im Hinblick auf eine Grundbildung über ein entsprechendes schulisches Potenzial verfügen.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die personellen Ressourcen in den Brückenangeboten umfassen aktuell:

- Kombiniertes Brückenangebot KBA (2 Klassen)	192%
- Integratives Brückenangebot IBA (2 Klassen)	296%
Total	488%

Davon sind 3 Klassen unbefristet und eine Klasse im Integrativen Brückenangebot befristet bis 31. Juli 2024 bewilligt.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Die andauernde Ukraine-Krise sowie die steigenden Flüchtlingszahlen führen zu einem anhaltenden Integrationsbedarf für fremdsprachige Jugendliche im nachobligatorischen Schulalter. Um deren Integration in die Berufs- und Arbeitswelt zu gewährleisten ist es unumgänglich Massnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung zu treffen. Die bestehenden Angebote im IBA und im KBA haben sich bewährt und weisen eine ausgezeichnete Erfolgsquote auf. Um der gestiegenen Nachfrage gerecht zu werden, wurde auf das Schuljahr 2023/2024 das Angebot im IBA um eine Klasse erweitert. Die zu erwartenden Zahlen an Jugendlichen aus dem Flüchtlingsbereich erfordern eine Weiterführung dieser Klasse. Der entsprechende Leistungsauftrag soll vorerst bis Ende des Schuljahres 2026/2027 befristet werden. Eine Neubeurteilung des Bedarfs soll auf Beginn des Schuljahres 2027/2028 vorgenommen werden.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Der Tätigkeitsbereich umfasst Unterricht von fremdsprachigen Jugendlichen im nachobligatorischen Schulalter in Deutsch, Mathematik, Lernstrategien/Persönlichkeit/Berufswelt, Informatik, Sport und Bildnerisches Gestalten.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Führung einer Klasse im IBA erfordert Personalressourcen von Lehrpersonen im Umfang von 148 Stellenprozenten (37 Wochenlektionen).

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die fremdsprachigen Jugendlichen aus dem Flüchtlingsbereich können nicht in eine Regelstruktur eingebunden werden und ihre Integration in die Berufs- und Arbeitswelt wird be- und allenfalls verhindert. Insbesondere wird ihnen der Abschluss einer beruflichen Grundbildung mit grosser Wahrscheinlichkeit verunmöglicht.

LEISTUNGSaufTRAGSERWEITERUNG 2025

Bericht Nr. 22

Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, Antrag *viamia*

1 Ausgangslage

Der Bundesrat hat im Mai 2019 eine Reihe von Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Eine dieser Massnahmen sieht vor, dass Personen über 40 Jahre schweizweit eine kostenlose Standortbestimmung in Anspruch nehmen können. Der Bund hat die Entwicklung, Implementierung und Durchführung dieser Massnahme im Zeitraum 2019-2024 subventioniert.

Mit RRB Nr. 274 vom 11. Mai 2021 wurde das Amt für Berufsbildung und Mittelschule ermächtigt, beim SBFI einen Antrag zur Durchführung der kostenlosen Standortbestimmung *viamia* im Zeitraum 2022-2024 einzureichen. Der Beschluss zur Durchführung erfolgte vorbehältlich der Zustimmung des Landrats zur beantragten Leistungsauftragserweiterung. Im Rahmen der Debatte zum Budget 2022 hat der Landrat der Leistungsauftragserweiterung im Umfang von 20 Stellenprozenten bei der Berufs- und Studienberatung befristet bis 31. Dezember 2024 stattgegeben.

Der Bundesrat hat in der Anfang März 2024 verabschiedeten BFI-Botschaft 2025-2028 festgehalten, dass der Bund seine ursprünglich bis 2024 befristete Unterstützung für die kostenlose Standortbestimmung *viamia* für Personen über 40 Jahren einmalig bis 2028 im Umfang von 80 Prozent verlängert. Die Kantone haben dadurch die Gelegenheit, das 2022 eingeführte Angebot zu verstetigen und bis Ende 2028 in ihre Regelstrukturen zu übernehmen.

Mit RRB Nr. 242 vom 16. April 2024 hat der Regierungsrat das Amt für Berufsbildung und Mittelschule ermächtigt, beim SBFI einen Antrag durch Durchführung der kostenlosen Standortbestimmung *viamia* in der Programmphase 2025-2028 zu stellen. Der Beschluss erfolgte vorbehältlich der Zustimmung des Landrats zur beantragten Weiterführung des Leistungsauftrags.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Gemäss Art. 51 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10) haben die Kantone für eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu sorgen. Gestützt auf Art. 49 Abs. 1 unterstützt die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter anderem Erwachsene bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Per 1. Januar 2022 wurde vom Landrat eine bis 31. Dezember 2024 befristete Leistungsauftragserweiterung im Umfang von 20 Stellenprozenten für die Durchführung der kostenlosen Standortbestimmung *viamia* für Personen über 40 Jahren bewilligt. Die Weiterführung des Projekts erfordert die Bestätigung dieses Leistungsauftrags ab 1. Januar 2025.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Die Arbeitswelt wandelt sich rasch. Wer seine Arbeitsmarktfähigkeit bis zur Pensionierung erhalten will, muss die eigene Laufbahn aktiv gestalten. Arbeitnehmende ab 40 Jahren sollen regelmässig eine Standortbestimmung vornehmen, bei der die berufliche und persönliche Situation analysiert und unter Einbezug der sich verändernden Erfordernissen des Arbeitsmarktes reflektiert wird. Anstehende berufliche Veränderungen oder ein allfälliger Weiterbildungsbedarf können so rechtzeitig ermittelt und persönliche Schritte zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit geplant werden.

