



KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

VERORDNUNG ZUM PERSONALGESETZ (PERSONALVERORDNUNG)

Ergebnis der Vernehmlassung

Stans, 23. September 2025

Titel:	Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)	Typ:	Bericht Direktion	Version:	
Thema:	Ergebnis der Vernehmlassung	Klasse:		FreigabeDatum:	24.09.25
Autor:		Status:		DruckDatum:	24.09.25
Ablage/Name:	Auswertung Vernehmlassung NG 165.111.docx			Registratur:	2022.NWFD.5

Inhalt

1	Abkürzungen.....	4
2	Einleitung	6
3	Gesamturteil.....	6
4	Auswertung der Vernehmlassung.....	7
4.1	Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen.....	7
4.2	Weitere Bemerkungen	53
4.3	Stellungnahme zu einzelnen Paragraphen	59

1 Abkürzungen

Parteien

FDP	FDP.Die Liberalen
Mitte	Die Mitte
SVP	Schweizerische Volkspartei
GLP	Grünliberale Partei
GN	Grüne Nidwalden
SP	Sozialdemokratische Partei
JFNW	Jungfreisinnige
JMitte	Die Junge Mitte
JSVP	Junge SVP

Politische Gemeinden

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

Kirch- und Kapellgemeinden

RKLNW	Röm.-kath. Landeskirche Nidwalden
KG STA	Pfarrei Stans
KG EMO	Kath. Pfarramt Ennetmoos
KG WOL	Kirchgemeinde Wolfenschiessen
KAP WI	Kapelle Wiesenberg
KG SST	Kath. Pfarramt Stansstad
KG KER	Kapellgemeinde Kehrsiten
KG OBÜ	Kath. Kirchgemeinde Obbürgen
KAPL BÜR	Kaplanei Büren
KG BUO	Pfarrei St. Martin Buochs
KG EBÜ	Pfarrei St. Anton Ennetbürgen
KG ORB	Kapellrat/Kapellgemeinde Oberrickenbach
KG BEC	Kirchgemeinde Beckenried
KG HER	Röm. kath. Pfarrei St. Nikolaus Hergiswil
KG EMT	Kirchgemeinde Emmetten
ERKNW	Evangelisch-Reformierte Kirche NW

Selbständige Anstalten

AKNW	Ausgleichskasse Nidwalden
EWN	Elektrizitätswerk Nidwalden
NSV	Nidwaldner Sachversicherung
PKNW	Pensionskasse des Kantons Nidwalden
VSZ	Verkehrssicherheitszentrum OW/NW

Andere

SGPV	Staats- und Gemeindepersonalverband
VKPNW	Verband der Kantonspolizei
LVN	Lehrerinnen- und Lehrerverband LVN
MLN	Lehrerinnen -und Lehrerverein Mittelschule
LeBen	Lehrerinnen- und Lehrerverein Berufsfachschule
NWM	Nidwaldner Museum

2 Einleitung

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 252 vom 15. April 2025 den Entwurf der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV; NG 165.11) in die externe Vernehmlassung gegeben. Die Vernehmlassung dauerte bis am 18. Juli 2025.

Es gingen folgende Stellungnahmen ein:

Vernehmlassungs- teilnehmende	Stellungnahme	Verzicht	Keine Antwort
Parteien	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP	-	JFNW, JMitte, JVSP
Politische Gemeinden	BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL	-	GPK
Kirch- und Kapellge- meinden	RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW	-	KG EMO, KG WOL, KAP WI, KG SST, KG KER, KG OBÜ, KAPL BÜ, KG BUO, KG ORB, KG BEC, KG HER, KG EMT
Andere	[AKNW ¹], NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM	EWN	-
Total	30 [31]	1	16

¹ Die AKNW hat ihre Zustimmung zur vorliegenden Vorlage kommuniziert, ohne einen ausgefüllten Fragebogen zu retournieren. Die Eingabe der AKNW wird in der folgenden Zusammenfassung daher nicht zum Gesamttotal der eingegangenen Antworten gezählt. Die Stellungnahme der AKNW ist unter Ziff. 4.3 / Frage 17 (weitere Bemerkungen) erfasst.

3 Gesamturteil

Die Vorlage wurde von den Gemeinden, Verbänden und Organisationen, welche dazu Stellung genommen haben, grossmehrheitlich begrüsst und unterstützt. Vereinzelt wurden Vorbehalte sowie weitere Änderungs- und Ergänzungswünsche angebracht.

Nr.	Frage	Ja	Nein	Enth.
1	Überführung diverser Personalerlasse in neue PersV	30	0	0
2	Zeitsaldo bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	29	1	0
3	Arbeitszeitmodelle und deren Ausgestaltung	27	2	1
4	Anpassungen bezüglich Arztbesuch	23	6	1
5	Regelung betreffend Feriendauer	24	6	0
6	Regelung betreffend Nachbezug von Ferien	24	5	1
7	Neuregelung der Familienzulage	24	6	0
8	Regelung der Zulagen für Nacht- und Ruhetagsarbeit	22	3	5
9	Vereinheitlichung der Entlöhnung während der verschiedenen Dienste	29	1	0
10	Entfallen der Entschädigung für den Instruktionsdienst	26	0	4
11	Spesen für Verpflegung und Unterkunft	27	3	0
12	Regelung bezüglich Halbtax-Abonnement	26	4	0
13	Regelung bezüglich Reiseentschädigung	27	3	0
14	Betrag für Gemeinschaftsaktivitäten	26	1	3
15	Regelung/Betrag für individuelle Geschenke und Kleinauslagen	26	3	1
16	Regelung/Betrag individuelle Geschenke bei Dienstjubiläen und Pensionierung	27	2	1

Gestützt auf die Vernehmlassung wurden in folgenden Bereichen Anpassungen vorgenommen:

- Anpassen des Ferienanspruches für junge Mitarbeitende (faktisch Lernende) auf 30 Tage;
- Verankerung eines Rechtsanspruches auf Jugendurlaub;
- Reduktion des Betrages für Gemeinschaftsaktivitäten von 200 Franken auf 180 Franken;
- leichte Adjustierungen bei einzelnen Spesenkategorien;
- Einführung einer etwas verfeinerten Abstufung des Dienstjahresrasters bei Geschenken im Rahmen von Pensionierungen.

Schliesslich wurden noch einzelne grammatikalische Anpassungen vorgenommen.

4 Auswertung der Vernehmlassung

4.1 Beantwortung der Fragen gemäss Fragebogen

Neue Personalverordnung

Die bestehende Personalverordnung, Entlöhnungsverordnung, Arbeitszeitverordnung und Weiterbildungsverordnung werden in einer neuen Personalverordnung zusammengeführt.

1. Sind Sie damit einverstanden, dass verschiedene eigenständige Personalerlasse (bisherige Personalverordnung, Entlohnungsverordnung, Arbeitszeitverordnung, Weiterbildungsverordnung) aufgehoben und in eine neue Personalverordnung überführt werden?

	Total	Wer
Ja	30	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	0	-
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Verschlankung und Bündelung in einer einheitlichen Personalverordnung erhöht Übersichtlichkeit und Kohärenz – ein liberaler Grundsatz guter Verwaltung.	FDP	Kenntnisnahme
x			Eine Zusammenführung und Vereinfachung macht Sinn und sorgt dafür, dass Gleiches gleich behandelt wird.	SVP	Kenntnisnahme
x			Die Zusammenführung ist ein Schritt hin zu mehr Transparenz und Vereinfachung. Sie entspricht dem liberalen Anspruch der GLP nach klaren und effizienten Strukturen.	GLP	Kenntnisnahme
x			Die neue Verordnung ist zwar sehr umfangreich. Es ist jedoch vorteilhaft, wenn alle Regelungen in einer Verordnung enthalten sind und nicht immer auf diverse Verordnungen zurückgegriffen werden muss.	BEC	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Zusammenführung wird begrüsst und ermöglicht dadurch auch eine übersichtliche Totalrevision.	EBÜ	Kenntnisnahme
x			Für eine bessere Transparenz und Übersicht macht die Zusammenführung dieser Erlasse Sinn. So können die Themenbereiche auch besser strukturiert werden.	STA	Kenntnisnahme
x			Sowohl für die Arbeitnehmende wie auch für die Arbeitgebenden ist eine umfassende Personalverordnung übersichtlicher, transparenter und einfacher handhabbar.	ERK- NW	Kenntnisnahme

§ 13 Zeitsaldo bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

In diesem Paragraphen wird der Umgang mit allfälligen (Gleit)Zeitsaldi bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt.

2. Sind Sie damit einverstanden, dass Gleitzeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird, wenn eine Kompensation während der Anstellungsdauer nicht möglich ist?

	Total	Wer
Ja	29	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	1	EMO
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Auszahlung von Zeitsaldi ist eine faire Lösung. Gleichzeitig sind Transparenz und Planungssicherheit für alle Beteiligten gewährleistet.	FDP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Zustimmung heisst nicht, dass es gutgeheissen wird. Nicht erst bei anstehender Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern generell ist darauf zu achten, dass Gleitzeitguthaben gegen Null zu liegen kommen. Reduktionen/Kompensationen sind primär während des regulären Arbeitsverhältnisses zu erreichen.	SVP	Kenntnisnahme
x			Eine pragmatische Lösung – attraktiv für Arbeitnehmende und planbar für den Arbeitgebende.	GLP	Kenntnisnahme
x			Bei einem Minussaldo gibt es einen Lohnabzug. Die Verantwortlichen Amtsvorsteher müssen darauf achten, dass der Gleitzeitsaldo per Ende Jahr möglichst ausgeglichen ist. Laut § 21 Absatz 3 beträgt die Entschädigung 1/2000 des Jahreslohnes. Dies widerspricht einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von zwischen 1'850 Std. und 1'900 Std. (ja nach Wochentagen der Feiertage). Überstunden sollen sich nicht lohnen, sind aber auch nicht zu benachteiligen... Mehr dazu unten Punkt 18.	SP	Kenntnisnahme/Beantwortung Gleitzeit wird im Normalfall kompensiert. Überstunden werden nur ausbezahlt, wenn eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Für solche Situationen braucht es eine pragmatische Lösung, welche die finanzielle Abgeltung weder zu attraktiv macht noch den Mehreinsatz quasi bestraft. Weil die Netto-Arbeitszeit jedes Jahr schwankt (Ferien, Feiertage, Krankheit und andere Abwesenheiten), basiert die Entschädigung auf einer (theoretischen) Bruttojahresarbeitszeit (42 Wochenstunden x 52 Arbeitswochen) von 2184 Stunden. Die Lösung mit einer Entschädigung von 1/2000 des Jahreslohnes bewährt sich seit Jahren – es ist sogar eine leichte Besserstellung gegenüber der theoretischen Berechnung.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Bei einem Personalwechsel kann nicht immer sofort auf eine neue Mitarbeitende/einen neuen Mitarbeitenden zurückgegriffen werden. Deshalb ist es von Vorteil, wenn bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Mitarbeitenden bis am Schluss arbeiten können und allfällige Gleitzeitguthaben ausbezahlt werden können. Die Auszahlung von Zeitsaldi ist eine faire Lösung.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Mit dieser Bestimmung werden falsche Anreize geschaffen. Überdies führt es zu Ungleichheiten je nach Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, da Zeitsaldi Ende Jahr entschädigungslos gestrichen werden.	EMO	Ablehnung Die aktuelle Lösung ist nicht mehr zeitgemäss und praktikabel. Bei der neuen Lösung gilt nach wie vor das Primat, dass nach Möglichkeit kompensiert werden soll. Sofern es aber im Interesse des Arbeitgebers ist, dass Mitarbeitende bis zum Austritt arbeiten, wäre eine Streichung eines allfälligen Gleitzeitaldos (insbesondere beim Arbeitszeitmodell "Gleitende Arbeitszeit") nicht angezeigt bzw. würde dazu führen, dass Mitarbeitende nicht mehr bereit sind, bis zum Schluss der Anstellung ihre Arbeitsleistung zu erbringen, um eine Streichung des Gleitzeitguthabens zu umgehen.
x			Es muss nach wie vor das Ziel sein, dass der Gleitzeitsaldo per Ende Arbeitsverhältnis möglichst ausgeglichen ist. Können die Stunden aus betrieblichen Gründen während der Kündigungsfrist nicht abgebaut werden, ist es gerechtfertigt, dass auch ein positiver Gleitzeitsaldo (analog Ferienguthaben) den Arbeitnehmenden vergütet wird. Bei einem Minussaldo gibt es letztlich auch einen entsprechenden Lohnabzug.	STA	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Auszahlung auch, wenn Kompensation nicht gewünscht oder betrieblich ungünstig.	KG STA	Kenntnisnahme Dieses Ziel wird mit der Regelung angestrebt.
x			Es fehlt hier die Ergänzung, dass der Arbeitgeber bestimmt, ob eine Kompensation möglich oder nicht möglich ist.	ERK- NW	Kenntnisnahme Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht. Er entscheidet, ob eine Kompensation möglich ist oder nicht.
x			Diese Regelung sollte auch für Ferienguthaben gelten, die während der Anstellungsdauer nicht mehr bezogen werden können.	SGPV	Kenntnisnahme § 38 rev.PersV sieht das so vor.

§§ 14 ff Arbeitszeitmodelle

Dieser Paragraph legt die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und deren Ausgestaltung fest.

3. Sind Sie mit den beschriebenen Arbeitszeitmodellen (gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit) und deren Ausgestaltung einverstanden?

