



KANTON
NIDWALDEN

REGIERUNGSRAT

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

TEILREVISION DES PERSONALGESETZES SOWIE DER WEITERBILDUNGSVERORDNUNG

ERGEBNIS DER VERNEHMLASSUNG

Titel:	PERSONALGESETZ 165.1		Bericht	Version:	
Thema:	NEUERUNGEN IM PERSONALGESETZ			FreigabeDatum:	
Autor:	PANW22	Status:		DruckDatum:	
Ablage/Name				Registratur:	NWFD.208

Abkürzungen

Parteien

CVP	Christlichdemokratische Volkspartei
JCVP	Junge Christlichdemokratische Volkspartei Nidwalden
FDP	FDP. Die Liberalen Nidwalden
JFDP	Jungfreisinnige Nidwalden
GN	Grüne Nidwalden
SP	Sozialdemokratische Partei
SVP	Schweizerische Volkspartei
JSVP	Junge SVP

Gemeinden und Gemeindepräsidentenkonferenz

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

Schulgemeinden

SBUO	Buochs
SDAL	Dallenwil
SEMT	Emmetten
SODO	Oberdorf
SSST	Stansstad
SWOL	Wolfenschiessen

Arbeitnehmerverbände

SGPV	Staats- und Gemeindepersonalverband
VKP	Verband der Kantonspolizei NW
LVN	Lehrerinnen- und Lehrerverband NW
LeBeN	Lehrerinnen- und Lehrerverein Berufsschule
MLN	Lehrerinnen- und Lehrerverein Mittelschule

Gerichte

OGNW	Obergericht
KGNW	Kantonsgericht
VGNW	Verwaltungsgericht
STAWA	Staatsanwaltschaft

Inhalt

1	Übersicht	5
2	Gesamturteil über die Teilrevision.....	5
2.1	Allgemeines	5
2.2	Politische Gemeinden	6
2.3	Schulgemeinden	7
2.4	Arbeitnehmerverbände.....	7
2.5	Politische Parteien	8
2.6	Gerichte	8
3	Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen	8
3.1	Änderungs- und Ergänzungsvorschläge	8
4	Zusammenfassung	11

1 Übersicht

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 90 vom 19. Februar 2013 den Entwurf zu einer Änderung des Personalgesetzes (Personalgesetz; NG 165.1) sowie der Weiterbildungsverordnung (NG 165.114) zuhanden der Vernehmlassung bis 31. Mai 2013 verabschiedet.

Zur Vernehmlassung wurden die Gemeinden, die Schulgemeinden, die Parteien sowie die Arbeitnehmerverbände und die Gerichte eingeladen.

Vernehmlassungsteilnehmende	Stellungnahmen eingeladener Vernehmlassungsteilnehmender	Spontane Stellungnahmen	Verzicht auf Stellungnahme	Keine Antwort
Politische Gemeinden	BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL,	--	--	--
Schulgemeinden	SBUO, SDAL, SEMT, SODO, SSST, SWOL	--	--	--
Arbeitnehmerverbände	SGPV, VKP, LVN, LeBeN	--	--	1
Politische Parteien	CVP, FDP, SP, JCVP	--	--	4
Gerichte	KGNW	--	--	3
34	26	--	--	8

2 Gesamturteil über die Teilrevision

2.1 Allgemeines

Die Vernehmlassungsvorlage wird - abgesehen von einigen Ausnahmen - grundsätzlich unterstützt.

Das Kernelement, dass zukünftig für alle Gemeinden (Politische Gemeinden, Schulgemeinden und Kirchgemeinden) wieder die Beschlüsse des Landrates bezüglich genereller und individueller Lohnanpassungen verbindlich sein sollen, wird von der Mehrheit der Gemeinden und Schulgemeinden begrüsst. Allerdings wünschen sie sich einen verbindlichen Endtermin für die Festlegung der Lohnerhöhungen, welcher im Frühherbst liegen sollte. Der Landrat entscheidet jedoch erst im November über das Budget, zu dem auch die Lohnentwicklung für das Folgejahr gehört.

Bei den übrigen geplanten Änderungen war in erster Linie die Sichtweise der jeweils stellungnehmenden Institution ausschlaggebend. So befürworteten sämtliche Gemeinden den geplanten Verzicht auf die Ausschreibung von Kleinpensen unter Effizienz- und Kosten-Aspekten, während die Parteien unter Transparenzaspekten diese Neuerung grossmehrheitlich ablehnen.

