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

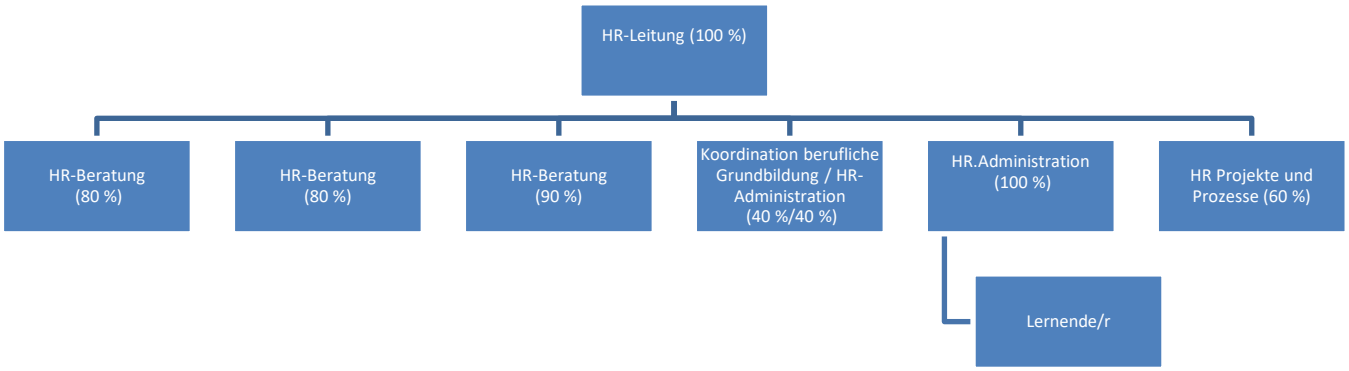
LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 1

Finanzdirektion, Personalamt

1 Ausgangslage, aktuelle Ressourcen

Das Personalamt verfügt aktuell über einen Personalbestand von 6.0 PE (verteilt auf 7 Mitarbeitende) und gliedert sich seit 1.1.2024 wie folgt:



2 Entwicklung der letzten Jahre

Die in der Beilage (Kapitel 6, Zahlenteil) dargestellten Entwicklungen über die letzten Jahre zeigen, dass die zentralen Kennzahlen (Personalbestände, Anzahl Rekrutierungen, Fluktuation), welche die Auslastung des Personalamtes direkt oder indirekt reflektieren, seit Jahren kontinuierlich wachsen. 2024 haben sich einige Kennzahlen auf hohem Niveau stabilisiert, andere (z. B. der Personalbestand) sind weiter gewachsen.

3 Auswirkungen dieser Entwicklungen

3.1 HR-Beratung

Im Rahmen einer bewilligten Leistungsauftragserweiterung wurde per Anfang 2024 eine zusätzliche Stelle zur Verstärkung der **HR-Beratung** geschaffen, sodass aktuell rund **230 Stellenprozente** direkt für die Betreuung/Rekrutierung der Mitarbeitenden/Führungskräfte zur Verfügung stehen. Die HR-Beratung wird von 4 Mitarbeitenden (3 Bereichsleitungen und HR-Leitung) im Personalamt wahrgenommen.

Die Gewinnung neuer Mitarbeitender ist bereits aktuell sehr anspruchsvoll, zeitaufwändig und komplex. Der demografische Wandel ist auch in der kantonalen Verwaltung spürbar - der Aufwand für die Personalgewinnung dürfte zukünftig deshalb noch weiter zunehmen. Analysen zeigen, dass in den nächsten 10 bis 15 Jahren rund die Hälfte aller Mitarbeitenden in Pension gehen werden. Neben der normalen Fluktuation gilt es, auch diese Mitarbeitenden zu ersetzen. Rekrutierungs-Aufgaben sind meist zeitkritisch, da Bewerbende oft mehrere Offerten

gleichzeitig prüfen und Geschwindigkeit im Rekrutierungsprozess von entscheidender Bedeutung ist. Deshalb müssen zwingend genügend personelle Ressourcen für die Rekrutierung zur Verfügung stehen. Nur so kann eine zeitgerechte, rasche Rekrutierung sichergestellt werden. Zudem dauert es in vielen Fällen heute länger, bis eine offene Stelle besetzt werden kann – es muss mehrmals inseriert oder sogar über Direktansprachen versucht werden, an geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zu kommen. Ebenso stellt der Trend zu vermehrter Teilzeitarbeit eine vermehrte Belastung der HR-Beratung dar, da Stellen oft mit mehreren Teilzeitpensen besetzt werden müssen. Auch im Bereich HR-Beratung/Betreuung ist das Personalamt mit ständig wachsenden Anforderungen konfrontiert. Themen wie Beratung von Führungskräften, Bewältigen von Krisen- und Konfliktsituationen sowie eine zunehmende Anzahl von Langzeit-absenten Personen müssen bearbeitet werden. Auch diese Themen dulden in den wenigsten Fällen einen Aufschub und sind meist zeitkritisch.

Setzt man die für die Rekrutierung/Betreuung eingesetzten Personalressourcen ins Verhältnis zum Mitarbeiterbestand (Kennzahl: Betreuungsschlüssel bzw. Betreuungsquotient), so stellt man fest, dass **ein Bereichsleiter (100 Stellenprozente)** einen Betreuungskreis von durchschnittlich rund **400 Mitarbeitenden** rekrutiert und betreut. Dieser Betreuungsquotient liegt damit deutlich über dem allgemein anerkannten Erfahrungswert von rund 250 Mitarbeitenden, ist aber aktuell gerade noch knapp bewältigbar. Zwingende **Voraussetzung ist aber eine gut ausgebaute, schlagkräftige Personaladministration, welche die HR-Bereichsverantwortlichen weitgehend von (personal)administrativen Aufgaben entlasten kann**.

3.2 HR-Administration

Die seit Jahren ansteigenden Kennzahlen haben auch direkte Auswirkungen auf die HR-Administration. Die zu bearbeitenden Mengen nehmen stetig zu: Mehr Vakanzen/Rekrutierungen führen direkt zu mehr Insertionen (Stellenausschreibungen), die in verschiedenen Medien veröffentlicht werden müssen. Der Fach- bzw. Arbeitskräftemangel führt auch dazu, dass viele Stellen mehrmals ausgeschrieben werden müssen, bevor eine Anstellung gemacht werden kann. Anstellungen führen zu Arbeitsverträgen, Erfassungen im HR-System sowie in weiteren Systemen (z. B. Zeiterfassungssystem). Fluktuation führt aber nicht nur auf der Anstellungsseite zu einer Zunahme der Arbeit – auch auf der Austrittsseite müssen diverse administrative Arbeiten erledigt werden, bis Mitarbeitende die kantonale Verwaltung reibungslos wieder verlassen können.

Die Arbeit in der Personaladministration wird immer technologielastiger. So betreibt das Personalamt aktuell mehrere komplexe IT- Systeme:
SwissHRM (inkl. teilweise SwissSalary)
Next (Mitarbeiterbeurteilungssystem)
TimeSheperd (Zeiterfassungssystem)
Swiss+ (Arbeitszeugnisse)

Alle diese Systeme müssen korrekt betrieben und geführt werden. Teilweise sind diese Systeme über Schnittstellen verbunden, die ebenfalls gepflegt werden müssen. Trotz grossen Anstrengungen im Bereich Digitalisierung (Einführung elektronisches Recruiting, elektronisches Personaldossier) hat die Belastung in der Personaladministration in den letzten Jahren vor allem ausgelöst durch das Mengenwachstum zugenommen. Einfache administrative Prozesse wurden zwar in den letzten Jahren schrittweise digitalisiert bzw. standardisiert (mittels Vorlagen/Checklisten); so wird beispielsweise die gesamte Bewerberkorrespondenz nicht mehr per Brief verschickt, sondern praktisch vollautomatisch via E-Mail über das elektronischen Recruitingsystem abgewickelt; ebenso erhalten Vorgesetzte im Rahmen von Bewerbungsprozessen keine Unterlagen mehr per interne Post zugestellt – sie nehmen heute online Einsicht. Das Rationalisierungs- bzw. Standardisierungspotenzial bei den klassischen personaladministrativen Tätigkeiten/Prozessen ist mittlerweile grösstenteils ausgeschöpft.

Hinzugekommen sind aber im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung neue komplexere und anspruchsvollere IT-lastige Tätigkeiten. So bedingt z. B. der Betrieb des elektronischen

Recruitingsystems bzw. der elektronischen Personaldossiers sowie des Zeiterfassungssystems "TimeSheperd" umfangreiche Rechteverwaltungsprozesse, die sicherstellen, dass nur die zuständigen Führungskräfte Zugriff zu den korrekten Führungs- bzw. Visierungsprozessen der ihnen zugeordneten Mitarbeitenden haben. Mit zunehmender Digitalisierung werden die Aufgaben in diesen Bereichen noch weiter zunehmen. Die nächsten grossen Projekte in diesem Bereich stehen bereits vor der Türe: 2025 - 2027 sollen alle HR-Prozesse überprüft und in Workflows überführt werden. Im Sommer soll zudem die Überführung des Spesenworkflows in den operativen Betrieb erfolgen. Dort wird die Zuordnung sämtlicher Visums- bzw. Freigaberechte auf einer auf Personalstammdaten basierenden Organisationsstruktur basieren. Solche Zugriffsrechte müssen zeitnah vergeben werden, sonst entstehen bei den Vorgesetzten Wartezeiten und sie können ihre Aufgaben in diesen Bereichen nicht zeitgerecht erfüllen.

Dank der bisherigen Digitalisierungs- und Prozessoptimierungen konnte die Personaladministration von zwei Personen mit rund **140 Stellenprozenten** erledigt werden. Mit dieser Dotierung stösst die Personaladministration an ihre Grenzen, sie kann die ständig wachsenden Volumina nicht mehr innert nützlicher Frist bearbeiten, was bei internen und externen Kunden (z. B. neue Mitarbeitende) zu Wartezeiten und damit zu einem schlechten Image führt.

Im Bereich Personaladministration soll der Schwerpunkt weiterhin auf Digitalisierung und wo noch möglich auf Standardisierung liegen. Trotzdem müssen die zusätzlichen Belastungen aufgrund der Mengenausweitungen aufgefangen werden. Eine rasche und effiziente Personaladministration ist eine wichtige Visitenkarte nach innen und aussen.

4 Antrag auf Leistungsauftragserweiterung

Deshalb soll die HR-Administration um **20 Stellenprozente** (Kosten rund 19'000 Franken jährlich) verstärkt werden. Dieser Ausbau der Personaladministration auf neu **rund 160 Stellenprozente** stellt sicher, dass sich die HR-Beratung schwergewichtig auf die Rekrutierung bzw. Betreuung konzentrieren kann – und die administrativen Prozesse durch eine leistungsfähige HR-Administration zeitnah und in guter Qualität bewältigt werden können.

5 Fazit und Konsequenzen einer Ablehnung

Bei einer Ablehnung des Antrages müssen die HR-Bereichsverantwortlichen die HR-Administration teilweise selber übernehmen, da diese oft zeitkritisch ist (Bsp. Vertragserstellung vor Monatsende im Zusammenhang mit einer Kündigung beim alten Arbeitgeber). Damit wird die Zeit geschmälert, die eigentlich für die Rekrutierung bzw. Beratung zur Verfügung stehen sollte. Allenfalls müssten sogar Teile der HR-Beratung zeitweise an die Linie zurück delegiert werden. Dies würde zu Qualitätseinbussen führen und die Linienvorgesetzten zusätzlich belasten.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 2

Baudirektion, Amt für Mobilität

1 Ausgangslage

Im Amt für Mobilität besteht eine notorische Unterbesetzung gegenüber dem bewilligten Etat. In den letzten zehn Jahren wurden deshalb keine zusätzlichen Stellen geschaffen bzw. Leistungsauftragserweiterungen bewilligt, da zuerst die offenen Stellenprozente besetzt werden sollten. Letzeres erfolgt nun per Ende 2025.

Die Projekte sind in den vergangenen Jahren immer zahlreicher und anspruchsvoller geworden. Eine Analyse sämtlicher laufender Projekte sowie der beabsichtigten Planungen gemäss Gesamtverkehrskonzept sowie Agglomerationsprogramm, 5. Generation, hat ergeben, dass die bestehenden Personaleinheiten bei weitem nicht ausreichen, um die geplanten Vorhaben zu planen und zu realisieren. Zudem besteht ein grosser Rückstau, weil das Amt für Mobilität in den letzten Jahren unterbesetzt war und nun mehrere neue Mitarbeitende einzuführen sind.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Amt für Mobilität ist in Nidwalden für sämtliche Belange des Verkehrs, sowohl für den Bau, Unterhalt und Betrieb der Strassen wie auch für den öffentlichen Verkehr zuständig. Die Abteilung Realisierung (RE) hat primär Folgende Aufgaben:

- Planung, Ausbau (Projektleitung und Oberbauleitung) sowie baulicher Unterhalt der Kantonsstrassen.
- Planung, Bau, Signalisation und die regelmässige Überprüfung des kantonalen Radwegnetzes
- Konzipierung und Realisierung baulicher Massnahmen zur Verkehrssicherheit und zu Kapazitätssteigerungen
- Unterhalts- und Instandsetzungsarbeiten beim Trassee, den Kunstbauten sowie Vorkehrungen zum Schutz gegen Steinschlag
- Vollzug der Lärmschutzverordnung entlang der Kantonsstrassen
-

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Per Ende 2025 werden die dem Amt für Mobilität zur Verfügung stehenden Stellenprozente voraussichtlich alle besetzt sein. Auch mit einer Vollbesetzung wird es jedoch nicht möglich sein, die anstehenden Projekt voranzutreiben und zu erledigen.

2 Antrag auf eine befristete / unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die unter Punkt 1.1 erwähnten Aufgaben bei den anstehenden und zukünftigen Projekten bewältigen zu können, sind zwingend zwei weitere Projektleiter nötig. Für das Jahr 2026 wird – aus Kostengründen – vorerst lediglich eine Projektleiterstelle beantragt.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Stelle als Projektleiter Realisierung enthält zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Projektleitung von baulichen Unterhalts- und Ausbauprojekten Kantonsstrasse (insb. Führen externer Planungsbüros, Verantwortlichkeit für Kosten, Termine und Qualität, Führen von Anwohnergesprächen, Einwendungen und Erarbeiten von projektspezifischen Landerwerbgrundlagen)
- Oberbauleitung bei baulichen Unterhalts- und Ausbauprojekten Kantonsstrasse
- Projektbegleitung bei Ausbauprojekten Dritter auf Kantonsstrassen
- Ausführung von Controlling/Koordination mit dem Bund (Programmvereinbarungen) hinsichtlich Lärmschutz
- Begleiten von Studien und Vorprojekten von Ausbauten der Kantonsstrassen
- Miterarbeiten beim Erarbeiten von Konzepten wie Langsamverker, Betriebs- und Gestaltungprojekte (BGK), Merkblätter und drgl.
- Nachführung und Aktualisierung der normativen Grundlagen (Normalien, Merkblätter und drgl.)

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Aufgrund der langjährigen personellen Vakanzen wurden in der Vergangenheit vermehrt Aufgaben an externe Fachplaner und an Bauherrenunterstützer ausgelagert, was aufwändig und langfristig sehr kostspielig ist. Zudem ist es kaum mehr möglich, die kantonale Verantwortung vollumfänglich wahrzunehmen. Es braucht deshalb zwingend zusätzliche interne Projektleiter, welche die unter Ziff. 2.1 aufgeführten Aufgaben wahrnehmen. Auch braucht es zusätzliche Projektleitende, um die sistierten Projekte zeitgerecht wieder aufnehmen zu können. Zudem nehmen die Projekte zu und werden immer anspruchsvoller, was ebenfalls zusätzliche Personelle Ressourcen erfordert. Mittelfristig ist auch das Budget des baulichen Unterhalts (heute 3.0 Mio./Jahr) anzupassen.

Für die Projektleiterstelle ist mit Personalkosten in der Höhe von CHF 140'000.00 zu rechnen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Es müssten weiterhin wichtige Aufgaben an externe Fachplaner und an Bauherrenunterstützer ausgelagert werden. Langfristig könnte die dem Kanton obliegende Verantwortung nicht vollumfänglich wahrgenommen werden. Die Sicherheit der Verkehrsteilnehmenden könnte nicht mehr aufrechterhalten werden. Zudem könnten nicht alle sistierten Projekte zeitgerecht wiederaufgenommen und nicht alle neu anstehenden Projekte wahrgenommen werden. Im schlimmsten Fall könnten Gelder des Bundes verfallen, welche – wie wir hoffen – im Rahmen des Aggloprogramms der 5. Generation gesprochen werden. Deshalb ist es wichtig, in naher Zukunft zwei Projektleiter anstellen zu können. Vorerst wird aus Kostenüberlegungen nur eine Projektleiterstelle beantragt.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 3

Baudirektion, Hochbauamt

1 Ausgangslage

Anfangs 2025 wurde das Hochbauamt informiert, dass ab Frühling 2026 die heutigen Flächen des Weidli an der Robert-Durrerstrasse 4 (BWZ) und an der Buochserstarsse 9a (ZSP) zurück an den Kanton kommen. Für beide Flächen besteht grosser Bedarf. Im BWZ als Schulungs-, Arbeits- und Prüfungsraum und als Schul-, Gruppen- und Aufenthaltsraum für die ZSP. Die Kantonsbibliothek an der Engelbergstrasse 34 hat als Testbetrieb ihre Veranstaltungsangebot und die Öffnungszeiten ausgebaut. Dabei hat sich gezeigt, dass zusätzliche Reinigungsaufwände anfallen. Bei allen Leistungserweiterungen erfordert dies zusätzliche Ressourcen für die Flächenreinigung.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Stelle als Raumpflegerin enthält, zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Diskretion und verantwortungsvolle Erledigung der Reinigungsarbeiten in Schulzimmern, Büros, allgemeinen Räumen
- Sicherheitsvorschriften beachten, ökologische Vorschriften einhalten
- Absprache Reinigungseinsätze / Planung Stellvertretung / Rückmeldung von Mängeln / rechtzeitige Beschaffung notwendiger Reinigungsmittel, Nachbestellung
- Entsorgung Abfall, Altpapier, PET, Karton
- Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten dem Hauswart melden
- Abgabe Stundenrapporte, Spesenabrechnungen

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Im Hochbauamt stehen keine Stellenprozente für das Reinigen von neuen Flächen zur Verfügung. Bereits bisher war es jeweils nur knapp möglich, Überstunden wieder abzubauen und Ferienvertretungen zu organisieren. Auch wurden externe Fachkräfte (Drittfirmen oder Personen) zugemietet, da krankheitsbedingte Ausfälle nicht durch bestehende Mitarbeitende aufgefangen werden konnten. Die Ressourcen sind knapp kalkuliert.

2 Antrag auf eine befristete / unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die unter Punkt 1.1 erwähnten Aufgaben langfristig sicherzustellen und zufriedenstellend sowie zukunftsgerichtet bewältigen zu können und das unter Punkt 1.2 aufgeführte Manko zu beheben, ist eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung im Bereich der Raumpflege um 150% zwingend nötig.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Raumpflegerin wird die unter Punkt 1.1 aufgeführten Arbeiten ausführen und erledigen.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Wie im Einführungstext unter Punkt 2 bereits erwähnt, wird eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung im Bereich Raumpflege um 150 % als notwendig taxiert, um die aktuellen und künftigen Aufgaben adäquat und professionell erledigen zu können.

Gemäss Einreihung in das dafür vorgesehene Lohnband – gestützt auf die geltende Personalverordnung – ist für die Stelle der Raumpflegerin mit Personalkosten in der Höhe von CHF 90'600 zu rechnen.

Damit die Raumpflegerin Ihre Arbeit aufnehmen kann, müssen zusätzliche Reinigungsgeräte sowie Reinigungsmittel angeschafft werden. Dies ist mit entsprechenden Kosten verbunden (ca. CHF 2'000.00).

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Als Konsequenz einer Ablehnung des Antrages können die Reinigungsarbeiten nicht ordnungsgemäss und zufriedenstellend ausgeführt werden. Respektive die neuen Klassen können nicht genutzt werden. Bei der Bibliothek ist das Angebot und die Öffnungszeiten wieder zu reduzieren. Dadurch würde das Image des Kantons wegen unzureichender Reinigung und Pflege der Räume leiden.

Das Einsetzen von Drittfirmen ist kostenintensiver und in der Organisation zeitaufwendiger.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 4

Justiz- und Sicherheitsdirektion, Kantonspolizei

1 Ausgangslage

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

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

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

Anlässlich der Regierungsklausur vom 3. Juni 2024 wurde die Entwicklung der Kapo mit dem Leitbild 2035 abgeglichen sowie die verschiedenen Varianten beurteilt. Der Regierungsrat kam hierbei zum Schluss, dass für die Kapo die Langfristplanung gemäss Variante "A" des Ecoplan Berichts verfolgt werden soll (nachfolgend: Regierungsbeschluss). Dies bedeutet, dass bis ins Jahr 2030 gestaffelt Leistungsauftragserweiterungen im Umfang von 23.5 FTE bewilligt werden sollen, damit der Grundauftrag in Einklang mit dem Leitbild des Regierungsrates umgesetzt und die Lücken in der Aufgabenerfüllung geschlossen werden können. Die detaillierte langfristige Personalentwicklung bis 2030 kann dem Bericht Ecoplan entnommen werden.

Die Kantonspolizei hat entsprechend dem Bericht Ecoplan für das Budget 2025 vier FTE beantragt und deren drei FTE bewilligt erhalten. Entsprechend wird die Kantonspolizei nebst den FTE gemäss Bericht Ecoplan für das Budget 2026 die für das Budget 2025 nicht gesprochene eine FTE zusätzlich beantragen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die angedachte und bereinigte Personalentwicklung bis ins Jahr 2030 gemäss Bericht Ecoplan und Regierungsbeschluss.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Ecoplan	3	4	4	4	5	2.5	1	23.5
Kumuliert Vorjahr	0	0	1	---	---	---	---	---
Bewilligt	3	3	---	---	---	---	---	---
Differenz	0	1	---	---	---	---	---	---
Total	3	3	5	4	5	2.5	1	23.5

Gestützt auf diese Entwicklung und basierend auf dem Ecoplanbericht sowie Regierungsbeschluss beantragt die Kantonspolizei für das Budget 2026 fünf Leistungsauftragserweiterungen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes

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

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

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

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

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der per 1. Januar 2025 aktuell bewilligte Bestand der Kantonspolizei beträgt 83.5 FTE. Diese sind aufgeteilt in 78.4 FTE, welche durch Polizistinnen und Polizisten sowie 5.1 FTE, welche durch zivile Angestellte besetzt sind.

Per 1. Juni 2025 sind 3.4 FTE vakant und deren 18 Polizeianwärterinnen und -anwärter rekrutiert oder bereits an der Interkantonalen Polizeischule in Hitzkirch (IPH). Letztere sollen personelle Fluktuationen (rund 8%) wie Pensionierungen und Kündigungen möglichst zeitnah abfedern und einen angemessenen Aufwuchs sicherstellen können.