	Total	Wer
Ja	27	FDP, Mitte, SVP, GN, SP, BEC, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, NWM
Nein	2	GLP, EMT
Enth.	1	LeBeN

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Flexibilisierung stärkt Eigenverantwortung und trägt einem zentralen Anliegen liberaler Arbeitsgestaltung Rechnung. Die Modelle sollten künftig auch gezielter auf Fachkräfte ohne Führungsverantwortung angewendet werden.	FDP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Das Jahresarbeitszeitmodell, kombiniert mit Blockzeiten ist ein bewährtes Modell in der Wirtschaft. Es schafft Flexibilität und ist dort anzuwenden wo es im Rahmen der Tätigkeit grundsätzlich möglich ist.	SVP	Kenntnisnahme
	x		<p>Aus Sicht der GLP Nidwalden ist das Modell der gleitenden Arbeitszeit mit festen Blockzeiten nicht mehr zeitgemäss. Starre Präsenzzeiten entsprechen weder den heutigen Anforderungen an Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch den in der Privatwirtschaft etablierten Arbeitszeitmodellen.</p> <p>Die GLP Nidwalden beantragt daher, das Modell der flexiblen Arbeitszeit als Regelfall für die kantonale Verwaltung einzuführen. Gleitende Arbeitszeiten mit Blockzeiten sollen nur noch in begründeten Ausnahmefällen zur Anwendung kommen.</p>	GLP	<p>Ablehnung</p> <p>§ 16 Abs. 2 rev.PersV lässt bereits jetzt Ausnahmen bei den Blockzeiten zu. Diese Regelung wurde bei der letzten Revision, die im Oktober 2023 in Kraft getreten ist, neu eingeführt. Dadurch besteht grösste Flexibilität, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>Bei Blockzeiten geht darum, ein minimales gemeinsames Zeitfenster zu haben, an denen die Mitarbeitenden normalerweise anwesend sind (z. B. für gemeinsame, auch ämterübergreifende Sitzungen). Gerade in Zeiten zunehmender Flexibilisierung und Digitalisierung braucht es für Vernetzung und Zusammenarbeit (Zeit)Räume.</p>
x			<p>Die verschiedenen Modelle lassen eine flexible Planung zu. Bei abweichender Regelung soll das Einverständnis der Arbeitnehmenden vorhanden sein.</p> <p>Bei der Jahresarbeitszeit muss der Grundsatz mit den Maximalstunden pro Woche zwingend eingehalten werden.</p>	GN	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			§18 Absatz 4: Das Höchstmass der Zeitschuld, resp. Zeitguthaben ist im Bericht zur Vernehmlassung unsers Erachtens falsch berechnet. Es sei denn: 52 Brutto-Arbeitswochen beinhalten folgende Abzüge nicht: 5 Ferienwochen, ca. 2 Wochen Feiertage. Das wären dann netto ca. 46 Arbeitswochen. Es ist darauf zu achten, dass Netto nicht mehr als ca. 2'300 Jahresarbeitsstunden gearbeitet wird! Die arbeitsrechtlichen Ferien- und Ruhezeiten und gesetzlichen Feiertage müssen bei den Berechnungen eingehalten werden.	SP	Kenntnisnahme Die Berechnung kann nur auf Brutto-Arbeitswochen beruhen, da die effektiven Arbeitstage jedes Jahr (Ferien, Feiertage, Krankheit und andere Abwesenheiten) unterschiedlich sind.
x			Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle lassen flexible Lösungen mit den Mitarbeitenden zu.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Die Blockzeiten entsprechen nicht mehr der heutigen Praxis. Die gesetzliche Regelung von fixen Anwesenheiten ist nicht im Sinne der Arbeitgeberattraktivität. Grundsätzlich darf hier auf die Eigenverantwortung appelliert werden, was mit der Regelung in § 15 Abs. 2 erreicht wird. § 16 ist ersatzlos zu streichen.	EMT	Ablehnung § 16 Abs. 2 rev. PersV lässt bereits jetzt Ausnahmen bei den Blockzeiten zu. Diese Regelung wurde bei der letzten Revision, die im Oktober 2023 in Kraft getreten ist, neu eingeführt. Dadurch besteht grösste Flexibilität, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen. Bei Blockzeiten geht darum, ein minimales gemeinsames Zeitfenster zu haben, an denen die Mitarbeitenden normalerweise anwesend sind (z. B. für gemeinsame, auch ämterübergreifende Sitzungen). Gerade in Zeiten zunehmender Flexibilisierung und Digitalisierung braucht es für Vernetzung und Zusammenarbeit (Zeit)Räume.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Je nach Berufsgattung ist eine Einschränkung der Auswahl der Arbeitszeitmodelle möglich. Dies sollte aber nicht als Diskriminierung verschiedener Arbeitsgattungen führen sondern zur Stärkung dieser.	ERK-NW	Kenntnisnahme
		x	Ist für Lehrpersonen nicht relevant.	LeBeN	Kenntnisnahme
x			Werden beim Modell "gleitende Arbeitszeit" auch Inkonvenienzzulagen ausbezahlt, wenn sie angeordnet werden, z.B. Arbeitszeit f. Anlass am Abend?	NWM	Beantwortung Gemäss § 57 rev.PersV werden Inkonvenienzzulagen nur dann ausbezahlt, wenn die Arbeit angeordnet war.

§ 26 Arztbesuch, stillende Mütter, Beerdigungen

Dieser Paragraph legt die Grundsätze bezüglich bezahlter Abwesenheiten fest. Die Neuregelung betrifft Arztbesuche: es dürfen maximal 2 Stunden pro Woche als bezahlte Abwesenheit für einen Arztbesuch erfasst werden.

4. Sind Sie mit den vorgeschlagenen Anpassungen bezüglich des Besuches eines Arztes oder einer Ärztin einverstanden?

	Total	Wer
Ja	23	GN, BUO, DAL, EMT, EBÜ, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	6	FDP, Mitte, SVP, GLP, SP, BEC
Enth.	1	EMO

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		<p>Persönliche Angelegenheiten (z. B. Arzt-/Zahnarztbesuche, ärztlich verordnete Therapien, Amtshandlungen bei Behörden etc.) sind nach Möglichkeit in der Freizeit und grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Absenzen für solche persönlichen Angelegenheiten gelten nicht als Arbeitszeit und sind mit dem individuellen Zeitsaldo auszugleichen.</p> <p>Davon ausgenommen sind angeordnete Behördengänge (Vorladung als Zeuge), welche in die Arbeitszeit fallen. Sie sollen maximal im Rahmen der täglichen Sollarbeitszeit an die Arbeitszeit angerechnet werden. Mit dem Einverständnis der jeweiligen vorgesetzten Person und in Absprache mit HR können im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligt werden.</p>	FDP	<p>Ablehnung Die vorliegende Lösung stellt bereits eine Einschränkung gegenüber der momentan gültigen Regelung dar. Einzelfallregelungen bieten immer Raum für Rechtsgleichheiten. Ziel dieser Regelung ist es daher, eine rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Der Arbeitgeber hat auch eine Fürsorgepflicht und ein berechtigtes Interesse daran, dass sich ein Mitarbeiter um seine Gesundheit kümmert.</p>
	x		<p>Für Arztbesuche sollen Randzeiten genutzt werden. Wenn ein ärztliches Zeugnis vorliegt, sind die Zeiten gedeckt.</p>	Mitte	<p>Ablehnung Vergl. Antwort oben</p>
	x		<p>Maximal 2 Stunden pro Woche sind sehr hoch gegriffen. Üblicherweise gelten Beerdigungen (nicht Verwandte) oder Arztbesuche als unbezahlte Abwesenheit.</p>	SVP	<p>Ablehnung Vergl. Antwort oben</p>

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		<p>Die Begrenzung auf maximal zwei Stunden pro Woche für Arztbesuche während der Arbeitszeit erachtet die GLP Nidwalden grundsätzlich als sachgerecht. Sie schafft klare Verhältnisse und kann dazu beitragen, Missbrauch zu vermeiden.</p> <p>Allerdings ist diese Regelung in ihrer Starrheit problematisch für Mitarbeitende mit chronischen oder schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. Gerade in solchen Fällen kann ein höherer medizinischer Behandlungsbedarf bestehen, der sich nicht in einem starren Wochenraster von zwei Stunden abbilden lässt.</p> <p>Aus Sicht der GLP Nidwalden braucht es daher Ausnahmen bzw. einen gewissen Spielraum, etwa über eine ärztliche Bescheinigung oder mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle. Eine unflexible Anwendung könnte nicht nur unsozial wirken, sondern auch zu einer Benachteiligung gesundheitlich belasteter Mitarbeitenden führen.</p> <p>Wir beantragen daher, in der Personalverordnung eine Öffnungsklausel vorzusehen, die in begründeten Fällen einen höheren zeitlichen Aufwand für medizinische Behandlungen während der Arbeitszeit ermöglicht</p>	GLP	<p>Ablehnung</p> <p>Die Regelung in der Verordnung vermag nie allen Fällen gerecht zu werden. Ziel ist es deshalb, einen Rahmen zu setzen, welcher die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden sicherstellt. In Ausnahmesituationen wurden bereits jetzt andere Lösungen gefunden. Eine Ausnahmeregelung würde zu Ungleichheit führen. Zudem ist es für einen Arbeitgeber/Vorgesetzten schwer abschätzbar, in welchen Fällen es sich in Gesundheitsfragen um einen begründeten Fall handelt.</p>

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Für ärztlich verordnete, akute physiotherapeutische Massnahmen sind zwei Stunden knapp. Auch sind Hin- und Rückreise bei spezialisierten Ärzten und Therapeuten, die sich nicht in der unmittelbaren Nähe des Arbeits-, resp. Wohnortes befinden, in diesen zwei Stunden nicht berücksichtigt. Wie verhält es sich, wenn man mit einem kranken oder verletzten Kind zum Arzt oder Physiotherapeuten gehen muss? Auch die zwei Stunden für eine Beerdigung sind sehr knapp. Schon der Abschiedsgottesdienst dauert alleine häufig über 1.5 Stunden. In den Punkten 1. Und 3. würde sich die SP eine grosszügigere Handhabung wünschen.	SP	<p>Ablehnung Die Regelung in der Verordnung vermag nie allen Fällen gerecht zu werden. Ziel ist es deshalb, einen Rahmen zu setzen, welcher die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden sicherstellt.</p> <p>Die Regelungen bezüglich Betreuung von Familienmitgliedern finden sich in § 29 Abs. 2 rev.PersV.</p> <p>Bei Beerdigungen ist zu unterscheiden zwischen bezahlter Absenz (§ 25 rev.PersV) und bezahltem Urlaub (§ 29 rev.PersV).</p>

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		<p>Der Todesfall in der eigenen Familie ist in § 29 der revidierten Personalverordnung zu finden und tangiert die Regelung von maximal 2 Stunden nicht.</p> <p>Persönliche Angelegenheiten (z.B. Arzt-/Zahnarztbesuche, ärztlich verordnete Therapien, Amtshandlungen bei Behörden etc.) sind nach Möglichkeit in der Freizeit und grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Absenzen für solche persönliche Angelegenheiten gelten nicht als Arbeitszeit und sind mit dem individuellen Zeitsaldo auszugleichen.</p> <p>Davon ausgenommen sind angeordnete Behördengänge (Vorladung als Zeuge), welche in die Arbeitszeit fallen. Sie sollen maximal im Rahmen der täglichen Sollarbeitszeit an die Arbeitszeit angerechnet werden. Mit dem Einverständnis der jeweiligen vorgesetzten Person und in Absprache mit der Personalführung können im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligt werden.</p>	BEC	<p>Ablehnung</p> <p>Die vorliegende Lösung stellt bereits eine Einschränkung gegenüber der momentan gültigen Regelung dar. Einzelfallregelungen bieten immer Raum für Rechtsgleichheiten. Ziel dieser Regelung ist es daher, eine rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Der Arbeitgeber hat auch eine Fürsorgepflicht und ein berechtigtes Interesse daran, dass sich ein Mitarbeiter um seine Gesundheit kümmert.</p>

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
		x	Insbesondere bei Klein- und Teilzeitpensen sollten Arztbesuche/Therapien ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit vereinbart werden.	EMO	Kenntnisnahme Die vorgesetzte Person kann bei Mitarbeitenden mit Teilzeit- bzw. Kleinpensen verlangen, dass diese grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Wir verweisen auf die entsprechenden Ausführungen im Bericht (unter Punkt Arztbesuch, stillende Mütter, Beerdigung).
x			Die zeitliche Begrenzung von Arztbesuchen auf zwei Stunden könnte in einigen Fällen eine Herausforderung darstellen – insbesondere, wenn Fachärzte ausserhalb des Kantons aufgesucht werden müssen.	ODO	Kenntnisnahme
x			Durch Arztbesuche dürfen keine Mehrzeiten generiert werden.	STA	Kenntnisnahme
x			Bei langwierigen Therapien (bspw. Krebserkrankungen) ohne oder nur mit teilweiser Krankschreibung sollten flexible Lösungen möglich sein; dies sollte auch im Interesse des Arbeitgebers sein.	SGPV	Kenntnisnahme

§ 34 Feriendauer

Dieser Paragraph regelt die Feriendauer für verschiedene Lebensalter. Der Mindestferienanspruch beträgt neu 25 Tage; zwischen dem 46. und dem 59. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 27 Tage. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

5. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Ferienregelung einverstanden?

