

# **Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV)<sup>14</sup>**

vom 01. Dezember 1998<sup>1</sup>

---

Der Regierungsrat von Nidwalden,  
gestützt auf Art. 64 Abs. 1 Ziff. 1 der Kantonsverfassung, in Ausführung  
von Art. 11, 76 und 84 des Gesetzes vom 3. Juni 1998 über das öffent-  
lichrechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz)<sup>2</sup>,  
beschliesst:

## **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Verordnung gilt im Rahmen der Art. 1-3 des Personalgesetzes für  
alle im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen,  
soweit die Spezialgesetzgebung für einzelne Personalkategorien keine  
abweichenden Bestimmungen enthält.

### **§ 2 Anstellungsinstanz**

Die zuständige Anstellungsinstanz wird im Anhang 1 geregelt.

### **§ 3 Arbeitsteilung**

Die Anstellungsinstanz kann eine Stelle oder einen Aufgabenbereich an  
zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben. Falls ein Mitglied  
einer Jobsharing-Gruppe kündigt, kann den andern Personen durch die  
Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ebenfalls gekündigt werden. Diese  
Kündigung gilt als wesentlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 59  
Abs. 1 des Personalgesetzes.

### **§ 4 Aufbewahrungsdauer für Personalakten**

Die Personalakten werden zehn Jahre nach dem Austritt dem Staatsar-  
chiv übergeben.

## II. ARBEITSFREIE TAGE, FERIEN UND URLAUB

### § 5 Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfrei sind die öffentlichen Ruhetage gemäss dem Ruhetagsgesetz<sup>3</sup>, die Samstage, die Nachheiligtage von Ostern, Pfingsten und Weihnachten sowie der Schmutzige Donnerstag.

### § 6 Ferien 1. Dauer

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben je Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage:

1. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, 25 Arbeitstage;
2. von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden bis zum Kalenderjahr, in dem sie das 45. Altersjahr vollenden, 20 Arbeitstage;
3. von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 46. Altersjahr vollenden, bis zum Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden, 25 Arbeitstage;
4. von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, ist die Feriendauer im Verhältnis zur Anstellungszeit zu bemessen.

### § 7 2. Bezug

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Absprache mit der vorgesetzten Person die Ferien im Laufe des Kalenderjahres in grösseren, zusammenhängenden Teilen zu beziehen.

<sup>2</sup> Die vorgesetzte Person kann den tageweisen Bezug eines kleineren Teils der Ferien bewilligen, insbesondere für den Nachbezug oder die Nachgewährung von Ferientagen.

### § 8 3. Nachbezug<sup>13</sup>

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.

#### **§ 9 4. Nachgewährung**

<sup>1</sup> Arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

<sup>2</sup> Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den Ferien erkranken oder einen Unfall erleiden, werden die aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses ausgewiesenen Krankheits- oder Unfalltage nicht als Ferientage angerechnet, soweit es sich um Arbeitstage handelt und die volle Arbeitsunfähigkeit bestätigt wird.

#### **§ 10 5. Entschädigung**

<sup>1</sup> Für nicht bezogene Ferien wird grundsätzlich keine Entschädigung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Pensionierung aufgelöst, und können die Ferien aus betrieblichen Gründen nicht mehr vor Ablauf des Austrittes bezogen werden ist eine Entschädigung auszurichten.

<sup>3</sup> Die Entschädigung beträgt je nicht bezogenen Ferientag 1/240 des letzten Jahreslohnes.

#### **§ 11 6. Kürzung**

<sup>1</sup> Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter infolge Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall mehr als 20 Arbeitstage je Kalenderjahr an der Arbeitsleistung verhindert, wird die Dauer der Ferien je 20 weitere Arbeitstage der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt.<sup>10</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Bei unbezahltem Urlaub wird die Dauer der Ferien anteilmässig gekürzt.