Die Kantonspolizei Nidwalden musste in der Vergangenheit interne Umverteilungen vornehmen, damit ein Minimum an Leistungen in allen geforderten Bereichen seitens Kantonspolizei sichergestellt werden konnte. Daraus hat sich ergeben, dass umfangreich FTE aus der jeweiligen Grundversorgung entnommen werden mussten, insbesondere bei der Verkehrs- und Sicherheitspolizei, um die begründet entstandenen Bedürfnisse der Supportbereiche bei der Kommandoabteilung oder neuen Ermittlungsfelder bzw. -unterstützung bei der Kripo befriedigt

werden konnten. Diese Umverteilung wird sich in den kommenden Jahren mit einer Personalentwicklung entsprechend dem Bericht Ecoplan minimieren.

2 Antrag auf 4.5 unbefristete Vollzeitstellen

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

Der Bericht Ecoplan Bericht, die interne Analyse der Kantonspolizei Nidwalden und der Regierungsbeschluss hat ergeben, dass, um erkannte zusätzliche Aufgaben oder komplexeren Tätigkeiten sicherzustellen und bestehende Lücken in der heutigen Auftragserfüllung schliessen zu können, kontinuierlich bis ins Jahr 2030 zusätzliche unbefristete Stellen zwingend erforderlich sind. Aus diesem Grund werden 4.5 unbefristete zusätzliche Stellen für die Kantonspolizei beantragt.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragen Stellen

Da die Prioritäten im Tätigkeitsbereich jährlich schwanken, werden die Leistungsauftragserweiterungen nicht weiter im Sinne eine Stelle für die Kriminalpolizei (Fachbereich Waffen / Sprengstoff) oder eine Stelle für die VSP (MEPO) usw. spezifiziert. Vielmehr wird ein genereller Bedarf von fünf Stellen für das Jahr 2026 für die Kantonspolizei angemeldet. Die Kantonspolizei soll damit die Möglichkeit erhalten, den Aufwuchs dort zu intensivieren, wo der Bedarf am grössten ist.

Aufgrund der Bedürfnisse ist aktuell geplant, im Jahr 2026 folgende Stellen zu schaffen:
- 3 FTE in der Verkehrs- und Sicherheitspolizei;
- 0.5 FTE in der Kriminalpolizei;
- 1 FTE in der Kommando Abteilung (ziviler MA, Projekte).

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die beantragte Ergänzung der Kantonspolizei Nidwalden entspricht 4.5 100% Stellen.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrags

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

Im Rahmen der Beurteilung des Berichts Ecoplan wurde zuhanden des Regierungsrates eine detaillierte Verzichtsplanung erstellt. Zusammenfassend wird festgestellt, dass die Ablehnung des Antrags zur Folge hat, dass
- zum Beispiel die heutige Patrouillentätigkeit nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Die Anzahl der Patrouillen pro Schicht muss reduziert oder Schichten können nicht mehr gefahren werden und die Ereignisbewältigung wird aus der Pikettstellung heraus erfolgt;
- unsere Bürgerinnen und Bürger spürbare Konsequenzen wie längere Wartezeiten bei Notfällen oder Unfällen usw. tragen werden müssen. Auch kann der Eigenschutz der Mitarbeitenden an der Front ebenfalls nur noch nach einem Nachaufgebot aus dem Pikettdienst mit langen Wartezeiten für den Einsatz sichergestellt werden;
- weiterhin wertvolle personelle Ressourcen aus der Grundversorgung der Kriminalpolizei abgezogen werden müssen, welche sodann bei der Bekämpfung der Schwerstkriminalität, wie etwa bei der Aufklärung des Betäubungsmittelhandels, der Kinderpornografie, von Menschenschmuggel usw. fehlen;

- bei einem Ausfall von zwei oder mehrerer Mitarbeitenden der Einsatzzentrale diese nicht mehr aufrechterhalten und damit die Alarmierung und Einsatzführung nicht mehr umfassend sichergestellt werden kann;
- wochen- gar monatelange Verzögerungen im Bewilligungsverfahren zum Beispiel im Bereich Waffen und Sprengstoffe, im Signalisations- oder generell im Gesuchswesen in Kauf genommen werden müssen. Dies wird von den betroffenen Personen oder Gemeinden als unprofessionell sowie schikanös empfunden und führt immer wieder zu Beschwerden und politischen Vorstössen;
- bei den für die Kantonspolizei wesentlichen und entscheidenden eigenen Projekten, wie auch solche in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, Verzögerungen und Kostensteigerungen zu erwarten sind oder notwendige Prozessanpassungen nur mangelhaft und unprofessionell umgesetzt werden können;
- auf Dienstleistungen im Bereich präventiver Information und Beratung an die Bevölkerung verzichtet und die Präventionstätigkeit an Schulen oder in der Verkehrsinstruktion minimiert oder gar gestrichen werden muss;
- ein kantonales Bedrohungsmanagement inkl. die Fachstelle Häuslichen Gewalt nicht umgesetzt und damit bei Drohungen oder Gefahr im Bereich Leib und Leben nicht präventiv gehandelt werden kann;
- die Ansprüche der Mitarbeitenden auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und die Ansprüche der Kantonspolizei immer weiter auseinanderdriften werden. Damit wird das Image der Kantonspolizei im Speziellen aber auch der kantonalen Verwaltung im Allgemeinen als Arbeitgeber Schaden nehmen. Zusätzlich wird dies vermehrt zu Kündigungen führen;
- die in Ableitung des Leitbildes 2035 erarbeitete und vom Regierungsrat beschlossene strategische Stossrichtung der Kantonspolizei nicht umgesetzt werden kann.

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 5

Justiz- und Sicherheitsdirektion, Amt für Militär und Zivilschutz, Abteilung Zivilschutz

1 Ausgangslage

1.1

Die Aufgaben rund um die Schutzbauten (Schutzanlagen/Schutzräume) und insbesondere die periodische Schutzraumkontrolle (PSK) ist eine gesetzliche Aufgabe, welche der Bund den Kantonen überträgt. Im Kanton Nidwalden liegt die Hauptverantwortung bei der Abteilung Zivilschutz des Amtes für Militär und Zivilschutz (AMZ), speziell beim Fachverantwortlichen Infrastruktur. Diese Kontrollen stellen sicher, dass die über 2'500 Schutzräume im Kanton alle zehn Jahre auf Einhaltung der rechtlichen und technischen Vorgaben überprüft werden.

1.2

Mangels regionaler Anbieter wurde die Durchführung der PSK bislang an die Zürcher Firma Abri Audit AG vergeben, was jährliche Durchschnittskosten von rund CHF 45'000 verursacht.

Kosten Abri Audit

Jahr	Gemeinde	Kosten	Bemerkung
2023	Hergiswil	CHF 44'000.-	definitive Kosten
2023	Buochs	CHF 45'000.-	definitive Kosten
2023	Dallenwil	CHF 24'000.-	definitive Kosten
2024	Stans	CHF 62'000.-	definitive Kosten
2024	Ennetbürgen	CHF 42'000.-	definitive Kosten
2024	Beckenried	CHF 38'000.-	definitive Kosten
2025	Oberdorf	CHF 40'000.-	Kostenschätzung
2025	Emmetten	CHF 40'000.-	Kostenschätzung
2026	Stansstad	CHF 40'000.-	Kostenschätzung
2025	Wolfenschiessen	CHF 40'000.-	Kostenschätzung
2027	Ennetmoos	CHF 40'000.-	Kostenschätzung
Summe		CHF 455'000.-	

PSK pro Jahr im 10 Jahres Durchschnitt **CHF 45'000.-**

1.3

Die Kontrolle der Schutzräume umfasst deren Inspektion sowie die Dokumentation der Ergebnisse, die der Fachverantwortliche Infrastruktur nachbearbeitet. Etwa 50% der Schutzräume weisen Mängel auf, was erheblichen Mehraufwand verursacht: rund 1'700 Informationsbriefe müssen verschickt, etwa 850 Fälle weiter abgeklärt sowie Verfügungen erstellt und administrativ abgewickelt werden. Untenstehend wird ein Beispiel einer tatsächlichen und bemängelten Schutzraumkontrolle aufgeführt (Objekt Ref. 0824).

Tätigkeit	Zeit	Bemerkung

Phase Vorbereitung		
Ausbildung Kontrollverantwortliche	laufend	
Einsatzplanung	10min	Aufwendiges Aktualisieren der Schutzraumdaten (auch fehlende Schnittstellen)
Planung Tagesablauf	5min	Wenig Wegaufwand für Kontrolleur
Anschreiben PSK	5min	Brief drucken und im System hinterlegen
Terminverschiebung od. Schreiben retourniert	15min	Neue Terminfindung

Phase Durchführung		
Kontrolle	5min	Niemand vor Ort. Nachkontrolle. - Neues Anschreiben PSK - Neue Kontrolle
Kontrolle	30min	
Phase Auswertung		
Bearbeitung der Kontrolle Versand Prüfbericht	15min	
Korrespondenz mit SR Eigentümer	30min	Beanstandung Prüfbericht
Rechtsabklärungen	10min	
Korrespondenz mit SR Eigentümer	30min	Vertiefte Antworten
Rechtsabklärungen	10min	
Abklärungen AGI B und BABS	30min	
Nachkontrolle	30min	
Aufwand Total	**3h 25min**	

Bei aktuell rund 850 bemängelten Schutzräumen (bei bisher sechs kontrollierten Gemeinden) ergibt das einen Aufwand von ca. 2'975 Stunden, was einer Arbeitsleistung von 1.6 Arbeitsjahren entspricht. Die zusätzlichen Aufgaben dieser Stelle sind dabei noch nicht berücksichtigt (vgl. Punkt 1.6 dieser LAE). Die Kontroll-, die Auswertungs-, sowie Mängelbehebungen finden parallel und ständig statt.

1.4

Die Position des Zivilschutzinstruktor/Fachverantwortung Infrastruktur ist aktuell als Vollzeitstelle (100%) definiert. Gemäss Stellenprofil sollten nur 50% der Kapazität für den Bereich Schutzbauten eingesetzt werden, inklusive der Baugesuchbeurteilung bei Neubauprojekten. Bis ins Jahr 2023 wurde die PSK allerdings nicht mehr turnusgemäss durchgeführt, was zu einem beträchtlichen Arbeitsrückstand führte. Durch die seit 2021 konsequente Planung und Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollen ist der Arbeitsaufwand massiv angestiegen und übersteigt das aktuelle Stellenprofil deutlich. Zum Vergleich: bis zur Umsetzung der Amtsreorganisation "Horizont" beschäftigte sich die Stelle *Baulicher Zivilschutz (100%)* ausschliesslich mit der Beurteilung von Baugesuchen – ohne Schutzraumkontrolle, ohne Anlageunterhalt und ohne Instruktionstätigkeit. Allein die Baugesuchbeurteilungen stellten sich wie folgt dar.

Aufgabe	Zeitaufwand	Kosten	Gesuche
Bearbeitung Baugesuch Schutzraum	4h pro Gesuch	CHF 80.- bis 300.- pro Gesuch	Bis zu 200
Total der Aufwände	95 Tage/Jahr	CHF 16'000.- bis 60'000.-	-

Aufgrund fehlender personeller Ressourcen musste daher der insbesondere der lukrative Bereich der Zivilschutzinstruktion intern und extern im Ausbildungskonkordat der Zentralschweiz vorübergehend eingestellt werden.

1.5

Die Schaffung einer zusätzlichen unbefristeten Teilzeitstelle (60%) im Bereich Sachbearbeitung Schutzbauten würde sicherstellen, dass die PSK und weitere die Schutzbauten betreffende Arbeiten intern durchgeführt werden können. Dies reduziert den administrativen Mehraufwand erheblich, ermöglicht eine effiziente Umsetzung aus einer Hand und verbessert die Akzeptanz in der Bevölkerung. Darüber hinaus würde diese Stelle Mittel, die bislang extern eingesetzt wurden, lokal in Nidwalden investieren.

1.6 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Stelle des Fachverantwortlichen Infrastruktur umfasst heute folgende Aufgabenfelder:

- Schutzbauten: Kontrollieren, begleiten und steuern von Bauprojekten gemäss Vorgaben
- Schutzanlagen: Vorbereiten, durchführen und nachbearbeiten des ordentlichen Unterhalts der Anlagen des Zivilschutzes
- Schutzräume: Beurteilen, prüfen und bewirtschaften von Baugesuchen in Sachen Schutzraumbau
- Führungsräume: Vorbereiten, betreiben und kontrollieren der geschützten Führungsstandorte der Gemeindeführungsstäbe
- Budget: Vorbereiten, bewirtschaften und kontrollieren des Budgets im zuständigen Bereich
- Abrechnungen: Vorbereiten, erstellen und kontrollieren der Abrechnungen im zuständigen Bereich
- Dokumente: Erstellen, ausführen und bewirtschaften der fachspezifischen Dokumente im eigenen Bereich
- Polyalert: Bewirtschaften, sicherstellen und testen der Einsatzbereitschaft der Sirenen und der dazugehörenden Systeme
- Informatik: Bewirtschaften, sicherstellen und testen der Einsatzbereitschaft der Fachapplikationen im zuständigen Bereich
- Logistik: Mitwirken, leiten bei Logistikprojekten des Zivilschutzes Stv. Anlassleitung innerhalb von Logistik WK
- Amt: Mitwirken, leiten in Arbeits- und Projektgruppen auf Stufe Amt
- Kantone: Mitwirken, leiten in Arbeits- und Projektgruppen auf Stufe Interkantonal
- Bund: Mitwirken, leiten in Arbeits- und Projektgruppen auf Stufe Bund
- C Ressort Infrastruktur Zivilschutz / FGG 2/6 im ZS Stab im Einsatz und in den WK KEE

1.7 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Abteilung Zivilschutz setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Stelle	FTE	Bemerkung
Abteilungsleiter und Kdt ZSO NW KFS C FB Zivilschutz	100%	Instruktorenausbildung bis 2027 Vorsitz AGI-ZS bis 2027
C Ressort Ausbildung KFS FGG 7 Ausbildung	100%	
C Ressort Logistik Stellvertretender Abteilungsleiter	100%	Instruktorenausbildung bis 2028
C Ressort Infrastruktur Stabsoffizier	100%	

2 Antrag auf eine Leistungsauftragserweiterung

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Schutzbauten-Administration sowie die periodische Schutzraumkontrolle (PSK) ist eine gesetzliche Aufgabe, die sicherstellt, dass Schutzbauten im Kanton Nidwalden den technischen und rechtlichen Vorgaben entsprechen. Um diese Kontrollen effizient, unabhängig und lokal verankert durchführen zu können, ist die Schaffung einer festen Teilzeitstelle im Umfang von 60% erforderlich. Dadurch wird gewährleistet, dass die Schutzbauten regelmässig, objektiv und kompetent geprüft sowie kleinere Mängel direkt vor Ort behoben werden können.

Aufgaben
- Selbstständige Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung der periodischen Schutzraumkontrolle (PSK) im Kanton Nidwalden
- Direkte Kontrolle der Schutzräume vor Ort, inklusive Dokumentation der Ergebnisse
- Eigenverantwortliche Behebung kleinerer Mängel direkt während der Kontrolle
- Erstellung von Verfügungen bei festgestellten grösseren Mängeln
- Überwachung der termingerechten Umsetzung von Verfügungen und Durchführung von Nachkontrollen
- Administrative Verarbeitung und Berichterstattung zu den Ergebnissen der Schutzraumkontrollen
- Unterstützung bei Unterhalt und Werterhalt der Schutzanlagen
- Durchführung von Ausbildungseinheiten für Anlagewarte auf Gemeindeebene

Anforderungen
- Abgeschlossene technische oder handwerkliche Berufsausbildung mit entsprechender Berufserfahrung oder vergleichbare Qualifikation
- Kenntnisse im Bereich Infrastruktur, Gebäudetechnik oder Bauwesen von Vorteil
- Fähigkeit, technische Mängel eigenständig zu erkennen, zu beurteilen und kleinere Reparaturen vor Ort durchzuführen
- Gute administrative und organisatorische Fähigkeiten, strukturierte Arbeitsweise
- Kommunikationsstärke und sicheres Auftreten im Umgang mit Schutzraumeigentümern
- Wohnort in Nidwalden bzw. regionale Verbundenheit erwünscht
- Flexibilität, Zuverlässigkeit und hohe Selbstständigkeit
- Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung im Bereich Zivilschutz und Infrastruktur

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Für die Erledigung der aufgeführten Aufgaben wird eine Teilzeitstelle 60% als Sachbearbeiter/-in Schutzbauten vorgesehen. Die daraus resultierenden Aufwände stellen sich wie folgt dar.

Aufwand Stelle 60%	CHF 51'000.-	gem. PA
minus Aufwand externe Schutzraumkontrollen	- CHF 45'000.-	Wird durch interne Lösung hinfällig
Total finanzieller Mehraufwand pro Jahr	**CHF 6'000.-**	

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Sollte der Antrag auf die Schaffung einer zusätzlichen 60%-Stelle abgelehnt werden, ergeben sich für den Kanton Nidwalden folgende Konsequenzen:

Risiko der Nichterfüllung gesetzlicher Verpflichtungen
Ohne diese zusätzliche Stelle besteht die Gefahr, dass der Kanton Nidwalden die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben im Bereich der Schutzbauten respektive der Schutzraumkontrolle nicht vollständig erfüllen kann. Dies könnte rechtliche Folgen nach sich ziehen und zusätzliche Belastungen für die Gemeindehaushalte verursachen.

Fortbestehende Mehrkosten durch externe Lösungen
Eine Ablehnung hätte zur Folge, dass die Schutzraumkontrollen weiterhin extern vergeben werden müssten. Dadurch entstehen jährliche Mehrkosten von rund CHF 45'000.-, welche dauerhaft aus dem kantonalen Haushalt abfließen, anstatt lokal investiert zu werden. Es müsste zudem weiterhin auf Instruktionsleistungen verzichtet werden, die dem Kanton Mehreinnahmen von CHF 14'000.- pro geleistetem Kurs einbringen können.

Vernachlässigung der Baugesuchbeurteilung
Aufgrund mangelnder Ressourcen wäre es notwendig, die Bearbeitung von Baugesuchen bezüglich Schutzraumauflagen extern zu vergeben. Dies würde zusätzliche Kosten von bis zu CHF 60'000 pro Jahr verursachen und zudem den Prozess erheblich verlangsamen und komplizieren (vgl. Punkt 1.4).

Gefährdung der öffentlichen Sicherheit durch schlechte Bausubstanz der Schutzräume
Eine unzureichende Kontrolle der Schutzräume könnte zu einer Verschlechterung der Bausubstanz führen. Im Krisenfall würden Schutzräume möglicherweise nicht die notwendige Sicherheit bieten, was unmittelbar die Sicherheit und das Wohlbefinden der Personen gefährdet, die im Ernstfall auf diese Einrichtungen angewiesen sind.

Verlust von Potenzialen zur regionalen Wirtschaftsförderung
Die Ablehnung der Stelle verhindert die Sicherung eines lokalen Arbeitsplatzes. Damit geht die Möglichkeit verloren, regionale Wertschöpfung aktiv zu fördern und lokale Arbeitskräfte zu unterstützen.

Administrative Überlastung und nachlassende Bürgernähe
Ohne zusätzliche personelle Ressourcen droht eine fortgesetzte Überlastung der vorhandenen Mitarbeitenden. Dies könnte sich negativ auf die Effizienz, Bearbeitungszeiten und Qualität der Verwaltungsarbeit auswirken, wodurch der Service gegenüber Eigentümern und Bauherren leidet und die Bürgernähe abnimmt. Im schlimmsten Fall ist mit einer kostenintensiven Fluktuation zu rechnen.

Verantwortungsbewusste Steuerung der Schutzbauteninvestitionen
Die Umsetzung der angepassten Zivilschutzverordnung des Bundes im Bereich Schutzbauten per 01.01.2026 wird die Kantone vor erhebliche finanzielle Herausforderungen stellen. Ohne klare interne Steuerung drohen Planungsunsicherheiten und Mehrausgaben. Eine gezielte personelle Aufstockung ist notwendig, um mit Weitsicht zu planen, Investitionen gezielt zu steuern und den Kanton vor unnötigen finanziellen Risiken zu schützen – im Sinne einer vorausschauenden und verantwortungsvollen Finanzpolitik.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 6

Justiz- und Sicherheitsdirektion, Amt für Militär und Zivilschutz, Abteilung Militärverwaltung und Logistik

1 Ausgangslage

1.1

Die kantonale Militärverwaltung ist gemäss Bundesgesetz über die Armee und die Militärverwaltung (MG, SR 510.10, insbesondere Art. 11, 121, 125 und 128) zur umfassenden Erfüllung verschiedener zentraler Aufgaben verpflichtet. Dazu zählen insbesondere die Führung der militärischen Personaldaten, die Durchführung von Orientierungsveranstaltungen, die Mitwirkung in der Mobilmachung sowie die Umsetzung neuer Vorgaben auf Bundes- und Kantonsebene. Im Kanton Nidwalden werden diese Aufgaben durch die Abteilung Militärverwaltung und Logistik im Amt für Militär und Zivilschutz wahrgenommen, welche darüber hinaus für die Erbringung logistischer Leistungen gemäss Leistungsvereinbarung mit der Logistikbasis der Armee (LBA) sowie für die Wehrpflichtersatzverwaltung zuständig ist.

1.2

In den vergangenen Jahren hat der Arbeitsaufwand in der Militärverwaltung kontinuierlich zugenommen. Dies ist einerseits auf neue und komplexere Anforderungen auf Bundesebene zurückzuführen, wie etwa die veränderte Durchführungsmethoden kantonaler Orientierungstage oder die zunehmende Digitalisierung (DIMILAR). Neue und grosse Projekte stehen bereits vor der Türe, wie zum Beispiel die Einführung obligatorischer Orientierungstage für Frauen. Andererseits führen auch wachsende Erwartungshaltungen der Dienstpflichtigen, die zunehmende Kurzfristigkeit in administrativen Belangen sowie zusätzliche kantonale Aufgaben – etwa im Bereich Mobilmachung, Schiesswesen oder Führungsstab – zu einer markanten Mehrbelastung.

1.3

Trotz grossem Engagement und interner Prozessoptimierungen konnte keine nachhaltige Entlastung geschaffen werden. Die aktuelle personelle Ausstattung (100%) bewegt sich am unteren Rand des betrieblich Tragbaren. Eine fachlich qualifizierte Stellvertretung der Abteilungsleitung ist nicht vorhanden. Die bestehende Stelle in der Wehrpflichtersatzverwaltung (50%) ist hochspezialisiert und kann keine funktionsübergreifende Unterstützung leisten. Bereits heute führen personelle Ausfälle (Ferien, Krankheit) zu Engpässen in der Bearbeitung. Erste Auswirkungen zeigen sich in Form von Verzögerungen bei administrativen Prozessen und zunehmender Belastung der Mitarbeitenden, was mittel- bis langfristig auch die Dienstleistungsqualität gefährdet.