	Total	Wer
Ja	24	FDP, Mitte, GLP, BEC, BUO, DAL, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	6	SVP, GN, SP, EMT, SGPV, VKPNW
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die neue Regelung ist notwendig, um konkurrenzfähig zu bleiben. Studien (bsp. aktuelle FH Lohnstudie 2025) dazu zeigen: Freizeit ist für jüngere Arbeitnehmende ein zentraler Attraktivitätsfaktor.	FDP	Kenntnisnahme
	x		Die finanziellen Auswirkungen sowie der zusätzliche Personalaufwand sind genau zu eruieren und aufzuzeigen. Die 2125 Personentage fehlender Arbeitsleistung sind als Mehrkosten aufzuführen. Wir gehen nicht davon aus, dass die Kompensation durch eine Steigerung der Arbeitsleistung erfolgt. Es führt mittelfristig zu einer Überbelastung und stellt die aktuelle Arbeitsleistung ungenau dar. Es könnte eine gestaffelte Erhöhung der Ferientage über 5 Jahre berechnet werden. Damit können die finanziellen Auswirkungen kompensiert und im Weiteren Personellen Ressourcen geschaffen werden können. Es ist insofern nicht zielführend, Zwischenstufen zu machen.	SVP	Beantwortung/Ablehnung Im Bericht werden die 2125 Personentage als "theoretischer Wert" deklariert. Ebenso stellt der Bericht klar, dass die neue Ferienregelung grösstenteils ohne personelle Aufstockung bewältigt werden muss. Einzig bei den Einheiten mit Schichtbetrieb ist bei einer angepassten Ferienregelung von zusätzlichen Stellen auszugehen. Die Kosten dafür sind im Bericht ausgewiesen. Im Zentrum der angepassten Ferienregelung sollte die Betrachtungsweise stehen, dass wir mit der aktuell gültigen Regelung einen Nachteil am Arbeitsmarkt haben. 5 Wochen (bzw. 6 Wochen für Lernende) Ferien sind sowohl bei privaten als auch öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern mittlerweile Standard.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			<p>Die Erhöhung des Ferienanspruchs auf fünf Wochen ist aus Sicht der GLP Nidwalden längst überfällig und ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität. Sie entspricht auch dem gesellschaftlichen Wandel hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.</p> <p>Die GLP Nidwalden unterstützt die Vorlage grundsätzlich, fordert jedoch flankierende Massnahmen, um die Effizienz innerhalb der Verwaltung zu steigern und die möglichen Auswirkungen personell wie organisatorisch abzufedern. Dazu gehören etwa eine Optimierung der Arbeitsprozesse, gezieltere Ressourcenplanung und der verstärkte Einsatz digitaler Hilfsmittel.</p>	GLP	Kenntnisnahme
	x		Wir schlagen vor, die Ferienregelung von OW zu übernehmen: bis zum 20. Altersjahr 30 Tage; bis zum 49. Altersjahr 25 Tage; bis zum 59. Altersjahr 28 Tage, ab dem 60. Altersjahr 30 Tage.	GN	Teilweise Gutheissung Die geplante Anpassung der Ferienregelung ist für die Verwaltung ohne personelle Aufstockung (Ausnahme: Schichtbetrieb) mach- und bewältigbar. Mittels Arbeitszeitmodellen lassen sich zudem noch zusätzliche Ferienansprüche generieren. Der Ferienanspruch für junge Mitarbeitende (bis 20 Jahre) wird auf 30 Tage angepasst.
	x		Lehrlinge sollen analog der Nachbarkantone OW und LU Anspruch auf 6 Ferienwochen haben. Es gilt nicht nur die Arbeitnehmerqualität zu steigern, sondern insbesondere auch die der Lernenden.	SP	Gutheissung Der Erlass wird entsprechend angepasst. 6 Wochen Ferien für Lernende (also ganz junge Mitarbeitende) sind bei unseren Nachbarkantonen bereits üblich.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Mit der gewählten Lösung liegt der Ferienanspruch unter den Regelungen der Kantone Luzern und Obwalden, welche aufgrund ihrer Nähe zu Nidwalden als echte Konkurrenz gelten. Die Ferien allein werden jedoch nicht ausschlaggebend sein bei einer Anstellung. Ein ganzheitlich attraktiver Arbeitgeber mit einem guten Teamklima spielt da eine viel grössere Rolle.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Der Gemeinderat unterstützt die Anpassung der Feriendauer. Möchte man sich jedoch abheben, sollten sich die Änderungen auch wirklich von den Mitbewerbern abheben. Der Kanton sollte hier einen mutigeren Schritt wagen. Aus diesem Grund schlägt der Gemeinderat eine Erhöhung vor: bis zum 20. Altersjahr: 30 Tage Zwischen 21. und 45. Altersjahr: 25 Tage Zwischen dem 46. und 59. Altersjahr: 30 Tage Ab dem 60. Altersjahr: 35 Tage	EMT	Ablehnung Die geplante Anpassung der Ferienregelung ist eine ausgewogene Lösung, welche für die Verwaltung ohne personelle Aufstockung (Ausnahme: Schichtbetrieb) mach- und bewältigbar ist. Mittels Arbeitszeitmodellen lassen sich zudem noch zusätzliche Ferienansprüche generieren. Zudem werden auch Gleitzeitsaldi primär durch Freizeit abgegolten.
x			Die Angleichung an die Regelungen der umliegenden Kantone erscheint sinnvoll. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine Erhöhung der Ferientage Auswirkungen auf die Überzeitsaldi der Mitarbeitenden haben kann. Dies könnte am Jahresende zu Auszahlungen führen und somit finanzielle Mehrbelastungen für die Gemeinde mit sich bringen.	ODO	Kenntnisnahme
x			Diese Neuerung ist auch im Hinblick auf eine zeitgemässe Positionierung auf dem Arbeitsmarkt wichtig.	STA	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Revision geht in die richtige Richtung. Mit der momentanen Ferienregelung haben wir einen wesentlichen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt. Dieser wird mit der vorgeschlagenen Neuregelung jedoch nicht aufgefangen, was als eines der Hauptziele der Revision definiert wurde. Aus diesem Grund ist eine Übernahme der Regelung des Kantons Luzern anzustreben. Dieser stellt als kantonaler Arbeitgeber der grösste Konkurrent dar.	WOL	Kenntnisnahme
x			Um den Verbleib im Arbeitsverhältnis im Alter zu fördern, hätten wir uns eine Verbesserung der Feriensituation für die Arbeitnehmendengruppe der ü60 gewünscht. Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels wäre dies eine geeignete Massnahmen, qualifizierte Arbeitskräfte im Arbeitsverhältnis zu behalten.	PKNW	Kenntnisnahme
	x		Mit der vorgeschlagenen Lösung wird nicht einmal der Standard unseres Nachbarkantons Obwalden erreicht! Die MA zwischen 46-59 Jahren sollten generell 1 Woche mehr Ferien erhalten.	SGPV	Ablehnung Die geplante Anpassung der Ferienregelung ist eine ausgewogene Lösung, welche für die Verwaltung ohne personelle Aufstockung (Ausnahme: Schichtbetrieb) mach- und bewältigbar ist. Mittels Arbeitszeitmodellen lassen sich zudem noch zusätzliche Ferienansprüche generieren. Zudem werden auch Gleitzeitsaldi primär durch Freizeit abgegolten.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Bei der Feriendauer für die Mitarbeitenden ab dem 46. Altersjahr wurde ein Kompromiss erstellt. Wünschenswert wäre eine gleiche Erhöhung um 5 Arbeitstage wie bei den unter 45-jährigen Personen gewesen. Oftmals handelt es sich um Mitarbeitende, welche seit längerer Zeit beim Kanton arbeiten. Dort wäre es eine zusätzliche Wertschätzung und bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden in dieser Altersgruppe ein zusätzlicher Anreiz.	VKP-NW	Ablehnung Die geplante Anpassung der Ferienregelung ist eine ausgewogene Lösung, welche für die Verwaltung ohne personelle Aufstockung (Ausnahme: Schichtbetrieb) mach- und bewältigbar ist. Mittels Arbeitszeitmodellen lassen sich zudem noch zusätzliche Ferienansprüche generieren. Zudem werden auch Gleitzeitsaldi primär durch Freizeit abgegolten.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Da die Arbeitszeit der Mittelschullehrpersonen auf der Jahresarbeitszeit der Verwaltung basiert, müsste §12 der Lehrpersonalverordnung überarbeitet werden. Die Verwaltung bekommt neu eine Woche mehr Ferien, am Kollegi wurde aber eine Ferienwoche gestrichen.	MLN	<p>Kenntnisnahme/Beantwortung</p> <p>Aus Sicht der Lehrpersonen ist primär die Unterrichtsverpflichtung gemäss § 10 und des Anhangs 1 sowie die Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung gemäss § 11 der Lehrpersonalverordnung (LPV) massgebend. Überdies teilen die Lehrpersonen die unterrichtsfreie Zeit während den Schulferien zu grossen Teilen selber ein und entscheiden, wann sie effektiv Ferien haben und wann sie den Unterricht nach- bzw. vorbereiten. Der Aufwand für die Lehrpersonen hängt letztlich nicht von der theoretischen Stundenzahl gemäss § 12 LPV ab. Relevant sind vielmehr viele andere Faktoren.</p> <p>Dementsprechend sind die Arbeitszeitmodelle gemäss Personalverordnung und Lehrpersonalverordnung nur sehr bedingt miteinander vergleichbar. So kommt auch die Ferienregelung für Lehrpersonen folgerichtig nicht zur Anwendung.</p> <p>Der Regierungsrat verweist schliesslich noch auf die Teilrevisionen der Volksschulverordnung und der Lehrpersonalverordnung, welche die Einführung von Entlastungslektionen (abgestuft) für Klassenlehrpersonen an den kantonalen Schulen vorsieht.</p> <p>Ungeachtet dessen wird der Regierungsrat, die Arbeitsstunden gemäss § 12 der LPV im Rahmen der anstehenden Teilrevision der LPV überprüfen.</p>

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen, festgehalten in der Lehrpersonalverordnung, ist ebenfalls um 42 Std. zu reduzieren auf 1'865 Std.	LeBeN	Kenntnisnahme/Beantwortung vergl. oben

§ 36 Nachbezug von Ferien

Dieser Paragraph regelt den Nachbezug von Ferien. Die Mitarbeitenden können neu 5 Ferientage ohne Bewilligung des/der Vorgesetzten formlos auf das neue Jahr übertragen, darüber ist die Zustimmung des/der Vorgesetzten nötig. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

6. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Nachbezug von Ferien einverstanden?

	Total	Wer
Ja	24	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, EBÜ, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, VKPNW, LVN, MLN, NWM
Nein	5	BUO, DAL, EMT, EMO, SGPV
Enth.	1	LeBeN

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Kombination aus Autonomie (5 Tage) und vorgesetzter Steuerung ist sachgerecht.	FDP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			<p>Die Möglichkeit, bis zu fünf Ferientage ohne vorgängige Genehmigung ins Folgejahr zu übertragen, ist aus Sicht der GLP Nidwalden sinnvoll und zeitgemäss. Sie fördert die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden im Umgang mit ihrer Arbeitszeit und trägt zu einer flexibleren Gestaltung der individuellen Erholungsphasen bei.</p> <p>Zudem reduziert diese Regelung den administrativen Aufwand sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Vorgesetzten und erhöht damit die Effizienz im Personalwesen. Wichtig ist jedoch, dass die Erholung weiterhin gewährleistet bleibt und die Ferienplanung im Teamkontext abgestimmt wird.</p> <p>Die GLP Nidwalden unterstützt diesen Ansatz als pragmatische Lösung im Sinne einer modernen und mitarbeiterorientierten Arbeitskultur.</p>	GLP	Kenntnisnahme
x			Die übertragenen Ferientage sollen im nächsten Jahr auf jeden Fall bezogen werden und eine Kumulation über Jahre nicht gestattet sein. Ferien dienen der Erholung und sollen grundsätzlich regelmässig bezogen werden.	GN	Kenntnisnahme
x			Es kann durchaus Sinn machen, dass eine geplante, längere Reise durch Übertrag von einzelnen Tagen auf das Folgejahr, erst dadurch ermöglicht wird.	SP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Diese neue Regelung teilt den Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung zu und reduziert den Aufwand der vorgesetzten Person.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Die bisherige Regelung soll beibehalten werden; ein Nachbezug bzw. eine Übertragung soll nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person möglich sein.	BUO	Ablehnung Die aktuelle Regelung sieht vor, dass jeglicher Restferiensaldo (also beispielsweise ein Saldo von bloss 0,5 Tagen!) nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person nachbezogen werden kann. Das ist eine verwaltungsökonomisch wenig sinnvolle Lösung. Zudem schränkt sie die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unnötig ein.
	x		Der Vorgesetzte soll weiterhin seine Zustimmung zum Nachbezug geben.	DAL	Ablehnung Die aktuelle Regelung sieht vor, dass jeglicher Restferiensaldo (also beispielsweise ein Saldo von bloss 0,5 Tagen!) nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person nachbezogen werden kann. Das ist eine verwaltungsökonomisch wenig sinnvolle Lösung. Zudem schränkt sie die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unnötig ein.
	x		Der Gemeinderat begrüsst diese Regelung nicht.	EMT	Ablehnung Die aktuelle Regelung sieht vor, dass jeglicher Restferiensaldo (also beispielsweise ein Saldo von bloss 0,5 Tagen!)) nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person nachbezogen werden kann. Das ist eine verwaltungsökonomisch wenig sinnvolle Lösung. Zudem schränkt sie die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unnötig ein.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Die bisherige Regelung soll beibehalten werden; ein Nachbezug bzw. eine Übertragung der Ferien soll nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person möglich sein.	EMO	Ablehnung Die aktuelle Regelung sieht vor, dass jeglicher Restferiensaldo (also beispielsweise ein Saldo von bloss 0,5 Tagen!) nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person nachbezogen werden kann. Das ist eine verwaltungsökonomisch wenig sinnvolle Lösung. Zudem schränkt sie die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unnötig ein.
x			Grundsätzlich ist der Bezug der Ferien in einem Kalenderjahr für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sehr wichtig. Es gibt jedoch immer wieder Situationen, in welchen dies nicht möglich ist. Die neue Regelung, wonach 5 Ferientage ohne Bewilligung übertragen werden können, wird begrüsst.	ODO	Kenntnisnahme
x			Es muss grundsätzlich nach wie vor das Ziel sein, das jeweilige Ferienguthaben im entsprechenden Kalenderjahr zu beziehen.	STA	Kenntnisnahme
x			Der Arbeitgeber hat die betrieblichen Gründe zu bestimmen und nicht der Arbeitnehmer.	ERK-NW	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Es erschliesst sich uns nicht, was an dieser Bestimmung neu geregelt ist. Grundsätzlich sollte die Regelung analog OR ausgestaltet sein, da die öffentlich-rechtlichen Angestellten gegenüber den Angestellten in der Privatwirtschaft schlechter gestellt sind. Sobald betriebliche Gründe (z.B. Pandemie etc.) für den Nichtbezug ursächlich sind, sollte eine arbeitnehmerfreundliche Regelung möglich sein (= Wertschätzung nicht nur auf dem Papier).	SGPV	Beantwortung Die aktuelle Regelung sieht vor, dass jeglicher Restferiensenaldo (also beispielsweise ein Saldo von bloss 0,5 Tagen!) nur mit Zustimmung der vorgesetzten Person nachbezogen werden kann. Das ist eine verwaltungsökonomisch wenig sinnvolle Lösung. Zudem schränkt sie die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unnötig ein. Mit dieser Revision wird die Bestimmung arbeitnehmerfreundlicher ausgestaltet.
		x	Ist für Lehrpersonen nicht relevant.	LeBeN	Kenntnisnahme

§ 56 ff Familienzulage

Dieser Paragraph regelt die Anspruchsberechtigung bei Familienzulagen. Die Zulage soll neu pro Kind ausgerichtet werden. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

7. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Neuregelung der Familienzulagen einverstanden?

