



Synoptische Darstellung Personalreglement der Gemeinde Horw

Version: 2025-09-26

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Der Einwohnerrat von Horw beschliesst – gestützt auf Art. 29 und Art. 30 lit. c der Gemeindeordnung vom 18. Juni 2023 – nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1767 des Gemeinderates Horw vom Datum		Der Einwohnerrat von Horw beschliesst – gestützt auf Art. 29 und Art. 30 lit. c der Gemeindeordnung vom 18. Juni 2023 nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1767 des Gemeinderates Horw vom Datum
I. GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFE UND ZUSTÄNDIGKEIT		I. GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFE UND ZUSTÄNDIGKEIT
Art. 1 - Geltungsbereich		Art. 1 - Geltungsbereich
1 Das Reglement gilt für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeinde.		1 Das Reglement gilt für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeinde.
2 Das Reglement wird nicht angewendet auf a) die Mitglieder des Einwohnerrates, b) die Mitglieder des Gemeinderates, c) die Lehrpersonen der Schulen, d) die Lehrpersonen der Musikschule, e) die Fachpersonen der schulischen Dienste, f) die Kommissions- und Urnenbüromitglieder.		2 Das Reglement wird nicht angewendet auf a) die Mitglieder des Einwohnerrates, b) die Mitglieder des Gemeinderates, c) die Lehrpersonen der Schulen, d) die Lehrpersonen der Musikschule, e) die Fachpersonen der schulischen Dienste, f) die Kommissions- und Urnenbüromitglieder.
3 Soweit dieses Reglement, die Personalverordnung (PV) und das Lohnreglement keine Bestimmungen enthalten, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR) über den Arbeitsvertrag sinngemäss.		3 Soweit dieses Reglement, die Personalverordnung (PV) und das Lohnreglement keine Bestimmungen enthalten, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR) über den Arbeitsvertrag sinngemäss.
Art. 2 – Zuständige Stelle		Art. 2 – Zuständige Stelle
Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeit durch Verordnung, soweit er aufgrund dieses Reglements nicht selbst zuständig ist.		Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeit durch Verordnung, soweit er aufgrund dieses Reglements nicht selbst zuständig ist.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
II. PERSONALPOLITIK		II. PERSONALPOLITIK
Art. 3 – Personalpolitische Grundsätze		Art. 3 – Personalpolitische Grundsätze
1 Der Gemeinderat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.		1 Der Gemeinderat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.
2 Er orientiert sich dabei am Leistungsauftrag für die Verwaltung und an den Bedürfnissen der in der Verwaltung beschäftigten Mitarbeitenden. Weiter berücksichtigt er das Ziel der Kundenorientierung und den Finanzhaushalt der Gemeinde.		2 Er orientiert sich dabei am Leistungsauftrag für die Verwaltung und an den Bedürfnissen der in der Verwaltung beschäftigten Mitarbeitenden. Weiter berücksichtigt er das Ziel der Kundenorientierung und den Finanzhaushalt der Gemeinde.
<p>3 Die Personalpolitik soll ausserdem</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ein sozialpartnerschaftliches Verhalten zwischen Gemeinde und Personal anstreben, b) das Gewinnen, Erhalten, Aus- und Weiterbilden der zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeitenden ermöglichen, c) das Potenzial der Mitarbeitenden nutzen und entwickeln, indem diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert werden, d) besondere Sorgfalt auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Vorgesetzten verwenden, e) das Entwickeln und Umsetzen von zweckmässigen Organisationsstrukturen, flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitformen sowie eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Mitarbeitenden gerichtete Führungspraxis fördern, f) die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten, 		<p>3 Die Personalpolitik soll ausserdem</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ein sozialpartnerschaftliches Verhalten zwischen Gemeinde und Personal anstreben, b) das Gewinnen, Erhalten, Aus- und Weiterbilden der zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeitenden ermöglichen, c) das Potenzial der Mitarbeitenden nutzen und entwickeln, indem diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert werden, d) besondere Sorgfalt auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Vorgesetzten verwenden, e) das Entwickeln und Umsetzen von zweckmässigen Organisationsstrukturen, flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitformen sowie eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Mitarbeitenden gerichtete Führungspraxis fördern, f) die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten,

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
<p>g) sicherstellen, dass die persönliche Integrität gewahrt und die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zustande kommen,</p> <p>h) die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,</p> <p>i) die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen,</p> <p>j) die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen fördern.</p>		<p>g) sicherstellen, dass die persönliche Integrität gewahrt und die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zustande kommen,</p> <p>h) die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,</p> <p>i) die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen,</p> <p>j) die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen fördern.</p>
III. STELLEN		III. STELLEN
Art. 4 – Stellenplan		Art. 4 – Stellenplan
Der Gemeinderat erlässt den Stellenplan und passt ihn den jeweiligen Erfordernissen an.		Der Gemeinderat erlässt den Stellenplan und passt ihn den jeweiligen Erfordernissen an.
Art. 5 – Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen		Art. 5 – Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen
Der Gemeinderat kann Mitarbeitende weiterbeschäftigen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Diese Stellen sind nicht im Stellenplan auszuweisen.	<p>Antrag Kommission: Neuformulierung Satz 2: «Diese Stellen sind im Stellenplan als geschützte Arbeitsplätze auszuweisen und zählen nicht zum Sollstellenplan.»</p>	Der Gemeinderat kann Mitarbeitende weiterbeschäftigen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Diese Stellen sind im Stellenplan als geschützte Arbeitsplätze auszuweisen und zählen nicht zum Sollstellenplan.
IV. ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITENDEN		IV. ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITENDEN
Art. 6 – Ausschreibung der Stellen		Art. 6 – Ausschreibung der Stellen