Die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerproblematik zeigt sich vor allem an der Frage des Verzichtes auf eine Bewährungsfrist im 1. Dienstjahr. Diese wird von den Arbeitgebern (Gemeinden) unisono begrüsst, während die Arbeitnehmerverbände diese Regelung mehrheitlich ablehnen und ihre Ablehnung mit dem Abbau des sozialen Schutzes begründen. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei

der geplanten Neuregelung der Abfindungen und bei der Änderung der Weiterbildungsverordnung. Von den Gemeinden und Parteien werden diese Anpassungen grösstenteils begrüsst, von den Arbeitnehmervertretungen jedoch grossmehrheitlich abgelehnt.

Bei den eingegangenen Vorschlägen geht es im Wesentlichen um folgende Anliegen:

- o Für die Gemeinden ist es von entscheidender Wichtigkeit, spätestens im Frühherbst (30. September) die verbindliche Lohnsumme zu kennen, um verlässlich budgetieren zu können. Die Beratungen im Landrat müssen nach Ansicht der Gemeinden bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sein.
- o Es ist ein spezieller Betrag für individuell notwendige Lohnanpassungen zur Verfügung zu stellen (z. B. Mutationsgewinn oder ca. 0.5% der Lohnsumme), der nach eigenem Befinden verwendet werden darf.
- o Teuerungsstichtag festlegen.
- o Es sollen Kriterien festgelegt werden, nach denen eine Abfindung ausbezahlt werden soll.
- o Prüfung Einführung einer regulären Probezeit.
- o Übernahme der „Zürcher-Regelung“ betreffend Bewährungsfrist.
- o Verbesserte Ausbildung von Führungskräften im Zusammenhang mit Kündigung/Probezeit.

2.2 Politische Gemeinden

Art. 3 Abs. 2 PersG/ Art. 33 Abs. 3 PersG

Nur eine Gemeinde (EBÜ) lehnt die geplante Neuregelung ab. Die anderen 10 Gemeinden stimmen zu. Für die zustimmenden Gemeinden ist es wichtig, die Lohnsumme bereits früh verbindlich zu kennen, um auf gesicherten Grundlagen budgetieren zu können. Als Termin schlagen die Gemeinden grossmehrheitlich den 30. September vor, eine Gemeinde den 15. September (DAL) und eine Gemeinde den 30. August (HER). Zwei Gemeinden (ODO, STA) schlagen sogar vor, dieses Datum explizit im Gesetzestext festzuschreiben. Eine Gemeinde (EBÜ) schlägt vor, als Stichtag für die Festlegung der Teuerung den 1. Juli zu nehmen; damit würden alle Diskussionen entfallen. Eine Gemeinde (STA) erachtet es als erforderlich, im Zuge dieser Anpassung auch Art. 23 des Bildungsgesetzes anzupassen.

Art. 10 PersG

Sämtliche Gemeinden befürworten diese Lösung. Entscheidend ist für die Gemeinden, dass auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (aber nicht verzichtet werden muss). Eine Gemeinde (HER) erachtet den vorgeschlagenen Wert von 30 % als zu tief und schlägt vor, erst Teilzeitpensen von über 50 % auszuschreiben.

Art 59 Abs. 3 PersG

Der vorgeschlagene Verzicht auf eine Bewährungsfrist im 1. Dienstjahr wird von allen Gemeinden begrüsst. Eine Gemeinde (STA) schlägt vor, die Probezeit im Vertrag genau festzulegen. Zudem schlägt diese Gemeinde vor, dass die Probezeit ein halbes Jahr nicht überschreiten darf.

Zudem schlägt die Gemeinde STA vor, Art 56 Abs. 2. in der Lehrpersonalverordnung ebenfalls anzupassen; die Gemeinde vertritt die Meinung, dass es möglich sein müsse, innerhalb der Probezeit von 3 Monaten ein Arbeitsverhältnis mit einer Lehrperson ebenfalls kurzfristig aufzulösen.