	Total	Wer
Ja	24	Mitte, GLP, GN, SP, EMT, EBÜ, EMO, HER, STA, SST, WOL, RKLWN, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	6	FDP, SVP, BEC, BUO, DAL, ODO
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Die vorgeschlagene neue Regelung pro Kind ist zu hoch, wenn man mit den anderen Unternehmen in Nidwalden vergleicht. Die aktuelle Regelung mit CHF 100 pro Familie ist bereits sehr attraktiv zu bewerten.	FDP	Ablehnung Der Kanton OW hat das gleiche System wie NW und richtet die Entschädigung nach der Anzahl der Kinder aus. Nidwalden gleicht damit nur einen Konkurrenznachteil aus. Der Kanton Nidwalden will ein attraktiver Arbeitgeber insbesondere für Familien sein.
	x		Wir empfehlen, die alte Lösung - Auszahlung pro Familie - beizubehalten. Die Entschädigung wird primär mit den Kinder- und Ausbildungszulagen vergütet.	SVP	Ablehnung Der Kanton OW hat das gleiche System wie NW und richtet die Entschädigung nach der Anzahl der Kinder aus. Nidwalden gleicht damit nur einen Konkurrenznachteil aus. Der Kanton Nidwalden will ein attraktiver Arbeitgeber insbesondere für Familien sein.
x			Die GLP Nidwalden begrüsst die Erhöhung der Familienzulage pro Kind ausdrücklich. Sie ist sozialpolitisch sinnvoll, gezielt wirksam und unterstützt insbesondere Familien mit mehreren Kindern. Durch die Umstellung auf eine Pro-Kind-Regelung wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt und ein Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit geleistet. Die Massnahme entspricht zudem dem liberalen Verständnis einer gezielten, unbürokratischen Familienförderung.	GLP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Wir begrüßen diese finanzielle Neuregelung sehr. Zusätzlich weisen wir gerne darauf hin, dass der Kanton eine Vorbildrolle von Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnehmen soll. Dies nicht nur finanziell sondern auf ideell: Stichworte Teilzeit- / Job-sharing, Kinderbetreuung, Mutterschaftsurlaub, Elternzeit, Pensenreduktion nach Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, etc.!	SP	Kenntnisnahme
	x		Die aktuelle Regelung mit CHF 100.00 pro Familie ist bereits attraktiv und soll unverändert belassen werden.	BEC	Ablehnung Der Kanton OW hat das gleiche System wie NW und richtet die Entschädigung nach der Anzahl der Kinder aus. Nidwalden gleicht damit nur einen Konkurrenznachteil aus. Der Kanton Nidwalden will ein attraktiver Arbeitgeber insbesondere für Familien sein.
	x		Statt zusätzlicher Familienzulagen, können die Kinderzulagen angepasst werden.	BUO	Ablehnung Kinder- und Ausbildungszulagen basieren auf einer anderen gesetzlichen Grundlage. Die beiden Systeme sollten nicht vermischt werden.
	x		Die Familienzulage soll nicht kinderabhängig sein. Für das gibt es die Kinderzulage. Wir schlagen CHF 200.- pro Familie vor.	DAL	Ablehnung Der Kanton OW hat das gleiche System wie NW und richtet die Entschädigung nach der Anzahl der Kinder aus. Nidwalden gleicht damit nur einen Konkurrenznachteil aus. Die vorgeschlagene Lösung würde Familien mit nur einem Kind überproportional bevorzugen.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Der Ansatz als familienfreundliche Arbeitgeberin ist richtig und wichtig, um im Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Es sollte jedoch auch berücksichtigt werden, dass diese Massnahme nur Familien mit Kindern zugutekommen, während für kinderlose Mitarbeitende derzeit keine vergleichbaren Anreize vorgesehen sind. Eine genaue Quantifizierung der Mehrkosten für die Gemeinde ist schwierig, da diese massgeblich durch die Struktur des Anstellungsmixes beeinflusst wird.	ODO	Kenntnisnahme/Beantwortung Die Familienzulagen helfen, diejenigen Kosten zu decken, die mit Kindern anfallen. Kinderlose Mitarbeitende haben diese Kosten nicht.
x			Auch diese Massnahme stellt einen weiteren finanziellen Anreiz für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar (nachdem per 01.01.2025 bereits die Kinder- und Ausbildungszulagen der Ausgleichskasse angehoben wurden). Es sei der Hinweis erlaubt, dass nebst finanziellen Anreizen unbedingt auch die Arbeitsbedingungen familienfreundlich ausgestaltet sein müssen, wie z.B. Möglichkeit von Teilzeit/Job-Sharing oder dass Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Pensen reduzieren dürfen etc. (vgl. auch neu erschienenes Handbuch des Bundes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).	STA	Kenntnisnahme
x			Es ist ein zusätzlicher Anreiz bei der Anstellung und auch ein finanzieller Beitrag zur Entlastung von Familien mit mehreren Kindern.	VKP-NW	Kenntnisnahme

§ 58 ff Nacht- und Ruhetagsarbeit

Dieser Paragraph regelt die Arbeit in der Nacht und an Ruhetagen. Ruhe- und Nachtarbeitsinkonvenienzen können neu kumuliert werden. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

8. Sind Sie damit einverstanden, dass Zulagen für Ruhe- und Nachtarbeit kumuliert werden dürfen?

	Total	Wer
Ja	22	FDP, SVP, GLP, GN, BEC, DAL, EMT, EBÜ, HER, ODO, STA, SST, WOL, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, PKNW, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, NWM
Nein	3	Mitte, BUO, EMO
Enth.	5	SP, RKLNW, NSV, VSZ, LeBeN

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Kumulation von Zulagen schafft Klarheit und Gerechtigkeit – insbesondere im Schichtdienst.	FDP	Kenntnisnahme
x			Nachtarbeiten, oder Einsätze an Ruhetagen sind grundsätzlich angeordnete Einsätze. Vorgesetzte haben die Kontrolle darüber zu behalten.	SVP	Kenntnisnahme
		x	Bedeutet das, dass wenn die Nachtarbeit auf einen Ruhetag fällt, nach Arbeitsplan 12.50, aus Bereitschaftsdienst 18.00 und nach unvorhersehbarem Aufgebot 24.00 Franken/Std. ausbezahlt wird?	SP	Beantwortung Solche Konstellationen sind denkbar.
x			Mit einer klaren Regelung sollten in Zukunft diesbezüglich keine Unklarheiten mehr entstehen.	BEC	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Die beiden Zulagearten sollen wie bisher nicht kumulierbar sein. Wenn die aktuelle Regelung des Kumulationsverbots zu Unklarheiten geführt hat, kann das Kumulationsverbot mit einer entsprechenden Regelung in der Verordnung geklärt werden.	BUO	Ablehnung Die aktuelle Regelung hat verschiedentlich zu Unklarheiten geführt und ergibt sich bloss gestützt auf die Auslegung der Verordnungsbestimmung. Das hat zu einer uneinheitlichen Handhabung geführt, was mit der neuen Regelung nun gelöst wird. Zudem sind die Mehrkosten vernachlässigbar.
	x		Die beiden Zulagearten sollen wie bisher nicht kumulierbar sein. Wenn die aktuelle Regelung des Kumulationsverbots zu Unklarheiten geführt hat, kann dies in der Verordnung geklärt werden.	EMO	Ablehnung Die aktuelle Regelung hat verschiedentlich zu Unklarheiten geführt und ergibt sich bloss gestützt auf die Auslegung der Verordnungsbestimmung. Das hat zu einer uneinheitlichen Handhabung geführt, was mit der neuen Regelung nun gelöst wird. Zudem sind die Mehrkosten vernachlässigbar.
x			Es erschliesst sich uns nicht, aus welchen Gründen die Nachtarbeit unterschiedlich definiert wird (Kapo: ab 18 Uhr; restliche AN: ab 20 Uhr). Dies stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar. Die Regelung muss einheitlich ausgestaltet sein. Damit würde auch die Programmierung der EDV-Tools (TimeShepherd) nicht so einen grossen finanziellen und zeitlichen Aufwand verursachen.	SGPV	Kenntnisnahme/Beantwortung Diese Regelung gibt es seit vielen Jahren, sie war ursprünglich (soweit heute noch nachvollziehbar) auf die Schichtplanung der KAPO ausgerichtet.
		x	Ist für Lehrpersonen nicht relevant.	LeBeN	Kenntnisnahme

§ 69 Entlöhnung während des Militär-, Zivilschutz- und Bevölkerungsschutzdienstes

Dieser Paragraph regelt die Entlöhnung während der verschiedenen Dienste. Die Entlöhnung soll neu zivilstandsunabhängig erfolgen. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

9. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Vereinheitlichung der Entlöhnung (80 Prozent) unabhängig des Zivilstandes bei länger dauernden Diensten einverstanden?

	Total	Wer
Ja	29	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	1	RKLNW
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die zivilstandsunabhängige Lösung ist sachlich gerecht und reduziert administrativen Aufwand. Sie ist aus Sicht der Gleichbehandlung zu begrüßen.	FDP	Kenntnisnahme
x			Die GLP Nidwalden spricht sich für eine faire und zivilstandsunabhängige Lösung bei der Entlöhnung während obligatorischer Dienste aus und stimmt der vorgeschlagenen Vereinheitlichung grundsätzlich zu. Dennoch ist die GLP der Ansicht, dass eine moderne Personalpolitik den vollen Lohnanspruch während der gesamten Dauer des Dienstes gewährleisten sollte. Dies fördert die Gleichbehandlung, schafft Planungssicherheit und stärkt die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber.	GLP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die zivilstandsunabhängige Lösung ist sachlich gerecht und reduziert den administrativen Aufwand.	BEC	Kenntnisnahme
x			Diese Vereinheitlichung wird sehr begrüsst.	STA	Kenntnisnahme
	x		Lehrabgänge, welche Militärdienst leisten, finden keine Anstellung.	RKL-NW	Ablehnung Die aktuelle Regelung ist bundesrechtswidrig und kann so nicht beibehalten werden. Das System der EO soll den Arbeitgebern ja gerade diejenigen Kosten ersetzen, die durch den Militärdienst entstehen.
x			Die Terminologie sollte angepasst werden. Zivilschutz ist gleichbedeutend wie Bevölkerungsschutz. Korrekt heisst es Zivildienst.	SGPV	Gutheissung Diese Regelung gilt für den Militärdienst, Zivilschutzdienst und Zivildienst. Der Zivilschutz gilt als Partnerorganisation des Bevölkerungsschutzes. Somit werden in § 39 und §§ 69 ff. Änderungen notwendig.

A2 Anhang 2 Inkonvenienzzulagen

In diesem Anhang sind die einzelnen Inkonvenienzzulagen geregelt. Die Zulage für den Instruktionsdienst entfällt.

10. Sind Sie einverstanden, dass die Entschädigung für den Instruktionsdienst entfällt?

	Total	Wer
Ja	26	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, LVN, MLN, NWM
Nein	0	-
Enth.	4	RKLNW, SGPV, VKPNW, LeBeN

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Entlastung ist vertretbar.	FDP	Kenntnisnahme
x			Die Regelung ist vertretbar, sofern der betroffene Bereich durch die Abwesenheit nicht erheblich unterdotiert wird und der ordentliche Betrieb weiterhin gewährleistet ist.	GLP	Kenntnisnahme
		x	Es ist im Grundsatz wie auch sachlich nicht nachvollziehbar, dass die Zulagen für Sonntag- und Nachtarbeit unterschiedlich ausgestaltet sind. Zudem sollten die Ansätze (endlich) der Teuerung angepasst werden.	SGPV	Kenntnisnahme Die Vernehmlassungsfrage bezog sich auf die Abschaffung des Zuschlages für Instruktionsdienst. Ein Zusammenhang mit dem Thema Sonntag- und Nachtarbeit ist nicht direkt erkennbar bzw. gegeben.
		x	Ist für Lehrpersonen nicht relevant.	LeBeN	Kenntnisnahme

A6 Anhang 6 Spesen

Dieser Anhang regelt die verschiedenen Spesenansätze. Die Spesen für Verpflegung und Unterkunft sollen vereinheitlicht, vereinfacht und den gestiegenen Kosten angepasst werden. Neu soll ein Beitrag an das Halbtax-Abo ausgerichtet werden, dafür sollen nur noch halbe Billette entschädigt werden. Für weitere Erläuterungen verweisen auf den Bericht.

11. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Anpassung der Spesen für Verpflegung und Unterkunft einverstanden?

