

Synopse

2021.nwfd.30 Personalverordnungen Teilrevision

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (NG Nummern)

Neu: –
 Geändert: 165.111 | 165.112 | 165.114
 Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>Verordnung zur Änderung der Personalverordnungen des Regierungsrates</p>
	<p><i>Der Regierungsrat von Nidwalden,</i></p> <p>gestützt auf Art. 64 Abs. 1 Ziff. 1 der Kantonsverfassung, in Ausführung von Art. 84 des Gesetzes vom 3. Juni 1998 über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz)[NG 165.1],</p> <p><i>beschliesst:</i></p>
	<p>I.</p>
	<p><i>Keine Hauptänderung.</i></p>
	<p>II.</p>
	<p>1. Der Erlass NG 165.111 (Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV) vom 1. Dezember 1998) (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p>
	<p>§ 2a Registerauszüge</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann folgende Registerauszüge einverlangen:</p> <p>1. Strafregisterauszug (Privatauszug und Sonderprivatauszug);</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	2. Betriebsregistrauszug.
	<p>§ 4a Personalamt</p> <p>¹ Das Personalamt ist für alle Entscheide zuständig, die nicht ausdrücklich einer anderen Behörde zugewiesen sind.</p> <p>² Es ist insbesondere zuständig für:</p> <ol style="list-style-type: none">1. die Erarbeitung von fachlichen Entscheidungsgrundlagen in Personal- und allgemeinen Organisationsfragen;2. die Vorbereitung und den rechtsgleichen Vollzug der personalrechtlichen Erlasse;3. die Unterstützung bei der Personalrekrutierung;4. die Ausfertigung aller individuellen Arbeitsverträge;5. die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen;6. die Sicherstellung der einheitlichen Personalbeurteilung;7. die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse;8. die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen der Führung und der Organisation;9. die Schaffung der Voraussetzungen zur geeigneten Aus-, Fort-, und Weiterbildung;10. die Betreuung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;11. die Zusammenarbeit mit den Personalverbänden;12. die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann;13. die Anordnung vertrauensärztlicher Untersuchungen;