1.4

Ein Vergleich mit dem Kanton Obwalden unterstreicht die Dringlichkeit: Obwohl Nidwalden im Jahr 2023 rund 23 % mehr Angehörige der Armee (1’670 gegenüber 1’289 in Obwalden) aufzubieten hatte, verfügt Nidwalden über ein kleineres Gesamtstellenpensum (100 % gegenüber

120 % in Obwalden) und keine formelle Stellvertretung für die Abteilungsleitung. Auch die grössere Anzahl Gemeinden (Nidwalden: 11, Obwalden: 7) führt zu einem Mehraufwand von geschätzten 37 % im Bereich der Stammdatenpflege.

Aufgebotene						
Ebene	**Of**	**Sub Of**	**Höh Uof**	**Uof**	**Sdt**	**Total**
Schweiz	35 908	22 644	10 663	25 736	95 541	**190 492**
Nidwalden	477	145	100	177	771	**1 670**

Aufgebotene						
Ebene	**Of**	**Sub Of**	**Höh Uof**	**Uof**	**Sdt**	**Total**
Schweiz	35 908	22 644	10 663	25 736	95 541	**190 492**
Obwalden	236	90	43	150	770	**1 289**

1.5

Die nun beantragte 50%-Stelle stellt eine verhältnismässig moderate, aber gezielte Massnahme dar, um die personelle Situation zu stabilisieren, die Funktionsfähigkeit sicherzustellen und die wachsenden Anforderungen nachhaltig zu bewältigen. Sie trägt dazu bei, dass der Kanton Nidwalden seinen gesetzlichen Auftrag weiterhin vollumfänglich und qualitativ hochstehend erfüllen kann – im Sinne eines hohen Sicherheitsstandards, eines starken Dienstleistungsverständnisses sowie der Wahrung seiner Rolle im interkantonalen Verbund.

1.6 Aufgabenbereich der Militärverwaltung

Die Militärverwaltung des Kantons Nidwalden bewältigt zahlreiche komplexe Aufgabenbereiche im Alltagsgeschäft, darunter:

- Administrative Betreuung von Stellungs- und Dienstpflichtigen
- Betreibungs- und Strafwesen (eigene Fälle und ausserdienstliche Fälle mil Kdt)
- Organisation und Durchführung von Orientierungstagen
- Gewinnung und Bindung von Stellungspflichtigen (Chance Armee)
- Aufsicht im Schiesswesen und Zusammenarbeit mit militärischen Vereinen
- Militärische Veranstaltungen
- Mitwirkung in interkantonalen und nationalen Gremien und Projekten
- Kontaktpflege mit militärischen Stellen
- Mitgliedschaft im Kernstab des Kantonalen Führungsstabs (KFS)

Nebst diesen Aufgaben, die zum Teil "Militärverwaltung" gehören, kommen die Aufgaben aus dem Bereich der "Logistik" und die allgemeinen Aufgaben aus der Geschäftsleitung AMZ hinzu. Diese umfassen:

- Mitwirkung in Amtsgeschäften und bei Kaderveranstaltungen
- Weiterbildung, Rapporte und Klausuren
- Führung der Logistik (Teamchef + vier Mitarbeitende)
- Absprachen und Verhandlungen mit dem Vertragspartner LBA und dem SWISSINT

Sämtliche dieser Aufgaben werden durch eine Vollzeitstelle wahrgenommen (die gesamte Sachbearbeitung und alle Führungsaufgaben). Weiter stehen grössere und vor allem fremdgesteuerte Aufgaben und Projekte im Raum, welche die Aufgabenlast zusätzlich erhöhen.

- Strategisches Grossprojekt „Schiesswesen Nidwalden 2027+“ (laufend)
- Entwicklung und Umsetzung von Mobilmachungskonzepten (gesetzlicher Auftrag Bund, im Kanton offen)
- Entwicklung einer kantonalen Militärstrategie (offen)
- Aufgaben im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Armee (z.B. Onboarding von Stellungspflichtigen) (gesetzlicher Auftrag Bund, laufend)
- Planung und Durchführung von Sicherheitswochen (gesamtschweizerisches Projekt, im Kanton offen)

1.7 Aktuelle personelle Ressourcen

Für die Aufgabenerledigung stehen der Abteilung Militärverwaltung und Logistik nachfolgende personelle Ressourcen zur Verfügung.

- 1 Abteilungsleiterin (100%)
- 1 Fachverantwortliche Wehrpflichtersatz (50 %)
- 1 Teamleiter Logistik (100%)
- 4 Mitarbeitende Logistik (400%)

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Stelle wird in der Abteilung Militärverwaltung und Logistik angesiedelt und beinhaltet zusammengefasst folgende Aufgabenfelder:

- Administrative Arbeiten
- Adressänderungen, Berufsänderungen etc. in System "PISA" vornehmen;
- Dienstverschiebungen
- Aufgebote Rekrutierung erstellen und versenden
- Auf Anfragen Auskünfte zu u.a. Diensttagen, Dienstleistungen geben
- Weitere Aufträge aus Arbeitsliste PISA
- Tägliche GERES-Adressmutationen
- Ersterfassungen Stellungspflichtige
- Bearbeiten und Erstellen von Disziplinarstrafverfahren inkl. Rechnungen
- Aktualisierung und regelmässige Pflege von Dokumenten und Listen
- Kantonale Orientierungstage – Unterstützung bei Vorbereitungsarbeiten und Durchführung: Aufgebote und Beilagen, Aktualisierung Plakate / Dokumente, Dienstbüchlein erstellen, Dokumente verpacken und versenden, administrative Unterstützung während den Orientierungstagen

2.2 Notwendige Personalressourcen sowie finanzielle Auswirkungen

Die Schaffung einer zusätzlichen 50%-Stelle in der Militärverwaltung ist aus fachlicher, organisatorischer und personeller Sicht zwingend notwendig. Die personellen Kapazitäten der Abteilung sind heute auf das absolute Minimum reduziert. Die Abteilungsleitung kann ohne eine zusätzliche Fachkraft nur unter grossen Belastungen gleichzeitig operative, strategische und projektbezogene Aufgaben erfüllen.

Durch die beantragte Ressourcenerweiterung um 50 % wird die Abteilungsleitung substanziell entlastet. Die neue Stelle übernimmt zeitintensive Routinetätigkeiten (z. B. Serienbriefe, Aufgebote, Dienstverschiebungen) und schafft Raum für qualitativ hochwertige Arbeit in der

Planung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Organisation. Zusätzlich wird die dringend fehlende Stellvertretungsstruktur geschaffen, um Pendenzen bei Ferien oder Ausfällen wirksam abzufedern und Ausfallzeiten ohne Produktivitätsverluste zu überbrücken.

Vergleichbare Ansätze zur Effizienzsteigerung – etwa durch Prozessoptimierung oder die geplante Zusammenlegung mit dem Kanton Obwalden – wurden in den letzten fünf Jahren bereits umfassend geprüft. Der Kanton Obwalden sistierte die Zusammenlegungsprojekte jedoch zweimal. Der Kanton Nidwalden wird sich bei bietenden Gelegenheiten weiterhin dafür einsetzen, langfristige Synergien durch enge Zusammenarbeit oder Zusammenlegung zu schaffen. In einem solchen Fall kann die Rückgabe von Leistungen wieder in Betracht gezogen werden. Die beantragte Stellenerweiterung ist somit nicht nur angemessen, sondern unvermeidlich, um den gesetzlichen Auftrag zuverlässig und in der erwarteten Qualität zu erfüllen.

Personalressourcen – IST/SOLL-Vergleich

Position	**Pensum (%)**	**Jahresarbeitszeit (Std.)**	**Jahreslohn gemäss Lohnband (CHF), 100%**	**Lohnkosten (CHF)**
Abteilungsleitung	100	1’865	104’780	104’780
Fachverantwortung Wehrpflichtersatz	50	932.5	87’100	43’550
Neu beantragte Stelle	50	932.5	83’000	41’550
Total (neu)	**200**	**3’730**	–	**189’880**

Die neue Stelle ist im vorgesehenen Lohnband (gemäss kantonaler Personalverordnung) kalkuliert und verursacht keine zusätzlichen Infrastrukturkosten. Die Einbindung erfolgt im bestehenden Büro der Militärverwaltung. Arbeitsgeräte und Arbeitsplatz können mit bestehenden Mitteln bereitgestellt werden.

Finanzielle Entwicklung (Aufwand/Einnahmen)

Jahr	**Gesamter Aufwand** (CHF)	**Gesamte Einnahmen** (CHF)	**Differenz** (Aufwand - Einnahmen)
2022	269’095	151’338	117’757
2023	287’962	144’130	143’832
2024	249’483	144’327	105’156
Prognose 2026 (inkl. +50%)	**~291’000**	**~135’000** (geschätzt)	**~156’000**

Die Einnahmen bleiben voraussichtlich stabil bei rund CHF 135’000.– (inkl. Disziplinarbussen und Wehrpflichtersatz). Die Stellenerweiterung generiert zwar keine direkten Mehreinnahmen, führt aber zu einer deutlichen Effizienzsteigerung, verbessert die Dienstleistungsqualität, senkt Risiken und wirkt mittel- bis langfristig stabilisierend auf das System.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Eine Ablehnung der beantragten Stellenerweiterung hätte klare, nachvollziehbare und für den Kanton Nidwalden nachteilige Auswirkungen – sowohl organisatorisch als auch strategisch:

1. Bei Ausbleiben der personellen Verstärkung droht ein Rückschritt in Bezug auf Dienstleistungsqualität, Verlässlichkeit und Innovationskraft. Die Militärverwaltung leistet einen zentralen Beitrag zum hohen Sicherheitsstandard und zur Positionierung des Kantons Nidwalden als verlässlicher Partner im nationalen Kontext. Damit steht ein Bereich unter Druck, der massgeblich zur strategischen Ausstrahlung des Kantons beiträgt.

2. Wichtige gesetzlich basierte Projekte wie die Erarbeitung eines Mobilmachungskonzepts oder einer kantonalen Militärstrategie können ohne zusätzliche Ressourcen nicht angegangen werden. Dies gefährdet die vollständige Umsetzung der dem Kanton

zugewiesenen Aufgaben nach Militärgesetz (MG) – mit potenziellen Reputations- und Verantwortlichkeitsrisiken gegenüber dem Bund.

3. Ohne strukturelle Entlastung steigt der Druck auf das bestehende Personal weiter. Verzögerungen, Fehler und sinkende Servicequalität sind bereits heute spürbar. Eine dauerhafte Überbelastung erhöht das Risiko gesundheitlicher Probleme (Burnout), verringert die Arbeitszufriedenheit und fördert die Fluktuation – mit Verlust von wertvollem Erfahrungswissen und langfristiger Schwächung der Organisationsstabilität.

4. Im Falle einer Ablehnung bleibt der Verwaltung nichts anderes übrig, als eine konsequente Verzichtsplanung umzusetzen. Diese umfasst unter anderem die Streichung oder starke Reduktion folgender Leistungen:

   - Entfall von Veranstaltungen wie der Entlassungs- und Gratulationsfeier, Behördenbesuche, Sitzungen mit Partnern und Vereinen
   - Keine administrative Unterstützung mehr für Militär- und Schiessvereine bei Anlässen, Jubiläen oder Konferenzen
   - Reduktion der kantonalen Orientierungstage, Einschränkung bei Informationsversand an Dienstpflichtige
   - Streichung freiwilliger Projekte (z. B. Flyer zur Rekrutierung von Frauen)
   - Reduktion von Planungs-, Abstimmungs- und Austauschaktivitäten mit Bund, SWISSINT, Armee und weiteren Akteuren

   Diese Massnahmen bedeuten nicht nur einen Rückschritt in der bürgernahen Ausrichtung der Militärverwaltung, sondern stehen auch im Widerspruch zum kantonalen Leitbild 2035, das auf Sicherheit, Verlässlichkeit, Leistungsorientierung und interkantonale Kooperation ausgerichtet ist.

5. Nidwalden ist als Standort des SWISSINT-Kompetenzzentrums ein anerkannter Partner in sicherheitsrelevanten Belangen. Der Verzicht auf notwendige strukturelle Anpassungen schwächt nicht nur die eigene Leistungsfähigkeit, sondern sendet auch ein falsches Signal – gegenüber dem Bund, gegenüber Partnerorganisationen, und nicht zuletzt gegenüber der eigenen Bevölkerung.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 7

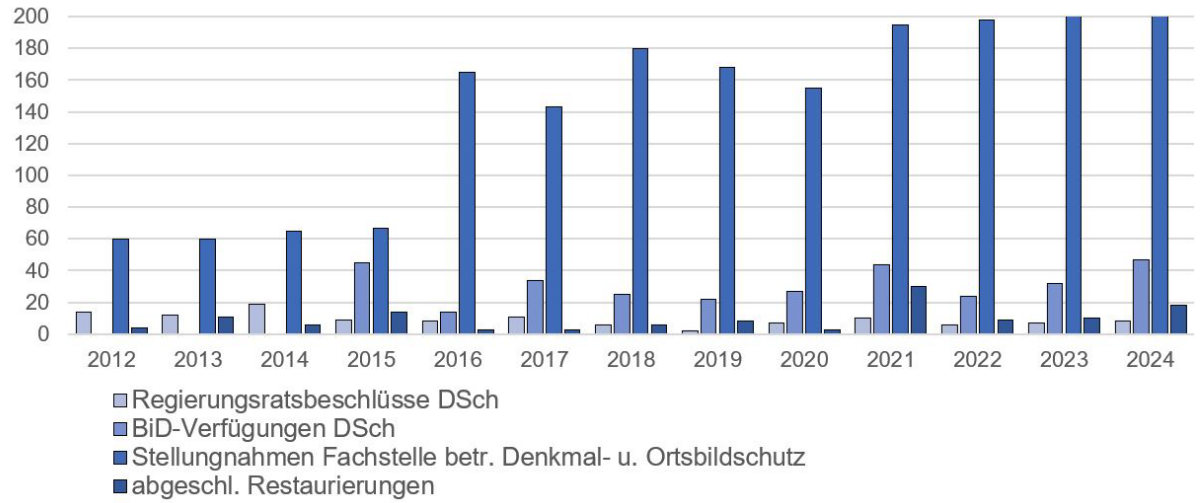
Bildungsdirektion, Amt für Kultur, Denkmalpflege

1 Ausgangslage

Für den Zeitraum Juli 2020 bis Juni 2022 wurde der Fachstelle für Denkmalpflege eine befristete Leistungsauftragserweiterung von 20 % zugestanden, die 2022 bis Juni 2024, und 2023 bis Ende 2025 verlängert worden ist. Ab 01.01.2026 sind aktuell nur 90 Stellenprozente gesichert, damit lassen sich die anfallenden Arbeiten nicht bewältigen.

Zudem hat sich bei der Neubesetzung der Stelle des Denkmalpflegers gezeigt, dass der bisherige Denkmalpfleger, Sebastian Geisseler, trotz hoher Effizienz und klarer Priorisierung eine Bugwelle von Überstunden vor sich hergeschoben hat, die er auf Ende Jahr jeweils nicht abbauen konnte.

Die Anzahl der Baugesuche und der entsprechenden Stellungnahmen, der Regierungsratsgeschäfte zu Schutzobjekten und der Baubegleitungen hat, wie in den Rechenschaftsberichten der letzten Jahre ausgewiesen, weiter zugenommen (siehe Grafik unten). Gleichzeitig laufen mehrere grössere Projekte, wie bspw. der Umbau des Landratssaales, die eine Fachbegleitung durch die Denkmalpflege erfordern. Die Auslastung der Fachstelle ist dementsprechend nach wie vor zu hoch.



Die neue Gesetzgebung, die seit dem 01.06.2024 in Kraft ist, hat dem Denkmalpfleger zusätzliche Verantwortung übertragen, die sorgfältige und zum Teil aufwändige Abklärungen voraussetzt.

1.1 Aufgabenbereich des Bereiches

- Betreuung der geschützten Kulturobjekte und die fachtechnische Begleitung der Restaurierungs- und Unterhaltsarbeiten an geschützten Kulturobjekten, Vorbereitung der Geschäfte des Regierungsrats und der Bildungsdirektion im Bereich Denkmalpflege (Unterschutzstellungen, Schutzentlassungen, Beschwerden, Beitragsgesuche, Feststellungsentscheide, Vernehmlassungsverfahren, Budgetierung, Finanzkontrolle, Vergütungsaufträge), Aufsicht über die Einhaltung der angeordneten Schutzbestimmungen, Bedingungen und Auflagen sowie die Meldung deren Missachtung an die Direktion
- Beratung im Zusammenhang mit der Planung und Ausführung von Restaurierungsarbeiten sowie von Neu- und Umbauten im Ortsbildschutzbereich sowie von schutzwürdigen Objekten im landschaftlich empfindlichen Siedlungsgebiet und Beratung der Gemeindebehörden in Fragen des Ortsbildschutzes
- Begleitung der mit Kantons- und Bundesgeldern (1 Mio pro Jahr) unterstützten Restaurierungen
- Erforschung der kulturellen, geschichtlichen, künstlerischen und ortsbildlichen Werte geschützter Kulturobjekte, Information der Öffentlichkeit über die Tätigkeiten der Denkmalpflege (Durchführung des europäischen Tages des Denkmals in Nidwalden, Verfassen der Jahresberichte, Ausstellungen, Publikationen)
- Erstellen von Inventaren für den Ortsbildschutz und den Denkmalschutz in Zusammenarbeit mit den Gemeinden, Nachführen der Inventare
- Führen des Sekretariats der Kommission für Denkmalpflege

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der Denkmalpfleger hat ein Pensum von unbefristeten 80 % plus 10 % befristeten vom 01.06. bis 31.12.2025.
Die wissenschaftliche Mitarbeiterin hat ein Pensum von unbefristeten 10 % und befristeten 20 % bis 31.12.2025.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Es wird eine Leistungsauftragserweiterung von unbefristeten 50 % beantragt, was effektiv nur eine Leistungsauftragserweiterung von 20 % gegenüber der aktuellen Situation 2025 darstellt.

Die bis Ende 2025 befristeten 30 % reichen trotz hoher Effizienz und klarer Priorisierung nicht aus, die anfallenden Geschäfte ohne zusätzliche Überstunden zu erledigen. Weniger dringliche Arbeiten, wie die Ablage oder die Erforschung, bleiben oft liegen, was sich später immer wieder rächt. Zudem ist es für das Arbeitsklima problematisch, wenn die essentiell notwendigen Stellenprozente immer wieder nur befristet gesprochen werden.

Der Vergleich mit den andern kleineren Zentralschweizer Kantonen zeigt den Bedarf. Für die Facharbeit der Denkmalpflege stehen in den Nachbarkantonen folgende Stellenprozente zur Verfügung:
Obwalden, inkl. befristete Pensen: 160 %
Uri, unbefristet: 140 %
Nidwalden, inkl. befristete Pensen: 120 %

Nach Aussage der Verantwortlichen in Uri kann dort die Arbeit mit 140 % befriedigend erledigt werden. Wird der vorliegenden Leistungsauftragserweiterung also stattgegeben, kann die Fachstelle für Denkmalpflege ihre Aufgaben in den nächsten Jahren ordnungsgemäss und seriös bearbeiten.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die bereits geleisteten Tätigkeiten werden fortgeführt, insbesondere die unter Ziff. 1.1 aufgelisteten Aufgaben der Denkmalpflege.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Da die angefragte Leistungsauftragserweiterung zum grossen Teil die Verlängerung von bestehenden befristeten ist und sie voraussichtlich von denselben Personen übernommen wird, sind Einreihung ins Lohnband und die Entlöhnung bereits festgelegt. Auch die Arbeitsplätze bestehen bereits und können weiter benutzt werden.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Wird die Leistungsauftragserweiterung nicht bewilligt, müssen in der Denkmalpflege wichtige Geschäfte so zurückgestellt werden, dass der Arbeitsfluss in der Zusammenarbeit mit der Baudirektion gestört wird.
Gleichzeitig droht ein erneuter Stau von Baugesuchen, was zu Fristüberschreitungen und zu erneuten Beschwerden von Grundeigentümern und Bauherrschaften führt. Die erwartete, kompetente und zeitgerechte Dienstleistung der Denkmalpflege kann nicht geleistet werden.

Mit 140 % ist auch im Krankheitsfall eine minimale Stellvertretung gewährleistet.

Zudem müsste der aktuellen Stelleninhaberin gekündigt werden, da sie dann nur noch ein Pensum von 10 % hat, was aus organisatorischen Gründen keinen Sinn ergibt. In der Folge wäre die Zuverlässigkeit der Fachstelle für Denkmalpflege ohne jegliche Stellvertretung zusätzlich gefährdet.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 8

Bildungsdirektion, Amt für Kultur, Kantonsbibliothek

1 Ausgangslage

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

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

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

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

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

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

1.1 Aufgabenbereich des Bereiches

Bei der Sammlung von Nidwaldner Kulturgut (Nidwaldensia) der Kantonsbibliothek geht es darum, ein Abbild der Gesellschaft aufzunehmen und laufend zu aktualisieren. Damit kann die Vielfalt von Nidwalden im Verlauf der Zeit abgebildet und das kulturelle Gedächtnis von Nidwaldner Kulturgut in Wort, Schrift, Bild und Ton aufgebaut werden. Die Nidwaldnesiasammlung der Kantonsbibliothek ist neben dem Staatsarchiv, das in erster Linie Einzeldokumente sammelt, eine der wichtigsten Quellensammlung für die spätere Geschichtsschreibung. Da seit einiger Zeit immer mehr Publikationen nur digital erscheinen, wäre es wichtig, auch dieses Material zu sichten, zu bewerten und wenn notwendig zu sammeln. Das wird im Moment aus Ressourcengründen nicht geleistet.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

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

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die Bildungsdirektion beantragt für 2026 für die Erstellung eines Konzepts zur Sammlung von digitalem Kulturgut, aber auch für die steigende Anzahl analoger Publikationen, eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung von 30 %.
Für die Umsetzung des Konzepts zur Sammlung von digitalem Kulturgut wird je nach Konzept auf 2027 eine weitere Leistungsauftragserweiterung notwendig sein.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die neue Stelle soll die bestehende Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin unterstützen in der Sammlung von Nidwaldner Kulturgut, insbesondere aber bei der Erarbeitung einer Strategie für die Sammlung von digitalem Kulturgut.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das aktuelle Pensum von 45 % wissenschaftliche Mitarbeit soll 2026 sowohl für die angewachsenen wie für die zusätzlichen Aufgaben um 30 % ergänzt werden. Kosten voraussichtlich 33'0000.00 Franken jährlich.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

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

Der Antrag ist bereits für die Jahre 2023 und 2025 eingegeben worden, wurde aber nicht berücksichtigt. Das Problem hat sich in der Zwischenzeit verschärft.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 9

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, Schulpsychologie

1 Ausgangslage

Mit RRB 130 vom 18. Februar 2025 hiess der Regierungsrat einer befristeten Erhöhung des Leistungsauftrages des Schulpsychologischen Dienstes im Jahr 2025 zu. Der Leistungsauftrag umfasst 0.8 VZÄ à Fr. 94'000.- und wird vollständig zu Lasten Planungssaldo des Jahres 2025 finanziert. Der SPD wurde dabei beauftragt, die Umsetzung zusammen mit dem Personalamt umgehend in Angriff zu nehmen. Gleichzeitig wurde die Bildungsdirektion im Rahmen des ordentlichen Budgets 2026 beauftragt, eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung zugunsten des SPD zu beantragen.