	Total	Wer
Ja	27	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	3	SP, SGPV, VKPNW
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Eine Vereinfachung und Anpassung an die Teuerung war überfällig. Die Angleichung an andere Kantone ist liberal und betriebswirtschaftlich sinnvoll.	FDP	Kenntnisnahme
x			Die Vergütung solle die effektive Ausgaben, sowie maximaler Betrag von CHF 25.- pro Mittag und Nachtessen, enthalten.	SVP	Kenntnisnahme/Beantwortung Die Anpassung ist moderat und umfasst in erster Linie eine Anpassung an die gestiegenen Kosten (Teuerung) für externe Verpflegung. Die Beträge sind bewusst (wie bis anhin auch) als Pauschalen ausgelegt, um den Verwaltungsaufwand klein zu halten. Bei der Pauschalentschädigung für Mittag- und Nachtessen werden die beiden bisher unterschiedlichen Ansätze für Verpflegung innerhalb bzw. ausserhalb des Kantons zusammengeführt.
x			Die GLP Nidwalden erachtet die angestrebte Vereinheitlichung als sachlich richtig und notwendig. Die längst überfällige Anpassung an die realen Lebenshaltungskosten ist ein wichtiges Signal für eine zeitgemässe und gerechte Personalpolitik.	GLP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Es fehlt der Zusatz, dass nach den effektiven Kosten abgegolten wird. Die vorgeschlagene Formulierung suggeriert, dass auf jeden Fall die aufgeführten Spesen für auswärtige Verpflegung ausbezahlt werden. Sind bei Mittagessen meistens eine breite Auswahl an Mittagmenüs inkl. Getränk (Hahnenwasser) für ± 27 Franken erhältlich, verhält sich dies bei Nachtessen anders: In der Regel werden keine Abendessenmenüs angeboten. Wir machen beliebt, diesen Betrag auf 35.00 Franken zu erhöhen. In der Regel ist eine gesunde Ernährung nicht die günstigste.	SP	Teilweise Gutheissung Es handelt sich (wie bereits bis anhin) um Pauschalbeträge. Damit kann der Verwaltungsaufwand klein gehalten werden. Die Formulierung im Bericht ist missverständlich und wird angepasst.
x			Eine Anpassung an das heute vorhandene Preisniveau ist angezeigt.	BEC	Kenntnisnahme
x			Im Bericht ist festgehalten, dass die Kosten für die auswärtige Verpflegung neu effektiv abgegolten werden, aber durch den genannten Höchstbetrag gedeckelt ist. Diese Präzisierung fehlt im Verordnungsentwurf.	STA	Beantwortung Es handelt sich (wie bereits bis anhin) um Pauschalbeträge. Damit kann der Verwaltungsaufwand klein gehalten werden. Die Formulierung im Bericht wird angepasst.
	x		Die Pauschalansätze werden als zu tief erachtet. Die Nachvollziehbarkeit der Betragshöhen ist nicht gegeben.	SGPV	Ablehnung Die Ansätze orientieren sich an denjenigen der umliegenden Kantone.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		<p>Aktuell wird uns das Morgenessen bei jeder geleisteten Frühschicht gewährt (Arbeitszeit: 0445h-1215h). Gemäss unserer Interpretation würde bei unseren Mitarbeitenden der Einsatzzentrale diese Entschädigung wegfallen, da die Arbeit ortsgebunden ist und nicht ausserhalb des Arbeitsorts wahrgenommen werden kann.</p> <p>Gemäss dem Bericht ist weiter vorgesehen, die effektiven Kosten für die Mahlzeiten zu entschädigen. Es wird davon ausgegangen, dass das Morgenessen täglich in einem Geschäft gekauft oder einem Restaurant eingenommen und mit einer Quittung abgerechnet wird. Auch dies ist für uns unmöglich, da noch kein Geschäft vor unserem Arbeitsbeginn geöffnet hat und wir je nach Arbeitsbereich unseren Arbeitsplatz für eine Pause nicht verlassen können. Die Pause findet am Arbeitsplatz statt und im Ereignisfall (Funk, Telefon, Schalter, etc.) wird sie unterbrochen.</p> <p>Die Mitarbeitenden der Polizei, müssen für ihr Morgenessen im Voraus besorgt sein. Organisiert wird die Verpflegung mit den allgemeinen Einkäufen für den Familienhaushalt, somit steht keine separate Quittung zur Abrechnung zur Verfügung. Hier gilt es, eine einfache Lösung zu finden, bei der alle Mitarbeitenden des Kantons gleichbehandelt werden. Eine ortsgebundene Tätigkeit darf nicht zu einem Nachteil für einzelne Mitarbeitende werden.</p>	VKP-NW	<p>Beantwortung Es handelt sich (wie bereits bis anhin) um Pauschalbeträge. Damit kann der Verwaltungsaufwand klein gehalten werden. Der Bericht wird entsprechend präzisiert.</p> <p>Die Beträge orientieren sich an den Bestimmungen des Kantons Luzern.</p> <p>Die Interpretation ist nicht korrekt, für die KAPO ändert sich nichts, da nach Dienstplänen gearbeitet wird gestützt auf A6-1 Ab2. Im Bericht wird dies zusätzlich ausgeführt (unter Punkt A6-1 Verpflegung).</p>

		<p>Entschädigung Mittagessen/Nachtessen: Diesbezüglich scheint uns die Anpassung des Betrages von CHF 22.00 auf CHF 27.00 zu gering. Es ist heute kaum mehr möglich in einem Restaurant für diesen Betrag ein Mittagessen/Nachtessen inkl. Getränke zu erhalten. Für uns ist der Betrag von CHF 30.00 sinnvoll. Dieser Betrag war auch bisher für ausserkantonale Verpflegung vorgesehen.</p>	
--	--	--	--

12. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Halbtax-Abonnement einverstanden?

	Total	Wer
Ja	26	FDP, Mitte, GLP, GN, SP, BEC, DAL, EMT, EBÜ, HER, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	4	SVP, BUO, EMO, ODO
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Diese Massnahme entspricht den Erwartungen jüngerer Fachkräfte und signalisiert Mobilitätsbewusstsein – sie schafft echten Mehrwert.	FDP	Kenntnisnahme
x			Die Vergütung des Halbtax-Abonnements soll auch zu einem Umdenken bei der Mobilität an den Arbeitsplatz führen. Primär soll mit ÖV angereist werden. Zur Verfügung gestellte Parkplätze müssen in jedem Fall kostenpflichtig sein.	Mitte	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Keine flächendeckende Halbtax-Abonnement Verteilung, es ist eine gezielte, individuelle Lösung anzustreben.	SVP	Ablehnung Es wird keine flächendeckende Verteilung geben – es ist ein Mindestpensum von 40 % nötig. Die momentan gültige Lösung ist individuell und genau deshalb verwaltungswirtschaftlich sehr aufwändig.
x			Sie ist ein sinnvoller Anreiz für eine umweltfreundliche, nachhaltige Mobilität und trägt zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei. Zudem entspricht sie dem Ziel, die Nutzung des öffentlichen Verkehrs auch im Berufsalltag zu fördern und damit einen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele zu leisten.	GLP	Kenntnisnahme
x			Einverstanden, dass das Halbtaxabo vergütet wird. Allerdings soll dies im Verhältnis zum Pensum geschehen, sodass auch Angestellte mit Pensen bis 40% prozentual profitieren können.	GN	Beantwortung Der Verwaltungsaufwand für eine pensenangepasste Ausrichtung ist unverhältnismässig.
x			Ja, vorausgesetzt, dass § A6-3 rigoros umgesetzt wird: Wenn immer möglich Benützung von ÖV. Wir machen dem Kanton beliebt, den finanziellen Mehraufwand für das Halbtax-Abonnement mit den Einnahmen einer Parkplatzbewirtschaftung zu decken, oder zumindest mitzufinanzieren.	SP	Beantwortung Die interne gegenseitige Verrechnung von Kosten führt zu keinem Mehrwert.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Mit der neuen Regelung wird eine Zusatzleistung geschaffen, welche einerseits die Attraktivität des Arbeitgebers steigern kann, andererseits auch der Förderung der Benützung des öffentlichen Verkehrs dient.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Der Beitrag an das Halbtax-Abo soll erst ab einem Pensum von 50% ausgerichtet werden.	BUO	Ablehnung Je höher das Pensum angesetzt wird, umso höher das Risiko, dass wieder entsprechende Sonderlösungen getroffen werden müssen. Die finanzielle Einsparung bei der vorgeschlagenen Lösung dürfte eher gering sein.
x			§A6-3 Absatz 1: Sofern kein Anspruch für ein Halbtaxabo besteht (oder dieser nicht geltend gemacht wurde), sind die gesamten Kosten der Fahrkarte durch den Arbeitgeber zu bezahlen.	EBÜ	Kenntnisnahme
	x		Der Beitrag an das Halbtax-Abo soll erst ab einem Pensum von 40% ausgerichtet werden.	EMO	Beantwortung Die vorgeschlagene Lösung sieht genau das vor.
x			Die Regelung wird begrüsst. Es stellt sich aber die Frage, ob damit die GA-Besitzer nicht benachteiligt werden. Der Kanton sollte sich zumindest im Umfang der Halbtax-Kosten am GA beteiligen, zumal für den Arbeitgeber keine weiteren Billettkosten mehr anfallen.	SGPV	Beantwortung Da es sich um einen Beitrag an ein Halb-Tax-Abo handelt, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, den Beitrag als Kostenbeteiligung an das GA zu verwenden.
x			Mit diesem Angebot wird ein zusätzlicher Anreiz geschaffen. Bereits in diversen anderen kantonalen Verwaltungen besteht dieses Angebot.	VKP-NW	Kenntnisnahme

13. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Reiseentschädigung einverstanden?

	Total	Wer
Ja	27	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, NSV, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, MLN, LeBeN, NWM
Nein	3	SP, ODO, LVN
Enth.	0	-

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die ÖV-Förderung passt zu ökologischen und effizienzorientierten Verwaltungszielen. Einschränkungen bei der privaten Fahrzeugnutzung sind verhältnismässig.	FDP	Kenntnisnahme
x			Grundsätzlich ist die effizienteste Lösung bezüglich Arbeitszeit und Kosten anzustreben.	SVP	Kenntnisnahme
x			Die Vereinheitlichung und Orientierung an bestehenden Standards, etwa jenen des Kantons Luzern, schafft Transparenz und Rechtsklarheit. Gleichzeitig werden Fehlanreize reduziert und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gefördert. Für die GLP Nidwalden ist es zentral, dass die Regelung ökologisch sinnvoll ausgestaltet ist und zugleich eine faire und nachvollziehbare Abgeltung der tatsächlich entstandenen Kosten gewährleistet.	GLP	Kenntnisnahme

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		<p>§ A6-3 Absatz 2: Die SP ist gegen eine Besserstellung von gut bis sehr gut verdienenden Angestellten. Hier könnte argumentiert werden: Angestellte mit höherem Einkommen, können sich auch eher den Zuschlag des Klassenwechsels leisten. Nicht das Einkommen ist relevant für die komfortablere Reiseklasse, sondern die Häufigkeit und die Tatsache (die ja in der Regel mit der Häufigkeit zusammenhängt), ob eine produktive Arbeitsleistung während der Reisezeit für den Arbeitgeber resultiert.</p> <p>Absatz 3 1. und 5. sagen das gleiche aus. 5. Kann gestrichen werden, da wenn der Zielort schlecht mit dem ÖV erreicht werden kann, in allen Fällen eine wesentliche Zeitersparnis mit dem MIV erreicht wird. Abgesehen davon: Was ist eine wesentliche Zeitersparnis? Wenn der Angestellte eine halbe Stunde im Auto sitzt, währenddessen der andere Angestellte 2 Stunden im ÖV reist, und bequem arbeiten kann? Wo steht im Gesetz die im Bericht formulierte Definition der Zeitersparnis von einer Stunde? Die müsste ins Gesetz.</p>	SP	<p>Ablehnung Die Häufigkeit bei Reisen ist relativ und kann auch schwanken. Wenn Mitarbeitende beispielsweise eine Ausbildung absolvieren, wird temporär sehr viel gereist. Nach Abschluss der Ausbildung allenfalls kaum noch. Wie wäre so etwas zu bewerten? Das Kriterium "Häufigkeit" eignet sich demzufolge nicht. Ebenso greift die Konzentration auf Stadt-Stadt-Verbindungen zu kurz. Nidwalden ist teilweise ländlich geprägt; diesem Umstand muss Rechnung getragen werden. Eine Festlegung der Zeiterparnis von einer Stunde im Erlass ist zu starr. Gerade beim Reisen muss eine gewisse Flexibilität (z. B. vor- oder nachgelagerte Termine, private Verpflichtungen etc.) bei der Wahl des Verkehrsmittels miteinbezogen werden.</p>

		Alternativ schlagen wir für 1. eine andere Formulierung vor: Wenn die Zeitersparnis pro Wegstrecke die Hälfte und mehr beträgt. Das wird der Stadt -(da gehört Stans mit den guten Anbindungen an das ÖV- Netz dazu) Stadt Verbindung mit wenig Umsteigevorgängen in aller Regel am meisten gerecht.		
x		Die Nutzung des privaten Fahrzeuges wird nur noch in Einzelfällen gewährt so auch, wenn der Zielort schlecht mit dem ÖV erreichbar ist. Hier sollte auch der Ausgangsort berücksichtigt werden, denn auch dieser kann eher schlecht mit dem ÖV erschlossen sein.	ODO	Ablehnung Der Arbeitgeber kann allfällige Ausgansorte (z. B Wohnorte) eines Mitarbeitenden nur schwer in seine Mobilitätspolitik einbeziehen. Insbesondere Wohnorte sind private Angelegenheiten. Zudem darf in Ausnahmefällen (gem. A6-3 Abs. 3 Ziff. 1 und 5) das Auto nach wie vor benutzt werden.
x		Die Reiseentschädigung je Fahrkilometer ist nicht kostendeckend. Wir beantragen die folgenden Ansätze: - Auto Fr. 1.00 - Motorrad: Fr. 0.30	LVN	Teilweise Gutheissung Die km-Entschädigung für das Auto entspricht der Regelung des Kantons Luzern. Umliegende Kantone kennen teilweise tiefere Entschädigungen (Bsp. OW: 65 Rappen). Der Ansatz für Motorräder wird auf 30 Rappen angehoben.

