

# **Vollzugsverordnung über befristete personalrechtliche Massnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen des Coronavirus (Corona-Personalverordnung, CPersV)**

vom 31. März 2020<sup>1</sup>

---

Der Regierungsrat von Nidwalden,  
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, PersG)<sup>2</sup>,  
beschliesst:

## **§ 1 Zweck, Gegenstand**

<sup>1</sup> Diese Verordnung bezweckt, den Betrieb der kantonalen Verwaltung trotz den Auswirkungen des Coronavirus sicherzustellen.

<sup>2</sup> Sie ist befristet und geht während dieser Frist abweichenden Regelungen in den Vollzugsverordnungen zum Personalgesetz<sup>2</sup> vor.

## **§ 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für die vom Kanton im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen.

<sup>2</sup> Die öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons sowie die Gemeinden dürfen Bestimmungen dieser Verordnung als anwendbar erklären, auch wenn ihr Personalrecht eine andere Regelung vorsieht.

## **§ 3 Nachbezug von Ferien**

<sup>1</sup> Ferien, die im Jahr 2019 nicht bezogen wurden, können mit Zustimmung der Direktion bis Ende des Jahres 2020 bezogen werden, wenn dies wegen der Bewältigung der Auswirkungen des Coronavirus erforderlich ist.

<sup>2</sup> Ferien des Jahres 2020, die wegen der Bewältigung der Auswirkungen des Coronavirus nicht bezogen werden können, können mit Zustimmung der Direktion bis am 30. Juni 2021 bezogen werden.

<sup>3</sup> Werden die Ferien nicht binnen dieser Fristen bezogen, werden sie ausbezahlt.

<sup>4</sup> Besteht kein Zusammenhang mit der Bewältigung der Auswirkungen des Coronavirus gilt für den Nachbezug von Ferien § 8 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV)<sup>3</sup>. Die Direktion entscheidet, ob ein Zusammenhang besteht.

<sup>5</sup> Die Direktion hat dem Personalamt rechtzeitig Meldung zu erstatten, wenn beim Feriennachbezug aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus von § 8 PersV abgewichen werden soll.

#### **§ 4 Übertrag des Gleitzeitaldos am Ende des Jahres 2020**

<sup>1</sup> Zeitguthaben können im Umfang von höchstens 40 Stunden auf das Jahr 2021 übertragen werden.

<sup>2</sup> Zeitguthaben, die 40 Stunden übersteigen, werden entschädigt, soweit sie aufgrund der Bewältigung der Auswirkungen des Coronavirus angefallen sind. Andere Zeitguthaben, die 40 Stunden übersteigen, verfallen.

<sup>3</sup> Zeitschulden des Jahres 2020 werden durch Lohnabzug gemäss § 24 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend das Lohnsystem und die Entlöhnung (Entlöhnungsverordnung, EntlV)<sup>4</sup> ausgeglichen, soweit sie 40 Stunden übersteigen.

#### **§ 5 Sperre des Ferien- und Gleitzeitbezugs**

Die Direktion kann den Bezug von Ferien oder den Abbau von Gleitzeit untersagen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

#### **§ 6 Anordnung des Gleitzeit- und Ferienbezugs**

<sup>1</sup> Die Direktion kann den Bezug von Ferien des Jahre 2019 und subsidiär den Abbau von Gleitzeit anordnen, wenn dies aus betrieblichen Gründen, wie die Schliessung von Einrichtungen, erforderlich ist und den Mitarbeitenden keine zumutbare Arbeit in einem anderen Bereich zugewiesen werden kann.

<sup>2</sup> Je Person kann höchstens ein Bezug von 40 Stunden Gleitzeit angeordnet werden. Dies gilt auch dann, wenn das Zeitguthaben dadurch in einen negativen Bereich sinkt.

<sup>3</sup> Der kurzfristige Bezug der Ferien des Jahres 2020 darf nur angeordnet werden, wenn:

1. aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus keine zumutbare Arbeit zugewiesen werden kann;
2. der Bezug der Ferien des Jahres 2019 und der Gleitzeit von 40 Stunden erfolgt ist;
3. sich der Ferienbezug höchstens auf den Ferienanteil bis 1. April 2020 beschränkt;
4. der Ferienbezug nur einen verhältnismässigen Anteil der arbeitsfreien Zeit ab dem 1. April 2020 abdeckt; und
5. keine einvernehmliche Regelung zwischen dem Kanton und der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter zu Stande kommt.

## § 7 Absenzen

<sup>1</sup> Absenzen infolge Krankheit, die mehr als fünf Tage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

<sup>2</sup> Telemedizin-Zeugnisse werden akzeptiert.

## § 8 Krankheitsverdacht, Kontakt mit kranken Personen

<sup>1</sup> Die vorgesetzte Person kann Mitarbeitende, bei denen ein Krankheitsverdacht besteht oder die mit kranken Personen in Kontakt gekommen sind, nach Hause schicken.

<sup>2</sup> Sie legt fest, ob und wie diese Mitarbeitenden während dieser Zeit zu arbeiten haben.

## § 9 Bezahlter Urlaub, bezahlte Abwesenheiten

<sup>1</sup> In Ergänzung zu § 12 PersV<sup>3</sup> und § 8 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung, AZV)<sup>5</sup> gelten als bezahlter Urlaub beziehungsweise als bezahlte Abwesenheit:

1. Quarantänen ab dem 17. März 2020 infolge Krankheitsverdacht oder der Kontakten mit kranken Personen, soweit in der Quarantäne nicht gearbeitet werden kann;
2. die Pflege von kranken Kindern oder Angehörigen während insgesamt höchstens drei Tagen, soweit die Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann;
3. die Betreuung von Kindern während insgesamt höchstens drei Tagen, soweit die Fremdbetreuung nicht mehr gewährleistet ist.

<sup>2</sup> Diese Mitarbeitenden haben während der Abwesenheit, soweit möglich und zumutbar, ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen.

<sup>3</sup> Sie sind verpflichtet, bei der Geltendmachung eines allfälligen Anspruchs auf Erwerbsersatz mitzuwirken.

## **§ 10 Homeoffice, Arbeitsort**

<sup>1</sup> Mitarbeitende können nach Massgabe der Funktion und den Möglichkeiten des Informatikleistungszentrums (ILZ) mit der Technologie für Homeoffice ausgerüstet werden.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat setzt ein Gremium ein, das über die Priorisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Homeoffice entscheidet.

<sup>3</sup> Die vorgesetzte Person kann Homeoffice oder einen anderen Arbeitsort für die Erledigung der Arbeit anordnen.

## **§ 11 Blockzeiten, Pausen, Kontakte**

<sup>1</sup> Die Direktionen können die Blockzeitenregelung gemäss § 6 AZV<sup>5</sup> zur Sicherstellung des Betriebs anpassen.

<sup>2</sup> Die vorgesetzte Person kann Vorschriften zu den Pausen erlassen und nötigenfalls den Verzicht auf Pausen anordnen.

<sup>3</sup> Sie kann Vorgaben im Umgang bei Kunden- oder Lieferkontakten anordnen.

## **§ 12 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. April 2020 in Kraft; sie wird zusätzlich ausserordentlich im Internet veröffentlicht.

<sup>2</sup> Sie gilt bis am 30. Juni 2021.

---

<sup>1</sup> A 2020, 743

<sup>2</sup> NG 165.1

<sup>3</sup> NG 165.111

<sup>4</sup> NG 165.113

<sup>5</sup> NG 165.112