1.1 Aufgabenbereich des Bereiches

Der Schulpsychologische Dienst (SPD) ist eine kantonale Fachstelle für psychologische Erziehungs- und Schulfragen. Der Schulpsychologische Dienst (SPD):

- berät und begleitet Kinder, Jugendliche, Eltern, Lehrpersonen, Schulleitungen, weitere schulische Fachpersonen und Schulbehörden;
- arbeitet systemisch, ressourcen- und lösungsorientiert und ist mit verschiedenen Fachpersonen und Fachstellen vernetzt;
- wendet wissenschaftlich abgestützte Methoden der Psychologie und Pädagogik an und bildet sich zur Qualitätssicherung laufend weiter;
- untersteht der Schweigepflicht.

Die Leistungen sind unentgeltlich. Bei allen Angeboten des SPD geht es darum, die Beteiligten zu unterstützen, ihre Mitarbeit zur Problemlösung zu nutzen und eine positive Entwicklung zu fördern.

Der zunehmende Falldruck hatte im letzten Schuljahr zur Folge, dass 51 pendente Fälle (Volkschule und Sekundarstufe II) ins neue Schuljahr übernommen werden mussten, wodurch die Wartezeiten (gegenwärtig bis zu 9 Monate!) weiter anstiegen. Diese wiederum sind für alle Betroffenen eine substanzielle Belastung, da Probleme vielfach längere Zeit vor einer SPD-Anmeldung bestehen und somit weiter 'verschleppt' werden.

In der Not sah sich der SPD Mitte Dezember 2024 gezwungen, einen Bearbeitungsstopp gegenüber allen Schulen im Kanton zu kommunizieren. Neue Fälle, abgesehen von akuten Notfällen, mussten hintangestellt werden, um die bestehenden Pendenzen zu bewältigen. Die numerische Entwicklung in Korrelation zur Pensenentwicklung während der letzten 10 Jahre verdeutlicht dabei, dass die Pensen- zur Fallzahlentwicklung nicht länger Schritt zu halten vermag.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der Schulpsychologische Dienst des Kantons wird gegenwärtig von vier Mitarbeitenden (inkl. Leitung) im Rahmen von 280 Stellenprozenten (inkl. Leitungsanteile) bestritten. Mit Rücksicht auf die aktuelle Ressourcensituation besteht dringender Handlungsbedarf, um dem kontinuierlichen Falldruck Herr zu werden, die Restanzen abzuarbeiten und auch auf Sekundarstufe II die dringend benötigte Unterstützung besser zu gewährleisten.

Deshalb wurden, befristet für 2025, 120 Stellenprozente zulasten Planungssaldo beantragt. Davon konnten mit dem bestehenden Personal 20 % per sofort abgedeckt werden, weitere 20 % folgen im August. Daneben werden grösste Anstrengungen unternommen, die befristete 80 %-Stelle so rasch wie möglich zu besetzen. Infolge der Befristung und des Fachkräftemangels ist dies jedoch ein enrom anspruchsvolles Vorhaben.

Mit der nun vorgelegten, unbefristeten Leistungsauftragserweiterung ab 2026 wird, vorbehältlich der landrätlichen Zustimmung, die Überführung der 120 Stellenprozente ins reguläre Budget verfolgt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung um 120 Stellenprozente für den Schulpsychologischen Dienst.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Vgl. Kapitel 1.1, die künftige Schulpsychologin resp. der künftige Schulpsychologe:

- berät und begleitet Kinder, Jugendliche, Eltern, Lehrpersonen, Schulleitungen, weitere schulische Fachpersonen und Schulbehörden der Volksschule und der Sekundarstufe II;
- arbeitet systemisch, ressourcen- und lösungsorientiert und ist mit verschiedenen Fachpersonen und Fachstellen vernetzt;
- wendet wissenschaftlich abgestützte Methoden der Psychologie und Pädagogik an und bildet sich zur Qualitätssicherung laufend weiter;
- untersteht der Schweigepflicht.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

40 Stellenprozente der erforderlichen 120 können intern abgedeckt werden, 80 Stellenprozente müssen neu rekrutiert werden: Aus den Anstellungen resultiert eine Bruttolohnsumme von rund 140'000 Franken.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

- Der gesetzliche Auftrag kann nicht vollständig erfüllt werden;
- Bei einer Anmeldung müssen die Familien mit einer langen Wartezeit rechnen;
- Die Arbeitsqualität leidet, wenn zu viele Kinder betreut werden müssen;
- Arbeitsbelastung und Überstunden werden immer mehr, da die Komplexität der Fälle zunehmen und zusätzlich eine lange Warteliste besteht;
- Es besteht die Gefahr von Ausfällen des Personals wegen Überbelastung;
- Die Abklärungen, Beratung der Eltern sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestalten sich ausfolgenden Gründen zeitintensiver;
- Für die kindliche Entwicklung wichtige positive Lernerfahrungen werden durch lange Wartezeiten verhindert;
- Das Risiko der Verstärkung der Problematik wird erhöht;

- Verunsicherung und Leidensdruck der betroffenen Eltern nimmt zu (Negativspirale);
- Unzufriedenheit der Eltern führt zu schlechter Reputation des Fachbereichs;
- Zusätzliche Auswirkungen auf das System Schule: Belastungen finanzieller und personeller Art nehmen zu.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 10

Bildungsdirektion, Amt für Volksschulen und Sport, Amt für Berufsbildung und Mittelschulen

1 Ausgangslage

Mit RRB Nr. 217 vom 26. März 2024 beauftragte der Regierungsrat die Bildungsdirektion, einen Entwurf zur Teilrevision der Verordnung betreffend die Lehrpersonen (Lehrpersonalverordnung, LPV; NG 165.117) auszuarbeiten.

Am 17. Dezember 2024 legte die Bildungsdirektion den Entwurf zur Teilrevision der LPV dem Regierungsrat vor, der sie zuhanden der externen Vernehmlassung verabschiedete. Bis Ende März gingen auf der Staatskanzlei 22 Stellungnahmen ein, die in einem Bericht ausgewertet wurden. Die konkreten Fragestellungen betrafen:

- Die Einführung einer zusätzlichen Funktionslektion (Entlastungslektion) für Klassenlehrpersonen (KLP) auf Ebene Volksschule; mit Kostenfolge für den Kanton die Heilpädagogische Schule Stans HPS betreffend.
- Die Einführung einer Entlastungslektion für KLP der Mittelschule der 1. bis 3. Klasse und ½ Entlastungslektion für KLP der 4. bis 6. Klasse.
- Eine ¼ Entlastungslektion für KLP der Berufsfachschule (exkl. Brückenangebote).

Der Vernehmlassungsfrage «*Sind Sie damit einverstanden, dass der Regierungsrat die Einführung der Funktionslektionen (Entlastungslektion) für KLP der kantonalen Schulen (HPS, Mittelschule, Berufsfachschule) gemäss schriftlichem Bericht und unter Vorbehalt der landrätlichen Genehmigung der Lohnsumme per 1. August 2026 realisiert?*» stimmten die Vernehmlassungsteilnehmenden grossmehrheitlich zu (19 Ja, 2 Nein; 1 Enthaltung).

Mit RRB Nr. 355 vom 10. Juni 2025 beauftragte der Regierungsrat die Bildungsdirektion, die vorgesehene Erhöhung resp. Einführung von Entlastungslektionen für Klassenlehrpersonen an den kantonalen Schulen (HPS, Mittel- und Berufsfachschule) dem Landrat mit dem ordentlichen Budget 2026 zu beantragen.

1.1 Aufgaben der Bildungsbereiche

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Heilpädagogische Schule Stans: Die Arbeiten der Gruppe «Mangellage Lehrpersonen» führten mitunter zur Erkenntnis, dass zwecks zusätzlicher Entlastung und Anerkennung des geleisteten Mehraufwands von KLP der Volksschule eine zweite Entlastungslektion einzurichten ist. Zugleich wird mit dieser Massnahme die Attraktivität des Kantons Nidwalden für KLP gestärkt.

Mittel- und Berufsfachschule (Sekundarstufe I und II): Bisher sind in der Lehrpersonalverordnung keine Entlastungslektionen für Klassenlehrpersonen (KLP) auf der Sekundarstufe II vorgesehen. Im Rahmen der gesellschaftlichen Veränderungen haben aber die

Herausforderungen und Belastungen der KLP auf der Sekundarstufe II ebenfalls deutlich zugenommen. Die Anzahl von Lernenden mit Mehrfachbelastungen und Nachteilsausgleichsmassnahmen steigt im nachobligatorischen Bereich kontinuierlich an, womit sich auch der Koordinationsaufwand der KLP erhöht.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Heilpädagogische Schule Stans: : Die Einführung einer zweiten Entlastungslektion für KLP an der Heilpädagogischen Schule entspricht rund 10 Lektionen und somit einem ganzjährigen Kostenfaktor von Fr. 50'000.-. Die unbefristete Leistungsauftragserweiterung umfasst folglich Fr. 50'000.-, wobei im Jahr 2026 (Schuljahresbeginn am 1. August 2026) lediglich $^{5}/_{12}$ dieses Betrages (Fr. 21'000.-) ausgeschöpft werden.

Berufsfachschule: Die Einführung von ¼ Entlastungslektionen für KLP an der Berufsfachschule führt bei 45 Klassen und einer Bruttolohnsumme von Fr. 5'200.- je Klasse und Lektion zu einem Jahresbetrag von Fr. 58'500.-. Die unbefristete Leistungsauftragserweiterung umfasst folglich Fr. 58'500.-, wobei im Jahr 2026 (Schuljahresbeginn am 1. August 2026) lediglich $^{5}/_{12}$ dieses Betrages (Fr. 25'000.-) ausgeschöpft werden.

Mittelschule 1. bis 3. Klasse: Die Einführung einer Entlastungslektion für KLP an der Mittelschule führt bei 12 Klassen und einer Bruttolohnsumme von Fr. 5'200.- je Klasse und Lektion zu einem Jahresbetrag von Fr. 62'400.-. Die unbefristete Leistungsauftragserweiterung umfasst folglich Fr. 62'400.-, wobei im Jahr 2026 (Schuljahresbeginn am 1. August 2026) lediglich $^{5}/_{12}$ dieses Betrages (Fr. 26'000.-) ausgeschöpft werden.

Mittelschule 4. bis 6. Klasse: Die Einführung von ½ Entlastungslektion für KLP an der Mittelschule führt bei 15 Klassen und einer Bruttolohnsumme von Fr. 5'600.- je Klasse und Lektion zu einem Jahresbetrag von Fr. 42'000.-. Die unbefristete Leistungsauftragserweiterung umfasst folglich Fr. 42'000.-, wobei im Jahr 2026 (Schuljahresbeginn am 1. August 2026) lediglich $^{5}/_{12}$ dieses Betrages (Fr. 17'500.-) ausgeschöpft werden.

Zusammenfassung der Leistungsauftragserweiterung im Zusammenhang mit den Entlastungslektionen für KLP an kantonalen Schulen:

- LAE KLP Heilpädagogisches Schule	Fr. 50'000
- LAE KLP Berufsfachschule	Fr. 58'500
- LAE KLP Mittelschule 1. bis 3. Klasse	Fr. 62'400
- LAE KLP Mittelschule 4. bis 6. Klasse	Fr. 42'000
Total	**Fr. 212'900**

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Vgl. Kapitel 1.1

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die erforderlichen Personalressourcen werden duch das bestehende Lehrpersonal abgedeckt. Der Leistungsauftrag führt zu jährlichen Bruttobesoldungskosten von Fr. 212'900.-

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

- Die vorgeschlagenen Anpassungen unterstützen die strategische Stossrichtung des Regierungsprogramms 2025-2058[1]. Sie tragen zur Attraktivierung der Aufgaben der Klassenlehrpersonen bei und sind dringend notwendig, damit die Schulen ihre Aufgaben wahrnehmen und im Zentralschweizer Vergleich konkurrenzfähig bleiben können.
- Arbeitsbelastung und Überstunden nehmen konstant zu, da die Komplexität der Aufgaben als Klassenlehrpersonen zunehmen.
- Es besteht die Gefahr von Ausfällen des Personals wegen Überbelastung.

[1] Die Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen sind so attraktiv, dass die Fokussierung auf den Kernauftrag «Unterrichten» vorbildlich ist.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 11

Landwirtschafts- und Umweltdirektion, Direktionssekretariat

1 Ausgangslage

In den letzten Jahren ist innerhalb der Direktion ein deutlicher Anstieg an ressortübergreifenden und administrativ komplexen Querschnittsthemen zu verzeichnen. Diese betreffen insbesondere:

- juristische Vorabklärungen und Begleitung von Einwendungsverfahren
- Koordination und Bearbeitung standardisierter Verwaltungsverfahren
- projektbezogene Tätigkeiten im Bereich Digitalisierung und Prozessentwicklung
- interne Organisationsentwicklungen (u. a. Onboarding, Wissensmanagement)
- Schnittstellen- und Abstimmungsaufgaben zwischen Direktion und Ämtern

Diese Aufgaben werden gegenwärtig grösstenteils von den Ämtern selbst zusätzlich zu ihren regulären Fachaufgaben übernommen. Die Ämter verfügen jedoch über keine eigene Stabstellen, wodurch strukturell keine Kapazität zur systematischen Bearbeitung dieser Aufgaben besteht.

Das Direktionssekretariat unterstützt heute sowohl die Direktion wie auch die Ämter. Aufgrund der zunehmenden Komplexität und des Umfangs der Querschnittsaufgaben stösst es dabei personell an seine Grenzen. Die Folge sind Verzögerungen in Verfahrensabläufen, Mehrbelastung der Fachabteilungen und ein Effizienzverlust bei strategischen Projekten.

Im Weiteren wechselte per 1. Juli 2022 das Amt für Gefahrenmanagement (heute im Amt für Wald und Naturgefahren integriert) von der Baudirektion zur Landwirtschafts- und Umweltdirektion. Trotz des zusätzlichen Amtes erhielt das Direktionssekretariat keine zusätzlichen Ressourcen, weder für die juristischen noch für die administrativen Arbeiten. Sämtliche zusätzlichen Aufgaben musste mit den bestehenden Ressourcen abgefangen werden.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Direktionssekretariat erfüllt die Funktion einer zentralen Stabsstelle der Direktion. Es koordiniert interne Abläufe, unterstützt die Direktionsleitung in strategischen und juristischen Fragestellungen und wirkt an zentralen Projekten der Verwaltung mit.

Zudem übernimmt es eine zunehmend wichtige Rolle in der fachlichen und administrativen Unterstützung der Ämter, insbesondere bei der Bearbeitung von Querschnittsthemen.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aktuell ist das Direktionssekretariat mit insgesamt 320 Stellenprozent dotiert:

- 90% Direktionssekretär

- 100%, 80% und 50% Sekretariatsstellen (administrative Unterstützung der Ämter, teilweise Sachbearbeitung).

Diese Ressourcen reichen für die heutigen Anforderungen nicht mehr aus, insbesondere angesichts der zusätzlich zu bewältigenden Aufgaben mit juristischem, organisatorischem und digitalem Schwerpunkt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Der Tätigkeitsbereich einer Projekt- und Verfahrenskoordinatorin bzw. eines Projekt- und Verfahrenskoordinators ist sehr breit gefächert und erfordert sowohl technisches als auch betriebswirtschaftliches und/oder juristisches Know-how sowie ausgeprägte Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten. Erforderlich sind zudem Erfahrungen in der Prozessanalyse und im Projektmanagement.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die beantragte Stelle als Projekt- und Verfahrenskoordinator/In (80 %) soll als zentrale Querschnittsfunktion innerhalb des Direktionssekretariats angesiedelt werden. Die Funktion dient der gezielten Unterstützung der Ämter.

Aufgabenprofil:

- Koordination und operative Unterstützung bei Einwendungsverfahren und juristischen Vorabklärungen
- Projektbegleitung und operative Mitarbeit bei übergeordneten oder direktionsübergreifenden Themen (insbesondere Digitalisierung, Prozessoptimierung, Gesetzgebungsprojekte)
- Sicherstellung der Vor-Triage von Anfragen/Verfahren/etc. sowie Koordination innerhalb der Ämter
- Mitwirkung im internen Onboarding-Prozess sowie Wissensmanagement
- Organisation, Protokollführung und administrative Unterstützung in interdisziplinären Arbeitsgruppen

Die Funktion bedingt eine enge Zusammenarbeit mit den Ämtern und setzt Eigeninitiative sowie gute kommunikative und organisatorische Fähigkeiten voraus.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Das notwendige Pensum umfasst 80 Stellenprozente.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Im Falle einer Ablehnung der LAE ist davon auszugehen, dass die heutigen personellen Ressourcen im Direktionssekretariat nicht ausreichen, um die zunehmenden Querschnittsaufgaben strukturiert und fristgerecht zu bearbeiten.

Die Konsequenzen wären:

- Weitere Überlastung der Fachabteilungen der Ämter
- Verzögerungen bei Verfahren und Projekten wie auch beim Tagesgeschäft
- Qualitätseinbussen in juristischen und administrativen Abläufen
- Ineffizienzen bei der Nutzung von Synergien innerhalb der Direktion

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 12

Landwirtschafts- und Umweltdirektion, Amt für Wald und Naturgefahren, Fachstelle für Wander- und Bikewege

1 Ausgangslage

Das Bundesgesetz über Velowege ist seit dem 1. Januar 2023 in Kraft. Es legt fest, dass ein kantonaler Bikewegplan bis Ende 2027 erstellt und die Umsetzung bis Ende 2042 abgeschlossen sein muss. Die Bundesvorgaben verlangen eine kantonale Fachstelle mit klar definierten Aufgaben. Im Kanton Nidwalden ist die Fachstelle für Wander- und Bikewege derzeit mit einer befristeten 40 Prozentstelle besetzt. Zur Sicherstellung der bestehenden Aufgaben im Bereich Wanderwege und zur Wahrnehmung der neuen Aufgaben im Bereich Bikewege ist eine Erweiterung des Leistungsauftrags notwendig, wodurch die befristete Stelle in eine unbefristete 40 Prozentstelle überführt wird.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Fachstelle sorgt dafür, dass bei allen raumplanerischen und baulichen Vorhaben die Interessen der Wandernden und Mountainbikenden gewahrt bleiben. Sie erarbeitet die Revision des kantonalen Fuss-, Wander- und Bikeweggesetzes und aktualisiert den kantonalen Wanderweg- und Bikewegplan laufend. Zudem stellt sie die Koordination des Wander- und Mountainbikewegnetzes zwischen den Gemeinden und den Nachbarkantonen sicher. Behörden sowie Bürgerinnen und Bürgern steht die Fachstelle in allen Fragen zu Wander- und Mountainbikewegen beratend zur Seite. Ergänzend dient sie als Anlaufstelle für Anliegen im Bereich historischer Verkehrswege (IVS).

Im Rahmen des neuen Auftrags übernimmt die Fachstelle die Erstellung eines kantonalen Bikewegplans bis Ende 2027 gemäss den Bundesvorgaben. Sie koordiniert und leitet die Ersterstellung der Bikewege als Bauherrin.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die Fachstelle ist derzeit mit befristeten Ressourcen im Umfang von 40 Prozent ausgestattet.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die unter Punkt 1.1 aufgeführten Aufgaben umsetzen zu können, wird ab 2026 eine unbefristete Erweiterung um 40 Stellenprozente beantragt. Die Weiterführung der bestehenden, befristeten 40 Stellenprozente ist erforderlich, um die bestehenden (Wanderwege) und neuen (Bikewege) gesetzlichen Aufträge von Bund und Kanton erfüllen zu können.

Zum Vergleich: Die Fachstelle für Wander- und Bikewege verfügt im Kanton Uri gesamthaft über 100 Stellenprozente, im Kanton Schwyz über 180 Stellenprozente – wobei dort auch das Alltagsnetz Teil des Aufgabenbereichs ist.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die Leitung der Fachstelle für Wander- und Bikewege übernimmt sämtliche Aufgaben gemäss Punkt 1.1.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Es wird beantragt, die Leistungsauftragserweiterung ab 2026 unbefristet mit 40 Stellenprozenten fortzuführen. Die Personalkosten belaufen sich auf ca. 50'000 Franken pro Jahr. Die Nutzung der bestehenden Räumlichkeiten ist weiterhin möglich.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Wird der Antrag abgelehnt, können zentrale Aufgaben der Fachstelle für Wander- und Bikewege nicht erfüllt werden. Die gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Wandernden und Bikenden bei raumplanerischen Vorhaben entfällt. Die laufende Pflege und Weiterentwicklung des Wander- und Bikewegnetzes wird vernachlässigt. Der gesetzlich geforderte Aufbau eines rechtsverbindlichen Bikewegplans bis Ende 2027 ist gefährdet. Damit drohen Verzögerungen bei der Umsetzung des Bundesrechts sowie der kantonalen Gesetzesrevision im Bereich Fuss-, Wander- und Bikewege.

Die fehlende Koordination führt dazu, dass Bikerinnen und Biker weiterhin unkontrolliert auf legalen und illegalen Wegen unterwegs sind. Die Folge sind zunehmende Nutzungskonflikte mit anderen Anspruchsgruppen wie Wandernden, Grundeigentümerschaften, Landwirtschaft oder Naturschutz. Der Druck auf Gemeinden steigt, und die Akzeptanz in der Bevölkerung nimmt ab.

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 13

Landwirtschafts- und Umweltdirektion, Amt für Umwelt und Energie

1 Ausgangslage

Die Schweiz hat beschlossen, den Gewinn grosser, international tätiger Unternehmensgruppen mit einem Umsatz ab EUR 750 Mio. mit einer Mindeststeuer von 15 % zu besteuern. Der Regierungsrat hat im Dezember 2023 entschieden, dass der Kanton Nidwalden die daraus resultierenden Mehreinnahmen nutzen soll, um den Verlust an Standortattraktivität auszugleichen.

Mit Regierungsratsbeschluss (RRB) Nr. 591 vom 17. September 2024 wurde festgelegt, dass u.a. jährlich rund CHF 1 Mio. (Richtwert) in die Förderung innovativer ökologischer Nachhaltigkeitsmassnahmen zu investieren sind. Zuständig für deren Umsetzung ist die Landwirtschafts- und Umweltdirektion (LUD). Sie wurde beauftragt, dem Regierungsrat bis Ende April 2025 ein Konzept bzgl. Förderbeiträge für innovative ökologische Nachhaltigkeitsmassnahmen vorzulegen.