A7 Anhang 7 Gemeinschaftsaktivitäten, Geschenke und Kleinauslagen und Dienstjubiläen

Dieser Anhang regelt die finanziellen Entschädigungen für Gemeinschaftsaktivitäten, Geschenke und Kleinauslagen sowie bei Dienstjubiläen und Pensionierungen. Der Betrag für Gemeinschaftsaktivitäten soll erhöht werden und es soll eine neue, einheitliche Regelung geben, wie mit Kleinauslagen und mit Geschenken bei Pensionierungen und Dienstjubiläen umgegangen wird. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

14. Sind Sie mit dem vorgeschlagenen Betrag von 200 Franken für Gemeinschaftsaktivitäten einverstanden?

	Total	Wer
Ja	25	SVP, GLP, GN, SP, BEC, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	1	Mitte
Enth.	3	FDP, BUO, NSV

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
		x	Die Massnahme stärkt sicherlich auch den internen Zusammenhalt und wirkt motivierend – besonders in anspruchsvollen Zeiten. Auch die Studien bestätigen die Wichtigkeit und Bedeutung von Teamgeist. Es soll aber auch bereichsübergreifende Aktivitäten geben. Aus Sicht der FDP. Die Liberalen Nidwalden ist zu prüfen, ob auch ein tieferer Betrag ausreichend ist.	FDP	Kenntnisnahme, teilweise Gutheissung Der Betrag für Gemeinschaftsaktivitäten wird von 200 Franken auf 180 Franken reduziert.
	x		Mit den bestehenden Mitteln kann eine attraktive Gemeinschaftsaktivität organisiert werden, zumal die Arbeitszeit ebenfalls gewährt wird.	Mitte	Ablehnung Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass der Betrag zu tief ist. Oft leiten die Mitarbeitenden oder der Vorgesetzte einen eigenen Beitrag an den Ausflug. Der Betrag wird jedoch von 200 Franken auf 180 Franken reduziert.

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			<p>Die Förderung von teamübergreifendem Austausch und gemeinschaftlichem Zusammenhalt ist ein wichtiger Beitrag zu einer positiven Arbeitskultur. Gerade im öffentlichen Dienst stärkt dies die Motivation, die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.</p> <p>Der Betrag ist aus Sicht der GLP Nidwalden angemessen und ein wirkungsvoller, verhältnismässig geringer Investitionsbeitrag in ein gesundes Arbeitsumfeld. Eine regelmässige Überprüfung der Wirksamkeit wird begrüsst.</p>	GLP	Kenntnisnahme
x			Ein guter Teamspirit und ein gutes Arbeitsklima sind wichtige Bausteine für herausragende Leistungen.	SP	Kenntnisnahme
x			Die Gemeinde Beckenried kennt eine solche interne Regelung schon längere Zeit.	BEC	Kenntnisnahme
x			Der Betrag soll <u>mindestens</u> CHF 200.00 betragen. Ein individuell höherer Betrag soll möglich sein.	SST	Kenntnisnahme
x			Die Verbesserung wird sehr geschätzt.	SGPV	Kenntnisnahme

15. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung für individuelle Geschenke und Kleinauslagen sowie mit dem vorgesehenen Betrag von 100 Franken je Mitarbeiter einverstanden?

	Total	Wer
Ja	26	FDP, SVP, GLP, GN, SP, BEC, DAL, EMT, EBÜ, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, LVN, MLN, LeBeN, NWM
Nein	3	Mitte, BUO, EMO
Enth.	1	NSV

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Regelung ist sinnvoll und unterstützt eine wertschätzende Unternehmenskultur ohne Überregulierung.	FDP	Kenntnisnahme
x			Damit ist eine klare Regelung vorhanden.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Ein fixer Betrag wird unweigerlich dazu führen, dass Mitarbeitende Buchhaltung führen und dieser Betrag schliesslich mehr negative Auswirkungen haben würde. Für den Gemeinderat ist zudem unklar, was mit unerwünschten Austritten gemeint ist (Bericht S. 27 zu Kleinauslagen).	EMO	Beantwortung Aktuell gibt es keine einheitliche Regelung, was immer wieder zu Missmut geführt hat. Teilweise wurden solche Auslagen teilweise via Spesen geltend gemacht. Deshalb ist eine einheitliche Regelung angezeigt. Es ist nicht die Idee dieser Regelung einen Pauschalbetrag zu beziehen; Beträge werde nur ausgerichtet, wenn Kosten anfallen. Ein unerwünschter Austritt ist ein Austritt eines Mitarbeitenden, den man nicht verlieren wollte.
x			Die Neuregelung wird sehr geschätzt.	SGPV	Kenntnisnahme

16. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung für individuelle Geschenke bei Dienstjubiläen und Pensionierung sowie den vorgesehenen Beträgen einverstanden?

	Total	Wer
Ja	27	FDP, Mitte, SVP, GLP, GN, SP, BEC, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL, RKLNW, KG STA, KG EBÜ, ERKNW, PKNW, VSZ, SGPV, VKPNW, MLN, LeBeN, NWM
Nein	2	BUO, LVN
Enth.	1	NSV

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
x			Die Pauschalen sind fair, differenziert und stärken die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber.	FDP	Kenntnisnahme
x			Damit besteht eine einheitliche Regelung und es können alle Mitarbeitenden gleich gehalten werden.	BEC	Kenntnisnahme
	x		Dafür bestehen die Dienstaltersgeschenke.	BUO	Ablehnung Auch bisher wurden bei solchen Anlässen teilweise Geschenke gemacht. Weil eine einheitliche Regelung gefehlt hat, sehr unterschiedlich, was immer wieder zu Missmut geführt hat. Deshalb ist eine einheitliche Regelung angezeigt.
x			Wir haben uns gefragt, ob es wirklich gewollt ist, dass eine MA mit 18 Dienstjahren vor der Pensionierung gleich hohe Beträge erhält wie ein MA, welcher lediglich 2 Jahre beim Kanton gearbeitet hat vor der Pensionierung?	SGPV	Gutheissung Der Abstufungs-Raster wird noch etwas verfeinert und es wird eine zusätzliche Stufe eingeführt. Für weitere Details verweisen wir auf den Bericht (Punkt Pensionierung von Mitarbeitenden).

Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
	x		Im Bericht wird nicht erwähnt, wieso derart massiv von § 19 EntIV (NG 165.113) abgewichen werden soll. Die neuen Ansätze sind durchschnittlich massiv tiefer und berücksichtigen zudem den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad nicht. Auch fehlt eine Berechnung der entsprechenden Minderaufwand. Wir beantragen die Beibehaltung der bisherigen Regelung: § 19 Grundsatz sowie § 20 Bezug.	LVN	Ablehnung/Beantwortung Die Treueprämien an sich bleiben unverändert und sind in § 67 und § 68 rev.PersV geregelt. Die vorliegende Regelung vereinheitlicht individuelle Geschenke anlässlich eines Dienstjubiläums oder einer Pensionierung. Solche Geschenke wurden bereits aktuell gemacht. Weil eine einheitliche Regelung gefehlt hat, allerdings sehr unterschiedlich, was immer wieder zu Missmut geführt hat.

4.2 Weitere Bemerkungen

17. Weitere allgemeine Bemerkungen

Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
FDP	<p>Die FDP-Fraktion regt folgende Weiterentwicklungen für zukünftige Etappen an, um die Arbeitgeberattraktivität massgeblich zu steigern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Wertschätzende Führungskultur</u> Führungskräfte sind entscheidend. Ca. 75% der Kündigungen haben mit dem direkten Vorgesetzten zu tun. Dadurch ist für eine hohe Arbeitgeberattraktivität auch die gezielte & individuelle Förderung der Vorgesetzten in Kommunikation, Feedback, situativem Führungsstil inklusive Vorgesetztenfeedback wichtig. 	<p>Zustimmung Der Regierungsrat unterstützt die vorliegenden Anregungen. In den letzten Jahren wurde bezüglich Arbeitgeberattraktivität bereits einiges unternommen (z. B. Einführung Telearbeit, vermehrte Teilzeitstellen, Möglichkeit zur flexiblen Pensionierung, Aufbau Betriebliches Gesundheitsmanagement etc.). Aufgrund der demografischen Entwicklung wird diese Stossrichtung weiterverfolgt und in einer neuen Personalstrategie verankert.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Gestaltungsspielräume und Mitbestimmung</u> Autonomie in der Arbeitsgestaltung, nicht nur Pflichterfüllung. Mitarbeitende in Entscheidungen miteinbinden. • <u>Lohntransparenz und Leistungsorientierung:</u> Studien wie die aktuelle FH-Lohnstudie zeigen, dass Lohnentwicklung v. a. bei Stellenwechseln stattfindet. Interne Durchlässigkeit und leistungsbasierte Anreizsysteme sollten deshalb strategisch weiterentwickelt werden. Die Mitarbeitenden müssen den Mecano/Technik des Funktionslohns (transparente Logik) und die Entwicklungsmöglichkeiten verstehen. • <u>Fachlaufbahnen stärken:</u> Die Revision bleibt in einer Führungslaufbahn-Logik verhaftet. Eine gezielte Förderung von Spezialisten-, Experten- und Projektleiterkarrieren wäre zukunftsgerichtet und würde der zunehmenden Spezialisierung und zusätzlichen Entwicklungspfaden Rechnung tragen. • <u>Digitale Arbeitsformen:</u> Die Revision anerkennt hybride Arbeit, verpasst aber eine klare Position zur Zukunft der Arbeit (z. B. mobile Arbeitsplätze, Shared Desks, digitale Führung, etc.). 	
SVP	Neben den Vergleichen mit anderen Kantonen, muss zwingend auch ein Vergleich mit der Privatwirtschaft im Kanton Nidwalden gemacht werden. Ein Auseinanderdriften bezüglich Leistungen muss verhindert werden.	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Der Regierungsrat weist darauf hin, dass auch in der Privatwirtschaft zwischen grossen Arbeitgebern (z.B. Konzernen) und Kleinbetrieben erhebliche Unterschiede in den Anstellungsbedingungen bestehen. Mit knapp 900 Angestellten ist die kantonale Verwaltung ein grosser Arbeitgeber und muss sich als solcher auch an diesen orientieren.</p>

Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
GLP	<p>Die Revision stärkt die Arbeitgeberattraktivität durch mehr Ferien, familienfreundliche Zulagen, eine gezielte Teamförderung sowie moderne Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig wird die Personalverordnung übersichtlicher und zeitgemässer ausgestaltet.</p> <p>Die GLP Nidwalden unterstützt diese Stossrichtung grundsätzlich, weist jedoch darauf hin, dass die Revision bei wichtigen Zukunftsthemen wie Work-Life-Balance, Homeoffice, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen deutlich zu zurückhaltend bleibt.</p> <p>Die aktuelle Teilrevision der Personalverordnung nennt das Thema Weiterbildung lediglich am Rande und in allgemeiner Form. Aus Sicht der GLP Nidwalden ist dies unzureichend, wenn der Kanton als moderner, zukunftsgerichteter und lerner Arbeitgeber positioniert werden soll. Eine glaubwürdige Weiterbildungsstrategie beschränkt sich nicht auf das Bereitstellen von Kurslisten oder punktuelle Angebote, sondern setzt gezielt Anreize, schafft klare Prozesse und fördert aktiv die individuelle und organisationale Entwicklung. Bildung ist nicht nur eine persönliche Aufgabe der Mitarbeitenden, sondern auch eine strategische Investition des Arbeitgebers in seine Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und Mitarbeitendenbindung. Massnahmen wie Individuelle Weiterbildungsbudgets, klare Weiterbildungsprozesse, Talentförderung & interne Entwicklungspfade sowie die Förderung von digitalen Kompetenzen könnten ein Teil einer innovativen Strategie zur Weiterbildung und Laufbahnförderung sein.</p>	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Beantwortung Viele der angeschnittenen Themen sind bereits gesetzgeberisch verankert (z. B. Telearbeit (§ 75 ff. rev.PersV); bezüglich lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen verweisen wird auf das Vorsorgereglement (Stichwort: Teilpensionierung). Andere Themen sind in der Personalpolitik 2025 enthalten (z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement). Aufgrund der demografischen Entwicklung muss (und wird) es weiter ein zentrales Anliegen des Regierungsrates sein, dass die kantonale Verwaltung ein attraktiver Arbeitgeber ist.</p> <p>Beantwortung Die Regelungen in der revidierten Personalverordnung zum Thema Weiterbildung (Kapitel 7) stellen lediglich den juristischen Rahmen dar. Weiterbildung hat für die kantonale Verwaltung Nidwalden eine sehr grosse Bedeutung. So können alle Mitarbeitenden durch die Mitgliedschaft bei Weiterbildung Zentralschweiz (Ausbildungszusammenschluss aller Zentralschweizer Kantone) von einem Weiterbildungsangebot profitieren, welches der Kanton Nidwalden alleine nie zur Verfügung stellen könnte. Die Weiterbildungsprozesse und Richtlinien sind klar festgelegt und via Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich. Der Bereich "Förderung von digitalen Kompetenzen" wird momentan aufgebaut.</p> <p>Zudem beinhaltet die revidierte Personalverordnung umfassende Regelungen zur Weiterbildung (vgl. §§ 84 ff.). Diese Bestimmungen entsprechend grundsätzlich der bisherigen Regelung, die im Jahr 2023 revidiert wurde.</p>