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
<p>Freie Stellen sind in der Regel zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben. Freie Stellen von oberen Führungskräften sind in jedem Fall öffentlich auszuschreiben.</p>	<p>Antrag Kommission: Absatz 1 ergänzen mit einem neuen zweiten Satz: «Die Besetzung einer Stelle im Berufungsverfahren kann mit Zustimmung des Gemeinderats ohne öffentliche Ausschreibung erfolgen.»</p> <p>Antrag Mitte/glp: Streichung von: «Freie Stellen von oberen Führungskräften sind in jedem Fall öffentlich auszuschreiben.»</p>	<p>Freie Stellen sind in der Regel zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben. Die Besetzung einer Stelle im Berufungsverfahren kann mit Zustimmung des Gemeinderats ohne öffentliche Ausschreibung erfolgen.</p>
<p>Art. 7 – Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p>		<p>Art. 7 – Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p>
<p>1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlich.</p>	<p>Antrag Kommission: Absatz 1 ergänzen: «Es können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse eingegangen werden.»</p>	<p>1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlich. Es können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse eingegangen werden.</p>
<p>2 Die Mitarbeitenden erhalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag. Dieser enthält die wesentlichsten Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitsverhältnisse unterstehen den Bestimmungen dieses Reglements und der zugehörigen Verordnungen. Diese sind im Sinne von öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen ebenfalls Vertragsinhalt.</p>	<p>Antrag Kommission: Absatz 2, Satz 1 umformulieren: «Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet.»</p>	<p>2 Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet. Dieser enthält die wesentlichsten Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitsverhältnisse unterstehen den Bestimmungen dieses Reglements und der zugehörigen Verordnungen. Diese sind im Sinne von öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen ebenfalls Vertragsinhalt.</p>
<p>Art. 8 – Probezeit</p>		<p>Art. 8 – Probezeit</p>
<p>1 Bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel während den ersten drei Monaten eine Probezeit.</p>		<p>1 Bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel während den ersten drei Monaten eine Probezeit.</p>

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
2 Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Entscheid der zuständigen Stelle auf höchstens sechs Monate verlängert werden.		2 Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Entscheid der zuständigen Stelle auf höchstens sechs Monate verlängert werden.
3 Arbeiten Mitarbeitende während der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht für eine gewisse Zeit nicht, verlängert sich die Probezeit um diese Zeit.	Antrag Kommission: Neuen Absatz 3 einfügen, Rest entsprechend schieben: «Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet werden.»	3 Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet werden.
4 Bei einem internen Stellenwechsel kann erneut eine Probezeit von drei Monaten festgelegt werden.		4 Arbeiten Mitarbeitende während der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht für eine gewisse Zeit nicht, verlängert sich die Probezeit um diese Zeit.
		5 Bei einem internen Stellenwechsel kann erneut eine Probezeit von drei Monaten festgelegt werden.
Art. 9 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses		Art. 9 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses
1 Das Arbeitsverhältnis endet durch a) Ablauf der Dauer, für die es eingegangen wurde, b) Kündigung, c) fristlose Auflösung, d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, e) Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit, f) Beendigung aus Altersgründen oder g) Tod.		1 Das Arbeitsverhältnis endet durch a) Ablauf der Dauer, für die es eingegangen wurde, b) Kündigung, c) fristlose Auflösung, d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, e) Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit, f) Beendigung aus Altersgründen oder g) Tod.
2 Bei einer Kündigung sind folgende Fristen einzuhalten: a) Während der Probezeit: sieben Tage.	Anträge Kommission: Absatz 2 redaktionell anpassen:	2 Bei einer Kündigung sind folgende Fristen und Termine einzuhalten: a) Während der Probezeit: sieben Tage, jederzeit .