Art. 65 PersG

Zehn Gemeinden stimmen der geplanten Neuregelung zu. Eine Gemeinde (STA) lehnt sie ab. Dies mit dem Argument, dass die öffentlich-rechtlichen Angestellten aufgrund ihrer hoheitlichen Tätigkeiten exponierter sind, als die Angestellten in Privatunternehmen. Sie würden einer strengeren Loyalität und einem Streikverbot unterliegen; diese Einschränkungen der Freiheit soll eine Kompensation u.a. in einer leicht erhöhten Form der Abfindung finden. Aufgrund der sehr seltenen Anwendung dieses Artikels wird auch eine positive Wirkung auf das Haushaltgleichgewicht bestritten.

§ 8 Abs. 1 WeiterbildungsVo

Die Neuregelung wird von allen Gemeinden begrüsst; es sind keine Änderungsvorschläge oder Anträge eingegangen.

2.3 Schulgemeinden

Die Schulgemeinden haben sich schwergewichtig zu den geplanten Anpassungen von Art. 3 Abs. 2 PersG / Art. 33 Abs. 3 PersG geäußert. Vier Schulgemeinden (SBUO, SEMT, SSTA, SWOL) stimmten (wenn auch teilweise widerstrebend) der neuen Lösung zu. Zwei Schulgemeinden (SDAL, SODO) lehnen sie ab und würden die Beibehaltung der bisherigen Lösung bevorzugen. SSTA verlangt, dass die Arbeitgeber mittels Mutationsgewinn oder/und einem bestimmten Prozentsatz (z. B. 0.5 % der Lohnsumme) bei Härtefällen und Aufholern über Anpassungen des individuellen Lohnes selber entscheiden können.

Die meisten Gemeinden haben auf eine detaillierte Kommentierung der anderen Änderungen (Art. 10, Art 59 Abs. 3, Art. 65 PersG sowie § 8 Abs. 1 WeiterbildungsVo) verzichtet und diesen in globo zugestimmt. Anpassungsvorschläge kamen von den Schulgemeinden keine.

2.4 Arbeitnehmerverbände

Art. 3 Abs. 2 PersG/ Art. 33 Abs. 3 PersG

Diese Vorlage ist unter den Lehrerverbänden umstritten; während der LeBeN zustimmt, lehnt der LVN diese Vorlage ab. Der SGPV stimmt dieser Änderung vor allem mit dem Argument der Gleichbehandlung aller Staatsangestellter zu. Der VKP verzichtet in diesem Punkt auf eine Stellungnahme.

Art. 10 PersG

Die Arbeitnehmerverbände stimmen alle den geplanten Änderungen der Ausschreibungspraxis zu. Der VKP schlägt vor, die Kriterien im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen an das Bundespersonalrecht (Art. 22 BPV) anzulehnen.

Art 59 Abs. 3 PersG

Der LeBeN stimmt der geplanten Neuregelung zu, die anderen drei Personalverbände lehnen die Neuregelung ab. Die Personalverbände SGPV und VKP schlagen insbesondere vor, die Amtsleitenden durch verbesserte Schulung und Instruktion in der korrekten Anwendung der bestehenden gesetzlichen Vorgaben zu unterstützen. Sie sind der Überzeugung, dass mit einer solchen Massnahme Rechtsfälle vermieden werden können. Zudem schlägt der VKP noch vor, eine analoge Lösung wie der Kanton Zürich zu wählen; im Personalgesetz (§ 19 Abs. 1 PG) ist geregelt, dass auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden kann, wenn sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Art. 65 PersG

Der LVN ist der einzige Personalverband, welcher der geplanten Lösung zustimmt. Die anderen drei (SGPV, VKP, LeBeN) Personalverbände lehnen die Neuregelung ab. Bemängelt wird insbesondere das Fehlen von klaren Kriterien, nach denen eine Abfindung ausgerichtet wird. Befürchtet wird insbeson-

dere eine willkürliche Anwendung, da der Rechtsanspruch auf eine Abfindung fehlt.

§ 8 Abs. 1 WeiterbildungsVo

Der einzige Arbeitnehmerverband, welcher der Neuregelung zustimmt, ist der LVN. Die anderen drei Verbände (SGPV, VKP, LeBeN) lehnen die Regelung ab. Es wird argumentiert, dass damit nur marginale Einsparungen erzielt werden und ein wichtiger Pluspunkt der Anstellungsbedingungen des Kantons Nidwalden damit ohne Not verloren geht.