	<p>Zudem haben wir bei der Durchsicht der Personalverordnung zu mehreren Artikeln zusätzliche Stellungnahmen formuliert, um aufzuzeigen, in welchen Punkten die totalrevidierte Personalverordnung dem angestrebten Ziel widerspricht. Wir danken für die Berücksichtigung der entsprechenden Vorschläge in der weiteren Ausarbeitung der Personalverordnung des Kantons Nidwalden.</p> <p>Zusammenfassend kann aus Sicht der GLP Nidwalden das Ziel, den Kanton Nidwalden als modernen und zukunftsfähigen Arbeitgeber zu positionieren, ohne die Erweiterung der Personalverordnung um sozial-innovative und digitale Komponenten nicht erreicht werden.</p>	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Kenntnisnahme</p>
GN	<ul style="list-style-type: none"> Die Grünen NW begrüssen die geplanten Änderungen zugunsten der Arbeitnehmenden als starkes Zeichen für eine höhere Attraktivität des Kantons als Arbeitgeberin. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Benützung von Parkplätzen (Parkplatzbenützungsverordnung, ParkBV) ist mit dieser Vernehmlassung nur indirekt betroffen. Die in § 8 «Gebühren» aufgeführten monatlichen Benützungsgebühren liegen weit unter dem schweizerischen Durchschnitt und sollten dringend angepasst werden. Nur so kann, zusammen mit einem Mobilitätskonzept, ein nachhaltiger Umsteigeeffekt auf Langsamverkehr oder öV erreicht werden. 	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Die Kantonale Verwaltung ist auf ausserkantonale Fachkräfte angewiesen. Eine Fokussierung auf Langsamverkehr und ÖV greift zu kurz, ist doch je nach Wohnort die ÖV-Situation oft unbefriedigend, sodass in solchen Fällen teilweise nur noch das Auto zur Verfügung steht. Verschärft wird die Situation noch durch die schwierige Situation auf dem Wohnungsmarkt im Kanton Nidwalden. Eine Anhebung der Gebühren würde zu einem Nachteil auf dem Arbeitsmarkt führen.</p>

Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
EMT	<p>Der Gemeinderat erachtet den Gedanken, die Arbeitgeber-Attraktivität zu erhöhen als gut. Die Umsetzungsmassnahmen erscheinen ihm jedoch als zu wenig "mutig". In den meisten Beispielen wird ein Vergleich mit den umliegenden Kantonen gemacht, um sich diesen Gegebenheiten anzupassen. Es erfolgt kein Abheben, wodurch sich die Attraktivität gegenüber dieser Konkurrenz kaum steigern lässt. Neue Ideen lassen sich aus dem Bericht nicht erkennen.</p> <p>Abschliessend weist der Gemeinderat darauf hin, dass Änderungen auch einen Einfluss auf die Lehrpersonalverordnung haben. Diese wären entsprechend auch zu berücksichtigen (Bsp. § 2 oder §23 Lehrpersonalverordnung).</p>	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Gutheissung Verschiedene Verweise in der Lehrpersonalverordnung müssen angepasst werden. Betroffen sind insbesondere die §§ 2, 19, 24, 48 und 49.</p>
SST	Die Revision der Verordnung zum Personalgesetz wird begrüsst. Mit den Änderungen schliesst man zwar die Lücke zu den umliegenden Kantonen, hebt sich aber im Vergleich zu ihnen nicht ab.	Kenntnisnahme
ERK-NW	Die Evang.-Ref. Kirche trägt die vorgeschlagenen Änderungen in der neuen Personalverordnung mit. Sie wird jedoch im Entschädigungsbereich die Leistungskomponenten im Sinne der Lohngerechtigkeit (Art. 49 und 50) genügend berücksichtigen.	Kenntnisnahme
AK-NW	Die vorgesehenen Anpassungen erachten wir als angemessen und begrüssen diese daher. Insbesondere sind sowohl die Zusammenfassung der verschiedenen Verordnungen im Sinne einer Vereinfachung und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität sinnvolle Weiterentwicklungen.	Kenntnisnahme
NSV	Basierend auf der finalen durch den Regierungsrat verabschiedeten Version der Verordnung, wird die NSV ihre eigenen Personalreglemente, welche - soweit anwendbar - stark an die bisherigen Verordnungen anlehnen überprüfen und gegebenenfalls ebenfalls anpassen.	Kenntnisnahme

Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
SGPV	Der sgpv hat von seinen Mitgliedern viele frustrierte Rückmeldungen erhalten. Die MA bemängelten insbesondere die (neue) Ferienregelung. Weiter beanstandeten die MA die fehlenden oder zu knauserigen Lohnerhöhungen und die mangelnde Wertschätzung, insbesondere von politischer Seite. Die MA wünschen sich zeitgemässe Regelungen, um endlich auch im Vergleich zu den anderen Zentralschweizer Kantonen konkurrenzfähig <u>zu werden</u> .	Beantwortung Eine Personalverordnung kann das Thema Lohnerhöhungen und Wertschätzung nicht beantworten bzw. lösen. Der Regierungsrat weist darauf hin, dass es ihm ein stetiges Anliegen ist, die Kantonale Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Vieles ist gesetzgeberisch auch gelungen (z. B. Teilrevision Pensionskassengesetz etc.). Er stimmt mit den sgpv darin überein, dass an der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität weiter gearbeitet werden muss.
LVN	Die Lehrpersonlaverordnung (LPV; NG 165.117) muss noch in etlichen Paragraphen angepasst werden, weil die aktuellen Verweise auf die Vollzugsverordnungen zum PersG nicht mehr stimmen werden. Die Verweise sind zumindest in folgenden §§ zu aktualisieren bzw. die entsprechenden §§ sind neu zu fassen / anzupassen: § 2: Ergänzendes Recht § 19 Mutterschaftsurlaub § 24 Zulage für Mentorinnen und Mentoren § 47 Rückerstattungspflicht (bei Weiterbildung) Mittelschule und Berufsbildung § 48 Kostenübernahme bei Weiterbildung § 49 Rückerstattungspflicht	Gutheissung Verschiedene Verweise in der Lehrpersonalverordnung müssen angepasst werden. Betroffen sind insbesondere die §§ 2, 19, 24, 48 und 49.

4.3 Stellungnahme zu einzelnen Paragraphen

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 4 SGPV	Die Einführung der Möglichkeit zum Jobsharing ist begrüssenswert. Allerdings wird diese Regelung toter Buchstabe bleiben. Ein solches Modell kann so nicht "verkauft" werden und dient als reine Alibiübung. Da wäre es ehrlicher, festzuhalten, dass der AG solche Modelle gar nicht umsetzen möchte.	Beantwortung Das Jobsharing-Modell wird kaum je zum Standard werden. Als moderner Arbeitgeber ist es dem Regierungsrat aber wichtig, dieses Instrument zur Verfügung zu haben, da sich zukünftige Entwicklungen nur schwer abschätzen lassen.

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 9 EMT	Der Gemeinderat erachtet es nicht als Aufgabe der strategischen Behörde, sich um Öffnungszeiten zu kümmern. Zumal auch noch ein Antrag der Staatskanzlei nötig ist. Verwaltungswirtschaftlich ist der Aufwand unverhältnismässig. Die Direktionen/Amtsstellen sollen die Möglichkeit erhalten, die Öffnungszeiten selbstständig zu bestimmen. Der Gemeinderat beantragt eine entsprechende Anpassung.	<p>Beantwortung</p> <p>Es ist dem Regierungsrat ein wichtiges Anliegen, dass der Bürger von möglichst einheitlichen Öffnungszeiten profitieren kann. Es ist schwierig, dem Bürger zu vermitteln, warum eine Amtsstelle geschlossen hat und eine andere (wenn möglich noch im gleichen Gebäude) offen ist. Zudem hat der Regierungsrat verschiedene andere Optionen geprüft, weil die Verankerung in den Personalerlassen tatsächlich nicht ganz optimal ist. Letztlich hat sich diese Lösung von allen trotzdem als die zielführendste herausgestellt.</p> <p>Zudem wurde diese Regelung im Jahr 2023 revidiert. Eine neuerliche inhaltliche Anpassung drängt sich nicht auf.</p>
§ 10 EBÜ	<p><i>Sinn gemäss ist zu ergänzen: Fällt der 23. Dezember auf einen Montag oder der 3. Januar auf einen Freitag, bleibt die Verwaltung an diesem Tag ebenfalls geschlossen.</i></p> <p>Im Jahr 2024 hatte der Grossteil der Verwaltung am MO, 23.12. geschlossen.</p>	<p>Ablehnung</p> <p>Die Regelung hat sich seit Jahren bewährt und ist in der Bevölkerung verankert. Es ist wichtig, dass die Verwaltung von längeren Feiertagen noch für die Bevölkerung zugänglich ist. Dass der 23. Dezember ausgerechnet auf einen Montag fällt, ist zudem eine Spezialsituation.</p>
§ 12 GLP	<p>Zeitguthaben: Die GLP Nidwalden erachtet es als widersprüchlich zum Ziel der Totalrevision, dass Zeitguthaben entschädigungslos über 40 Stunden hinaus verfallen sollen. Eine solche Regelung schmälert spürbar die Attraktivität des Arbeitgebers. Die GLP Nidwalden beantragt deshalb, dass angesammeltes Zeitguthaben, welches die Grenze von 40 Stunden übersteigt, in begründeten Fällen ausbezahlt statt gestrichen wird.</p>	<p>Beantwortung</p> <p>Die Regelung bewährt sich seit Jahren – sie führt auch dazu, dass Mehrzeiten tatsächlich auch kompensiert und nicht gehortet werden. Falls tatsächlich sehr viel Arbeit anfällt, müssen Überstunden angeordnet werden, diese können (sofern keine Kompensation möglich) ausbezahlt werden.</p>
§ 12 SGPV	Es gibt Arbeitnehmende, denen es aus betrieblichen und dienstplanerischen Gründen nicht möglich ist, die Überstunden vorschriftsgemäss abzubauen. Daher müssen abteilungsspezifische Ausnahmeregelungen möglich sein.	<p>Beantwortung</p> <p>Abteilungsspezifische Regelungen führen zu Willkür und ungleicher Behandlung. Angeordnete Überstunden können (sofern keine Kompensation möglich ist) ausbezahlt werden.</p>

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 16 GLP	<p>Blockzeit: Die GLP Nidwalden beurteilt die Beibehaltung der Blockzeit im gleitenden Arbeitszeitmodell in Art. 16 als nicht mehr zeitgemäss. Sie steht im Widerspruch zum Ziel, den Kanton als modernen Arbeitgeber zu positionieren. Starre Präsenzzeiten sind weder mit den heutigen Anforderungen an Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch mit gängigen Modellen in der Privatwirtschaft vereinbar. Die GLP fordert daher, die Blockzeit abzuschaffen und durch ein flexibles, vertrauensbasiertes Arbeitszeitmodell zu ersetzen.</p>	<p>Ablehnung § 16 Abs. 2 rev.PersV lässt bereits jetzt Ausnahmen bei den Blockzeiten zu. Diese Regelung wurde bei der letzten Revision, die im Oktober 2023 in Kraft getreten ist, neu eingeführt. Dadurch besteht grösste Flexibilität, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>Bei Blockzeiten geht darum, ein minimales gemeinsames Zeitfenster zu haben, an denen die Mitarbeitenden normalerweise anwesend sind (z. B. für gemeinsame, auch ämterübergreifende Sitzungen). Gerade in Zeiten zunehmender Flexibilisierung und Digitalisierung braucht es für Vernetzung und Zusammenarbeit (Zeit)Räume.</p>
§ 16 EMT	Der Gemeinderat beantragt, den Paragraph ersatzlos zu streichen.	<p>Ablehnung § 16 Abs. 2 rev.PersV lässt bereits jetzt Ausnahmen bei den Blockzeiten zu. Diese Regelung wurde bei der letzten Revision, die im Oktober 2023 in Kraft getreten ist, neu eingeführt. Dadurch besteht grösste Flexibilität, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>Bei Blockzeiten geht darum, ein minimales gemeinsames Zeitfenster zu haben, an denen die Mitarbeitenden normalerweise anwesend sind (z. B. für gemeinsame, auch ämterübergreifende Sitzungen). Gerade in Zeiten zunehmender Flexibilisierung und Digitalisierung braucht es für Vernetzung und Zusammenarbeit (Zeit)Räume.</p>

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 20 GLP	Uns erstaunt, dass die kantonale Gesetzgebung offenbar keine gesetzliche Höchst Arbeitszeit vorsieht. Wir beantragen, zu prüfen, ob eine solche Regelung im Sinne des Gesundheitsschutzes ergänzt werden sollte.	Beantwortung Öffentliche Verwaltungen (Bund, Kantone, Gemeinden) sind vom grössten Teil der Regelungen im Arbeitsgesetz ausgenommen. Die Vorschriften bezüglich Gesundheitsschutz sind jedoch anwendbar. Bei der Kantonalen Verwaltung Nidwalden sorgen verschiedene Massnahmen dafür, dass dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen wird. So erfassen im Kanton lückenlos alle Mitarbeitenden (inkl. Kader) ihre Arbeitszeiten. Weiter bestehen klare Regelungen bezüglich Gleitzeiten und Überstunden. Diese Systeme sorgen dafür, dass dem Anliegen des Gesundheitsschutzes Rechnung getragen wird, ohne dass explizite Höchst Arbeitszeiten festgelegt werden.
§ 21 Abs. 3 SP	Gesetzestextanpassung: Die restlichen Überstunden werden in der Regel Ende des Kalenderjahres mit 1/1900 des Jahreslohns ohne Zulagen, wie Sozial- oder Inkonvenienzzulagen, entschädigt. Begründung: Die jährliche Nettoarbeitszeit bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden beträgt je nach Lage der Ruhetage im Kalenderjahr durchschnittlich 1'880 Stunden. Selten mehr als 1'900 Stunden. Überstunden sollten abgebaut und vermieden werden, da sind wir uns wohl alle einig. Sollten diese trotzdem anfallen und Ende Jahr zur Auszahlung kommen, soll der Angestellte, der in guter Treu und Glauben davon ausgeht, dass seine Arbeit geschätzt und der spezial Effort gewürdigt wird, nicht mit einem tieferen Stundenlohn, im Vergleich zu seinem angestellten Lohn, entschädigt wird.	Ablehnung Angeordnete Überstunden werden im Normalfall kompensiert. Überstunden werden nur ausbezahlt, wenn eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Für solche Situationen braucht es eine pragmatische Lösung, welche die finanzielle Abgeltung weder zu attraktiv macht noch den Mehreinsatz quasi bestraft. Die Lösung mit einer Entschädigung von 1/2000 des Jahreslohnes bewährt sich seit Jahren. Wir verweisen auf unsere Antworten bei Frage 3.