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>14. die Vorbereitung und Durchführung von Massnahmen zur Vermeidung beruflicher Absenzen und zur rascheren beruflichen Reintegration bei Absenzen infolge Krankheit oder Unfall;</p> <p>15. die Personaladministration sowie Bereitstellung einheitlicher Instrumente;</p> <p>16. die Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Personalpolitik des Kantons.</p>
<p>§ 8 3. Nachbezug</p> <p>¹ Können Ferien aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht bezogen werden, sind sie mit Zustimmung der vorgesetzten Person bis spätestens zum 30. April des folgenden Kalenderjahres nachzubeziehen. Danach verfallen nicht bezogene Ferien entschädigungslos.</p>	<p>² Die Anstellungsinstanz kann die Frist mit Zustimmung des Personalamts ausnahmsweise bis längstens Ende Kalenderjahr verlängern, wenn der rechtzeitige Bezug der Ferien nicht zumutbar ist.</p>
<p>§ 12 Urlaub 1. allgemein</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach der Meldung an die vorgesetzte Person und soweit begründet höchstens folgende bezahlte Urlaubstage beziehen, sofern diese in die Arbeitszeit fallen:</p> <p>1. für die Trauung oder die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft: 2 Tage</p> <p>2. bei der Trauung oder der Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils: 1 Tag</p> <p>3. bei der Geburt eines Kindes: 10 Tage</p> <p>4. bei Todesfall:</p>	<p>1. für die Trauung 2 Tage</p> <p>2. bei der Trauung von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils: 1 Tag</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>a) der Ehegattin, des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, der Lebenspartnerin beziehungsweise des Lebenspartners oder eines Kindes: 5 Tage</p> <p>b) von Eltern: 2 Tage</p> <p>c) von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern, Eltern der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, Onkeln, Tanten, Enkeln oder Schwägern: 1 Tag</p> <p>5. bei Wohnungswechsel: 2 Tage</p> <p>6. für die militärische Rekrutierung: die Anzahl Tage gemäss Aufgebot</p> <p>7. für die Entlassung aus der Militärdienstpflicht: 1 Tag</p> <p>² Unbezahlter Urlaub kann nur unter Berücksichtigung betrieblicher oder anderer wichtiger Gründe bewilligt werden.</p>	
	2a Telearbeit
	<p>§ 15a Grundsatz</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ortsunabhängige Arbeitsformen (Telearbeit).</p> <p>² Telearbeit liegt vor, wenn Mitarbeitende regelmässig einen Teil ihrer Arbeitsleistung an einem auswärtigen, mit der Informatikinfrastruktur der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers vernetzten Arbeitsort, erbringen.</p> <p>³ Diese Bestimmungen gelten nicht für Telearbeit in besonderen oder ausserordentlichen Lagen.</p>
	<p>§ 15b Freiwilligkeit</p> <p>¹ Telearbeit ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig. Es besteht kein Rechtsanspruch.</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>² Für die Telearbeit zahlt die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber keine zusätzlichen Entschädigungen aus.</p>
	<p>§ 15c Voraussetzungen, Umfang</p> <p>¹ Die vorgesetzte Person kann Telearbeit bewilligen, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none">1. die Tätigkeit für Telearbeit geeignet ist und in Bezug auf Effizienz, Effektivität und Qualität wie am regulären Arbeitsplatz erbracht werden kann;2. die um Telearbeit ersuchende Person mit ihrem Tätigkeitsgebiet vertraut ist und ihre Arbeit selbstständig und zuverlässig erledigen kann;3. der Telearbeitsplatz ein ungestörtes und effizientes Arbeiten ermöglicht und die geltenden Bestimmungen des Datenschutzes, der Datensicherheit und der Schweigepflicht, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die geltenden Weisungen eingehalten werden können;4. die Organisation und Arbeit in der Amtsstelle dadurch nicht wesentlich erschwert werden;5. allfällig eingesetzte elektronische Arbeitsmittel den sicherheitstechnischen Kriterien genügen. <p>² Vom vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel höchstens 50 Prozent in Form von Telearbeit leisten.</p>
	<p>§ 15d Vereinbarung 1. Grundsatz</p> <p>¹ Für die Telearbeit schliessen die vorgesetzte Person und die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter eine schriftliche Telearbeitsvereinbarung ab.</p> <p>² In dieser Vereinbarung werden die wichtigsten Grundsätze und Rahmenbedingungen nach den Vorgaben des Personalamtes geregelt.</p>
	<p>§ 15e 2. Dauer, Kündigung</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>¹ Die Telearbeitsvereinbarung gilt grundsätzlich unbefristet.</p> <p>² Jede Partei kann die Vereinbarung in den ersten drei Monaten jederzeit mit sofortiger Wirkung kündigen. Danach ist eine Kündigung mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats möglich.</p> <p>³ Aus wichtigem Grund oder im gegenseitigen Einvernehmen kann die Vereinbarung jederzeit mit sofortiger Wirkung gekündigt beziehungsweise aufgelöst werden.</p> <p>⁴ Die Kündigung beziehungsweise Auflösung der Telearbeitsvereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.</p>
	<p>§ 15f Richtlinien</p> <p>¹ Die für das Personalwesen zuständige Direktion legt in Richtlinien die wesentlichen Vorgaben zur Telearbeit fest, insbesondere zur Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Umgang mit Absenzen, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Telefonie, zum Verbrauchsmaterial, zur technischen Ausstattung oder zum Versicherungsschutz.</p>
<p>§ 16 Krankentaggeld</p> <p>¹ Bei Krankheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die ersten drei Monate Anspruch auf volle Entlohnung. Für die folgende Zeit vermindert sich der Entlohnungsanspruch auf den Betrag der Leistung der Krankentaggeldversicherung. Beträgt die Anstellungszeit bei der gleichen Arbeitgeberin oder beim gleichen Arbeitgeber sechs oder mehr Jahre, erhöht sich der Anspruch auf volle Entlohnung auf sechs Monate.</p> <p>² Anschliessend richtet sich das Krankentaggeld nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag; es wird bis zum 730. Tag zu 80% des im Durchschnitt der letzten zwölf Monate erzielten Lohnes ausbezahlt.</p>	<p>² Anschliessend richtet sich das Krankentaggeld nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag; es wird bis zum 730. Tag 80 % des aktuellen Lohnes ausbezahlt.</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche AHV-Rentenalter erfüllt haben, erhalten während den ersten drei beziehungsweise sechs Monaten ebenfalls den vollen Lohn. Anschliessend richtet sich das Krankentaggeld nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag; es wird für alle Krankheitsfälle zusammen während höchstens 180 Tagen, längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres, zu 80% des im Durchschnitt der letzten zwölf Monate erzielten Lohnes ausbezahlt.</p> <p>⁴ Die Versicherungsleistung fällt an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.</p>	<p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche AHV-Rentenalter erfüllt haben, erhalten während den ersten drei beziehungsweise sechs Monaten ebenfalls den vollen Lohn. Anschliessend richtet sich das Krankentaggeld nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag; es wird für alle Krankheitsfälle zusammen während höchstens 180 Tagen, längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres, 80 % des aktuellen Lohnes ausbezahlt.</p>
<p>§ 17 Unfall</p> <p>¹ Bei Berufsunfällen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die volle Entlohnung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder Pensionierung sowie auf die Bezahlung der Heilungskosten im Rahmen der Versicherungsbedingungen.</p> <p>² Bei Nichtberufsunfällen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die acht oder mehr Wochenstunden (Lehrkräfte: 240 Minuten Nettounterrichtsdauer) bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber arbeiten, Anspruch auf die Bezahlung der Heilungskosten sowie auf die volle Entlohnung für die Dauer der ersten drei Monate. Für die folgende Zeit vermindert sich der Entlohnungsanspruch auf den Betrag der Versicherungsleistung. Beträgt die Anstellungszeit bei der gleichen Arbeitgeberin oder beim gleichen Arbeitgeber sechs oder mehr Jahre, erhöht sich der Anspruch auf volle Entlohnung auf sechs Monate.</p> <p>³ Die Versicherungsleistung fällt an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.</p>	<p>¹ Bei Berufsunfällen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die volle Entlohnung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder Pensionierung sowie auf die Bezahlung der Heilungskosten im Rahmen der Versicherungsbedingungen. Vorbehalten bleibt die ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität.</p>
	<p>2. Der Erlass NG 165.112 (Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung, AZV) vom 1. Dezember 1998) (Stand 1. Januar 2014) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 2 Öffnungszeiten</p>	