2.5 Politische Parteien

Art. 3 Abs. 2 PersG/ Art. 33 Abs. 3 PersG

Die Beurteilung der Parteien, ob neu der Landrat wieder verbindlich über die Lohnanpassungen des Personals der Gemeinden entscheiden soll, ist gespalten; zwei Parteien stimmen der Neuregelung zu, zwei lehnen diese ab. Während die JCVP und die SP diese Regelung ablehnen, befürworten die CVP und die FDP diese Lösung.

Art. 10 PersG

Der Neuregelung der Ausschreibungspflicht bezüglich offener Stellen wird von den Parteien grossmehrheitlich abgelehnt. Unterstützung erhält dieses Ansinnen einzig von der FDP. Die anderen drei Parteien (SP, CVP, JCVP) lehnen die Neuregelung ab.

Art 59 Abs. 3 PersG

Alle Parteien (FDP, CVP, JCVP), die in der Vernehmlassung auf diesen Punkt geantwortet haben, unterstützen die Abschaffung der Bewährungsfrist im 1. Dienstjahr. Die SP hat sich zu diesem Punkt nicht geäussert.

Art. 65 PersG

Die Neuregelung der Abgangsentschädigungen wird von der CVP, der JCVP und der FDP begrüsst. Die SP äussert sich nicht dazu.

§ 8 Abs. 1 WeiterbildungsVo

Diese Regelung wird von drei Parteien unterstützt (FDP, CVP, JCVP) während sich die SP dazu ebenfalls nicht äussert.

2.6 Gerichte

Das Kantonsgericht Nidwalden ist mit allen vorgeschlagenen Änderungen einverstanden. Im Detail verzichtete das Gericht auf eine Kommentierung der einzelnen Änderungen.

3 Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

3.1 Änderungs- und Ergänzungsvorschläge

In der nachfolgenden Tabelle werden in summarischer Form die wichtigsten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge bzw. Anregungen/Bemerkungen seitens der Vernehmlassungsteilnehmenden zu den einzelnen Bestimmungen der Vernehmlassungsvorlage mit einer kurzen Stellungnahme des Regierungsrates aufgelistet:

Bestimmungen	Anregungen/ Bemerkungen	Wer	Stellungnahme des Regie- rungsrates
Art. 3 Abs. 1	Mit Abs. 1 wird eine Hintertüre offen gelassen, die es den Gemeinden ermöglicht, doch eigene Regelungen zu erlassen. Wenn schon ein Angriff auf die Autonomie der Gemeinden, dann richtig und für alle gleich. Abs. 1 ist zu streichen.	SDAL	Die Gemeinden sollen weiterhin die Möglichkeit haben, vom Kanton abweichendes Personalrecht zu erlassen, obwohl dadurch uneinheitliche Regelungen innerhalb des Kantons entstehen können.
Art. 3 Abs. 2/Art. 33 Abs. 3 PersG (Motion betreffend Festlegung der Lohnsumme gemäss Personalgesetz)	Verbindliche Festlegung des Termins zur spätesten Festlegung der Lohnsumme (spätestens 30.9.2013) Jeweils die Teuerung per 1. Juli als Basis verwenden Es ist ein spezieller Betrag für individuell notwendige Lohnanpassungen zur Verfügung zu stellen (z. B. Mutationsgewinn oder ca. 0.5% der Lohnsumme), der nach eigenem Befinden verwendet werden darf. Ablehnung der Änderung (6 von 34)	BEC,BUO, DAL (15.9.) EMT,EMO HER (31.8.) ODO,STA SST,WOL EBÜ STA SSTA EBÜ, SDAL, SODO, LVN, SP, JCVP	Der Regierungsrat ist der Überzeugung, dass der Landrat die Lohnsummenentwicklung im Herbst nicht ohne Kenntnis des gesamten Budgets beschliessen sollte. Um den Gemeinden entgegenzukommen, wird der Regierungsrat deshalb jeweils im Juli einen Regierungsratsbeschluss als Leitlinie für die Gemeinden erlassen, der auf den (mutmasslichen) Marktanpassungen und der Teuerung per 30.6. beruht. Für die Anpassung der Lohnsumme für generelle sowie leistungsbezogene Lohnanpassungen gemäss Art. 33 Abs. 2 Ziff. 2 muss neben der Teuerung zwingend ein Prozentsatz für dieses Anliegen zur Verfügung gestellt werden. Dieser gilt für alle Angestellten bei Kanton und Gemeinden. Um dem Arbeitsmarkt und der Lohnstruktur Rechnung zu tragen, kann der Landrat künftig die Lohnsumme des Kantons und der Gemeinden insbesondere hinsichtlich einzelner Personalkategorien unterschiedlich anpassen (Art. 33 Abs. 3). An der Änderung wird festgehalten.
Art. 10 PersG (Ausschreibungspflicht bei offenen Stellen)	Höheres Pensum, ab welchem ausgeschrieben werden soll Lockerung der Pflicht, eine Stellenanzeige in einem offiziellen amtlichen Publikationsorgan (Amtsblatt) auszuschreiben.	HER STA	Der Regierungsrat erachtet eine höhere Schwelle als 30% als zu hoch. Der Regierungsrat wird Art. 10 PersG mit einem entsprechenden Zusatz ergänzen, sodass die Ausschreibung im Amtsblatt nicht mehr zwingend ist, bzw. gleichwertige Medien (z.B. Homepage des Kantons oder der Gemeinde) verwendet werden können.

