



Vernehmlassung zur Verordnung zum Personalgesetz

Fragebogen

Der Fragebogen kann elektronisch ausgefüllt werden.

Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie sich für Ihre Stellungnahme an der Struktur dieses Formulars orientieren. Sie erleichtern damit die Auswertung der Vernehmlassung. Herzlichen Dank.

Vernehmlassungsteilnehmer: **GLP Nidwalden**

neue Personalverordnung

Die bestehende Personalverordnung, Entlohnungsverordnung, Arbeitszeitverordnung und Weiterbildungsverordnung werden in einer neuen Personalverordnung zusammengeführt.

1. Sind Sie damit einverstanden, dass verschiedene eigenständige Personalerlasse (bisherige Personalverordnung, Entlohnungsverordnung, Arbeitszeitverordnung, Weiterbildungsverordnung) aufgehoben und in eine neue Personalverordnung überführt werden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Zusammenführung ist ein Schritt hin zu mehr Transparenz und Vereinfachung. Sie entspricht dem liberalen Anspruch der GLP nach klaren und effizienten Strukturen.*

§ 13 Zeitsaldo bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

In diesem Paragraphen wird der Umgang mit allfälligen (Gleit)Zeitsaldi bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt.

2. Sind Sie damit einverstanden, dass Gleitzeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird, wenn eine Kompensation während der Anstellungsdauer nicht möglich ist?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Eine pragmatische Lösung – attraktiv für Arbeitnehmende und planbar für den Arbeitgebende.*

§§ 14 ff Arbeitszeitmodelle

Dieser Paragraph legt die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und deren Ausgestaltung fest.

3. Sind Sie mit den beschriebenen Arbeitszeitmodellen (gleitende Arbeitszeit, flexibler Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit) und deren Ausgestaltung einverstanden?

☐ ja

☒ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Aus Sicht der GLP Nidwalden ist das Modell der gleitenden Arbeitszeit mit festen Blockzeiten nicht mehr zeitgemäss. Starre Präsenzzeiten entsprechen weder den heutigen Anforderungen an Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch den in der Privatwirtschaft etablierten Arbeitszeitmodellen.*

Die GLP Nidwalden beantragt daher, das Modell der flexiblen Arbeitszeit als Regelfall für die kantonale Verwaltung einzuführen. Gleitende Arbeitszeiten mit Blockzeiten sollen nur noch in begründeten Ausnahmefällen zur Anwendung kommen.

§ 26 Arztbesuch, stillende Mütter, Beerdigungen

Dieser Paragraph legt die Grundsätze bezüglich bezahlter Abwesenheiten fest. Die Neuregelung betrifft Arztbesuche: es dürfen maximal 2 Stunden pro Woche als bezahlte Abwesenheit für einen Arztbesuch erfasst werden.

4. Sind Sie mit den vorgeschlagenen Anpassungen bezüglich des Besuches eines Arztes oder einer Ärztin einverstanden?

☐ ja

☒ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Begrenzung auf maximal zwei Stunden pro Woche für Arztbesuche während der Arbeitszeit erachtet die GLP Nidwalden grundsätzlich als sachgerecht. Sie schafft klare Verhältnisse und kann dazu beitragen, Missbrauch zu vermeiden.*

Allerdings ist diese Regelung in ihrer Starrheit problematisch für Mitarbeitende mit chronischen oder schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. Gerade in solchen Fällen kann ein höherer medizinischer Betreuungsbedarf bestehen, der sich nicht in einem starren Wochenraster von zwei Stunden abbilden lässt.

Aus Sicht der GLP Nidwalden braucht es daher Ausnahmen bzw. einen gewissen Spielraum, etwa über eine ärztliche Bescheinigung oder mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle. Eine unflexible Anwendung könnte nicht nur unsozial wirken, sondern auch zu einer Benachteiligung gesundheitlich belasteter Mitarbeitenden führen.

Wir beantragen daher, in der Personalverordnung eine Öffnungsklausel vorzusehen, die in begründeten Fällen einen höheren zeitlichen Aufwand für medizinische Behandlungen während der Arbeitszeit ermöglicht

§ 34 Feriendauer

Dieser Paragraph regelt die Feriendauer für verschiedene Lebensalter. Der Mindestferienanspruch beträgt neu 25 Tage; zwischen dem 46. und dem 59. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 27 Tage. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

5. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Ferienregelung einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Erhöhung des Ferienanspruchs auf fünf Wochen ist aus Sicht der GLP Nidwalden längst überfällig und ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität. Sie entspricht auch dem gesellschaftlichen Wandel hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.*

Die GLP Nidwalden unterstützt die Vorlage grundsätzlich, fordert jedoch flankierende Massnahmen, um die Effizienz innerhalb der Verwaltung zu steigern und die möglichen Auswirkungen personell wie organisatorisch abzufedern. Dazu gehören etwa eine Optimierung der Arbeitsprozesse, gezieltere Ressourcenplanung und der verstärkte Einsatz digitaler Hilfsmittel.

