

**Gesetz
über das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis
(Personalgesetz, PersG)**

vom 23. Oktober 2013¹

Der Landrat von Nidwalden,
gestützt auf Art. 10 Ziff. 3, Art. 46, Art. 52a Ziff. 1 und Art. 60 der Kantonsverfassung,
beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 3. Juni 1998 über das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG)² wird wie folgt geändert:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 3 Abs. 2 3. für das Personal der Gemeinden

¹ Soweit die Gemeinden für die von ihnen im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen in der Gemeindeordnung oder in einem Reglement keine abweichenden Bestimmungen erlassen, ist für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die kantonale Personalgesetzgebung sinngemäss anwendbar.

² An die Stelle des Landrates tritt die Gemeindeversammlung, an die Stelle des Regierungsrates der administrative Rat. Bei der Anpassung der Lohnsumme für das folgende Jahr gemäss Art. 33 Abs. 2 Ziff. 2 und Abs. 3 ist der Beschluss des Landrates sinngemäss verbindlich.

³ Die Entlöhnung der Lehrpersonen der Schulgemeinden richtet sich nach Art. 23 des Bildungsgesetzes.

III. BEGRÜNDUNG UND DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 10 Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind zumindest im elektronischen Stellenanzeiger der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Internet öffentlich auszuschriften.

² Mit Ausnahme der Stellen, bei denen der Regierungsrat oder der Landrat Anstellungsinstanz ist, kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, bei:

1. bis zu einem Jahr befristete Stellen;
2. Stellen, die durch eine bereits bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angestellte Person besetzt werden; oder
3. Stellen mit einem Teilpensum von bis zu 30 Prozent.

³ Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden.

IV. RECHTE UND PFLICHTEN DES PERSONALS

B. Rechte

3. Lohnsystem und Lohnsumme

Art. 33 Abs. 3 2. Festlegung

¹ Der Landrat legt auf Antrag des Regierungsrates beziehungsweise des Obergerichts mit dem Budget die Lohnsumme für das folgende Jahr fest.

² Dabei ist die bisher zur Verfügung gestellte Lohnsumme wie folgt anzupassen:

1. um den Betrag, der sich aus der Erweiterung oder Verminderung des Leistungsauftrages ergibt;
2. um den Betrag für generelle sowie leistungsbezogene Lohnanpassungen.

³ Der Landrat kann die Lohnsumme des Kantons und der Gemeinden zusätzlich anpassen, um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen.

V. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Art. 59 Abs. 3 5. zulässige Gründe und Vorverfahren

¹ Gemäss Art. 56 kann gekündigt werden, wenn wesentliche Gründe vorliegen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn:

1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
2. die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen beziehungsweise wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird;
3. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt;
4. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mangelnde Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz ausweist;
- 4a. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügend mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Sinne der gemeinsamen Zielsetzung kooperiert;

5. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;
6. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

² Soll die Kündigung mangels erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz beziehungsweise wegen mangelnder Kooperationsbereitschaft oder ungenügender Leistungen ausgesprochen werden, ist der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.

³ Im ersten Anstellungsjahr ist die Einräumung einer Bewährungsfrist nicht erforderlich.

Art. 65 Abgangsentschädigung

¹ Endigt ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, kann eine Abgangsentschädigung in der Höhe von höchstens der Hälfte der bisherigen Jahresbesoldung geleistet werden.

² Der Regierungsrat entscheidet im Einzelfall über Auszahlung und Höhe der Abgangsentschädigung.

II.

¹ Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Stans, 23. Oktober 2013

LANDRAT NIDWALDEN

Landratspräsident

Maurus Adam

Landratssekretär

Armin Eberli

Datum der Veröffentlichung: 30. Oktober 2013

Letzter Tag für die Hinterlegung eines Gegenvorschlages:

30. Dezember 2013

Letzter Tag der Referendumsfrist: 30. Dezember 2013

¹ A 2013, 1757

² NG 165.1