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
b) Nach der Probezeit: drei Monate, auf Ende Monat.	<p>«(...) sind folgende Fristen und Termine einzuhalten:»</p> <p>Absatz 2 litera a ergänzen: «(...) sieben Tage, jederzeit.»</p> <p>Absatz 2 litera b ändern: «Nach Ablauf der Probezeit (...)» (anstatt «nach der Probezeit (...)»)</p>	b) Nach Ablauf der Probezeit: drei Monate, auf Ende Monat.
3 Im Arbeitsvertrag kann eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen und muss mindestens einen Monat betragen.		3 Im Arbeitsvertrag kann eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen und muss mindestens einen Monat betragen.
4 Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen können Mitarbeitende eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.		4 Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen können Mitarbeitende eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.
Art. 10 – Beendigung aus Altersgründen		Art. 10 – Beendigung aus Altersgründen
1 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach Erreichen des AHV-Rentenalters der oder des Mitarbeitenden.	<p>Antrag Kommission: Redaktionelle Änderung (gilt für ganzes Reglement und Verordnung): Anstelle von «AHV-Rentalter» den Begriff «AHV-Referenzalter» verwenden.</p>	1 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach Erreichen des AHV-Referenzalters der oder des Mitarbeitenden.
2 Die zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft vorzeitig beenden, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, in dem eine		2 Die zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft vorzeitig beenden, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, in dem eine

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Rente der Vorsorgeeinrichtung bezogen werden kann. Es ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten. Die zuständige Stelle berücksichtigt beim Entscheid die berechtigten Interessen der oder des Mitarbeitenden.		Rente der Vorsorgeeinrichtung bezogen werden kann. Es ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten. Die zuständige Stelle berücksichtigt beim Entscheid die berechtigten Interessen der oder des Mitarbeitenden.
Art. 11 – Freiwillige vorzeitige Pensionierung		Art. 11 – Freiwillige vorzeitige Pensionierung
Der Gemeinderat regelt die freiwillige, vorzeitige Pensionierung für die Mitarbeitenden, die ihre Erwerbstätigkeit vor der Erfüllung des ordentlichen AHV-Rentenalters beenden wollen.		Der Gemeinderat regelt die freiwillige, vorzeitige Pensionierung für die Mitarbeitenden, die ihre Erwerbstätigkeit vor der Erfüllung des ordentlichen AHV-Referenzalters beenden wollen.
Art. 12 – Finanzielle Unterstützung		Art. 12 – Finanzielle Unterstützung
1 Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters endet.		1 Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen des AHV-Referenzalters endet.
2 Er kann insbesondere eine angemessene Lohnfortzahlung oder einen Überbrückungszuschuss vorsehen.		2 Er kann insbesondere eine angemessene Lohnfortzahlung oder einen Überbrückungszuschuss vorsehen.
Art. 13 – Weiterbeschäftigung		Art. 13 – Weiterbeschäftigung
Der Gemeinderat kann die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die das ordentliche AHV-Rentenalter bereits erfüllt haben, bewilligen. Er regelt das Nähere.		Der Gemeinderat kann die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die das ordentliche AHV-Referenzalters bereits erfüllt haben, bewilligen. Er regelt das Nähere.
Art. 14 – Kündigungsgründe		Art. 14 – Kündigungsgründe
Die zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung insbesondere beenden: a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder bei Mängeln in der Leistung oder im		Die zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung insbesondere beenden: a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder bei Mängeln in der Leistung oder im

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
<p>Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten, c) bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, d) bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung, e) wenn Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>		<p>Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten, c) bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, d) bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung, e) wenn Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>
<p>Art. 15 – Schutz vor missbräuchlicher Kündigung Die Vorschriften des OR über die missbräuchliche Kündigung finden Anwendung.</p>		<p>Art. 15 – Schutz vor missbräuchlicher Kündigung Die Vorschriften des OR über die missbräuchliche Kündigung finden Anwendung.</p>
<p>Art. 16 – Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</p>		<p>Art. 16 – Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</p>
<p>Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.</p>		<p>Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.</p>
<p>Art. 17 – Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit</p>		<p>Art. 17 – Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit</p>
<p>1 Sind Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.</p>		<p>1 Sind Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.</p>
<p>2 Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Stelle, gestützt auf ein vertrauensärztliches Gutachten, sie so beurteilt, oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert.</p>		<p>2 Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Stelle, gestützt auf ein vertrauensärztliches Gutachten, sie so beurteilt, oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert.</p>