<sup>4</sup> Bei Militär- oder Bevölkerungsschutzdienst von mehr als 20 Arbeitstagen je Kalenderjahr wird die Dauer der Ferien je 20 weitere Arbeitstage der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt; vorbehalten bleiben besondere Vorschriften des Regierungsrates in Fällen von Ernstfalleinsätzen.

## § 12            Urlaub

### 1. allgemein

<sup>1</sup> 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:

- |    |  |                     |
|----|--|---------------------|
| 1. | für die Trauung oder die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft  | 2 Tage              |
| 2. | bei der Trauung oder der Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils   | 1 Tag               |
| 3. | bei der Geburt eines Kindes (Taufe eingeschlossen)   | 5 Tage              |
| 4. | bei Todesfall:   |                     |
|    | a) <sup>14</sup> der Ehegattin, des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, der Lebenspartnerin beziehungsweise des Lebenspartners oder eines Kindes | 5 Tage              |
|    | b) von Eltern  | 2 Tage              |
|    | c) von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern, Eltern der Partnerin oder des Partners einer eingetragenen Partnerschaft, Onkeln, Tanten, Enkeln oder Schwägern                         | 1 Tag               |
| 5. | bei Wohnungswechsel  | 2 Tage              |
| 6. | für die militärische Rekrutierung die Anzahl Tage gemäss Aufgebot  |                     |
| 7. | für die Entlassung aus der Militärdienstpflicht  | 1 Tag <sup>12</sup> |

<sup>2</sup> Unbezahlter Urlaub kann nur unter Berücksichtigung betrieblicher oder anderer wichtiger Gründe bewilligt werden.

## § 13            2. ausserschulische Jugendarbeit

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann nach Rücksprache mit dem Personalamt für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie die dazu notwendige Aus- oder Weiterbildung höchstens fünf Urlaubstage je Kalenderjahr bewilligen.

1. **Lehrlingen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum vollendeten 30. Altersjahr;**
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 30. Altersjahr vollendet haben, sofern sie zu gleichen Teilen auch ordentliche Ferientage zur Verfügung stellen.

<sup>2</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit.

### **§ 14 3. Schutzdienstleistungen**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann nach Rücksprache mit dem Personalamt für erforderliche Kurse, Rapporte oder Tagungen der Feuerwehr und weiterer Schutzdienste den Bezug von Urlaub bewilligen.

<sup>2</sup> Entschädigungen für Kurse, Rapporte oder Tagungen, die während der ordentlichen Arbeitszeit stattfinden, sind nach einem Spesenabzug im Betrage von Fr. 60.- der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber abzuliefern.

<sup>3</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf Urlaub für Schutzdienstleistungen.

### **§ 15 Mutterschaftsurlaub<sup>10</sup>**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

<sup>2</sup> Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre, haben Mitarbeiterinnen während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf die volle Entlöhnung. Andernfalls besteht Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz)<sup>11</sup>.

<sup>3</sup> Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits-, Unfall- und Feiertage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden.

## **III. VERSICHERUNGEN**

### **§ 16 Krankentaggeld**

<sup>1</sup> Bei Krankheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die ersten drei Monate Anspruch auf volle Entlöhnung. Für die folgende Zeit vermindert sich der Entlöhnungsanspruch 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 Entlöhnung auf sechs Monate.

<sup>2</sup> 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.<sup>12</sup>

<sup>3</sup> 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.<sup>12</sup>

<sup>4</sup> Die Versicherungsleistung fällt an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.<sup>12</sup>

## **§ 17 Unfall**

<sup>1</sup> Bei Berufsunfällen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die volle Entlöhnung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder Pensionierung sowie auf die Bezahlung der Heilungskosten im Rahmen der Versicherungsbedingungen.

<sup>2</sup> 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 Entlöhnung für die Dauer der ersten drei Monate. Für die folgende Zeit vermindert sich der Entlöhnungsanspruch 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 Entlöhnung auf sechs Monate.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Die Versicherungsleistung fällt an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.

## **§ 18 Einsichtsrecht**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, in die Versicherungsverträge Einsicht zu nehmen.