Am 6. Mai 2025 wird der Regierungsrat das Konzept vom 4. April 2025 behandeln. Seitens der LUD wird dem Regierungsrat beantragt, das Konzept zur Kenntnis zu nehmen und die Direktion mit der Ausarbeitung einer gesetzlichen Grundlage beauftragt. Das Gesetz soll am 1. September 2026 rückwirkend per 1. Januar 2026 in Kraft treten.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die dem Amt für Umwelt und Energie (AUE) zugewiesenen Themen sind im Anhang der Regierungsratsverordnung (RRV; NG 152.11) aufgelistet:

- Schutz ober- und unterirdischer Gewässer
- Abwasser
- Wassergefährdende Flüssigkeiten
- Abfallwirtschaft
- Altlasten
- Lärm- und Schallschutz
- Luftreinhaltung
- Umweltverträglichkeitsprüfung
- Bodenschutz
- Umweltgefährdende Stoffe
- Nichtionisierende Strahlung (NIS) einschliesslich Lichtimmissionen
- Trinkwasserversorgung in Notlagen
- Gewässernutzung (ohne Wasserbau, Gewässerunterhalt, Sicherheit von Stauanlagen sowie Wasserkraft)
- Bergregal, Nutzung des Untergrundes
- Kantonsgeologie
- Klima

- Störfallvorsorge
- Energiewirtschaft, einschliesslich fossiler und erneuerbarer Energien
- Elektrizitätsversorgung
- Energieberatung und Förderprogramm.

Neben den Vollzugsaufgaben ist das AUE als kantonale Fachstelle auch für die fachtechnische Unterstützung und die Beratung von Behörden und Privaten, insbesondere auch Industrie- und Gewerbebetrieben zuständig. Durch die Vollzugs- und Beratungsaufgabe ist das AUE zwar häufig im Kontakt mit dem Gewerbe.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Für die zukünftigen Aufgaben im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit stehen heute noch keine Ressourcen zur Verfügung.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Zur Sicherstellung der mit der Umsetzung des Konzepts bezüglich Förderbeiträge für innovative ökologische Nachhaltigkeitsmassnahmen verbundenen neuen Aufgaben ist eine Leistungsauftragserweiterung erforderlich. Im RRB Nr. 591 vom 17. September 2024 ist dazu erläutert, dass der jährliche Betrag von jährlich 1 Million Franken inklusive den beim Kanton hierfür zusätzlich erforderlichen Ressourcen zu verstehen ist (Ziffer 1.5.2 der Erwägungen).
Die Stelle soll nur geschaffen werden, sofern das Konzept vom Regierungsrat gutgeheissen wird und die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen in Kraft treten, was von der bevorstehenden Aushandlung der OECD-Leitlinien abhängt.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die neu zu schaffende Stelle übernimmt die fachliche und administrative Verantwortung für die Förderung innovativer ökologischer Nachhaltigkeitsmassnahmen. Zum Aufgabenbereich gehören insbesondere:

- die Beratung interessierter Unternehmen und Gesuchstellender zu Fördervoraussetzungen und Einreichmodalitäten;
- Controlling: die formelle und materielle Prüfung der Gesuche auf Vollständigkeit und Erfüllung der Teilnahmevoraussetzungen, die fachliche Beurteilung komplexer Gesuche, Ausarbeitung und Erlass von Verfügungen, Wirkungskontrolle und Schlussabnahme, Auszahlung bewilligter Fördergelder;
- die Mitwirkung an der Weiterentwicklung der Förderinstrumente;
- die Förderung des Austauschs bewährter Massnahmen und erfolgreicher Praxisbeispiele zwischen Unternehmen im Kanton Nidwalden.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Schaffung des neuen Pensums erfolgt gestützt auf den RRB Nr. 591 vom 17. September 2024 kostenneutral, da die dafür erforderlichen Ressourcen innerhalb der zur Verfügung stehenden Mittel (Richtgrösse: Fr. 1 Mio.) gedeckt sind. Der dafür notwendige Mehraufwand wird auf ein 40%-Pensum geschätzt, wobei dafür gemäss Angaben des Personalamts mit jährlichen Arbeitgeberkosten von rund Fr. 50'000.- zu rechnen ist. Die Nutzung der bestehenden Räumlichkeiten sollte weiterhin möglich sein.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

- Verzögerung oder Ausbleiben der Mittelvergabe
- verpasste ökologische Wirkung

- Reputationsverlust bei Gewerbe in Nidwalden
- Gefährdung der Standortattraktivität und Abwanderung von Unternehmen
- Verletzung gesetzlicher Vorgaben

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Gesundheits- und Umweltdirektion, Sozialamt / Abteilung Berufsbeistandschaft

Berichte Nr. 14, 15

1 Ausgangslage

Die Berufsbeistandschaft (BB) bearbeitet im Auftrag der KESB die Mandate im Rahmen des Kindes- und Erwachsenenschutzes. Die Mandatsentwicklung verlief in den letzten Jahren und Monaten rasant und weist deutlich mehr Überweisungen seitens der KESB aus. Die Fälle sind sowohl im Kindes- wie im Erwachsenenbereich hoch anspruchsvoll und umfassen alle Lebensbereiche. Sowohl im Rahmen des Case Managements der Berufsbeistandspersonen wie im Rahmen der administrativen Verarbeitung der Sachbearbeitenden nahmen die Aufgaben und Anforderungen zu. Die Arbeitsbelastung steigt für die Berufsbeistände kontinuierlich. Die Anzahl geführter Mandate pro Berufsbeistand und pro Sachbearbeiterin liegt weit über den Empfehlungen der KOKES-Richtlinien. Bei 100 Stellenprozenten werden aktuell 85 Mandate geführt (Stand 2024, verteilt über das gesamte Jahr). Gemäss den KOKES-Richtlinien sollen 55 – 60 Mandate pro Beistandsperson geführt werden. Damit sind wir 25 Mandate (+41%) pro Beistandsperson über den KOKES-Richtlinien. Hinzu kommt eine deutliche Zunahme an komplexen Kindesschutzmandaten, bei denen dringliches, gezieltes und koordiniertes Handeln erforderlich ist, um Chronifizierungen von ungünstigen Entwicklungen abzuwenden. Insbesondere sind die Phasen während des Mandats-Eingangs wie des Mandats-Ausgangs sehr aufwändig, wie folgende Beispiele zeigen:

Beispiel 1: Schulabsentismus und Selbstverletzung einer Jugendlichen

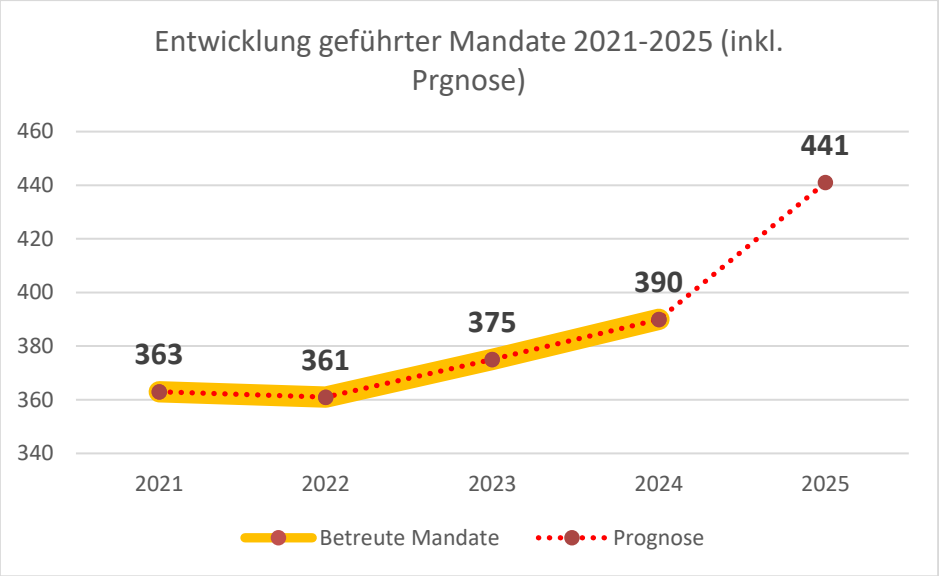
Ein 13-jähriges Mädchen geht nicht mehr in die Schule. Sie fügt sich wiederholt selbst Schnittverletzungen zu. Die Eltern sind überfordert, die Schule ist ratlos, sie verliert ihren Schulplatz. Während eines stationären Aufenthalts in der Kinderpsychiatrie wird eine Beistandsperson eingesetzt. Innerhalb kürzester Zeit muss ein tragfähiger Austrittsplan erarbeitet werden. Es braucht psychiatrische Nachsorge, einen neuen Schulplatz, intensive Unterstützung der Eltern sowie die Koordination des gesamten Helfersystems. Die Situation verlangt rasches Handeln, um eine Chronifizierung zu verhindern und dem Kind eine schulische und wohntechnische Perspektive eröffnen zu können.

Beispiel 2: Schwere Erkrankung einer Mutter von drei Kindern

Eine Mutter von drei schulpflichtigen Kindern erkrankt schwer an Chorea Huntington (neurodegenerative Erkrankung). Innerhalb kurzer Zeit wird sie urteilsunfähig. Eine umfassende Beistandschaft wird errichtet. Die Beistandsperson muss eine geeignete Wohnform für die Mutter finden, medizinische Betreuung organisieren, umfassende sozialversicherungsrechtiche Abklärungen treffen und sämtliche existenzsichernden Leistungen koordinieren. Parallel dazu wird für die Kinder eine Erziehungsbeistandschaft eröffnet. Die zweite eingesetzte Beistandsperson koordiniert sämtliche Unterstützung für die betroffenen Kinder, sucht mit dem Vater nach Betreuungslösungen und organisiert begleiteten und sicheren Kontakt mit der Kindsmutter.

Beispiel 3: Fremdplatzierung nach häuslicher Gewalt
Ein achtjähriges Kind wird mehrfach Zeuge schwerer häuslicher Gewalt zwischen seinen Eltern. Die Kindesschutzbehörde eröffnet eine Erziehungsbeistandschaft. Die Beistandsperson prüft umgehend Schutzmassnahmen für das Kind. Die eingesetzte sozialpädagogische Familienbegleitung, die Beistandsperson und die Kindesschutzbehörde kommen zum Schluss, dass einer Abwendung der Gefährdung nur durch eine Fremdplatzierung begegnet werden kann und kein milderes Mittel zur Verfügung steht. Die Beistandsperson übernimmt die Koordination der Platzierung, führt ein intensives Case Management mit Schule, Psychologen, Pflegefamilie und Eltern und stellt sicher, dass das Kind unter geschützten Bedingungen weiterhin Kontakt zu beiden Elternteilen pflegen kann.

Die Grafik zeigt die Entwicklung der Mandatszahlen vom Jahr 2021 bis 2024 (gelb) sowie die prognostische Fallentwicklung im Jahr 2025 (rot) .



1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Berufsbeistandschaft ist eine Abteilung des Sozialamtes. Der Auftrag richtet sich nach den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches zum Erwachsenen- und Kindesschutzes und stellt das Wohl und den Schutz von hilfsbedürftigen Personen sicher. Eine Berufsbeistandsperson wird behördlich von der KESB ernannt und muss für die vorgesehene Aufgaben persönlich und fachlich geeignet sein und die dafür erforderliche Zeit einsetzen können (Art. 400 ZGB). Die Aufgaben der Beistandschaft umfassen je nach definiertem Entscheid unterschiedliche Lebensbereiche und basieren immer auf einer gesetzlichen Grundlage. Die Formen umfassen die Begleitbeistandschaft, die Vertretungsbeistandschaft, die Mitwirkungsbeistandschaft bis hin zur umfassenden Beistandschaft. Diese Formen können in Kombinationen angeordnet werden. Bei Kindern können Vormundschaften errichtet werden. Weiter werden Vermögensverwaltungen angeordnet.

Die Sachbearbeitung Berufsbeistandschaft ist in der Administration der Mandatsführung tätig. Sie verarbeitet im Rahmen der Vermögens- und Einkommensverwaltung die angeordneten Massnahmen. Die Aufgaben umfassen sämtliche administrativen Aufgaben, die natürliche Person betreffen können und in der Mandatsarbeit anfallen wie Krankenkassenwesen, Sozialversicherungen, Steuern, Wohnverwaltung, Lohnwesen etc. Dazu kommt die Erledigung des gesamten Zahlungsverkehrs für rund 250 Buchhaltungen.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der Berufsbeistandschaft stehen für Leitungsaufgaben 80 Stellenprozente zur Verfügung.

Für die Mandatsarbeit stehen 470 Stellenprozente zur Verfügung, die von 5 Berufsbeistandspersonen (zuzüglich Praktikant) wahrgenommen werden. Ein Team von 5 Sachbearbeitenden übernimmt die Verwaltung und Administrierung der Mandate mit 350 Stellenprozenten. Insgesamt bestehen 900 Stellenprozente, wovon 820 Stellenprozente für die Mandatsarbeit und 80 Stellenprozente für Leitungsaufgaben eingesetzt werden (50 Stellenprozente in der Abteilungsleitung und 30 Stellenprozente in der Leitung der Sachbearbeitung).

Die im Jahr 2021 publizierten Richtlinien der Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KOKES) empfehlen für Berufsbeistände eine maximale Fallbelastung von 55 bis 60 Mandaten pro 100 Stellenprozente. Diese Obergrenze soll eine qualitativ angemessene Mandatsführung sowie tragbare Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Im Jahr 2024 führte unsere Abteilung insgesamt 390 Mandate mit 470 Stellenprozenten in der Mandatsführung. Dies entspricht einer durchschnittlichen Bearbeitung von 85 Mandaten pro 100 Stellenprozenten. Damit sind wir 25 Mandate oder 41% pro 100 Stellen-% über den Empfehlungen. Das wirkt sich langfristig stark auch auf die Qualität der Mandatsführung und auf die Gesundheit der Beistandspersonen aus.

Die Tendenz ist deutlich steigend: Allein im laufenden Jahr 2025 (Stand April) hat die Berufsbeistandschaft bereits 17 neue Mandate von der KESB zugewiesen erhalten. Hochgerechnet auf das Gesamtjahr ist mit rund 51 zusätzlichen Mandaten zu rechnen. Dies entspricht einer prognostizierten Mandatszahl von total 441 Mandaten per Ende 2025, was einer weiteren markanten Zunahme von + 13% gleichkommt.

Empfehlungen der Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz (KOKES) im Vergleich mit den personellen Ressourcen der Berufsbeistandschaft Nidwalden:

	KOKES-Empfehlung	IST BB NW	Differenz	**Antrag**
BB	680%	470%	-210%	80%
SABE	440%	350%	-90%	40%
Total	**1238%**	**900%**	**-338%**	**120%**

Insgesamt wäre gemäss KOKES Empfehlungen bei der Berufsbeistandschaft Kanton Nidwalden eine Pensenanpassung von rund 340 Stellenprozenten nötig. Mit der beantragten Entlastung von 120 Stellenprozenten nähert sich die Berufsbeistandschaft der KOKES-Empfehlung moderat an.
Im Zentrum steht jedoch klar die Bewältigung der Mandate in der Berufsbeistandschaft sowie der Schutz der Mitarbeitenden. Zudem soll die Stellenerweiterung die weitere Abwanderung von qualifizierten Fachpersonen verhindern.

Die Stellenanpassung ist dringend notwendig und begründet:

- Stärkung und Erhalt der Qualität der Mandatsführung für die verletzlichsten Menschen im Kanton Nidwalden, insbesondere Kinder und Jugendliche in Not und schwer erkrankte Menschen im Erwachsenenalter
- Zeit für die Bewältigung der Mandate: Die Anzahl der Mandate steigt kontinuierlich (z. B. 17 neue Mandate im ersten Quartal 2025).
- Die Komplexität der Fälle – insbesondere im Kindesschutz – hat deutlich zugenommen. Viele Mandate erfordern schnelles, interdisziplinäres Handeln, um Eskalationen oder Chronifizierungen zu verhindern. Insbesondere die Veränderungen bei den familiären Verhältnissen führt zu einem erhöhten Aufwand in der Berufsbeistandschaft (Fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Familiensysteme im

Wandel, Häusliche Gewalt, Psychische Erkrankungen, Vereinsamung und Verwahrlosungen etc.)
- Der administrative Aufwand ist hoch, insbesondere durch Anforderungen von Gerichten, KESB, Schulen, Kliniken, Sozialversicherungen und anderen Fachstellen.
- Ein anhaltender Fachkräftemangel verschärft die Lage: Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist es schwierig, qualifiziertes Personal zu rekrutieren oder langfristig zu halten. Andere Kantone wie Schwyz, Uri, Obwalden und Luzern haben die KOKES-Richtwerte bereits umgesetzt oder stehen kurz davor – das ist ein deutlicher Wettbewerbsnachteil für Nidwalden.

2 Antrag auf eine befristete / unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Das Sozialamt beantrag für die Berufsbeistandschaft eine unbefristete Pensenerweiterung von 80% in der Mandatsarbeit / Berufsbeistandschaft und 40% für die administrative Verwaltung der Mandatsarbeit. Insgesamt beläuft sich der Antrag auf Total 120 Stellenprozente.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Der Tätigkeitsbereiche der beantragten Stellen umfassen die Aufgaben im Rahmen der von der KESB übertragenen Mandate und sind unter 1.1. beschrieben. Die beantragten Stellenprozente können nicht durch die bestehenden Mitarbeitenden abgedeckt werden, da diese in der Mandatsführung bereits hochprozentig arbeiten.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die unbefristete Leistungsauftragserweiterung von 120% bei der Abteilung Berufsbeistandschaft ist notwendig, sodass die Mandatsführung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der erforderlichen Qualität und administrativer Sorgfalt gewährleistet werden kann.

Gemäss Einreihung ist für die Mandatsführung bei einer Pensenanpassung mit zusätzlichen Fr. 78'000.- und bei der Sachbearbeitung mit zusätzlichen Fr. 37'000.- zu rechnen. Total sind Fr. 115'000.- beantragt.
Verbucht wird die Berufsbeistandschaft unter der Kostenstelle 2980 / Konten Besoldungen

Die bestehenden Arbeitsplatzverhältnisse bleiben bestehen und es braucht diesbezüglich keinen Ausbau und keine Neuanschaffungen, ausser der IT-Technik für die neuen Mitarbeitenden. Die bestehenden Arbeitsplätze reichen mit einer genauen Arbeitsplatzplanung aus.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Berufsbeistandschaft erfüllt für die Gesellschaft einen gesetzlichen Auftrag im hochsensiblen Kindes- und Erwachsenenschutz, der ihr durch Politik und Regierung zugewiesen wurde. Wenn der Antrag abgelehnt wird, kann der Auftrag nicht umfassend erfüllt werden. Den Berufsbeiständen und den Sachbearbeitenden fehlt die nötige Zeit, um die zugewiesenen, komplexen und intensiven Mandate der KESB mit der notwendigen fachlichen Qualität zu bewältigen. Nur Fälle mit einer besonders anspruchsvollen Situation und eingeschränkten Rechten für die Betroffenen werden der Berufsbeistandschaft übertragen. Dies erfordert ein korrektes und sorgfältiges Arbeiten mit genügend Zeit und hoher fachlicher Kompetenz.

Durch die fehlenden Ressourcen entstehen Fehler, die dem Kanton Nidwalden hohe Kosten verursachen, da der Kanton gesetzlich zur Haftung verpflichtet ist. Dringliche Fälle werden vertagt und verspätet bearbeitet. Den Gemeinden entstehen Kosten in der wirtschaftlichen

Sozialhilfe, da Personen verarmen und verwahrlosen. In den Schulen müssen unhaltbare Situationen mit schwierigen Schülern und deren Eltern ausgehalten werden, die den regulären Schulbetrieb stören. Psychisch kranke Personen mit auffälligem Verhalten werden nach einem stationären Aufenthalt sich selbst und den Gemeinden überlassen und nicht angemessen oder erst verspätet unterstützt. Kinder von hochstrittigen Eltern müssen eine massive Belastungssituation zu Hause zu lange aushalten, was ihrer Entwicklung längerfristig schadet und mittelfristig ebenfalls zu hohen Kosten führen kann. Zudem muss beachtet werden, dass Beistandspersonen eine enorm wichtige gesellschaftliche Rolle spielen: Sie sind häufig die letzten im System, die mit hohem Engagement versuchen, einem Schwächezustand entgegenzuwirken und zu lindern und dadurch gesellschaftliche und finanzielle Belastungssituationen abwenden. Mit stetig wachsender Bevölkerungszahl (+4.15 Prozent zwischen 2018 und 2023) steigt auch die Zahl der Menschen, welche Hilfe in der Bewältigung verschiedener Lebensbereiche benötigen.

Die Belastung für die Mitarbeitenden der Berufsbeistandschaft ist sehr hoch. Dies führt zu Unzufriedenheit und strapaziert die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden des Kantons Nidwalden. Personelle Ausfälle und eine erhöhte Fluktuation sind Folgen, die kostenintensiv sind. Die Berufsbeistandschaft ist stark vom Fachkräftemangel betroffen. Bei einer Überbelastung der Berufsbeistandschaft haben die Mitarbeitenden keinerlei Mühe, sich anderweitig eine neue Stelle zu beschaffen, die bereits den KOKES-Normen entspricht. Sie werden schon jetzt als begehrte Fachkräfte erfolgreich abgeworben.