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Die zuständige Stelle kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.		Die zuständige Stelle kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.
3 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.		3 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
Art. 18 – Beendigung zur Unzeit		Art. 18 – Beendigung zur Unzeit
Die Bestimmungen des OR über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit.	Antrag Kommission: Ergänzen mit «(...) oder fristloser Kündigung.»	Die Bestimmungen des OR über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit oder fristloser Kündigung.
Art. 19 – Fristlose Auflösung		Art. 19 – Fristlose Auflösung
1 Aus wichtigen Gründen können sowohl die Gemeinde als auch die Mitarbeitenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Im Weiteren gilt Art. 9 Abs. 4.		1 Aus wichtigen Gründen können sowohl die Gemeinde als auch die Mitarbeitenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Im Weiteren gilt Art. 9 Abs. 4.
2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.		2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
3 Die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.		3 Die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.
Art. 20 – Leistungen im Todesfall		Art. 20 – Leistungen im Todesfall
Im Todesfall von Mitarbeitenden, wird der Lohn mit den Sozialzulagen für den Sterbemonat und zusätzlich ein Sterbegeld ausgerichtet. Der Gemeinderat regelt das Nähere.		Im Todesfall von Mitarbeitenden, wird der Lohn mit den Sozialzulagen für den Sterbemonat und zusätzlich ein Sterbegeld ausgerichtet. Der Gemeinderat regelt das Nähere.
Art. 21 – Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses		Art. 21 – Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
1 Bei der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitsvertrag durch die zuständige Stelle gekündigt. Gleichzeitig wird eine auf das Ende der Kündigungsfrist befristete Offerte für einen neuen Arbeitsvertrag unterbreitet.	Antrag Kommission: In Absatz 1 streichen von: « (...) eine auf das Ende der Kündigungsfrist befristete (...)»	1 Bei der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitsvertrag durch die zuständige Stelle gekündigt. Gleichzeitig wird eine auf das Ende der Kündigungsfrist befristete Offerte für einen neuen Arbeitsvertrag unterbreitet.
2 Bei einer Änderung dieses Reglements oder der zugehörigen Verordnungen, die wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages verändern, bewirkt dies die Kündigung und die gleichzeitige Offerte zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages nach neuem Recht.		2 Bei einer Änderung dieses Reglements oder der zugehörigen Verordnungen, die wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages verändern, bewirkt dies die Kündigung und die gleichzeitige Offerte zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages nach neuem Recht.
3 Sofern Mitarbeitende eine Offerte gemäss Abs. 1 bzw. 2 nicht annehmen wollen, haben sie dies der zuständigen Stelle innert Monatsfrist nach Erhalt der Offerte oder Rechtskraft des Erlasses schriftlich mitzuteilen.		3 Sofern Mitarbeitende eine Offerte gemäss Abs. 1 bzw. 2 nicht annehmen wollen, haben sie dies der zuständigen Stelle innert Monatsfrist nach Erhalt der Offerte oder Rechtskraft des Erlasses schriftlich mitzuteilen.
Art. 22 – Administrativuntersuchung		Art. 22 – Administrativuntersuchung
1 Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Stelle zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.		1 Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Stelle zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.
2 Für die Mitarbeitenden besteht eine Mitwirkungspflicht an der Feststellung des Sachverhalts.		2 Für die Mitarbeitenden besteht eine Mitwirkungspflicht an der Feststellung des Sachverhalts.
Art. 23 – Vorsorgliche Massnahmen		Art. 23 – Vorsorgliche Massnahmen
1 Die zuständige Stelle trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.		1 Die zuständige Stelle trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.
2 Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Stelle die Mitarbeiterin oder		2 Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Stelle die Mitarbeiterin oder

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung																				
den Mitarbeiter freistellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.		den Mitarbeiter freistellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.																				
3 Die zuständige Stelle kann Mitarbeitende unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Beendigungsfrist ganz oder teilweise vom Dienst freistellen oder sie, soweit zumutbar, versetzen, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert.		3 Die zuständige Stelle kann Mitarbeitende unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Beendigungsfrist ganz oder teilweise vom Dienst freistellen oder sie, soweit zumutbar, versetzen, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert.																				
4 Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Mitarbeitenden wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn oder auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.		4 Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Mitarbeitenden wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn oder auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.																				
Art. 24 – Ferien		Art. 24 – Ferien																				
1 Mitarbeitende haben jedes Kalenderjahr pro rata temporis Anspruch auf folgende bezahlte Ferien: <table border="0" data-bbox="190 981 819 1134"> <tr> <td>Massgebendes Alter</td> <td>Ferienanspruch</td> </tr> <tr> <td>bis 20</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 21</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 50</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 60</td> <td>33 Arbeitstage</td> </tr> </table>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	bis 20	30 Arbeitstage	ab 21	25 Arbeitstage	ab 50	30 Arbeitstage	ab 60	33 Arbeitstage	Antrag Kommission: Anpassung der Ferien/arbeitsfreie Tage: Bei allen Alterskategorien zwei Tage Ferien mehr gewähren. Dafür den 24. und den 31. Dezember als arbeitsfreie Tage streichen.	1 Mitarbeitende haben jedes Kalenderjahr pro rata temporis Anspruch auf folgende bezahlte Ferien: <table border="0" data-bbox="1453 981 2085 1134"> <tr> <td>Massgebendes Alter</td> <td>Ferienanspruch</td> </tr> <tr> <td>bis 20</td> <td>32 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 21</td> <td>27 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 50</td> <td>32 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>ab 60</td> <td>35 Arbeitstage</td> </tr> </table>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	bis 20	32 Arbeitstage	ab 21	27 Arbeitstage	ab 50	32 Arbeitstage	ab 60	35 Arbeitstage
Massgebendes Alter	Ferienanspruch																					
bis 20	30 Arbeitstage																					
ab 21	25 Arbeitstage																					
ab 50	30 Arbeitstage																					
ab 60	33 Arbeitstage																					
Massgebendes Alter	Ferienanspruch																					
bis 20	32 Arbeitstage																					
ab 21	27 Arbeitstage																					
ab 50	32 Arbeitstage																					
ab 60	35 Arbeitstage																					
2 Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.		2 Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.																				
Art. 25 – Arbeitsfreie Tage		Art. 25 – Arbeitsfreie Tage																				
Arbeitsfreie Tage sind a) Samstag und Sonntage. b) Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria		Arbeitsfreie Tage sind a) Samstag und Sonntage. b) Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria																				