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 29 EBÜ	<p>Der Nachsatz in Abs. 1:) ..., sofern diese in die Arbeitszeit fallen, ist ersatzlos zu streichen.</p> <p>Die genannten Ereignisse finden oft über mehrere Tage statt. Der Urlaub wird in jedem Fall gewährt, auch wenn z.B. der Todesfall am Wochenende ist.</p> <p>Ziffer 4 ergänzen: bei Wohnungswechsel, max. pro Jahr</p>	<p>Ablehnung Eine solche Lösung würde Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum überproportional bevorzugen.</p> <p>Ablehnung Eine solche Einschränkung wirkt in Zeiten des Fachkräftemangels kleinlich. Eine Anpassung dieser Ziffer wurde bereits im Rahmen der II. Anpassungsetappe geprüft und verworfen. Zudem ist der Überwachungs-Aufwand im Verhältnis zum Nutzen überproportional. Es dürfte sich um seltene Ausnahmefälle handeln, bei denen eine Person mehrfach im Jahr einen Wohnungswechsel vornimmt.</p>

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 30 GLP	<p>Ausserschulische Jugendarbeit: Die GLP Nidwalden begrüsst die Initiative von Nationalrätin Maja Riniker, Jugendlichen zwei Wochen für ausserschulisches Engagement zur Verfügung zu stellen. Die Forderung wurde im eidgenössischen Parlament sowie vom Bundesrat breit unterstützt, da sie einen wertvollen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Stärkung des freiwilligen Engagements leistet.</p> <p>Leider hat der Kanton Nidwalden diese Idee bisher nicht aufgenommen. Aus Sicht der GLP Nidwalden ist es jedoch dringend notwendig, dass sich der Kanton dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Initiative anschliesst und konkrete Umsetzungsschritte prüft.</p> <p>Zwei Wochen Engagement in der ausserschulischen Jugendarbeit – etwa in Vereinen, Lagerleitungen, sozialen Projekten oder gemeinnützigen Organisationen – stärken das Verantwortungsbewusstsein junger Menschen und fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die GLP Nidwalden fordert daher, dass der Kanton dieses Modell übernimmt – und beantragt zudem, auch den Angestellten des Kantons Nidwalden zwei Wochen bezahlten Urlaub für die freiwillige Jugendarbeit zu gewähren.</p>	<p>Beantwortung</p> <p>Der Regierungsrat wird die Situation beobachten und falls nötig (z. B. Anpassung von Art. 219e OR) handeln. Der Regierungsrat weist darauf hin, dass im Kanton Nidwalden auch Mitarbeitende, die älter als 30 Jahre sind, von Jugendurlaub profitieren können. Der Kanton geht also bereits heute weiter als in 329e OR vorgesehen.</p>

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 30 Abs. 3 SP	Ersatzlos streichen. Die ausserschulische Jugendarbeit ist in OR Art. 329e geregelt. Der Urlaub soll gewährt werden. Wie unter Frage 5 bereits stipuliert: Nicht nur die erwachsenen Arbeitnehmenden sollen attraktivere Arbeitsbedingungen mit dieser Gesetzesrevision erhalten, sondern auch unsere Jugendlichen und jungen Erwachsenen.	<p>Teilweise Gutheissung</p> <p>Es ist korrekt, dass 329e OR den Anspruch auf Jugendurlaub regelt. Der Arbeitgeber hätte jedoch keine Pflicht, den Lohn zu zahlen. Durch die in § 70 festgelegte Lösung für die Erwerbsaufallentschädigung (Arbeitgeber zahlt den Lohn, behält im Gegenzug die EO-Entschädigung) werden die Mitarbeitenden des Kantons Nidwalden während des Jugendurlaubs entlohnt. Im Gegenzug erwartet der Kanton Nidwalden ein gewisses Mitspracherecht. Zudem können auch Mitarbeitende, die älter als 30 Jahre sind, von Jugendurlaub profitieren. Die Regelung des Kantons geht also weiter als in OR 329e vorgesehen.</p> <p>Abs. 2 wird jedoch dahingehend geändert, dass ein Anspruch auf Urlaub unter den genannten Voraussetzungen gewährt wird und Abs. 3 wird ebenfalls entsprechend angepasst. Die Auswirkungen sind vernachlässigbar, da höchstens fünf Urlaubstage je Jahr bewilligt werden.</p>
§ 30 STA	<p>Ausserschulische Jugendarbeit:</p> <p>Der Satz, wonach kein Rechtsanspruch auf ausserschulische Jugendarbeit besteht, soll gestrichen werden. Der gesetzliche Anspruch ist in OR Art. 329e geregelt. Ein Nichtgewähren dieses Urlaubs wäre eine Schlechterstellung des Kantons- und Gemeindepersonals.</p>	<p>Teilweise Gutheissung</p> <p>329e OR regelt zwar den Anspruch auf Jugendurlaub. Der Arbeitgeber hätte jedoch keine Pflicht, den Lohn zu zahlen. Durch die in § 70 festgelegte Lösung für die Erwerbsaufallentschädigung (Arbeitgeber zahlt den Lohn, behält im Gegenzug die EO-Entschädigung) werden die Mitarbeitenden des Kantons Nidwalden während des Jugendurlaubs entlohnt. Im Gegenzug erwartet der Kanton Nidwalden ein gewisses Mitspracherecht. Zudem können auch Mitarbeitende, die älter als 30 Jahre sind, von Jugendurlaub profitieren. Die Regelung des Kantons geht also weiter als in OR 329e vorgesehen.</p> <p>Abs. 2 wird jedoch dahingehend geändert, dass ein Anspruch auf Urlaub unter den genannten Voraussetzungen gewährt wird und Abs. 3 wird ebenfalls entsprechend angepasst. Die Auswirkungen sind</p>

		vernachlässigbar, da höchstens fünf Urlaubstage je Jahr bewilligt werden.
§ 33 GLP	<p>Mutterschaftsurlaub: Die GLP Nidwalden spricht sich für eine modernere und familienfreundlichere Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs in der kantonalen Personalverordnung aus. Ergänzend dazu sollen flexible Modelle geprüft werden, beispielsweise die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub in reduziertem Pensum über einen längeren Zeitraum hinweg zu beziehen. Eine solche Flexibilisierung würde den unterschiedlichen Bedürfnissen junger Familien besser entsprechen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern.</p> <p>Langfristig setzt sich die GLP Nidwalden für eine ganzheitliche Elternzeitregelung ein, die sowohl Mütter als auch Väter gleichberechtigt einbezieht und fördert.</p>	<p>Beantwortung Der Regierungsrat beobachtet die Situation und wird gegebenenfalls handeln. Momentan sind solche flexiblen Lösungen bundesrechtlich noch nicht möglich, da mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung erlischt – dies unabhängig vom Beschäftigungsgrad.</p>
§ 34 Abs. 1 SP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bis zum 20. Altersjahr 30 Arbeitstage 2. 1. wird zu 2. 3. 2. wird zu 3. 4. 3. wird zu 4. <p>Begründung siehe unter Frage 5.</p>	<p>Teilweise Gutheissung Beim Ferienanspruch für Mitarbeitende handelt es sich um eine austarierte Lösung. Der Ferienanspruch für junge Mitarbeitende bis 20 Jahre (also faktisch ausschliesslich Lernende) wird jedoch von 25 auf 30 Tage angepasst.</p>
§ 36 EBÜ	<p><i>Abs. 2 Es wird bezweifelt, dass es rechtlich zulässig ist, dass Ferien entschädigungslos verfallen?</i></p>	<p>Beantwortung Die Regelungen des Obligationenrechts sind in diesem Bereich für den Kanton nicht anwendbar. Es ist zulässig, eigenständige (auch strengere) Regelungen zu erlassen. Die Ferienkappung wird als zulässig eingestuft, sofern die Arbeitnehmenden die Möglichkeit haben, die Ferien zu beziehen. Eine Kappung wäre indessen rechtswidrig, wenn die betrieblichen Bedürfnisse eine Kappung nicht zulassen. Mitunter deshalb wurde Abs. 2 eingeführt. Eine Ferienkappung kommt in der Praxis kaum vor. Letztlich verfolgt die Ferienkappung primär das Ziel, dass die Ferien effektiv bezogen werden.</p>

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ 47 EBÜ	Das Personalgespräch ist Bestandteil der Lohnbeurteilung. Die Frist sollte daher auf den 31. Oktober gesetzt werden.	Ablehnung Die Frist soll möglichst nahe am Jahresende liegen. Nur so kann die Zielerreichung (insbesondere bei Jahreszielen mit Frist bis 31. Dezember) einigermaßen seriös abgeschätzt werden. Zudem wurde die Bestimmung erst vor wenigen Jahren angepasst.
§ 54 ERKNW	Die Geburtszulagen sollte entsprechend dem Beschäftigungsgrad anteilmässig ausbezahlt werden (analog Art. 56).	Beantwortung Die Geburtszulage soll allfällige Kosten als Folge einer Geburt decken. Diese sind nicht pensenabhängig. Zudem wären die Kostenersparnisse minimal im Verhältnis zum Verwaltungsaufwand.
§ 73 STA	Entlöhnungsnachgenuss: Der Begriff "Monatsbetreffnis" ist unklar und führt zu Diskussionen. Es soll – wie im Bericht präzisiert – in der Verordnung auch festgehalten werden, dass es sich um den effektiven Monatslohn ohne 13. Monatslohn handelt.	Gutheissung Die Bestimmung wird präzisiert.
§ 74 VSZ	Im Gesetz (NG 165.111) steht leider nur geschrieben: "Mitarbeitende erbringen ihre Arbeitsleistung grundsätzlich an ihrem Arbeitsort." JEDOCH im Bericht zur externen Vernehmlassung ist dieser Arbeitsort viel besser präzisiert: Wir wünschen uns folgende Ergänzung im Paragraph 74: "Der Arbeitsort ist in der Regel dort, wo die entsprechende Verwaltungseinheit ihre Arbeit erbringt, bzw. ihre Niederlassung hat. Eine Verwaltungseinheit kann demzufolge auch über mehrere Arbeitsorte verteilt sein"	Ablehnung Die Definition des Arbeitsortes ist angesichts der unterschiedlichen Funktionen der Mitarbeitenden anspruchsvoll. Es erscheint deshalb wenig zielführend, eine abstrakte Definition zu verankern. Für die Praxis ist dies zudem kaum von Relevanz, da der Arbeitsort in der Praxis meist bekannt sein dürfte bzw. durch den Arbeitgeber (entweder im Arbeitsvertrag oder mittels Weisungsrechts) festgelegt werden kann.
§ 75 SGPV	Gewisse Mitarbeitenden verfügen nicht über Büroräumlichkeiten und müssen die administrativen Arbeiten an ihrem Wohnort erledigen. Diese Aufwände sollten entweder finanziell abgegolten werden oder steuerlich abzugsfähig sein (mittels Arbeitgeberbestätigung).	Ablehnung Steuerliche Fragen lassen sich nicht in Personalerlassen regeln. Zudem verfügen alle Mitarbeitenden über einen Arbeitsplatz oder zumindest eine Möglichkeit, administrative Arbeiten zu erledigen. Weiter ergäben sich Abgrenzungsthemen zum Thema "Telearbeit".

Artikel / Wer	Bemerkungen	Stellungnahme Regierungsrat
§ A6-1 Abs. 1 SP	Für die berufliche Inanspruchnahme ausserhalb des Arbeitsortes können die Mitarbeitenden die effektiven Spesen für Verpflegung und Unterkunft beziehen. Für die maximale Höhe des Bezugs gelten folgende Ansätze: 1. Unverändert 2. Für ein auswärtiges Mittagessen Fr. 27.00. Für ein auswärtiges Nachtessen Fr. 35.00. Begründung siehe unter Frage 11	Ablehnung Die Beträge sind bewusst (wie bis anhin auch) als Pauschalen ausgelegt, um den Verwaltungsaufwand klein zu halten. Die Erhöhungen sind moderat und sollen lediglich die gestiegenen Kosten abdecken. Zudem bewegen sich die Beträge im Bereich derjenigen des Kantons Luzern. .
Anhang 2 ODO	Inkonvenienzzulagen Aus den gesetzlichen Grundlagen geht nicht klar hervor, ob solche Zulagen ebenfalls für Mitarbeitende im Stundenlohn auszurichten sind. Einen Passus würde hier Klarheit schaffen.	Beantwortung Es trifft zu, dass für Personen im Stundenlohn in der Personalverordnung keine ausdrücklichen Regelungen verankert sind. Jedoch gelten die personalrechtlichen Bestimmungen zweifelsfrei auch für diese Personengruppe. Eine isolierte Regelung im Bereich der Inkonvenienzen könnte zur falschen Schlussfolgerung führen, dass andere Regelungen in der Personalverordnung für diese Personengruppe nicht zur Anwendung gelangen. Deshalb wird auf eine Regelung für Personen im Stundenlohn verzichtet.
§ A6-3 SP	Absatz 2 wie folgt ändern: In begründeten Fällen, wie zum Beispiel bei häufigen langen Bahnfahrten, wird die Fahrkarte erster Klasse vergütet. Begründung siehe unter Frage 13	Ablehnung Die Häufigkeit bei Reisen ist relativ. Wenn eine Mitarbeitende beispielsweise eine Ausbildung absolvieren, wird temporär sehr viel gereist. Nach Abschluss der Ausbildung allenfalls kaum noch. Wie wäre so etwas zu bewerten? Das Kriterium "Häufigkeit" eignet sich nicht und bietet Raum für rechtsungleiche Lösungen. Das gleiche gilt für das Kriterium "Länge".
§ A6-3 SP	Absatz 3 wie folgt ändern: 1. Wenn die Zeitersparnis pro Wegstrecke die Hälfte und mehr beträgt. 5. streichen Begründung siehe unter Frage 13	Ablehnung Eine Festlegung einer konkreten Zeiteinheit im Erlass ist zu starr. Gerade beim Reisen muss eine gewisse Flexibilität (z. B. vor- oder nachgelagerte Termine, private Verpflichtungen, Wohnort etc.) möglich sein. Eine solche fixe Lösung könnte zu ungewollten Situationen führen.

Regierungsrat

Landammann

Dr. Othmar Filliger

Landschreiber

lic. iur. Armin Eberli