Es gilt, die Handlungsfähigkeit im Rahmen der Kerngeschäfte der Berufsbeistandschaft im Kanton Nidwalden zu erhalten und durch die Pensenaufstockung sicher zu stellen. Zudem muss der Kanton Nidwalden gegenüber den anderen Kantonen in den Arbeitsbedingungen in der Mandatsführung konkurrenzfähig blieben und sich nach dem gängigen Qualitätsstandart im Kindes- und Erwachsenenschutz richten.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Berichte Nr. 16, 17, 18

Gesundheits- und Sozialdirektion, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

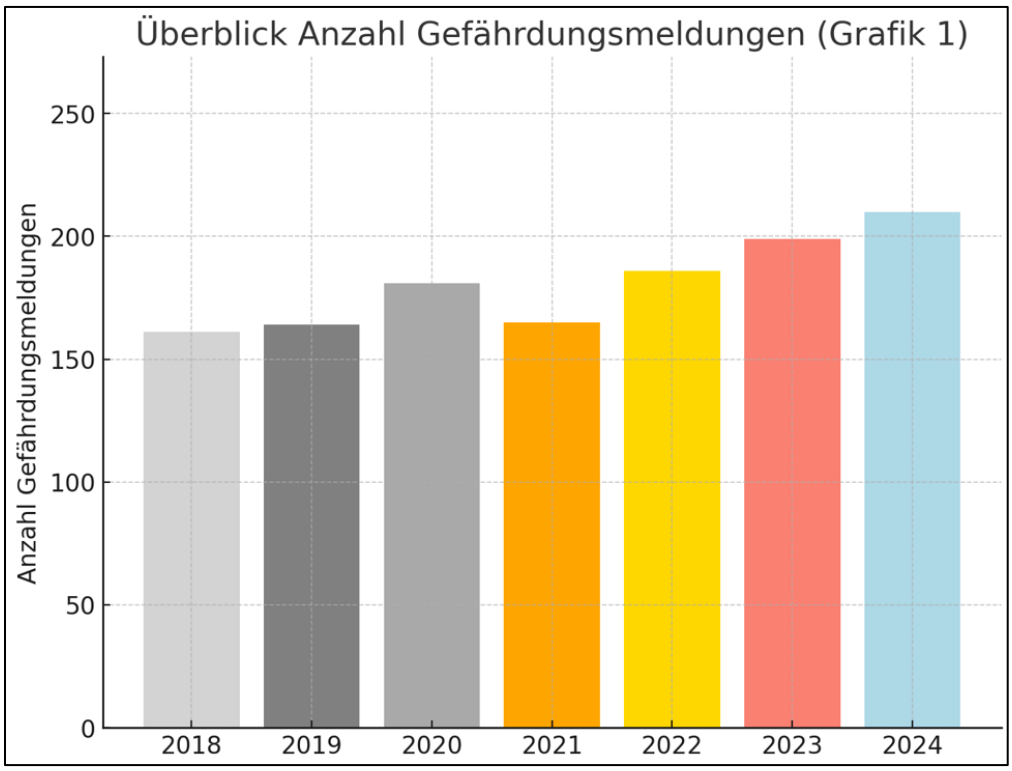
1 Ausgangslage

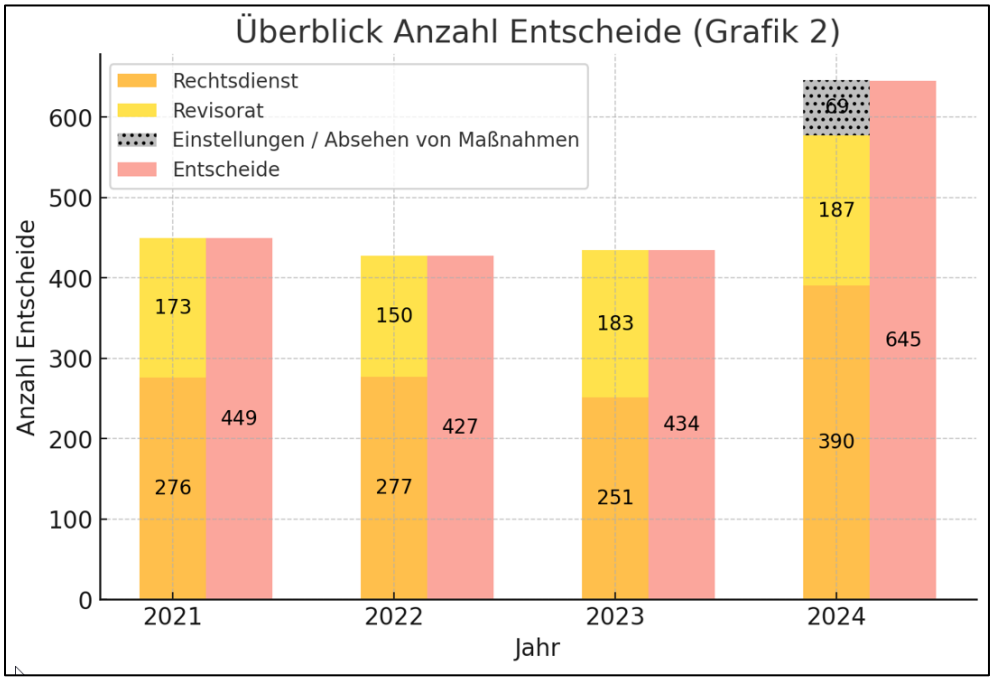
Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) hat den gesetzlichen Auftrag, das Wohl von schutzbedürftigen Kindern und Erwachsenen zu wahren. Der gesetzliche Auftrag kann nicht mehr erfüllt werden, deshalb sind die Personalressourcen zu erhöhen.

1.1 Gestiegener Aufwand

Im Kanton Nidwalden verändern sich die gesellschaftlichen Strukturen zunehmend. Die Zahl der Menschen im Rentenalter wird in den kommenden Jahren markant steigen. Dies stellt eine Herausforderung für die sozialen und gesundheitlichen Systeme dar. Gleichzeitig ändern sich die familiären Strukturen. Ein besorgniserregender Trend ist die steigende Zahl von verhaltensauffälligen Kindern, die besondere Unterstützung in Sondersettings benötigen, analog der Solitär ASS Tagesschule Obbürgen. Kinder, die in diesem Rahmen betreut werden, benötigen oftmals die Unterstützung durch externe Fachpersonen und den Schutz durch die KESB Nidwalden. Diese gesellschaftlichen Entwicklungen führen zu einem enormen Mehraufwand der KESB, weil zusätzliche behördliche Massnahmen notwendig sind. Niederschwellige, präventive Angebote im privaten Umfeld sind nicht mehr ausreichend, um den gestiegenen Bedarf an Unterstützung zu decken, weshalb die Behörde gefordert ist, um angemessen zu reagieren.

Diese Entwicklung führt bei der KESB bereits heute zu einer stetigen Zunahme an Gefährdungsmeldungen (Grafik 1). Die verfassten Entscheide des Rechtsdienstes der KESB haben im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr gar um 46% zugenommen (Grafik 2). Der gestiegene Aufwand insbesondere im Bereich der Sozialabklärung wird derzeit durch den Beizug eines externen Dienstleisters (Tangente GmbH) teuer abgedeckt.





Quelle: Rechenschaftsbericht der KESB Nidwalden der Jahre 2018-2024

Neben steigenden Fallzahlen nimmt die Komplexität der Fälle erneut zu, insbesondere bei psychischen Störungen und schwierigen familiären Verhältnissen. Der Mangel an Alternativen und überlasteten Hilfsangeboten, wie etwa Psychiatrieplätzen oder Notunterkünften für Kinder und Jugendliche, verschärft die Situation und verursacht zusätzlichen Aufwand bei der Koordination. Diese Fälle erfordern intensivere und zeitaufwändigere Bearbeitungen, oft mit umfassenden Abklärungen durch Fachpersonen und enger Zusammenarbeit mit den Behörden und Fachstellen bzw. -personen. Es müssen massgeschneiderte Lösungen entwickelt und

Hilfsangebote individuell angepasst werden, um langfristig das Wohl der Betroffenen zu sichern und teurere Lösungen wie ausserfamiliäre Unterbringungen zu vermeiden.

1.2 Digitalisierung und administrativer Aufwand

Ein wesentlicher Faktor ist die doppelte Aktenführung – bis anhin sowohl in Papierform als auch digital. Da die Umstellung auf ein papierloses Büro neben gesetzlichen Änderungen umfangreiche technologische Anpassungen und eine vollständige Digitalisierung aller Prozesse erfordert, ist davon auszugehen, dass diese Umstellung frühestens 2028 abgeschlossen sein wird. Bis dahin müssen weiterhin Ressourcen in die Pflege der beiden Systeme investiert werden, was den Arbeitsaufwand zusätzlich erhöht. Die doppelte Verwaltung erfordert eine ständige Abstimmung zwischen den beiden Systemen, was die Effizienz einschränkt und die Mitarbeitenden stark belastet.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die aktuellen Personalressourcen sind nicht ausreichend, um den gestiegenen Aufwand zu bewältigen. Um das Wohl der Nidwaldner Bevölkerung zu sichern, die Qualität der Arbeit der KESB langfristig zu garantieren und den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, sind 140 zusätzliche Stellenprozente erforderlich. Die Organisation und Prozesse der KESB sowie eine langfristige und sinnvolle Stellenbesetzung, welche der KESB die notwendige Entlastung erbringt, erfordert die Aufstockung der Stellenprozente in den folgenden Bereichen:

- Behörde (Verfahrensleitung) um 20%
- Sozialabklärung um 50%
- Kanzlei um 70%

Diese Aufstockung ist unabdingbar, um auch in Zukunft die hohe Qualität der Arbeit sicherzustellen und den gesetzlichen Auftrag im Sinne des Leitbildes und der Nidwaldner Bevölkerung erfolgreich und sympathisch zu erfüllen.

2.1 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Erweiterung des Leistungsauftrags erfordert neben zusätzlichen Personalressourcen auch neue Arbeitsplätze und technische Ausstattung, was zu höheren Kosten führt. Derzeit sind 16 Personen mit 1'020 Stellenprozenten tätig, aber nur 13 Arbeitsplätze verfügbar. Für die geplante Erweiterung per Januar 2026 sind zusätzliche Arbeitsplätze nötig, welche die Sicherheitsstandards erfüllen und als Einzelbüros ausgestaltet sein müssen. Diese Massnahmen sind notwendig, um den gesetzlichen Auftrag effizient umzusetzen sowie langfristige Kosten und Risiken zu vermeiden. Der Leiter des Hochbauamtes hat Kenntnis von der vorliegenden Situation.

2.2 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die Ablehnung des Antrags gefährdet die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der KESB und zieht direkte negativen Auswirkungen für schutz- und hilfsbedürftige Personen sowie deren Familien im Kanton Nidwalden nach sich.

Fehlen sorgfältige Abklärungen und Analysen, wirkt sich dies direkt auf die Qualität der getroffenen Entscheidungen aus, was zu einer Zunahme von Beschwerden führen kann. In der Folge wird das Vertrauen der Bevölkerung in die KESB Nidwalden erheblich beeinträchtigt. Wenn die KESB ihren hohen Qualitätsstandard nicht mehr aufrechterhalten kann, ist der Schutz der hilfsbedürftigen Personen und ihrer Familien nicht mehr gewährleistet und der gute

Ruf der KESB im Kanton Nidwalden ist gefährdet – ein wichtiges Ziel im Leitbild Nidwalden 2035 wird dadurch verfehlt.

Ohne ausreichende Personalressourcen steigen die Folgekosten durch ineffiziente Massnahmen, Fehler und Haftungsrisiken. Eine Erweiterung des Leistungsauftrags ist notwendig, um dem bereits angestiegenen Aufwand zu begegnen und die KESB als zuverlässige Arbeitgeberin zu sichern. Bei Ablehnung sind weiterhin externe Dienstleister zu beauftragen, was zu höheren Kosten und dem Verlust von lokalem Wissen und Erfahrung führt.

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 19

Gerichte, Kantonsgericht, Gerichtskasse

Gemäss Art. 56 des Gerichtsgesetzes (GerG, NG 261.1) besorgt die Gerichtskasse das Rechnungswesen für die Gerichte (sowie den ihnen angegliederten Kommissionen), die Schlichtungsbehörde und die Staatsanwaltschaft. Sie ist zuständig für das Inkasso der amtlichen Kosten und Kostenvorschüsse, das Inkasso der Verfahrenskosten, Geldstrafen und Bussen und weiteren im Zusammenhang mit einem Strafverfahren stehenden Leistungen gemäss Art. 442 StPO, die Auszahlung und das Inkasso der Leistungen im Rahmen der unentgeltlichen Rechtspflege sowie die Einforderung der Nachzahlungen, die Aufbewahrung von Sicherheitsleistungen und Hinterlegungen.

Ausstehende Forderungen aus amtlichen Kosten, Verfahrenskosten, Geldstrafen und Bussen werden nach den Bestimmungen des SchKG eingetrieben (1. und 2. Mahnung, Betreibung, Fortsetzung, Verwertung, bei Bedarf Einreichung von Rechtsöffnungs- und Konkursbegehren). Daraus resultierende Verlustscheine werden regelmässig bewirtschaftet. Offene Bussen und Geldstrafen werden zudem noch mittels Auftrags an das Amt für Justiz Nidwalden zum Vollzug der Ersatzfreiheitstrafen übergeben.

Das Inkasso und die Einforderung der Nachzahlungen von Leistungen im Rahmen der unentgeltlichen Rechtspflege ist ein aufwändiger Prozess, welcher vergleichbar mit dem Verfahren bei der seinerzeitigen Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege ist. Es wird geprüft, ob wiederum eine Mittellosigkeit vorliegt; sie wird anhand der neuesten Einkommens- und Vermögenssituation der Person ermittelt. Mittellosigkeit ist erneut gegeben, wenn die betreffende Person nach wie vor nicht in der Lage ist, für die Prozesskosten aufzukommen, ohne dass sie Mittel beanspruchen müsste, die zur Deckung des Grundbedarfs für sie und ihre Familie notwendig sind.

Bei all diesen — nur ansatzweise etwas detaillierter erklärten — "Haupttätigkeiten" wird der Unterzeichnende seit dem 1. November 2016 durch eine Sekretariatsstelle von 20 Prozent unterstützt respektive entlastet.

Nebst diesen "Haupttätigkeiten" ist der Aufgabenbereich des Unterzeichnenden im Laufe der Jahre um diverse "Nebentätigkeiten" angewachsen. Beispielsweise (keine abschliessende Aufzählung) sind dies folgende Aufgaben:

- Erstellen der Sitzungsgeldabrechnungen für die Gerichte
- Administrator sowie Verbindungsperson für sämtliche Buchhaltungsangelegenheiten im Zusammenhang mit der Fachapplikation Tribuna und dem Projekt Justitia 4.0
- Koordinator, Ansprechpartner und Verbindungsperson für das Kantonsgericht im Zusammenhang mit Veränderungen in den zugewiesenen Büroräumlichkeiten (z.B. bei der Beschaffung von Büromöbeln, bei Wechsel oder Umsiedlungen von Büroräumlichkeiten)
- Budget/Staatsrechnung (System NSP): Vorbereiten, erfassen, besprechen (Gerichtspräsidien) und ergänzen (inkl. Erläuterungen) der für die Gerichte relevanten Budgetposten; analoges Vorgehen nach Vorliegen der Staatsrechnung.

Seit diesem Jahr sind zudem zwei Gesetzesänderungen in Kraft getreten, welche weitere Mehrbelastungen auf Inkassostufe nach sich ziehen werden. Es sind dies einerseits die Gesetzes- und Verordnungsänderungen des Bundes bezüglich schärferer Massnahmen gegen missbräuchliche

Konkurse und andererseits die Änderung der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) und die damit verbundene Neuregelung der Prozesskosten.

Die vom Parlament beschlossenen Massnahmen zur Bekämpfung von Konkursmissbräuchen werden in einer ersten Phase zu einer Mehrbelastung der Konkursämter, Handelsregister, Gerichte und somit auch der Gerichtskasse führen. Es wird davon ausgegangen, dass die Anzahl der Liquidationen von Gesellschaften und der ordentlichen Konkurse deutlich steigen wird. Um diese Mehrbelastung abzufangen, wurde der Kanzlei des Kantonsgerichts für dieses Jahr bereits eine befristete Leistungsauftragserweiterung von 20 Prozent bewilligt.

Die Änderung der ZPO hat neu zur Folge, dass die Vorschüsse grundsätzlich noch maximal die Hälfte des mutmasslichen Gesamtbetrags betragen. Diese Anpassung der Kostenliquidationsregelung hat zur Folge, dass nicht mehr die Parteien das Inkassorisiko tragen, sondern der Staat. Die Gerichtskasse rechnet mit einem deutlichen Mehraufwand durch Nachforderungen von Fehlbeträgen und Rückzahlungen von Überschüssen. Die ersten Verfahren sind bereits in diesem Modus erledigt und erste Nachforderungen auf dem Inkassoweg eingeleitet worden.

Das Projekt Justitia 4.0 treibt im Auftrag der Justizdirektorinnen und -direktoren sowie der Justizkonferenz (Bundesgerichts- und Obergerichtspräsidien) die Digitalisierung der Schweizer Justiz voran. Dieses Projekt wird auch die Gerichtskasse früher oder später tangieren. Die aktuellen Fachapplikationen Tribuna V3 (mit den darin integrierten Buchhaltungen) für die Gerichte und die Staatsanwaltschaft erfüllen die Erfordernisse für das erwähnte Projekt nicht und müssen auf die neuen Begebenheiten angepasst und weiterentwickelt werden. Es ist zum dannzumaligen Zeitpunkt mit umfangreichen Test- und Einführungsphasen (inklusive Datenmigration) zu rechnen.

Die seit dem 1. Oktober 2023 eingeführte Halterhaftung im Ordnungsbussenbereich (unter anderem auch für juristische Personen) in Verbindung mit den seit diesem Jahr in Kraft gesetzten, erwähnten Massnahmen zur Bekämpfung von Konkursmissbräuchen, machen sich auf Inkassostufe bereits bemerkbar. Vermehrt treffen bei der Gerichtkasse — nach eingeleiteter Betreibung — Konkursandrohungen von im Handelsregister eingetragenen Schuldnerinnen oder Schuldnern ein. Die Festlegung der weiteren Inkassoschritte (Einreichung von Konkursbegehren und deren Kostenfolgen bei den zuständigen Gerichten "ja/nein" im Verhältnis zur Forderung) muss intern noch geprüft werden.

Der Unterzeichnende leitet die Gerichtskasse seit deren Schaffung per 1. Juli 1990 (seinerzeitige Anpassung des Gerichtgesetzes) seit bald 35 Jahren. Eine eigentliche Stellvertretung für sämtliche Arbeitsbereiche der Gerichtskasse existierte bis anhin nie. Diese Situation ist seit längerem unbefriedigend und trägt auch ein gewisses "Klumpenrisiko" mit sich. Bis heute werden minimale Stellvertretungs-Funktionen *nur* bei längeren Abwesenheiten übernommen; es werden einzig die täglichen Zahlungseingänge bewirtschaftet, die Posteingänge gestempelt und vorsortiert sowie der Telefondienst wahrgenommen (ab 2025 durch eine Gerichtsschreiberin, vorher durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der Kanzlei des Kantonsgerichts). Die Aufarbeitung der während den Abwesenheiten entstandenen Pendenzen — nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz — ist immer sehr intensiv und zieht sich zunehmend immer mehr in die Länge.

Die Personalsituationen bei den Strafverfolgungsbehörden und den Gerichten ist in den vergangenen Jahren aufgrund der hohen Geschäftslasten des Öfteren angepasst worden. Im Auftrag der landrätlichen Justizkommission hatte der externe Berater, Anwalt und Justizforscher Daniel Kettiger, im Verlauf des Jahres 2024 eine Organisationsüberprüfung des Kantonsgerichts Nidwalden vorgenommen. Im öffentlich zugänglichen Bericht vom 30. November 2024 hatte er unter anderem eine Überlastung und personelle Unterdotierung analysiert. Es ist mit entsprechenden Personalaufstockungen zu rechnen, was eine Effizienzsteigerung mit entsprechend höheren Erledigungszahlen zur Folge haben wird.

Die Gerichtskasse steht am Ende der Kette der Strafverfolgungsbehörden und der Gerichte. Die Auswirkungen der hohen Geschäftslasten bei diesen Abteilungen machen sich bei der Gerichtskasse seit längerem wieder kontinuierlich bemerkbar. Das Obergericht hat schon in seinem Rechenschaftsbericht 2023, S. 11, Ziff. 3.1, diese Entwicklungen und die evidenten Auswirkungen

auf den Tätigkeitsbereich der Gerichtskasse erkannt. Insbesondere wurde bereits angezeigt, dass eine Leistungsauftragserweiterung nicht zu vermeiden sein wird.

Zur Verdeutlichung, dass die Zunahme der Geschäftslasten bei den Strafverfolgungsbehörden und der Gerichte gleichermassen Auswirkungen auf die Inkassotätigkeit der Gerichtskasse hat, wird die folgende Aufstellung am Beispiel über das Mahn- und Betreibungswesen aufgeführt:

Jahr	Mahnungen Versand	Betreibungen Versand	Fortsetzungen Versand	Verwertungen Versand	Rechtsöffnungen Versand	Verlustscheine Entgegennahme	Vollzugsaufträge Versand
1) 1991	874	71	52	17	11	9	?
2001	683	204	185	1	9	97	94
2) 2011	3'176	218	189	0	14	136	1'792
3) 2021	2'038	254	234	14	13	132	556
2024	2'559	257	238	3	17	149	880

1) 1991 ist das erste ganze Geschäftsjahr der "neuen" Gerichtskasse.
2) Seit 2011 wird ins Ausland nur noch eine Mahnung zugestellt (bisher auch zwei). Zwischen 2001 und 2011 wurden die stationären Radaranlagen im Kirchenwaldtunnel in Betrieb genommen.
3) Auswirkungen Corona-Pandemie.

Das Team der Gerichtskasse ist stets bestrebt, die ihr übertragenen Aufgaben — auch unter schwierigen Bedingungen und bei Termindruck — einwandfrei zu erledigen (es wird auf die Ihnen vorliegenden, jährlichen Personalbeurteilungen verwiesen). In der aktuellen Situation und auch im Hinblick auf die angesprochenen Zusatzaufgaben wegen Gesetzesänderungen und Digitalisierung muss jedoch damit gerechnet werden, dass die der Gerichtskasse übertragenen Aufgaben inskünftig nicht mehr termin- und kundengerecht ausgeführt werden können. Ohne zusätzliche Unterstützung würde beispielsweise die fristgerechte Bewirtschaftung von Verlustscheinen sowie die Rückforderung von Prozesskosten bei bewilligter unentgeltlicher Rechtspflege (UR) gezwungenermassen wieder liegen bleiben, da der Sekretariatsstelle anderweitige, dringende Aufgaben des Tagesgeschäfts übertragen werden müssten. Es wäre mit Verjährungen von Verlustschein-, anderweitig sistierten und UR-Forderungen zu rechnen.

Eine Erhöhung des Leistungsauftrages (damit inskünftig auch eine ordentliche Stellvertretung gewährleistet und das Kantonsgericht von dieser Aufgabe entlastet werden kann) wird daher als dringend notwendig erachtet.

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir eine unbefristete Leistungsauftragserhöhung um 60 Stellenprozente für die Gerichtskasse Nidwalden. Es kann auf bestehende Arbeitsplätze zurückgegriffen werden. Es ist von Lohnkosten von rund 62'500 Franken auszugehen.