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>¹ Die Büros der Verwaltung sind von Montag bis Freitag am Morgen zwischen 08.00 Uhr und 12.00 Uhr und am Nachmittag zwischen 14.00 Uhr und 17.00 Uhr geöffnet.</p> <p>² Vor öffentlichen Ruhetagen endet die Öffnungszeit um 16.30 Uhr.</p> <p>³ In der Zeit vom 24. Dezember bis und mit dem 2. Januar bleiben die Büros der Verwaltung geschlossen. Fällt der 3. Januar auf einen Freitag, bleiben die Büros an diesem Tag ebenfalls geschlossen.</p>	<p>¹ Der Regierungsrat legt auf Antrag der Staatskanzlei die Öffnungszeiten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden sowie der Organisationseinheiten regelmässig fest.</p> <p>² Die Öffnungszeiten sind auf der Homepage zu veröffentlichen.</p> <p>³ In der Zeit vom 24. Dezember bis und mit dem 2. Januar bleibt die Verwaltung grundsätzlich geschlossen. Fällt der 3. Januar auf einen Freitag, bleibt die Verwaltung an diesem Tag ebenfalls geschlossen.</p>
<p>§ 3 Arbeitszeit über Weihnachten und Neujahr</p> <p>¹ Die während der Zeit gemäss § 2 Abs. 3 anfallenden Arbeitstage gelten nicht als arbeitsfreie Tage.</p> <p>² Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, die während dieser Zeit anfallenden Arbeitstage durch Arbeitsleistung, Ferien oder Kompensation von Gleitzeit auszugleichen. Die Vorsteherin oder der Vorsteher der jeweiligen Direktion kann in begründeten Fällen besondere Vorschriften erlassen.</p> <p>³ Die Kompensation von Gleitzeit über Weihnachten und Neujahr wird nicht an die Zahl der Kompensationstage gemäss § 13 Abs. 2 angerechnet.</p>	<p>³ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 6 Blockzeit</p> <p>¹ Während den folgenden Blockzeiten sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwesend:</p> <p>1. von 08.30 Uhr bis 11.30 Uhr;</p> <p>2. von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.</p>	<p>¹ Während den folgenden Blockzeiten sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwesend:</p> <p>² Die vorgesetzte Person kann gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse Ausnahmen bewilligen.</p>
<p>§ 8 Abwesenheit 1. bezahlte</p>	