Bestimmungen	Anregungen/ Bemerkungen	Wer	Stellungnahme des Regie- rungsrates
	Die Ausschreibungskrite- rien sollen sich an Bundes- recht anlehnen. Ablehnung der Änderung (3 von 34)	VKP CVP, SP, JCVP	Der Regierungsrat schlägt vor, befristete Stellen von bis zu einem Jahr ebenfalls von der Ausschreibepflicht zu befreien. Art. 10 PersG wird entsprechend ergänzt. An der Änderung wird fest- gehalten.
Art. 56 Abs. 2	Bei einer Fehlbesetzung sollte innerhalb einer Pro- bezeit von 3 Monaten einer Lehrperson gekündigt wer- den können; eine Beschäf- tigung während eines hal- ben Jahres ist kaum zu- mutbar. Zudem ist bei einer Kündigung durch die Lehr- person 2 Monate vor Se- mesterende eine Neube- setzung sehr schwierig.	STA	Bei einer Kündigung wäh- rend des Semesters ist eine Neubesetzung noch schwie- riger. An der bisherigen Re- gelung ist festzuhalten.
Art. 59 Abs. 3 PersG (Einschränkung der Bewährungsfrist bei Kündigung durch Ar- beitgeber)	Geregelte Probezeit ein- führen. Verbesserte Schulung der Amtsleitenden Anlehnung an das Perso- nalgesetz des Kt. ZH Ablehnung der Änderung (3 von 34)	STA SGPV, VKP VKP SGPV, VKP, LVN	Das System einer geregel- ten Probezeit wurde vor rund 10 Jahren aufgegeben. Der Regierungsrat hält des- halb an der vorgeschlage- nen Neuerung fest. Vorgehen und Verhaltens- weisen sind im Führungs- handbuch des Kantons Nid- walden beschrieben und ge- regelt. Die Regelung des Kt. ZH ist sehr unbestimmt und ist da- her abzulehnen. An der Änderung wird fest- gehalten.
Art. 65 PersG (Rege- lung der Abgangsentschädigungen)	Festlegen genauer Krite- rien Ablehnung der Änderung (4 von 34)	SGPV, VKP, LeBeN STA, SGPV, VKP, LeBeN	Es handelt sich bei dieser Regelung um eine Härtefall- regelung; der Regierungsrat ist überzeugt, dass für eine Härtefallregelung keine al- lenfalls hindernden Kriterien definiert werden sollten. An der Änderung wird fest- gehalten.
§ 8 Abs. 1 Weiterbil- dungsverordnung (An- passung der Spesen bei Weiterbildungen)	Nur marginale Einsparun- gen möglich. Ablehnung der Änderung (3 von 34)	SGPV, VKP, LeBeN SGPV, VKP, LeBeN	Die vorgeschlagene Lösung ist ausgewogen, deshalb hält der Regierungsrat daran fest. An der Änderung wird fest- gehalten.

4 Zusammenfassung

Mit Ausnahme einzelner Änderungs- und Ergänzungsvorschläge erhält die Vernehmlassungsvorlage grossmehrheitlich Zustimmung. Aufgrund der Ausgangslage war damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vorlage unterschiedlich beurteilen. Die Parteien sehen in dieser Vorlage vor allem die Möglichkeit Kosten zu sparen, die Arbeitnehmerverbände sehen hingegen einen schleichenden Sozialabbau.

Stans, 9. Juli 2013

Landammann

Yvonne von Deschwanden

Landschreiber

Hugo Murer