§ 36 Nachbezug von Ferien

Dieser Paragraph regelt den Nachbezug von Ferien. Die Mitarbeitenden können neu 5 Ferientage ohne Bewilligung des/der Vorgesetzten formlos auf das neue Jahr übertragen, darüber ist die Zustimmung des/der Vorgesetzten nötig. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

6. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Nachbezug von Ferien einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Möglichkeit, bis zu fünf Ferientage ohne vorgängige Genehmigung ins Folgejahr zu übertragen, ist aus Sicht der GLP Nidwalden sinnvoll und zeitgemäss. Sie fördert die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden im Umgang mit ihrer Arbeitszeit und trägt zu einer flexibleren Gestaltung der individuellen Erholungsphasen bei.*

Zudem reduziert diese Regelung den administrativen Aufwand sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Vorgesetzten und erhöht damit die Effizienz im Personalwesen. Wichtig ist jedoch, dass die Erholung weiterhin gewährleistet bleibt und die Ferienplanung im Teamkontext abgestimmt wird.

Die GLP Nidwalden unterstützt diesen Ansatz als pragmatische Lösung im Sinne einer modernen und mitarbeiterorientierten Arbeitskultur

§ 56 ff Familienzulage

Dieser Paragraph regelt die Anspruchsberechtigung bei Familienzulagen. Die Zulage soll neu pro Kind ausgerichtet werden. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

7. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Neuregelung der Familienzulagen einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die GLP Nidwalden begrüsst die Erhöhung der Familienzulage pro Kind ausdrücklich. Sie ist sozialpolitisch sinnvoll, gezielt wirksam und unterstützt insbesondere Familien mit mehreren Kindern. Durch die Umstellung auf eine Pro-Kind-Regelung wird die Vereinbarkeit*

von Familie und Beruf gestärkt und ein Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit geleistet.

Die Massnahme entspricht zudem dem liberalen Verständnis einer gezielten, unbürokratischen Familienförderung.

§ 58 ff Nacht- und Ruhetagsarbeit

Dieser Paragraph regelt die Arbeit in der Nacht und an Ruhetagen. Ruhe- und Nachtarbeitsinkonvenienzen können neu kumuliert werden. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

8. Sind Sie damit einverstanden, dass Zulagen für Ruhe- und Nachtarbeit kumuliert werden dürfen?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *keine*

§ 69 Entlöhnung während des Militär-, Zivilschutz- und Bevölkerungsschutzdienstes

Dieser Paragraph regelt die Entlöhnung während der verschiedenen Dienste. Die Entlöhnung soll neu zivilstandsunabhängig erfolgen. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

9. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Vereinheitlichung der Entlöhnung (80 Prozent) unabhängig des Zivilstandes bei länger dauernden Diensten einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die GLP Nidwalden spricht sich für eine faire und zivilstandsunabhängige Lösung bei der Entlöhnung während obligatorischer Dienste aus und stimmt der vorgeschlagenen Vereinheitlichung grundsätzlich zu.*

Dennoch ist die GLP der Ansicht, dass eine moderne Personalpolitik den vollen Lohnanspruch während der gesamten Dauer des Dienstes gewährleisten sollte. Dies fördert die Gleichbehandlung, schafft Planungssicherheit und stärkt die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber.

A2 Anhang 2 Inkonvenienzzulagen

In diesem Anhang sind die einzelnen Inkonvenienzzulagen geregelt. Die Zulage für den Instruktionsdienst entfällt.

10. Sind Sie einverstanden, dass die Entschädigung für den Instruktionsdienst entfällt?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Regelung ist vertretbar, sofern der betroffene Bereich durch die Abwesenheit nicht erheblich unterdotiert wird und der ordentliche Betrieb weiterhin gewährleistet ist.*

A6 Anhang 6 Spesen

Dieser Anhang regelt die verschiedenen Spesenansätze. Die Spesen für Verpflegung und Unterkunft sollen vereinheitlicht, vereinfacht und den gestiegenen Kosten angepasst werden. Neu soll ein Beitrag an das Halbtax-Abo ausgerichtet werden, dafür sollen nur noch halbe Billette entschädigt werden. Für weitere Erläuterungen verweisen auf den Bericht.

11. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Anpassung der Spesen für Verpflegung und Unterkunft einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die GLP Nidwalden erachtet die angestrebte Vereinheitlichung als sachlich richtig und notwendig. Die längst überfällige Anpassung an die realen Lebenshaltungskosten ist ein wichtiges Signal für eine zeitgemässe und gerechte Personalpolitik.*

12. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Halbtax-Abonnement einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Sie ist ein sinnvoller Anreiz für eine umweltfreundliche, nachhaltige Mobilität und trägt zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei. Zudem entspricht sie dem Ziel, die Nutzung des öffentlichen Verkehrs auch im Berufsalltag zu fördern und damit einen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele zu leisten.*

13. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung bezüglich Reiseentschädigung einverstanden?

☒ ja☐ nein☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Vereinheitlichung und Orientierung an bestehenden Standards, etwa jenen des Kantons Luzern, schafft Transparenz und Rechtsklarheit. Gleichzeitig werden Fehlanreize reduziert und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gefördert.*

Für die GLP Nidwalden ist es zentral, dass die Regelung ökologisch sinnvoll ausgestaltet ist und zugleich eine faire und nachvollziehbare Abgeltung der tatsächlich entstandenen Kosten gewährleistet.

A7 Anhang 7 Gemeinschaftsaktivitäten, Geschenke und Kleinauslagen und Dienstjubiläen

Dieser Anhang regelt die finanziellen Entschädigungen für Gemeinschaftsaktivitäten, Geschenke und Kleinauslagen sowie bei Dienstjubiläen und Pensionierungen. Der Betrag für Gemeinschaftsaktivitäten soll erhöht werden und es soll eine neue, einheitliche Regelung geben, wie mit Kleinauslagen und mit Geschenken bei Pensionierungen und Dienstjubiläen umgegangen wird. Für Details verweisen wir auf den Bericht.

14. Sind Sie mit dem vorgeschlagenen Betrag von 200 Franken für Gemeinschaftsaktivitäten einverstanden?

☒ ja☐ nein☐ Enthaltung

Bemerkungen: *Die Förderung von teamübergreifendem Austausch und gemeinschaftlichem Zusammenhalt ist ein wichtiger Beitrag zu einer positiven Arbeitskultur. Gerade im öffentlichen Dienst stärkt dies die Motivation, die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.*

Der Betrag ist aus Sicht der GLP Nidwalden angemessen und ein wirkungsvoller, verhältnismässig geringer Investitionsbeitrag in ein gesundes Arbeitsumfeld. Eine regelmässige Überprüfung der Wirksamkeit wird begrüsst.

15. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung für individuelle Geschenke und Kleinauslagen sowie mit dem vorgesehenen Betrag von 100 Franken je Mitarbeiter einverstanden?

☒ ja☐ nein☐ Enthaltung

Bemerkungen: *keine*

16. Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung für individuelle Geschenke bei Dienstjubiläen und Pensionierung sowie den vorgesehenen Beträgen einverstanden?

☒ ja

☐ nein

☐ Enthaltung

Bemerkungen: *keine*

Weitere Bemerkungen

17. Weitere allgemeine Bemerkungen

Die Revision stärkt die Arbeitgeberattraktivität durch mehr Ferien, familienfreundliche Zulagen, eine gezielte Teamförderung sowie moderne Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig wird die Personalverordnung übersichtlicher und zeitgemässer ausgestaltet.

Die GLP Nidwalden unterstützt diese Stossrichtung grundsätzlich, weist jedoch darauf hin, dass die Revision bei wichtigen Zukunftsthemen wie Work-Life-Balance, Home-office, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen deutlich zu zurückhaltend bleibt.

Die aktuelle Teilrevision der Personalverordnung nennt das Thema Weiterbildung lediglich am Rande und in allgemeiner Form. Aus Sicht der GLP Nidwalden ist dies unzureichend, wenn der Kanton als moderner, zukunftsgerichteter und lernender Arbeitgeber positioniert werden soll. Eine glaubwürdige Weiterbildungsstrategie beschränkt sich nicht auf das Bereitstellen von Kurslisten oder punktuelle Angebote, sondern setzt gezielt Anreize, schafft klare Prozesse und fördert aktiv die individuelle und organisationale Entwicklung. Bildung ist nicht nur eine persönliche Aufgabe der Mitarbeitenden, sondern auch eine strategische Investition des Arbeitgebers in seine Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und Mitarbeitendenbindung. Massnahmen wie Individuelle Weiterbildungsbudgets, klare Weiterbildungsprozesse, Talentförderung & interne Entwicklungspfade sowie die Förderung von digitalen Kompetenzen könnten ein Teil einer innovativen Strategie zur Weiterbildung und Laufbahnförderung sein.