Die Durchführung der beruflichen Standortbestimmung *viamia* ist in Nidwalden erfolgreich angelaufen. Die Menschen, die eine *viamia*-Beratung in Anspruch genommen haben (2022: 56; 2023: 55), sind sehr zufrieden (Note 5.5) und 84% würden das Angebot weiterempfehlen.

Der bestehende auf 31. Dezember 2024 befristete Leistungsauftrag im Umfang von 20 Stellenprozenten soll ab dem 1. Januar 2025 in einem bis 31. Dezember 2028 befristeten Leistungsauftrag weitergeführt werden. Für die Zeit danach ist das Angebot einer Überprüfung zu unterziehen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die beantragte Stelle führt kostenlose Standortbestimmungen für Personen ab 40 Jahren durch. Die inhaltlich-methodische Ausgestaltung des Angebots richtet sich nach der von der Schweizerischen Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB) bereitgestellten inhaltlichen Eckdaten und Umsetzungsempfehlungen, die in einem «Handbuch *viamia* – Anleitung für Beratungspersonen» und in den «Erläuterungen der SK BSLB zu *viamia*» definiert sind.

viamia hat primär präventiven Charakter und ist als Massnahme für Personen ab 40 Jahren konzipiert, die keinen Anspruch auf vergleichbare Abklärungs- und Beratungsangebote der Sozialversicherungen und/oder der Sozialhilfe haben. Dabei richtet sich ein besonderes Augenmerk auf weniger qualifizierte Personen, deren Arbeitsmarktfähigkeit gefährdet ist.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das Angebot *viamia* wird zu 80% vom Bund und zu 20% von den Kantonen finanziert. Den Kantonen wird ihr Aufwand für die Umsetzung des Angebots mit einer Fallpauschale abgegolten. Für die Pilotphase 2022-2024 von *viamia* wurde durch den Bund eine Fallpauschale von CHF 1'200 festgelegt, davon trug der Bund 80%, sprich CHF 960, und der Kanton 20%, sprich CHF 240. Damit waren ca. 6 Stunden Totalaufwand je beratene Person abgedeckt.

Der Aufwand, welche die Leistungsauftragserweiterung von 20% mit sich bringt, ist im Vergleich zum Nutzen als sehr klein einzustufen. Bei Bundesbeiträgen von CHF 61'760 im Jahr 2022 und CHF 55'828 im Jahr 2023 entstand dem Kanton sogar ein Nettonutzen.

Die Evaluationsergebnisse der Pilotphase 2022-2024 zeigen, dass die durchschnittliche Falldauer deutlich unter 6 Stunden (NW: 5.15 h) lag. Für die Programmphase 2025-2028 gilt deshalb eine reduzierte Fallpauschale im Umfang von 5 Stunden, was CHF 1'000 je beratene Person (CHF 800 Bundesbeitrag; CHF 200 Kantonsbeitrag) entspricht. Ab 33 beratenen Personen (2022: 56; 2023: 55) führt das Angebot auch bei dieser reduzierten Fallpauschale zu einem Nettonutzen für den Kanton.

Die in Aussicht gestellte Subventionierung des Angebots gilt vorbehältlich anderer Entscheide, welche die eidgenössischen Räte im Herbst 2024 bei der Verabschiedung der BFI-Botschaft 2025-2028 und der damit zusammenhängenden Finanzbeschlüsse fassen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Entwicklungen in der Arbeitswelt durch die digitale Transformation der Arbeitsplatz für eine zunehmend grössere Anzahl Arbeitskräfte gefährdet ist. Eine Studie von BSS – Volkswirtschaftliche Beratung hat ergeben, dass bis 2030 die Arbeitsmarktfähigkeit bei 30% der Arbeitnehmenden im Kanton Zug gefährdet sein wird, wenn keine Massnahmen ergriffen werden. In Anbetracht dieser Aussichten scheint ein Verzicht auf das Angebot einer kostenlosen Standortbestimmung für Personen ab 40 Jahren sowohl aus volkswirtschaftlicher als auch aus sozialpolitischer Sicht fragwürdig.

Eine Ablehnung des Antrags würde zudem eine Pensenreduktion um 20% bei der Berufs- und Studienberatung verbunden bedingen. Eine solche Pensenreduktion ist mit dem Risiko einer Kündigung und entsprechendem Know-How-Verlust verbunden, was bei der aktuellen Marktsituation für Laufbahnberatende als kritisch einzuschätzen ist.