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachten, Stefanstag und 31. Dezember.		Empfängnis, 24. Dezember , Weihnachten und Stefanstag. und 31. Dezember
Art. 26 – Bezahlte Abwesenheiten		Art. 26 – Bezahlte Abwesenheiten
Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere a) die zeitliche Befristung und Ausnahmen bei besoldetem und unbesoldetem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung, b) den Anspruch auf besoldeten Urlaub bei Geburt eines Kindes, c) den Kurzurlaub mit Rechtsanspruch, d) die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, bei öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen.		Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere a) die zeitliche Befristung und Ausnahmen bei besoldetem und unbesoldetem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung, b) den Anspruch auf besoldeten Urlaub bei Geburt eines Kindes, c) den Kurzurlaub mit Rechtsanspruch, d) die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, bei öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen.
Art. 27 – Urlaub ohne Rechtsanspruch		Art. 27 – Urlaub ohne Rechtsanspruch
1 Bezahler oder unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.		1 Bezahler oder unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.
2 Bezahler Urlaub wird nur im öffentlichen Interesse gewährt. Bestehen am Urlaub private und öffentliche Interessen, kann der Lohn anteilmässig ausgerichtet werden.		2 Bezahler Urlaub wird nur im öffentlichen Interesse gewährt. Bestehen am Urlaub private und öffentliche Interessen, kann der Lohn anteilmässig ausgerichtet werden.
3 Der Gemeinderat regelt das Nähere.		3 Der Gemeinderat regelt das Nähere.
Art. 28 – Arbeitszeugnis		Art. 28 – Arbeitszeugnis
1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.		1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
2 Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.		2 Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.
3 Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Arbeitsbestätigung).		3 Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Arbeitsbestätigung).
Art. 29 – Datenbearbeitung		Art. 29 – Datenbearbeitung
1 Personendaten von Mitarbeitenden sowie von Stellenbewerbenden dürfen in Papierform und in Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für a) die Rekrutierung von Mitarbeitenden, b) die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, c) die Administration von Arbeitsverhältnissen.		1 Personendaten von Mitarbeitenden sowie von Stellenbewerbenden dürfen in Papierform und in Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für a) die Rekrutierung von Mitarbeitenden, b) die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, c) die Administration von Arbeitsverhältnissen.
2 Besonders schützenswerte Personendaten dürfen bearbeitet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist. Dazu gehören insbesondere a) Daten über den Gesundheitszustand, b) Daten aus vertrauensärztlichen Gutachten, c) Daten aus einer Personenüberprüfung.		2 Besonders schützenswerte Personendaten dürfen bearbeitet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist. Dazu gehören insbesondere a) Daten über den Gesundheitszustand, b) Daten aus vertrauensärztlichen Gutachten, c) Daten aus einer Personenüberprüfung.
3 Bei der Bearbeitung von Daten in Informationssystemen der Gemeinde oder damit beauftragten Dritten sind die Vorschriften über den Datenschutz sowie zur Nutzung der Informatikmittel der Gemeinde Horw einzuhalten.		3 Bei der Bearbeitung von Daten in Informationssystemen der Gemeinde oder damit beauftragten Dritten sind die Vorschriften über den Datenschutz sowie zur Nutzung der Informatikmittel der Gemeinde Horw einzuhalten.
4 Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.		4 Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
<p>Art. 30 – Bekanntgabe von Personendaten Personendaten der Mitarbeitenden dürfen bekannt gegeben werden, a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat oder c) für Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen.</p>		<p>Art. 30 – Bekanntgabe von Personendaten Personendaten der Mitarbeitenden dürfen bekannt gegeben werden, a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat oder c) für Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen.</p>
<p>Art. 31 – Schutz der Persönlichkeit 1 Mitarbeitende haben am Arbeitsplatz Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität. 2 Die Gemeinde trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität erforderlichen Massnahmen.</p>		<p>Art. 31 – Schutz der Persönlichkeit 1 Mitarbeitende haben am Arbeitsplatz Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität. 2 Die Gemeinde trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität erforderlichen Massnahmen.</p>
<p>Art. 32 – Lohnpolitik Der Einwohnerrat und der Gemeinderat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.</p>		<p>Art. 32 – Lohnpolitik Der Einwohnerrat und der Gemeinderat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.</p>
<p>Art. 33 – Lohn 1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Lohn. Er besteht aus dem Grundlohn und aus allfälligen Funktions- und ausserordentlichen Zulagen. 2 Der Grundlohn richtet sich nach der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und der Leistung. Der Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden.</p>		<p>Art. 33 – Lohn 1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Lohn. Er besteht aus dem Grundlohn und aus allfälligen Funktions- und ausserordentlichen Zulagen. 2 Der Grundlohn richtet sich nach der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und der Leistung. Der Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden.</p>
<p>Art. 34 – Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen Der Gemeinderat kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.</p>		<p>Art. 34 – Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen Der Gemeinderat kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.</p>