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 20

Gesundheits- und Sozialdirektion, Kantonsärztlicher Dienst

1 Ausgangslage

Erste Abklärungen zu einem gemeinsamen kantonsärztlichen Dienst zwischen den Kantonen Uri (UR), Schwyz (SZ), Obwalden (OW) und Nidwalden (NW) starteten im Jahr 2017. Die Zentralschweizerische Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (ZGDK) erteilte am 31. Mai 2021 an die Zentralschweizer Fachgruppe Gesundheit (ZFG) den Auftrag, eine Absichtserklärung "Kantonsärztlicher Dienst Zentralschweiz" auszuarbeiten. Daraufhin erarbeitete die ZFG eine Auslegeordnung der Aufgaben der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes in den Kantonen UR, SZ, OW und NW. In den Folgejahren fanden zahlreiche Gespräche über eine mögliche Zusammenarbeit statt. Seit dem 1. Februar 2022 verfügen die Kantone UR und OW über einen gemeinsamen Kantonsarzt.
Die aktuelle Lage bezüglich der Funktion der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes stellt sich in der Zentralschweiz wie folgt dar:

Kantone	Ausgangslage
NW	Herr Dr. med. Peter Gürber ist seit dem 1. März 2008 als Kantonsarzt im Nebenamt (Pensum 23%) tätig. Er wird voraussichtlich per 31. Dezember 2025 in den Ruhestand treten (Jahrgang 1959). Seit dem 1. Februar 2024 übernimmt Dr. med. Daniel Chavez seine Stellvertretung (Pensum 2.5%).
OW, UR	Der derzeitige gemeinsame Kantonsarzt (Pensum 90%) wird sein Amt per 30. Juni 2025 niederlegen. Die Kantone sind offen für einen gemeinsamen kantonsärztlichen Dienst.
ZG	Der Kanton zeigt sich offen für eine gemeinsame Stellvertreterregelung. Von einer weiteren Zusammenarbeit im Rahmen eines kantonsärztlichen Dienstes wird derzeit abgesehen.
LU, ZG	Eine interkantonale Zusammenarbeit wird derzeit nicht angestrebt.

Aufgrund dieser Ausgangslage streben die Kantone UR, OW und NW (UNO-Kantone) eine gemeinsame Nachfolgelösung in Form eines kantonsärztlichen Dienstes an. Der Regierungsrat stimmte am 15. April 2025 mit Beschluss Nr. 268 der Verwaltungsvereinbarung zwischen den UNO-Kantonen betreffend Zusammenarbeit der drei Kantone im kantonsärztlichen Bereich zu.

Im Weiteren beauftragte der Regierungsrat die Interface Politikstudien Forschung Beratung GmbH mit der Erstellung eines Covid-19-Berichts. Der Regierungsrat nahm diesen Bericht mit Beschluss Nr. 400 vom 28. Juni 2022 zur Kenntnis. Die Aufsichtskommission (AK) verfasste am 12. Dezember 2022 einen Bericht "Covid-19-Krisenmanagement" zuhanden des Landrats, in welchem sie konkrete Empfehlungen abgibt. Unter anderem empfiehlt die Aufsichtskommission, das geltende System mit dem Kantonsarztamt zu überprüfen. Es sei eine höhere Professionalisierung und höhere Verfügbarkeit des Kantonsarztamtes sicherzustellen.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die Aufgaben der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes sind in der Gesundheitsgesetzgebung (GesG; NG 711.1) definiert. Der kantonsärztliche Dienst NW soll für die Kantone UR und OW sämtliche nach eidgenössischem und kantonalem Recht der Kantonsärztin bzw. dem Kantonsarzt dieser Kantone zugewiesenen Aufgaben, welche bereits bestehen, erfüllen:

- Vollzug der Epidemiengesetzgebung inkl. Meldewesen, soweit ärztliche Massnahmen betroffen sind;
- Überwachung der Berufsausübung im Bereich des Gesundheiswesens;
- Aufsicht über die Gemeindeärzte;
- Amtsärztliche Aufgaben;
- Bewilligungsinstanz für Drogensubstitutionstherapien;
- Meldestelle für legale Schwangerschaftsunterbrüche;
- Überwachung der grenzsanitarischen Massnahmen bei Asylbewerbern und Flüchtlingen, soweit die Kantone betroffen sind; Beratung der Behörden und Amtsstellen im Bereich des Gesundheitswesens;
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Amtsstellen, Organisationen und Leistungserbringern (insbesondere den kantonalen Ärztegesellschaften) zu gesundheitlichen Themen;
- Mitarbeit in den kantonalen Führungsstäben; Leitung des bzw. Mitarbeit im Koordinierten Sanitätsdienst in den Kantonen;
- Entscheid über Hospitalisationen bei stationären Behandlungen;
- Mitarbeit bei der elektronischen Rechnungskontrolle nach Spitalbehandlungen (AVOS);
- Fachliche Beurteilung von Gesuchen um Berufsausübungs- und Betriebsbewilligungen sowie OKP-Zulassungen;
- Aufsichtsrechtliche oder gesundheitspolizeiliche Massnahmen/Verfahren sowie Zusammenarbeit mit sämtlichen nebengeordneten Stellen in aufsichtsrechtlichen Verfahren;
- Mitarbeit oder fachtechnische Beratung der schulärztlichen und schulzahnärztlichen Dienste;
- Etablierung und Überwachung kantonaler sowie eidgenössischer Impfprogramme;
- Gesundheitsvorsorge, -förderung und Prävention;
- Ausarbeitung von Vernehmlassungsantworten;
- Mitarbeit in kantonalen, regionalen und nationalen Gremien.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Im Kanton NW sind der Kantonsarzt in einem Pensum von 23 Stellenprozent und der stellvertretende Kantonsarzt in einem Pensum von 2.5 Stellenprozenten angestellt. Sie teilen sich somit ein Pensum von 25.5 Stellenprozenten.

Der gemeinsame Kantonsarzt von UR und OW arbeitet heute in einem Pensum von 90 Stellenprozenten. Die Stellvertretung ist nicht geregelt.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Die zunehmenden Herausforderungen im Bereich der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes erfordern eine strukturelle Neuausrichtung. Die steigenden Anforderungen stehen insbesondere in kleinen Kantonen in einem Spannungsverhältnis zur begrenzten personellen und organisatorischen Kapazität. In der bisherigen Organisationsstruktur, in der die Funktion der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes nebenamtlich ausgeübt wird, zeigen sich zunehmend Defizite. Die parallele Führung einer Privatpraxis und die gleichzeitige Verantwortung für kantonsärztliche Aufgaben können zu Rollenkonflikten führen. Diese beeinträchtigen die Effizienz und Verfügbarkeit der Kantonsärztin bzw. des Kantonsarztes. Zudem stellt sich die Nachfolgeplanung als zunehmend problematisch dar, da es immer schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte für eine nebenamtliche Tätigkeit zu gewinnen. Auch die Regelung der Stellvertretung erweist sich als herausfordernd, insbesondere in Krisensituationen, in denen eine kontinuierliche und professionelle Verfügbarkeit erforderlich ist.

Ein kantonsärztlicher Dienst über drei Kantone hinweg stellt eine tragfähige Lösung dar, um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Durch die Bündelung von Ressourcen und Fachkompetenzen wird eine höhere Professionalisierung sichergestellt. Die interkantonale Zusammenarbeit ermöglicht eine adäquate Aufgabenteilung und eine verbesserte Verfügbarkeit.

Im Rahmen der Auslegeordnung wurden mehrere Varianten eines kantonsärztlichen Dienstes erarbeitet. Dabei erwies sich eine Verwaltungsvereinbarung nach dem Vorbild der Kantonsapothekerin als am besten geeignete Lösung. Der künftige kantonsärztliche Dienst der UNO-Kantone soll im Kanton Nidwalden angesiedelt sein.

Der Regierungsrat des Kantons Nidwalden stimmte der Verwaltungsvereinbarung am 15. April 2025 zu. Auch der Kanton Uri erteilte seine Zustimmung am selben Tag. Der Kanton Obwalden folgt mit seiner Zustimmung am 29. April 2025.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Da alle drei Kantone ähnliche Aufgabenstellungen zu erfüllen haben, aber zu klein für einen eigenen hauptberuflichen kantonsärztlichen Dienst sind, soll mit der Verwaltungsvereinbarung ein gemeinsamer kantonsärztlicher Dienst geschaffen werden. Dieser übernimmt die Aufgaben für alle drei Gesundheitsdirektionen nach Kapitel 1.1. Damit kann auch die Stellvertretung sichergestellt werden.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Im neuen kantonsärztlichen Dienst der UNO-Kantone sollen zu Beginn zwei Personen mit einem Gesamtpensum von 100 Stellenprozent angestellt werden. Die Struktur soll schlank bleiben und Synergien sollen genutzt werden. Da bislang keine Erfahrungswerte vorliegen, soll eine übermässige personelle Ausstattung vermieden werden. Eine etwaige Erhöhung des Pensums wird erst geprüft, sofern sich ein entsprechender Bedarf zeigt. In diesem Fall wäre ein weiterer Antrag auf Leistungsauftragserweiterung erforderlich.

Die Kantone UR und OW kaufen die Leistungen des kantonsärztlichen Dienstes ein. Die effektiven Kosten werden zu je einem Drittel (1/3) durch die Kantone UR, OW und NW getragen. Diese enthalten insbesondere den Personalaufwand (Lohnkosten inkl. Sozialleistungen, Zulagen und Weiterbildungskosten) und den Sachaufwand (interne Verrechnungen, IT, Spesen usw.) der Kantonsärztinnen und Kantonsärzte.

Der kantonsärztliche Dienst generiert für den Kanton Nidwalden einen erheblichen Mehrwert. Die GSD profitiert davon, dass der kantonsärztliche Dienst direkt in NW ansässig ist und neu einen Arbeitsplatz vor Ort hat, was den schnellen Zugang zu Fachwissen erleichtert und die Zusammenarbeit effizienter gestaltet. Der Kanton NW kann jederzeit auf eine fachlich kompetente und einsatzbereite kantonsärztliche Betreuung zurückgreifen, insbesondere in Krisensituationen. Die Bindung der Synergien aus den UNO-Kantonen gewährleistet eine höhere Verfügbarkeit und Professionalisierung. Zudem ermöglicht die interkantonale Zusammenarbeit eine bessere Nutzung von Ressourcen, reduziert Doppelspurigkeiten und verbessert die Koordination in der Gesundheitsversorgung. Langfristig stärkt dieses Modell die gesundheitspolizeiliche Handlungsfähigkeit und sichert die hochstehende Qualität der Gesundheitsversorgung im Kanton.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Falls die Erweiterung des Leistungsauftrags abgelehnt wird, bleiben die bestehenden Strukturen unverändert. Die Verwaltungsvereinbarung der UNO-Kantone könnte nicht umgesetzt werden. Für den Kanton NW bedeutet dies, dass der Kantonsarzt weiterhin im Nebenamt tätig ist und ab dem 1. Januar 2026 eine Nachfolgelösung gefunden werden müsste. Dies birgt das Risiko einer erschwerten Rekrutierung, da die Attraktivität einer nebenamtlichen Stelle im Vergleich zu einem professionellen und gut organisierten kantonsärztlichen Dienst gering ist. Zu-

dem würde die bestehende Kritik an der eingeschränkten Verfügbarkeit und mangelnden Professionalisierung weiter zunehmen, was insbesondere in Krisensituationen zu erheblichen Nachteilen führen könnte.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Berichte Nr. 21, 22

Gesundheits- und Sozialdirektion, Schulsozialarbeit

1 Ausgangslage

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

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

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

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Schulsozialarbeit Stansstad

Die Gemeinde Stansstad führt die Schulsozialarbeit in einem Pensum von 50%. Die Schulsozialarbeit bedient die Unter- und Oberstufe in Stansstad sowie die Schulklasse in Kehrsiten und die Schule Obbürgen. Infolge steigender Schülerzahlen entspricht der Schlüssel nicht mehr dem kantonalen Rahmenkonzept. Dieses sieht für die aktuell 391 Schüler und Schülerinnen ein Pensum von 62% vor.

Schulsozialarbeit Emmetten/Seelisberg

Gestützt auf die gesetzlichen Vorgaben ist die Gemeinde Seelisberg UR seit August 2023 verpflichtet, ein Angebot der Schulsozialarbeit bereitzustellen. Zu diesem Zweck wurde bei der Gemeinde Schattdorf ein Arbeitspensum von 10 Stellenprozenten im Bereich Schulsozialarbeit vertraglich vereinbart. Der bestehende Vertrag kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Monaten auf das Ende eines Schuljahres hin aufgelöst werden, frühestens per 31. Juli 2026.

Die geographische Distanz zu den übrigen Urner Gemeinden erweist sich im Hinblick auf eine interkommunale Zusammenarbeit im Bereich der Schulsozialarbeit als nachteilig. Die Gemeinde Seelisberg prüft daher alternative Lösungen mit einer nähergelegenen Anbindung, welche eine effizientere und bedarfsgerechtere Betreuung ermöglichen.

Mit der Etablierung eines Angebots der Schulsozialarbeit in der Gemeinde Emmetten besteht seitens der Schulsozialarbeit Emmetten die Bereitschaft, der Gemeinde Seelisberg ein entsprechendes Arbeitspensum von 15 Stellenprozenten zur Verfügung zu stellen.

Schulsozialarbeit Ennetbürgen

Die Gemeinde Ennetbürgen führt die Schulsozialarbeit in einem Pensum von 50%. Die Schulsozialarbeit bedient die Unter- und Oberstufe. Infolge steigender Schülerzahlen entspricht der Schlüssel nicht mehr den kantonalen Rahmenkonzept. Dieses würde für die aktuell 409 Schüler und Schülerinnen ein Pensum von 65% vorsehen. Die Schule Ennetbürgen will die Schulsozialarbeit mit zusätzlichen 25 Stellenprozenten ausrüsten, damit diese die aktuelle Fallbelastung bewältigen kann.

Einführung Teamleitungen, Bildung von Unterteams

Das Team Schulsozialarbeit Nidwalden besteht aus 13 Mitarbeitenden und wird aktuell durch den Leiter der Abteilung "Jugend, Familie, Sucht" mit einem Pensum von 40 % geführt. Aufgrund des personellen Wachstums in der Schulsozialarbeit und der gestiegenen Anforderungen an Kommunikation, Koordination sowie fachliche Begleitung hat sich gezeigt, dass die bisherige Führungsstruktur nicht mehr geeignet ist, um eine wirksame und qualitativ hochwertige Steuerung des Teams sicherzustellen. Die wachsende Teamgrösse und die zunehmende Komplexität der Aufgaben erfordern eine Anpassung der Aufbauorganisation, um den aktuel¬len und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

2 Antrag auf eine unbefristete Leistungsauftragserweiterung

2.1 Erhöhung des Stellenpensums in der Schulsozialarbeit Stansstad

Gemäss kantonalem Rahmenkonzept zur Schulsozialarbeit ist der Ressourcenschlüssel nach Schülerzahl auszurichten. Für die aktuell 391 Schülerinnen und Schüler der Schule Stansstad ergibt sich daraus ein Soll-Pensum von 62 %. Das derzeit zur Verfügung stehende Pensum von 50% entspricht diesem Richtwert nicht mehr und ist den veränderten Gegebenheiten anzupassen. Die Schulkommission Stansstad hat an ihrer Sitzung vom 24. März 2025 die Erhöhung des SSA-Pensums um 10 Stellenprozente einstimmig genehmigt und stellt beim Kanton den An¬trag auf Bereitstellung der zusätzlichen Ressourcen. Die Schulkommission, welcher gemäss kommunalem Recht die Zuständigkeit zur Festlegung der Pensen im Bereich der schulunterstützenden Dienste obliegt, erachtet die beantragte Er-höhung als notwendig und sachlich begründet. Mit der zusätzlichen Kapazität kann dem gestiegenen Bedarf Rechnung getragen werden. Insbesondere werden Wartezeiten für Schüle-rinnen und Schüler reduziert und die Lehrpersonen in ihrer täglichen Arbeit spürbar entlastet, im Sinne einer wirksamen, bedarfsgerechten und präventiv orientierten Schulsozialarbeit. Die beantragte Pensenanpassung ist aus Sicht der Schulkommission zwingend, um die qualitativ hochstehende Unterstützung im schulischen Umfeld weiterhin gewährleisten zu können. Die aktuellen Belastungswerte machen deutlich, dass ohne die zusätzliche Ressource mittel¬fristig sowohl die Wirksamkeit der Massnahmen als auch das Vertrauen in die Schulsozialar¬beit gefährdet sind.

2.2 Übernahme Schulsozialarbeit Seelisberg

Mit der Einführung eines Angebots der Schulsozialarbeit in der Gemeinde Emmetten besteht seitens der Schulsozialarbeit Emmetten die Bereitschaft, der Gemeinde Seelisberg ein entsprechendes Arbeitspensum ab August 2026 von mindestens 15 Stellenprozenten zur Verfügung zu stellen. Die Gemeinde Emmetten hat dieser Lösung zugestimmt und erklärt sich mit der Übernahme des definierten Pensums zur Sicherstellung der Schulsozialarbeit für die Ge¬meinde Seelisberg einverstanden. Die Inanspruchnahme der Schulsozialarbeit durch eine benachbarte Gemeinde bringt für die Bevölkerung von Seelisberg mehrere Vorteile mit sich:

- Verbesserte Erreichbarkeit: Durch die geografische Nähe zu Emmetten kann der Zugang zur Schulsozialarbeit für Schülerinnen, Eltern sowie Lehrpersonen unkomplizierter und zeitlich effizienter gestaltet. werden.

- Örtliche Verankerung: Die Nähe ermöglicht eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Schulsozialarbeit und den schulischen wie auch familiären Bezugspersonen vor Ort.

- Stärkung regionaler Zusammenarbeit: Die Kooperation mit Emmetten schafft Synergien und fördert den interkommunalen Austausch in einem gemeinschaftlich verbundenen Lebens raum.

Diese angestrebte Lösung entspricht dem Bestreben der Gemeinde Seelisberg, ihren gesetzlichen Auftrag im Bereich der Schulsozialarbeit effizient, zweckmässig und bürgernah zu erfüllen.

2.3 Erhöhung des Stellenpensums in der Schulsozialarbeit Ennetbürgen

Gemäss kantonalem Rahmenkonzept zur Schulsozialarbeit ist der Ressourcenschlüssel nach Schülerzahl auszurichten. Für die aktuell 409 Schülerinnen und Schüler der Schule Ennetbürgen ergibt sich daraus ein Soll-Pensum von 65 %. Das derzeit zur Verfügung stehende Pensum von 50% entspricht diesem Richtwert nicht mehr und ist den veränderten Gegebenheiten anzupassen.
Der Gemeinderat von Ennetbürgen plant auf das Schuljahr 2026/2027 eine Erhöhung der Schulsozialarbeit um 25% auf neu 75%. Die von der Schulleitung beantragte Erhöhung wird seitens Gemeinderat als notwendig und sachlich begründet erachtet. Mit der zusätzlichen Kapazität kann dem gestiegenen Bedarf Rechnung getragen werden. Insbesondere werden Wartezeiten für Schülerinnen und Schüler reduziert und die Lehrpersonen in ihrer täglichen Arbeit spürbar entlastet, im Sinne einer wirksamen, bedarfsgerechten und präventiv orientierten Schulsozialarbeit.

2.4 Einführung von Teamleitungen

Aufgrund des starken Zuwachses von ursprünglich sieben auf heute dreizehn Mitarbeitende im Team Schulsozialarbeit haben sich die Teamsitzungen zunehmend als ineffizient und schwerfällig erwiesen. Die Steuerung des gesamten Teams innerhalb einer einzigen Struktur ist angesichts der komplexen Aufgaben nur noch eingeschränkt möglich. Es drängt sich daher die Einführung einer neuen Struktur auf, die Bildung von zwei geografisch ausgerichteten Unterteams mit vorstehenden Teamleitungen.

Die zwei Teamleitungen mit je 10 Stellenprozenten übernehmen zentrale operative Führungsaufgaben innerhalb ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche. Diese Teamleitung wird von jetzigen Schulsozialarbeiterinnen übernommen. Zu ihren zusätzlichen Aufgaben zählen die Unterstützung der Mitarbeitenden in fachlichen und organisatorischen Belangen sowie die Sicherstellung einer zielgerichteten Kommunikation im Team. Sie tragen zur Qualitätssicherung bei, begleiten interne Prozesse und fördern die fachliche Entwicklung im direkten Austausch mit dem Team.

Ein besonderer Fokus liegt auf der kontinuierlichen Abstimmung mit den Schulleitungen in der jeweiligen Gemeinde. Die Teamleitungen nehmen deren Rückmeldungen auf und stellen sicher, dass die Ausrichtung und Umsetzung der Schulsozialarbeit auf die Schule abgestimmt ist. Dadurch gewährleisten sie den Gemeinden eine effektive und wirkungsorientierte Arbeitsweise der bestellten Dienstleistung.

Die Teamleitungen agieren in enger Abstimmung mit der Abteilungsleitung und setzen deren strategische Vorgaben im operativen Alltag um. Dabei verstehen sie sich als Bindeglied zwischen Gesamtleitung und Mitarbeitenden. Ihre Rolle ist explizit auf die Entlastung der Abteilungsleitung in der täglichen Führungsarbeit ausgerichtet. Die übergeordnete Verantwortung für Strategie und Personalführung verbleibt weiterhin bei der Abteilungsleitung.

2.5 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die Schulsozialarbeit wird in der Staatsrechnung unter der Institution 2981 verbucht und den betroffenen Gemeinden vollständig belastet. Die Erweiterung der Leistungsaufträge wird somit den involvierten Gemeinden komplett weiterverrechnet. Da diese Löhne aber zur bewilligten Lohnsumme des Landrates gehören, hat die Zustimmung durch Letzteren im Rahmen des Budgets zu erfolgen. Die Anpassung für die Gemeinden Stansstad/Emmetten/Ennetbürgen und die Erhöhung der Leitungsstelle sind als zwei separate Anträge zu behandeln.

2.6 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Ohne Erweiterung der Schulsozialarbeit in den Gemeinden Stansstad, Ennetbürgen; Emmetten/Seelisberg nimmt die schwierige Schulsituation in der Gemeinde weiter zu. Eskalierende Familiensituationen fallen auf die Abteilung Jugend, Familie, Sucht sowie den Sozialdienst zurück. Gefährdungsmeldungen bei der KESB nehmen zu und die Fälle müssen durch die Berufsbeistandschaft übernommen werden. Die Kostenschätzung ist je nach Fallentwicklung unabsehbar und schlägt bei der Fallbelastung des Sozialdienstes und der KESB durch. Dies löst Kosten aus, die durch den Kanton finanziert werden müssen.

Ohne die Einführung der Teamleitungen verbleiben sämtliche Führungs-, Koordinations- und Abstimmungsaufgaben bei der Abteilungsleitung. Angesichts der Grösse der beiden Teams sowie der Vielzahl an operativen und strategischen Anforderungen führt dies zu einer Überlastung und zu einer unverhältnismässig grossen FührungsSpanne. Eine zu weite Führungsspanne beeinträchtigt sowohl die Qualität der fachlichen Begleitung der Mitarbeitenden als auch die Reaktionsfähigkeit auf schulische, personelle oder inhaltliche Entwicklungen im Alltag.