#### **IV. INTERNES VERFAHREN**

##### **§ 19 Allgemeines**

Der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter ist zu Beginn des internen Verfahrens der zu untersuchende Sachverhalt zur Kenntnis zu geben.

##### **§ 20 Untersuchung**

<sup>1</sup> Bei der Untersuchung sind alle sachlichen und persönlichen Umstände für und gegen die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter mit gleicher Sorgfalt zu ermitteln.

<sup>2</sup> Die Stellungnahmen der Betroffenen und die Aussagen von Zeuginnen, Zeugen und Sachverständigen sind schriftlich festzuhalten und von diesen zu unterzeichnen; bei Verweigerung der Unterzeichnung ist der Grund anzugeben.

##### **§ 21 Akteneinsicht**

<sup>1</sup> Nach Abschluss der Abklärung des Sachverhalts ist der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter eine ausreichende Frist für die Einsichtnahme in die Akten einzuräumen.

<sup>2</sup> Die oder der Betroffene kann auf eigene Kosten eine Rechtsvertreterin oder einen Rechtsvertreter beiziehen und sich binnen der angesetzten Frist zur Sache zu äussern sowie eine Ergänzung der Sachverhaltsabklärung beantragen.

<sup>3</sup> Vom Ergebnis einer allfälligen ergänzenden Abklärung ist der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter Kenntnis zu geben und für die Akteneinsicht Frist zu setzen; eine allfällige weitere Eingabe darf sich nur auf die neuen Akten beziehen.

##### **§ 22 Schriftlicher Bericht**

Der Abschlussbericht des internen Verfahrens hat den Ablauf der Untersuchung und den Sachverhalt zu enthalten.

## V. SCHLUSSBESTIMMUNG

### § 22a Ferienguthaben<sup>13</sup>

Ferienguthaben, die bereits vor dem 1. Januar 2009 bestanden und bis 31. Dezember 2009 nicht bezogen werden können, sind gemäss § 10 Abs. 3 zu entschädigen.

### § 23 Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 1999 in Kraft; sie ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die Gesetzessammlung aufzunehmen.

<sup>2</sup> Alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben, insbesondere das Reglement vom 28. Januar 1991 über das Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten (Beamtenreglement)<sup>4</sup>, der Landratsbeschluss vom 24. März 1993 über die Liste der geschaffenen Stellen, die durch den Regierungsrat zu besetzen sind<sup>5</sup>, der Regierungsratsbeschluss vom 28. April 1998 über die Liste der geschaffenen Stellen an der kantonalen Berufsschule, die mit Lehrbeauftragten zu besetzen sind<sup>6</sup>, der Landratsbeschluss vom 4. Dezember 1991 über die Liste der geschaffenen Verwaltungsstellen an der kantonalen Mittelschule, die durch die Mittelschulkommission zu besetzen sind<sup>7</sup> sowie der Regierungsratsbeschluss vom 28. April 1998 über die Liste der geschaffenen Stellen an der kantonalen Mittelschule, die durch Hauptlehrer und Lehrbeauftragte zu besetzen sind<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> A 1998, 2189

<sup>2</sup> NG 165.1

<sup>3</sup> NG 921.1

<sup>4</sup> A 1991, 103

<sup>5</sup> A 1993, 553

<sup>6</sup> A 1998, 747

<sup>7</sup> A 1991, 1717

<sup>8</sup> A 1998, 748

<sup>9</sup> Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 20. November 2001, A 2001, 1699; in Kraft seit 1. Januar 2002

<sup>10</sup> Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 20. Juni 2006, A 2006, 1077; in Kraft seit 1. Juli 2006

<sup>11</sup> SR 834.1

<sup>12</sup> Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 13. November 2007, A 2007, 1866; in Kraft seit 1. Januar 2008

<sup>13</sup> Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 1. September 2009, A 2009, 1605; in Kraft seit 15. September 2009

<sup>14</sup> Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 5. November 2013, A 2013, 1934; in Kraft seit 1. Januar 2014