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Art. 35 – Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen		Art. 35 – Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen
1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischen Familienzulagengesetz (FamZG) und kantonalem Familienzulagengesetz (FZG).		1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischen Familienzulagengesetz (FamZG) und kantonalem Familienzulagengesetz (FZG).
2 Der Gemeinderat regelt eine Besondere Sozialzulage.		2 Der Gemeinderat regelt eine Besondere Sozialzulage.
Art. 36 – Besondere Vergütung		Art. 36 – Besondere Vergütung
1 Der Gemeinderat regelt die Vergütung für a) Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst, b) Spesen, c) Erfindungen, d) Verbesserungsvorschläge, e) Urheberrechtlich geschützte Werke, f) besondere Arbeitsleistungen, g) weitere Zulagen.		1 Der Gemeinderat regelt die Vergütung für a) Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst, b) Spesen, c) Erfindungen, d) Verbesserungsvorschläge, e) Urheberrechtlich geschützte Werke, f) besondere Arbeitsleistungen, g) weitere Zulagen.
2 Die Vergütungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind durch Zeit- oder Geldgutschriften auszugleichen.		2 Die Vergütungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind durch Zeit- oder Geldgutschriften auszugleichen.
Art. 37 – Verrechnungen		Art. 37 – Verrechnungen
Forderungen der Gemeinde, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Lohn oder sonstigen Ansprüchen der Mitarbeitenden verrechnet werden, soweit diese Ansprüche pfändbar sind.	Antrag Kommission: Ergänzen mit «Jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.»	Forderungen der Gemeinde, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Lohn oder sonstigen Ansprüchen der Mitarbeitenden verrechnet werden, soweit diese Ansprüche pfändbar sind. Jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
Art. 38 – Streik		Art. 38 – Streik

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
<p>Der Gemeinderat kann das Streikrecht für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden beschränken oder aufheben, soweit höherrangige öffentliche Interessen das Interesse der Mitarbeitenden an der Durchsetzung von kollektiven Ansprüchen mit den Mitteln des Streiks überwiegen. Als höherrangige öffentliche Interessen gelten insbesondere die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit, der Schutz der Gesundheit sowie des Eigentums der Bevölkerung.</p>		<p>Der Gemeinderat kann das Streikrecht für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden beschränken oder aufheben, soweit höherrangige öffentliche Interessen das Interesse der Mitarbeitenden an der Durchsetzung von kollektiven Ansprüchen mit den Mitteln des Streiks überwiegen. Als höherrangige öffentliche Interessen gelten insbesondere die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit, der Schutz der Gesundheit sowie des Eigentums der Bevölkerung.</p>
<p>Art. 39 – Meldungen und Anzeigen</p>		<p>Art. 39 – Meldungen und Anzeigen</p>
<p>1 Bezeichnet der Gemeinderat eine besondere Stelle, haben die Mitarbeitenden das Recht, dieser bei hinreichendem Verdacht Missstände, wie Verstösse gegen Gesetze oder Verordnungen, oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken zu melden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit festgestellt haben.</p>		<p>1 Bezeichnet der Gemeinderat eine besondere Stelle, haben die Mitarbeitenden das Recht, dieser bei hinreichendem Verdacht Missstände, wie Verstösse gegen Gesetze oder Verordnungen, oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken zu melden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit festgestellt haben.</p>
<p>2 Mitarbeitende, die Meldung gemäss Abs. 1 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.</p>		<p>2 Mitarbeitende, die Meldung gemäss Abs. 1 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.</p>
<p>V. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN</p>		<p>V. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN</p>
<p>Art. 40 – Allgemeine Dienstpflichten</p>		<p>Art. 40 – Allgemeine Dienstpflichten</p>
<p>1 Mitarbeitende sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben die Interessen des Gemeinwesens treu zu wahren und ihre Dienstleistung gegenüber der Bevölkerung und Gemeinde rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich, initiativ und kundenorientiert zu erfüllen.</p>		<p>1 Mitarbeitende sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben die Interessen des Gemeinwesens treu zu wahren und ihre Dienstleistung gegenüber der Bevölkerung und Gemeinde rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich, initiativ und kundenorientiert zu erfüllen.</p>
<p>2 Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden und</p>		<p>2 Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden und</p>