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>¹ Für bezahlte Abwesenheiten wie Tagessitzungen oder Tagungen aller Art wird die effektive Arbeitszeit, jedoch höchstens 10 Stunden je Arbeitstag angerechnet.</p> <p>² Im weiteren gilt als bezahlte Abwesenheit:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Besuch eines Arztes, der im Kanton praktiziert: höchstens eine Stunde;2. Besuch eines Arztes, der ausserhalb des Kantons praktiziert: höchstens zwei Stunden;3. Teilnahme an einer Beerdigung unter Vorbehalt von § 12 Personalverordnung[NG 165.111]: höchstens zwei Stunden.4. Teilnahme an Sitzungen als Behördenmitglied gemäss § 26 Entlöhnungsverordnung[NG 165.113].	<p>^{1a} Als Tagessitzungen oder Tagungen gelten Veranstaltungen, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer beruflichen Funktion nach den Vorgaben der vorgesetzten Person teilnehmen.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Besuch eines Arztes, die erforderliche Zeit bis höchstens zwei Stunden;2. <i>Aufgehoben.</i>
<p>§ 10 Absenzen</p> <p>¹ Sind Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter am Erscheinen zur Arbeit verhindert, haben sie dies unter Angabe des Grundes, wenn möglich im Voraus, der vorgesetzten Person zu melden.</p> <p>² Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, die mehr als drei Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.</p>	<p>² Absenzen infolge Krankheit oder Schwangerschaft, die mehr als fünf Arbeitstage beziehungsweise infolge Unfall mehr als drei Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. Die vorgesetzte Person ist berechtigt, bereits früher ein ärztliches Zeugnis zu verlangen.</p>
<p>§ 13 Gleitzeitsaldo</p> <p>¹ Aus der Differenz zwischen der vorgeschriebenen und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden.</p>	

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>² Zeitguthaben müssen grundsätzlich ausserhalb der Blockzeiten kompensiert werden. Eine Kompensation während der Blockzeit ist höchstens im Rahmen von zwölf Tagen je Jahr zulässig; sie bedarf der vorgängigen Zustimmung der vorgesetzten Person.</p>	<p>² Zeitguthaben sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu kompensieren.</p>
<p>§ 17 Vereinbarung</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Bandbreite arbeiten möchten, haben dies ihrer vorgesetzten Person vor Jahresende schriftlich zu beantragen.</p> <p>² Eine schriftlich vereinbarte Bandbreite gilt in der Regel während eines Kalenderjahres.</p> <p>³ Der Bezug der Kompensationstage richtet sich nach den Bestimmungen über die Ferien gemäss § 7 und folgende der Personalverordnung.</p>	<p>² Eine schriftlich vereinbarte Bandbreite gilt unbefristet. Sie kann auf Ende eines Kalenderjahres einseitig widerrufen werden.</p>
	<p>3. Der Erlass NG 165.114 (Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Aus-, Fort- und Weiterbildung (Weiterbildungsverordnung, WBV) vom 1. Dezember 1998) (Stand 1. Januar 2014) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 3 Koordination und Förderung</p> <p>¹ Das Personalamt koordiniert die Weiterbildungsmassnahmen und organisiert die nichtfachliche Weiterbildung.</p> <p>² Die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher sorgen für eine zweckmässige fachliche und nichtfachliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und informieren sie über geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten.</p>	<p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsfunktion haben in der Regel binnen eines Jahres nach Übernahme dieser Funktion eine geeignete Führungsausbildung zu beginnen oder nachzuweisen.</p>
<p>§ 5 Bewilligung</p>	