Zudem haben wir bei der Durchsicht der Personalverordnung zu mehreren Artikeln zusätzliche Stellungnahmen formuliert, um aufzuzeigen, in welchen Punkten die total-revidierte Personalverordnung dem angestrebten Ziel widerspricht. Wir danken für die Berücksichtigung der entsprechenden Vorschläge in der weiteren Ausarbeitung der Personalverordnung des Kantons Nidwalden.

Zusammenfassend kann aus Sicht der GLP Nidwalden das Ziel, den Kanton Nidwalden als modernen und zukunftsfähigen Arbeitgeber zu positionieren, ohne die Erweiterung der Personalverordnung um sozial-innovative und digitale Komponenten nicht erreicht werden.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

18. Stellungnahme zu einzelnen Artikeln

Artikel	Bemerkungen
Art 12	Zeitguthaben: Die GLP Nidwalden erachtet es als widersprüchlich zum Ziel der Totalrevision, dass Zeitguthaben entschädigungslos über 40 Stunden hinaus verfallen sollen. Eine solche Regelung schmälert spürbar die Attraktivität des Arbeitgebers. Die GLP Nidwalden beantragt deshalb, dass angesammeltes Zeitguthaben, welches die Grenze von 40 Stunden übersteigt, in begründeten Fällen ausbezahlt statt gestrichen wird. .
Art 16	Blockzeit: Die GLP Nidwalden beurteilt die Beibehaltung der Blockzeit im gleitenden Arbeitszeitmodell in Art. 16 als nicht mehr zeitgemäss. Sie steht im Widerspruch zum Ziel, den Kanton als modernen Arbeitgeber zu positionieren. Starre Präsenzzeiten sind weder mit den heutigen Anforderungen an Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch mit gängigen Modellen in der Privatwirtschaft vereinbar. Die GLP fordert daher, die Blockzeit abzuschaffen und durch ein flexibles, vertrauensbasiertes Arbeitszeitmodell zu ersetzen.
Art 20	Uns erstaunt, dass die kantonale Gesetzgebung offenbar keine gesetzliche Höchst Arbeitszeit vorsieht. Wir beantragen, zu prüfen, ob eine solche Regelung im Sinne des Gesundheitsschutzes ergänzt werden sollte.
Art 30	Ausserschulische Jugendarbeit: Die GLP Nidwalden begrüsst die Initiative von Nationalrätin Maja Riniker, Jugendlichen zwei Wochen für ausserschulisches Engagement zur Verfügung zu stellen. Die Forderung wurde im eidgenössischen Parlament sowie vom Bundesrat breit unterstützt, da sie einen wertvollen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Stärkung des freiwilligen Engagements leistet. Leider hat der Kanton Nidwalden diese Idee bisher nicht aufgenommen. Aus Sicht der GLP Nidwalden ist es jedoch dringend notwendig, dass sich der Kanton dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Initiative anschliesst und konkrete Umsetzungsschritte prüft. Zwei Wochen Engagement in der ausserschulischen Jugendarbeit – etwa in Vereinen, Lagerleitungen, sozialen Projekten oder gemeinnützigen Organisationen – stärken das Verantwortungsbewusstsein junger Menschen und fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die GLP Nidwalden fordert daher, dass der Kanton dieses Modell übernimmt – und beantragt zudem, auch den Angestellten des Kantons Nidwalden zwei Wochen bezahlten Urlaub für die freiwillige Jugendarbeit zu gewähren.

Artikel	Bemerkungen
Art 33	Mutterschaftsurlaub: Die GLP Nidwalden spricht sich für eine modernere und familienfreundlichere Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs in der kantonalen Personalverordnung aus. Ergänzend dazu sollen flexible Modelle geprüft werden, beispielsweise die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub in reduziertem Pensum über einen längeren Zeitraum hinweg zu beziehen. Eine solche Flexibilisierung würde den unterschiedlichen Bedürfnissen junger Familien besser entsprechen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Langfristig setzt sich die GLP Nidwalden für eine ganzheitliche Elternzeitregelung ein, die sowohl Mütter als auch Väter gleichberechtigt einbezieht und fördert.

Datum

17.07.25

Unterschrift



Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen bis spätestens **Freitag, 18. Juli 2025** an die

Staatskanzlei Nidwalden
Dorfplatz 2
Postfach 1246
6371 Stans

und in elektronischer Form an staatskanzlei@nw.ch (PDF wie auch Word-Dokument)