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.		sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.
3 Mitarbeitende haben auch ausserhalb der Arbeit jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.		3 Mitarbeitende haben auch ausserhalb der Arbeit jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.
4 Sie unterstehen im Rahmen von Verfassung und Gesetz dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.		4 Sie unterstehen im Rahmen von Verfassung und Gesetz dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.
Art. 41 – Gegenseitige Unterstützungspflicht		Art. 41 – Gegenseitige Unterstützungspflicht
1 Mitarbeitende sind verpflichtet, einander bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen.		1 Mitarbeitende sind verpflichtet, einander bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen.
2 Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, können den Mitarbeitenden zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, vorübergehend übertragen werden.		2 Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, können den Mitarbeitenden zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, vorübergehend übertragen werden.
Art. 42 – Geheimhaltungspflicht		Art. 42 – Geheimhaltungspflicht
1 Die Mitarbeitenden sind zu Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.		1 Die Mitarbeitenden sind zu Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.		2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
3 Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch die zuständige Stelle bleibt vorbehalten.		3 Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch die zuständige Stelle bleibt vorbehalten.
4 Für Meldungen und Anzeigen gemäss Art. 39 bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.		4 Für Meldungen und Anzeigen gemäss Art. 39 bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Art. 43 – Nebenbeschäftigung		Art. 43 – Nebenbeschäftigung
1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt.		1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt.
2 Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen. Er regelt das Nähere.		2 Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen. Er regelt das Nähere.
Art. 44 – Verbot der Annahme von Geschenken		Art. 44 – Verbot der Annahme von Geschenken
Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn es im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung geschieht. Kleine Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot.		1 Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn es im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung geschieht. Kleine Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot.
	Antrag Kommission: Mit Abs. 2 ergänzen: «Der Gemeinderat regelt das Nähere.»	2 Der Gemeinderat regelt das Nähere.
Art. 45 – Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen		Art. 45 – Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen
Gebühren und Entschädigungen und die von Dritten ausgerichteten Lohnbeiträge für dienstliche Tätigkeiten fallen in die Gemeindekasse.		Gebühren und Entschädigungen und die von Dritten ausgerichteten Lohnbeiträge für dienstliche Tätigkeiten fallen in die Gemeindekasse.
Art. 46 – Vertrauensärztliche Untersuchung		Art. 46 – Vertrauensärztliche Untersuchung
Mitarbeitende können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn es zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.		Mitarbeitende können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn es zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.
Art. 47 – Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit		Art. 47 – Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Arbeitsunfähigkeit das ihnen Zumutbare zur Schadenminderung vorzukehren.		1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Arbeitsunfähigkeit das ihnen Zumutbare zur Schadenminderung vorzukehren.
2 Verletzen Mitarbeitende die Pflicht zur Schadenminderung, kann die Lohnfortzahlung oder die Entschädigung vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden.		2 Verletzen Mitarbeitende die Pflicht zur Schadenminderung, kann die Lohnfortzahlung oder die Entschädigung vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden.
3 Die oder der Mitarbeitende muss vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.		3 Die oder der Mitarbeitende muss vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.
Art. 48 – Dienstwohnung		Art. 48 – Dienstwohnung
Mitarbeitende können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu bewohnen, wenn es für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.		Mitarbeitende können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu bewohnen, wenn es für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
Art. 49 – Dienstkleider		Art. 49 – Dienstkleider
Mitarbeitende können verpflichtet werden, Dienst- und Schutzkleider zu tragen.		Mitarbeitende können verpflichtet werden, Dienst- und Schutzkleider zu tragen.
VI. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN		VI. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN
1. Arbeitszeit und Weiterbildung		1. Arbeitszeit und Weiterbildung
Art. 50 – Arbeitszeit		Art. 50 – Arbeitszeit
1 Der Gemeinderat setzt die Sollarbeitszeit fest.		1 Der Gemeinderat setzt die Sollarbeitszeit fest.
2 Er regelt die Arbeitszeit und kann insbesondere individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen.		2 Er regelt die Arbeitszeit und kann insbesondere individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen.
3 Er regelt das Nähere.		3 Er regelt das Nähere.
Art. 51 – Berufliche Weiterbildung		Art. 51 – Berufliche Weiterbildung
Die Gemeinde fördert die berufliche Weiterbildung.		1 Die Gemeinde fördert die berufliche Weiterbildung.
	Antrag Kommission:	2 Der Gemeinderat regelt das Nähere.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
	Mit Absatz 2 ergänzen: «Der Gemeinderat regelt das Nähere.»	
2. Mitarbeitendengespräch		2. Mitarbeitendengespräch
Art. 52 – Beurteilung und Förderung		Art. 52 – Beurteilung und Förderung
1 Die Ziele des Mitarbeitendengesprächs sind: a) die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu erkennen und zu entwickeln, b) die Leistungen der Mitarbeitenden festzustellen und zu fördern, c) die Mitarbeitenden ihren Fähigkeiten gemäss einzusetzen, d) die guten Leistungen anzuerkennen, e) individuelle Ziele festzulegen, f) frühzeitig Schwierigkeiten zu erkennen und Massnahmen zu ergreifen.		1 Die Ziele des Mitarbeitendengesprächs sind: a) die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu erkennen und zu entwickeln, b) die Leistungen der Mitarbeitenden festzustellen und zu fördern, c) die Mitarbeitenden ihren Fähigkeiten gemäss einzusetzen, d) die guten Leistungen anzuerkennen, e) individuelle Ziele festzulegen, f) frühzeitig Schwierigkeiten zu erkennen und Massnahmen zu ergreifen.
2 Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden und bespricht das Ergebnis mit den Betroffenen.	Antrag Kommission: Ändern von Absatz 2: «Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden regelmässig und bespricht das Ergebnis zeitnah mit den Betroffenen.»	2 Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden regelmässig und bespricht das Ergebnis zeitnah mit den Betroffenen.
3 Die Mitarbeitenden erhalten im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs die Möglichkeit, der vorgesetzten Person eine Rückmeldung zum Führungsverhalten zu geben.		3 Die Mitarbeitenden erhalten im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs die Möglichkeit, der vorgesetzten Person eine Rückmeldung zum Führungsverhalten zu geben.
4 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere den Rechtsschutz.		4 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere den Rechtsschutz.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
3. Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeitenden		3. Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeitenden
Art. 53 – Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht		Art. 53 – Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht
1 Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen bzw. deren Delegationen sind als Gesprächs- und Verhandlungspartner anerkannt.		1 Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen bzw. deren Delegationen sind als Gesprächs- und Verhandlungspartner anerkannt.
2 Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalrechtes rechtzeitig informiert. Sie können dazu Stellung nehmen.		2 Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalrechtes rechtzeitig informiert. Sie können dazu Stellung nehmen.
3 Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. Sie können bei deren Umsetzung mitwirken.		3 Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. Sie können bei deren Umsetzung mitwirken.
4. Vorsorgeeinrichtung		4. Vorsorgeeinrichtung
Art. 54 – Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge		Art. 54 – Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
1 Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeitenden sind verpflichtet, der von der Gemeinde bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Es gelten deren Bestimmungen. Vorbehalten bleibt Abs. 2.		1 Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeitenden sind verpflichtet, der von der Gemeinde bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Es gelten deren Bestimmungen. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
2 Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen Mitarbeitende bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.		2 Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen Mitarbeitende bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.
Art. 55 – Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten		Art. 55 – Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten
1 Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten versichert.		1 Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten versichert.
2 Die Prämien der Berufs-Unfallversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde.		2 Die Prämien der Berufs-Unfallversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde.
3 Die Prämien der Nicht-Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Sie können von der Gemeinde übernommen werden.		3 Die Prämien der Nicht-Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Sie können von der Gemeinde übernommen werden.
VII. VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTS-SCHUTZ		VII. VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTS-SCHUTZ
1. Verfahren		1. Verfahren
Art. 56 – Grundsatz		Art. 56 – Grundsatz
1 Die Beschlüsse nach diesem Reglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).		1 Die Beschlüsse nach diesem Reglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).
2 Die Vorschriften des VRG sind über folgende Gegenstände sinngemäss anwendbar:		2 Die Vorschriften des VRG sind über folgende Gegenstände sinngemäss anwendbar:
a) Abklärung der Zuständigkeit (§§ 11 – 13 VRG).		a) Abklärung der Zuständigkeit (§§ 11 – 13 VRG).
b) Ausstand (§§ 14 – 16 VRG).		b) Ausstand (§§ 14 – 16 VRG).
c) Formvorschriften (§§ 25 – 30 VRG).		c) Formvorschriften (§§ 25 – 30 VRG).
d) Fristen und Termine (§§ 31 – 36 VRG).		d) Fristen und Termine (§§ 31 – 36 VRG).
e) Handeln von Amtes wegen (§ 37 VRG).		e) Handeln von Amtes wegen (§ 37 VRG).

