

**Gesetz  
über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis  
(Personalgesetz, PersG)**

Änderung vom <sup>1</sup>

---

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

**I.**

Das Gesetz vom 3. Juni 1998 über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG)<sup>2</sup> wird wie folgt geändert:

**III. BEGRÜNDUNG UND DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

**Art. 13 2. Anstellung pensionierter Personen**

<sup>1</sup> Werden Personen angestellt, die Altersleistungen gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge<sup>3</sup> beziehen (pensionierte Mitarbeitende), wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet.

<sup>2</sup> Die massgebende Dauer für den Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung und für den Anspruch auf Treueprämien beginnt für pensionierte Mitarbeitende neu.

<sup>3</sup> Für pensionierte Mitarbeitende besteht kein Anspruch auf Entlöhnungsnachgenuss.

<sup>4</sup> Bei der Teilpensionierung bisheriger Mitarbeitenden (teilk pensionierte Mitarbeitende) wird kein neues Arbeitsverhältnis begründet.

**V. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES****Art. 59 Abs. 3 und 4 5. zulässige Gründe und Vorverfahren**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Einräumung einer Bewährungsfrist ist nicht erforderlich:

1. im ersten Anstellungsjahr;
2. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche Pensionsalter gemäss Art. 71 erreicht haben.

<sup>4</sup> Wird Mitarbeitenden gekündigt, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, müssen keine wesentlichen Gründe vorliegen.

**Art. 65 Abgangsentschädigung  
1. allgemein**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> An Arbeitnehmende, die das 62. Altersjahr vollendet haben, kann nur eine Entschädigung gemäss Art. 65a geleistet werden.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat entscheidet im Einzelfall über Auszahlung und Höhe der Abgangsentschädigung.

**Art. 65a 2. bei vorzeitiger Pensionierung**

<sup>1</sup> Bei einer vorzeitiger Pensionierung nach dem vollendeten 62. Altersjahr besteht ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn:

1. die vorzeitige Pensionierung aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber oder aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt; und
2. die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben infolge ausgewiesener gesundheitlicher Probleme eingeschränkt ist oder die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen beziehungsweise wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird.

<sup>2</sup> Die Entschädigung erfolgt in Form einer Einlage in die Pensionskasse zur Finanzierung einer AHV-Ersatzrente.

<sup>3</sup> Die Höhe der Einlage ist so festzulegen, dass damit bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>4</sup> je vollendetes Dienstjahr 4 Prozent, höchstens aber 60 Prozent der ungekürzten maximalen und einfachen AHV-Altersrente als AHV-Ersatzrente ausgerichtet werden kann. Bei Teilzeit-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern wird die Einlage anteilmässig vorgenommen, wobei das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten fünf Jahre massgebend ist.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat entscheidet über den Anspruch und die Höhe der Einlage.

**Art. 72 Pensionierung  
1. ordentliche**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten ordentlicherweise auf das Ende jenes Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr vollenden, in den Ruhestand.

**Art. 72 2. vorzeitige**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, ab Vollendung des 58. Altersjahres auf jedes Monatsende nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Voranzeige in den Ruhestand zu treten.

<sup>2</sup> Für Lehrpersonen ist eine vorzeitige Pensionierung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist nur auf Ende Juli möglich.

**Art. 72a 3. aufgeschobene**

<sup>1</sup>Die Anstellung kann im gegenseitigen Einvernehmen über das ordentliche Pensionsalter bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden. Bei Lehrpersonen ist das Arbeitsverhältnis bis zum Ende eines Schuljahres weiterzuführen.

<sup>2</sup>Die Anstellungsinstanz und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter haben sich spätestens sechs Monate vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters schriftlich über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu einigen.

**VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN****Art. 83c Übergangsbestimmungen zur Änderung vom**

<sup>1</sup>Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sowohl auf eine Abgangschädigung gemäss Art. 65a als auch auf eine Übergangsrente gemäss Art. 83a oder 83b Anspruch, wird ausschliesslich die höhere der beiden Leistungen entrichtet.

<sup>2</sup>Für die Vergleichsrechnung ist die Übergangsrente auf den Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung zu kapitalisieren.

**II.**

Das Gesetz vom 25. September 2013 über die kantonale Pensionskasse (Pensionskassengesetz, PKG)<sup>3</sup> wird wie folgt geändert:

**Art. 16 Abs. 2 Wiederkehrende Beiträge  
1. Grundsätze**

<sup>1</sup>Die wiederkehrenden Sparbeiträge der aktiven versicherten Personen sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber betragen in Prozenten des versicherten Lohnes gemäss Art. 6 Abs. 1 Ziff. 1:

	Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer	Arbeitgeberin / Arbeitgeber
BVG-Alter	Sparbeiträge	Sparbeiträge
17-24	0.0 %	0.0 %
25-29	5.5 %	6.0 %
30-34	6.5 %	7.0 %
35-39	7.5 %	8.0 %
40-44	8.5 %	9.0 %
45-49	10.0 %	10.5 %

50-54	11.5 %	12.0 %
55-59	12.5 %	13.0 %
60-65	12.5 %	13.0 %

<sup>2</sup> Bei der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rücktrittsalter betragen die Sparbeiträge der aktiven versicherten Personen 8.5 % sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 9 %.

<sup>3</sup> Die wiederkehrenden Risikobeiträge der aktiven versicherten Personen sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber betragen je 1 % des versicherten Lohnes gemäss Art. 6 Abs. 1 Ziff. 2.

<sup>4</sup> Das BVG-Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr der versicherten Person.

### III.

<sup>1</sup> Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat legt den Zeitpunkt des Inkrafttretens fest.

Stans,

LANDRAT NIDWALDEN

Landratspräsident

Landratssekretär

Datum der Veröffentlichung:

Letzter Tag für die Hinterlegung eines Gegenvorschlages:

Letzter Tag der Referendumsfrist:

---

<sup>1</sup> A 2017, ...

<sup>2</sup> NG 165.1

<sup>3</sup> NG 165.2

<sup>4</sup> SR 831.10