Zudem erschwert sie eine kontinuierliche Abstimmung mit den Schulleitungen, was die bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit behindert. Langfristig besteht das Risiko, dass zentrale Führungsaufgaben nicht mehr im erforderlichen Umfang wahrgenommen werden können, was sich negativ auf die Wirksamkeit und Stabilität des Angebots auswirkt.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 23

Staatskanzlei, Staatsarchiv

1 Ausgangslage

Das Staatsarchiv hatte bis vor rund 15 Jahren einen extremen Erschliessungsrückstand mit unbearbeiteten, nicht benutzbaren Beständen. Seither ist dieser Rückstand in drei grossen Nacherschliessungsprojekten und mit mehreren kleineren Massnahmen systematisch angegangen worden. Ein viertes Nacherschliessungsprojekt soll den Rückstand beseitigen und die Nacherschliessung abschliessen. Angestrebt wird dabei eine genügende Basiserschliessung, keine perfekte Detailerschliessung.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Das Staatsarchiv Nidwalden ist das öffentliche Archiv des Kantons. Es beaufsichtigt die Aktenführung in der kantonalen Verwaltung und unterstützt die Gemeinden bei der Archivierung. Es sichert die Akten der Verwaltung und sammelt Privatarchive sowie Dokumente zur Nidwaldner Geschichte. Auf diese Weise macht das Staatsarchiv das Handeln des Staats nachvollziehbar, leistet einen wichtigen Beitrag zur Rechtssicherheit und ermöglicht die historische Forschung zu Nidwalden. Zum Staatsarchiv gehört die Fachstelle für Archäologie.

Im Bereich Erschliessung sind die Hauptaufgaben:
- Wissenschaftliche Bewertung der zu übernehmenden Daten und Dokumente
- Vernichtung der nicht archivwürdigen Daten und Dokumente
- Fachgerechte Strukturierung und Verzeichnung der archivwürdigen Daten und Dokumente
- Dokumentation des Erhaltungszustands (Schäden) für die Restaurierungsplanung
- Historische Abklärung der Bestandesgeschichte und der Provenienzstellen (aktenbildende Stellen oder Personen)
- Verpackung und Magazinierung des Archivguts

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Der Personaletat des Staatsarchivs umfasst seit 1999 unverändert 400 Stellenprozente (ohne Archäologie). In dieser Zeit hat ein beträchtlicher Wandel stattgefunden und die Aufgaben des Staatsarchivs sind sehr viel komplexer und umfangreicher geworden. Der Grund dafür ist die fortschreitende Digitalisierung. Dies betrifft die Archivarbeit auf verschiedenen Ebenen und brachte zusätzliche Aufgaben, während die "klassischen" Aufgaben weiterbestehen: Pflege eines verwaltungsweiten Records Management Systems, Führen einer Archivdatenbank und eines elektronischen Archivmagazins, Pflege digitaler Daten, Einrichten und Pflegen von Schnittstellen aus digitalen Systemen zur Übernahme der Daten ins Archiv, Sicherstellen der langfristigen Benutzbarkeit digitaler Daten.

Das Staatsarchiv muss sich heute insbesondere auf die Übernahme und Archivierung digitaler Daten konzentrieren, um in diesem zentralen Bereich nicht den Anschluss zu verlieren. Dies erfordert (mindestens) alle verfügbaren Personalressourcen, die Nacherschliessung des Papier-Archivbestands ist mit den aktuellen Ressourcen nicht zu leisten.

2 Antrag auf eine befristete Leistungsauftragserweiterung

Im anstehenden "Nacherschliessungsprojekt 4" müssen knapp 400 Laufmeter Archivgut (Papier) bearbeitet werden. Dieses Archivgut ist heute kaum bewertet und mangelhaft oder falsch erschlossen. Es ist, wenn überhaupt, nur eingeschränkt und mit grossem Aufwand benutzbar. Um das Projekt umzusetzen und den Archivbestand benutzbar zu machen, ist eine befristete Leistungsauftragserweiterung für den Bereich Erschliessung notwendig. Der befristete Leistungsauftrag umfasst 60 Stellenprozente für vier Jahre. Nach Abschluss des Projekts ist die Nacherschliessung beendet und die beantragte befristete Stelle muss nicht verlängert werden.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Die beantragte Stelle setzt das Projekt "Nacherschliessung 4" gemäss Projektplan (vgl. Beilage) um. Ziel des Projekts ist es, das mangelhaft und falsch erschlossene Archivgut nachzubewerten und die nicht relevanten Teile zu vernichten. Das verbleibende Archivgut wird fachlich genügend erschlossen und verzeichnet. Zudem wird der rechtliche Status der alten privaten Archivdepots geklärt und der Erhaltungszustand des Archivguts dokumentiert. Grundlage für diese Arbeiten ist eine systematische Erhebung des Nacherschliessungsbedarfs. Diese wurde im Rahmen der Projektvorbereitung gemacht.
Die beantragte Stelle ist dem Staatsarchivar unterstellt und umfasst die Leitung des Nacherschliessungsprojekts sowie die Übernahme der wissenschaftlichen Arbeiten. Im Detail:

- Operative Projektleitung und Berichterstattung
- Planen und Koordinieren der Erschliessungsarbeiten
- Historische Abklärungen zur Provenienzgeschichte
- Vorbereitung und Umsetzung der archivwissenschaftlichen Bewertungsentscheide
- Archivwissenschafliche Erschliessung und Verzeichnung des Archivguts
- Dokumentation des Erhaltungszustands
- Periodische Information auf der Webseite über den Projektverlauf (Schaufenster)

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Für das Nacherschliessungsprojekt wird mit einem Personalbedarf von insgesamt 7'200 Stunden gerechnet. 6'300 Stunden davon entfallen auf eine wissenschaftliche Projektstelle, die restlichen 900 Stunden umfassen Hilfsarbeiten. Die Hilfsarbeiten können intern durch Praktikant/innen und Zivildienstleistende übernommen werden, beantragt wird nur die befristete wissenschaftliche Projektstelle. Der ursprüngliche Antrag wurde um 20% gekürzt. Neu wird eine befristete Leistungsauftragserweiterung im Umfang von 60 Stellenprozenten während vier Jahren beantragt. Eine Verzichtsplanung wird zeigen, ob die Projektziele reduziert werden können.
Für den Arbeitsplatz sind im Staatsarchiv Räumlichkeiten vorhanden. Das hat den zusätzlichen Vorteil, dass ein naher fachlicher Austausch möglich ist. Initial ist ein Laptop zu installieren, Monitor und Telefon können nachgenutzt werden. Dies ist mit entsprechenden IT-Kosten verbunden. Nach Ablauf der Leistungsauftragserweiterung können die Geräte zurückgegeben oder nachgenutzt werden.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Das fragliche Archivgut verbleibt unbewertet und unerschlossen. Weil das Staatsarchiv sich auf die Übernahme und Archivierung digitaler Daten konzentrieren muss und keine zusätzlichen Ressourcen für die Erschliessung zur Verfügung stellen kann, wird sich diese Situation nicht ändern. Das hat zur Folge, dass das Archivgut, wenn überhaupt, nur eingeschränkt und mit grossem Aufwand benutzbar ist. Es steht auch für die rechtlichen Abklärungen zuhanden der Kantonsverwaltung nicht zur Verfügung, weil die Recherchen viel zu aufwändig sind und höchstens zufällige Resultate liefern. Der gesetzliche Auftrag des Staatsarchivs ist nicht erfüllt, was ein rechtliches Risiko und ein Reputationsrisiko für den Kanton darstellt. Das nicht bewertete und nicht genügend erschlossene Archivgut benötigt zudem mehr Magazinraum.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 24

Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, Bückenangebot

1 Ausgangslage

Aktuell werden an der Berufsfachschule zwei Klassen im Integrativen Brückenangebot (IBA) geführt, wobei eine Klasse unbefristet und eine Klasse befristet bis Sommer 2027 bewilligt ist. Aufgrund der grossen Heterogenität der Lernenden im IBA beträgt die maximale Klassengrösse 16 Personen.

Im Sommer 2025 ist gemäss aktuellem Stand mit folgenden Anmeldezahlen für das IBA zu rechnen:

Schulentlassene mit Flüchtlingsstatus	29
Schulabgängerinnen und -abgänger mit Flüchtlingsstatus	12
Schulabgängerinnen und -abgänger EU/EFTA und Drittstaaten	2
Zuweisungen des Kantons Obwalden	5
Total	**48**

Aufgrund der Trendmeldung zu den Anmeldezahlen für das IBA ist der Bedarf an Plätzen für fremdsprachige Jugendliche ausgewiesen und die Führung einer zusätzlichen dritten Klasse im IBA unumgänglich.

1.1 Aufgabenbereich des Bereiches

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

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

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Aufgrund der unsicheren Entwicklung im Bereich der Flüchtlingsströme soll der erforderliche Leistungsauftrag zur Führung der dritten Klasse im IBA befristet mit Beginn am 1. Januar 2026 und Ende am 31. Juli 2027 erteilt werden. Damit umfasst der gesamte Leistungsauftrag für das IBA eine Klasse unbefristet sowie zwei Klassen befristet bis Sommer 2027. Im Januar 2027 ist die Situation im Hinblick auf die folgenden Schuljahre neu zu beurteilen.

2 Antrag auf eine befristete / unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Aufgrund der unsicheren Entwicklung im Bereich der Flüchtlingsströme soll der erforderliche Leistungsauftrag zur Führung der dritten Klasse im IBA befristet mit Beginn am 1. Januar 2026 und Ende am 31. Juli 2027 erteilt werden. Damit umfasst der gesamte Leistungsauftrag für das IBA eine Klasse unbefristet sowie zwei Klassen befristet bis Sommer 2027. Im Januar 2027 ist die Situation im Hinblick auf die folgenden Schuljahre neu zu beurteilen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

Das beantragte Pensum von 156 Stellenprozenten wird vollumfänglich für den Unterricht (inkl. begleitendes Coaching) im Umfang von 39 Wochenlektionen eingesetzt.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Die zu erteilenden 39 Wochenlektionen (inkl. Coaching) entsprechen einem Pensum von 156 % und erfordern einen Leistungsauftrag von insgesamt Fr. 202'800.-.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Bei Ablehnung des Antrags muss eine Zulassungsbeschränkung vorgenommen werden. Eine solche dürfte sich allerdings aus Gründen der Rechtsgleichheit sowie mit Blick auf die anzuwendenden Zulassungskriterien als problematisch erweisen.

Nicht aufgenommene Jugendliche sind in keine Regelstruktur eingebunden. In der Konsequenz dürften sie kaum Aussicht auf eine berufliche Integration haben. Dieser Umstand dürfte sich einerseits mittel- und längerfristig negativ auf die Sozialhilfequote auswirken und birgt andererseits die Gefahr delinquenten Handelns.

KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

LEISTUNGSAUFTRAGSERWEITERUNG 2026

Bericht Nr. 25

Staatsanwaltschaft, Wirtschaftsdelikte

1 Ausgangslage

a) Einleitung

Die spezialisierte Abteilung II (Wirtschaftsdelikte) der Staatsanwaltschaft Nidwalden führt in den Gebieten der Kantone Nidwalden Obwalden und Uri gestützt auf die interkantonale Vereinbarung über die Zusammenarbeit bei der Verfolgung von Wirtschaftsdelikten vom 12. Oktober 2010 (NG 263.2) die ihr zugewiesenen Strafverfahren mitsamt den damit in Zusammenhang stehenden Rechtshilfeverfahren und den nachträglichen richterlichen Verfahren. Sie ist zuständig für Untersuchungsverfahren, deren Tatbestände in spezifischer Weise mit dem Wirtschaftsleben im Zusammenhang stehen. Es handelt sich insbesondere um Verbrechen und Vergehen, die auf dem Gebiet des kaufmännischen und wirtschaftlichen Verkehrs begangen werden, denen umfangreiche oder rechtlich bzw. tatbeständlich komplizierte Vorgänge zu Grunde liegen, die sich in der Regel durch eine Vielzahl von Tatbeständen und Geschädigten sowie hohe Deliktsbeträge auszeichnen und deren Untersuchung wirtschaftliche Kenntnisse erfordert. Sie steht den Strafverfolgungsbehörden der Vereinbarungskantone auch beratend zur Verfügung.

Administrativ ist diese Abteilung der Staatsanwaltschaft Nidwalden angegliedert und verfügt über getrennte Büros von der restlichen Staatsanwaltschaft. Die Staatsanwältinnen und Staatsanwältinnen werden vom Landrat des Kantons Nidwalden gewählt und sind beim Kanton Nidwalden angestellt. Faktisch nehmen die Kantone Obwalden und Uri einen Leistungseinkauf bei der Staatsanwaltschaft Nidwalden vor, welche die Strafverfolgung von Wirtschaftsdelikten für sich sowie die Vereinbarungskantone zu gewährleisten hat. In der Praxis wird jeweils von der "Staatsanwaltschaft für Wirtschaftsdelikte" gesprochen, auch wenn es sich erwähntermassen nur um eine Abteilung handelt.

In den letzten Jahren sind die Verfahrenseingänge bei der "Staatsanwaltschaft für Wirtschaftsdelikte" deutlich angestiegen, wobei sich vor allem auch die Komplexität und der Umfang der Verfahren erheblich verändert hat. Die bestehenden Kapazitätsgrenzen sind klar überschritten worden und reichen zumindest gegenwärtig nicht mehr für die korrekte Wahrnehmung des Leistungsauftrages aus. Die offenen Fälle werden zahlreicher, die Bearbeitungslücken nehmen zu und die Verfahren dauern insbesondere spürbar länger. Damit steigt das Risiko, dass Beweise verloren gehen, dass Beschwerden wegen überlanger Verfahrensdauer eingereicht werden und dass es infolgedessen zu Strafminderungen wegen Verletzung des Beschleunigungsgebots kommt. Mittelfristig bis langfristig wächst zudem die Gefahr, dass Verfahren verjähren oder es sogar zu Haftungsklagen kommt.

Aufgrund der hohen und problematischen Pendenzenlast wurde für das Jahr 2023 in Absprache mit den sich jährlich unter der Leitung der Justiz- und Sicherheitsdirektion des Kantons Nidwalden treffenden Aufsichtsbehörden der Vereinbarungskantone beschlossen, vorerst nur sehr zurückhaltend Überweisungen vorzunehmen. Ab 2024 war jedoch ein weiterer Anstieg an Zuweisungen unumgänglich, was die Pendenzenzahl wieder erhöht hat. Vor allem der Kanton Nidwalden zeigt seit 2022 einen überdurchschnittlichen Bedarf an Überweisungen von sehr aufwändigen sowie komplexen Wirtschaftsstrafverfahren. Im Gegensatz zu früheren Jahren werden zudem viel häufiger komplexe und aufwändige

Wirtschaftsstrafverfahren von mittlerem bis sehr grossem Umfang (Dutzende von Laufmetern an Akten etc.) überwiesen, wogegen sogenannte Para-Wirtschaftsfälle entlastungshalber nur noch in den allgemeinen Abteilungen der Kantone bearbeitet werden. Allerdings erfordern sie dort wiederum eine vermehrte Beratung und Begleitung durch die Staatsanwältin und des Staatsanwalt für Wirtschaftsdelikte.

b) Beantragte befristete Stelle

Die beantragte, für drei Jahre befristet zu schaffende Stelle einer Assistentin oder eines Asistents für Wirtschaftsdelikte wäre bei der Staatsanwaltschaft angesiedelt und fachlich direkt der Staatsanwältin und dem Staatsanwalt für Wirtschaftsdelikte unterstellt.

Die Assistentin oder der Assistent für Wirtschaftsdelikte wird diese bei deren Führung von Wirtschaftsstrafverfahren unterstützen und entlasten. Der detaillierte Aufgabenbereich ist in nachfolgender Ziff. 1.1. ersichtlich.

1.1 Aufgabenbereich des Amtes/Bereiches

Die spezialisierte Stelle einer Assistentin oder eines Assistents für Wirtschaftsdelikte umfasst unter staatsanwaltschaftlicher Leitung und Kontrolle zusammengefasst folgende Aufgaben in Wirtschaftsstrafverfahren:

- Vornahme von anspruchsvollen und aufwändigen rechtlichen Analysen
- Entwerfen von Stellungnahmen, Gesuchen, Anträgen, Verfügungen, Strafbefehlen und Anklageschriften.
- Selbständiges Durchführen von Einvernahmen (nach vorgängiger Terminabsprache und Ausfertigen/Versand von Vorladungen sowie Vorbereiten der Protokolle).
- Unterstützen/Mitwirken bei Plädoyers, Rechtsmitteleingaben, Rechtshilfeverfahren und Nachverfahren.
- Führen von Protokollen (Einvernahmen, Sitzungen).
- Bearbeiten von Korrespondenzen sowie telefonischen Anfragen.
- Selbständiges Prüfen, Vorbereiten und Anfordern von Berichten sowie Auskünften etc.
- Fall- und aufgabenbezogene Terminverwaltung/-kontrolle.

1.2 Aktuelle personelle Ressourcen

Die "Staatsanwaltschaft für Wirtschaftsdelikte" besteht seit anfangs 2011 gestützt auf die Vereinbarung über die Zusammenarbeit bei der Verfolgung von Wirtschaftsdelikten der Kantone Nidwalden, Obwalden und Uri (NG 263.2) unverändert aus 200 Stellenprozenten für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie aus 100 Stellenprozenten für eine Sachbearbeitung (siehe Art. 2 der Vereinbarung). Wie erwähnt, führt diese Strafuntersuchungen und die Anklagevertretung bei Wirtschaftsdelikten in allen drei Vereinbarungskantonen durch.

Aktuell sind eine Staatsanwältin und ein Staatsanwalt für Wirtschaftsdelikte sowie eine Sachbearbeiterin zu je 100 Stellenprozent angestellt.

2 Antrag auf eine befristete / unbefristete Leistungsauftragserweiterung

Um die Staatsanwältin und den Staatsanwalt für Wirtschaftsdelikte zumindest vorübergehend zu entlasten, den Pendenzenberg zu reduzieren und ihre Aufgabenerfüllung auch längerfristig sicherzustellen zu können, ist eine befristete Leistungsauftragserweiterung mit der Schaffung der erwähnten spezialisierten Assistenzstelle um 80 Stellenprozent nötig.

Die Wirksamkeit dieser Massnahme wird anschliessend jährlich überprüft. Bis Ende der Befristung soll aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse entschieden werden,

- ob die geschaffene Entlastung die Überlastung hat beheben sowie die Pendenzen reduzieren können und ob die Stelle wieder aufgehoben werden kann,

- ob diese befristete Stelle aufgrund der Geschäftslast in eine ordentliche Anstellung überführt werden soll,
- ob anstelle einer Assistenzstelle allenfalls die Schaffung einer zusätzlichen Staatsanwältinnen- oder Staatsanwaltsstelle in Betracht zu ziehen wäre.

Diese schrittweise Vorgehensweise stellt sicher, dass die Notwendigkeit einer Verstärkung laufend überprüft wird, ohne dabei unverhältnismässige Ressourcen zu binden. Andererseits wird flexibel auf die tatsächliche Arbeitslast reagiert, um gegebenenfalls weiterführende personelle Entscheidungen zu treffen.

2.1 Tätigkeitsbereich der beantragten Stelle

In Bezug auf den Tätigkeitsbereich: Siehe Aufgabenlist in Punkt 1.1.

Die Assistentin oder der Assistent für Wirtschaftsdelikte wird eng mit der verfahrensleitenden Staatsanwältin und dem verfahrensleitenden Staatsanwalt für Wirtschaftsdelikte sowie deren Sachbearbeitung zusammenarbeiten. Diese konstante Teamstruktur ermöglicht eine vertiefte Fallkenntnis auf allen Ebenen und eine prozessökonomischere Verteilung der Aufgaben und Entlastung der Verfahrensleitung. Auch erlaubt sie es der Verfahrensleitung, sich wieder stärker auch auf taktische und strategische Aspekte komplexer Verfahren zu konzentrieren. Die damit ermöglichte strukturierte und arbeitsteilige Zusammenarbeit steigert gemäss unseren Erfahrungen aus der Abteilung I (Allgemeine Delikte) nicht nur die Effizienz in der Verfahrensführung, sondern auch die Zufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden.

2.2 Notwendige Personalressourcen und finanzielle Auswirkungen

Wie im Einführungstext unter Punkt 2 bereits erwähnt, wird eine auf drei Jahre befristete Leistungsauftragserweiterung im Bereich Wirtschaftsdelikte von 80 Stellenprozent beantragt. Dieser Antrag ist von den Vertretern der Aufsichtsbehörden der Vereinbarungskantone (Obergerichtspräsidentin Nidwalden, Obergerichtspräsident und Vorsteher des Sicherheits- und Sozialdepartements, Justizdirektor Uri) anlässlich der Aufsichtssitzung vom 17. März 2025 als notwendig und sinnvoll erachtet, um die Leistungsfähigkeit und Handlungskraft der Staatsanwaltschaft sowie die Rechtsstaatlichkeit der Verfahren auch mittel- bis längerfristig zu sichern und insbesondere den Abbau der aktuellen Pendenzen zu ermöglichen.

Für diese Stelle, die spezialisierte Fachkenntnisse erfordert, ist daher mit Personalkosten in der Höhe von jährlich ca. 96'200.00 (13 x 7'400.00 Franken) zu rechnen.

Aufgrund der administrativen Einbindung in die Staatsanwaltschaft Nidwalden trägt der Kanton Nidwalden die Kosten der "Staatsanwaltschaft für Wirtschaftsdelikte". Die Kantone Obwalden und Uri entrichten jedoch jährliche Beiträge, die sich im Grundsatz nach dem durch den Leistungseinkauf entstandenen Aufwand richten (siehe Art. 9 ff. der interkantonalen Vereinbarung). Allerdings kennt die Vereinbarung keine Assistenzstelle (siehe Art. 2 der interkantonalen Vereinbarung). Gemäss Abklärungen der Justiz- und Sicherheitsdirektion beim Rechtsdienst des Kantons Nidwalden kann diese Lücke in der Vereinbarung aber mit einer zusätzlichen ("kleinen") Verwaltungsvereinbarung zwischen den drei Regierungen der Vereinbarungskantone geregelt werden. Hierbei stellt der Kanton Nidwalden die Fachperson an, während die Kantone Obwalden und Uri einen Leistungskauf analog des Kostenverteilers gemäss der bereits bestehenden Verienbarung vornehmen.

Sollte trotz der bereits im Grundsatz erfolgten Zustimmung der jeweiligen Direktionsvorstehenden der drei Kantone keine solche Vereinbarung zustande kommen, würde die befristete Assistenzstelle ausschliesslich für Nidwaldner Wirtschaftsverfahren eingesetzt.

2.3 Konsequenzen bei Ablehnung des Antrages

Die bei der "Staatsanwaltschaft für Wirtschaftsdelikte" bestehende Kapazitätsgrenze ist in den letzten Jahren durch eingehende Fälle und Pendenzen deutlich überschritten worden. Die Bearbeitungslücken nehmen zu, die Verfahrensdauern steigen deutlich an und die Gefahr von

Beweisverlusten und Verjährungen nimmt zu, was die Rechtsstaatlichkeit der Verfahren gefährdet als auch das Risiko von (teuren) Haftungsklagen erhöht.