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
<p>¹ Für die Bewilligung der Weiterbildung von bis zu fünf Arbeitstagen je Jahr oder für Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit ist die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher zuständig.</p> <p>² Für die Bewilligung der Weiterbildung von mehr als fünf Arbeitstagen je Jahr ist die Direktionsvorsteherin oder der Direktionsvorsteher zuständig.</p> <p>³ Das Personalamt ist über die erteilten Bewilligungen ohne Verzug schriftlich zu orientieren.</p>	<p>³ Das Personalamt ist über die erteilten Bewilligungen zu informieren.</p>
<p>§ 6 Grundsatz</p> <p>¹ Kostenbeiträge an die Weiterbildung werden im Rahmen des Voranschlages gewährt, wenn die Gesuchstellerin oder der Gesuchsteller persönlich und fachlich geeignet ist.</p>	<p>¹ Kostenbeiträge an die Weiterbildung werden im Rahmen der bewilligten Kredite gewährt, wenn die Gesuchstellerin oder der Gesuchsteller persönlich und fachlich geeignet ist.</p> <p>² Steht ein vergleichbares Angebot der Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz zur Verfügung, ist grundsätzlich dieses zu nutzen.</p>
<p>§ 7 Kursgeld</p> <p>¹ Für eine ausschliesslich im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegende Weiterbildung werden keine Beiträge an das Kursgeld geleistet.</p> <p>² Für eine Weiterbildung, die sowohl im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als auch im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist, werden Beiträge bis zur Hälfte des Kursgeldes geleistet.</p> <p>³ Steht die Weiterbildung in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit, kann das Kursgeld mit Zustimmung des Personalamtes von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber übernommen werden.</p>	<p>¹ Für eine ausschliesslich im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegende Weiterbildung werden keine Beiträge an das Kursgeld oder Prüfungsgebühren geleistet.</p> <p>² Für eine Weiterbildung, die sowohl im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als auch im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist, können Beiträge bis zur Hälfte des Kursgeldes und der Prüfungsgebühren geleistet werden.</p> <p>³ Steht eine Weiterbildung vorwiegend im Interesse der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers, können das Kursgeld und die Prüfungsgebühren vollständig übernommen werden.</p> <p>⁴ Beiträge Dritter an das Kursgeld oder die Prüfungsgebühren werden bei der Berechnung des Beitrags der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers vorgängig in Abzug gebracht.</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>§ 7a Auszahlung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber zahlt die Kurskosten und Prüfungsgebühren. Ein allfälliger eigener Anteil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an den Kurskosten wird mit dem Lohn verrechnet.</p> <p>² Bei Weiterbildungen mit Weiterbildungsvertrag oder Weiterbildungen, die mit Bundesbeiträgen unterstützt werden, hat die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter die Kurskosten und die Prüfungsgebühren zu bezahlen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt seinen Anteil der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter aus. Das Personalamt kann für bestimmte Weiterbildungen Ausnahmen festlegen.</p>
<p>§ 8 Entlöhnung und Entschädigung</p> <p>¹ Bei Bewilligung der Weiterbildung gewährt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die ordentliche Entlöhnung. Die Entschädigungen gemäss § 27 und § 28 der Entlöhnungsverordnung[NG 165.113] werden im verhältnismässig gleichen Umfang wie das Kursgeld gemäss § 7 übernommen.</p> <p>² Die Originalrechnung der Kurskosten ist mit dem Visum der direkt vorgesetzten Stelle zur Bezahlung dem Personalamt zuzustellen. Der Anteil der Kurskosten zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird in Rechnung gestellt.</p> <p>³ Die Zeit, die für den Besuch eines bewilligten Weiterbildungskurses oder Seminars benötigt wird, gilt dann als Arbeitszeit, wenn sie in die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbarte ordentliche Arbeitszeit fällt und wenn die Weiterbildung im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist. Ausnahmen bewilligt der Regierungsrat.</p>	<p>¹ Für bewilligte Weiterbildungen, die während der üblichen Arbeitszeit stattfinden, entrichtet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die vollständigen Entschädigungen gemäss §§ 27 und 28 der Entlöhnungsverordnung.</p> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> <p>³ Die Zeit, die für den Besuch eines bewilligten Weiterbildungskurses benötigt wird, kann in der Bewilligung je nach Interessenlage ganz oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet werden.</p>
	<p>§ 8a Eintritt in bestehende Weiterbildungsvereinbarungen</p> <p>¹ Bei einer Neuanstellung kann die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber eine bestehende Verpflichtung zur Rückzahlung von Kursgeld oder Prüfungsgebühren mit vorherigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ganz oder teilweise übernehmen, wenn die Voraussetzungen gemäss dieser Verordnung erfüllt sind.</p>

Geltendes Recht	Information an Landrat (28. Februar 2023)
	<p>² Die Auszahlung erfolgt nur, wenn keine Kündigung binnen der Probezeit erfolgt.</p> <p>³ Die Rückerstattungspflicht richtet sich nach § 9 ff. Die Verpflichtungszeit beginnt mit dem neuen Arbeitsverhältnis.</p>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Inkrafttreten Diese Änderung tritt am ... in Kraft.
	Stans, ... REGIERUNGSRAT NIDWALDEN Landammann Landschreiber