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
2. Rechtsschutz		2. Rechtsschutz
Art. 57 – Schlichtungsstelle		Art. 57 – Schlichtungsstelle
1 Der Gemeinderat richtet eine Schlichtungsstelle ein.		1 Der Gemeinderat richtet eine Schlichtungsstelle ein.
2 Die Schlichtungsstelle behandelt auf Gesuch von Mitarbeitenden oder der zuständigen Stelle sämtliche Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis.		2 Die Schlichtungsstelle behandelt auf Gesuch von Mitarbeitenden oder der zuständigen Stelle sämtliche Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis.
3 Sie versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben.		3 Sie versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben.
4 Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen, soweit diese nicht bereits abgelaufen sind.		4 Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen, soweit diese nicht bereits abgelaufen sind.
5 Der Gemeinderat regelt das Nähere.		5 Der Gemeinderat regelt das Nähere.
Art. 58 – Grundsatz		Art. 58 – Grundsatz
1 Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des VRG anfechtbar.		1 Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des VRG anfechtbar.
2 Vorgängig ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 57 durchzuführen.		2 Vorgängig ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 57 durchzuführen.
3 Im Übrigen richtet sich der Rechtsschutz nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.		3 Im Übrigen richtet sich der Rechtsschutz nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.
Art. 59 – Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses		Art. 59 – Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
1 Hält die Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden		1 Hält die Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Feststellungsentscheid. Eine Weiterbeschäftigung ist ausgeschlossen.		Feststellungsentscheid. Eine Weiterbeschäftigung ist ausgeschlossen.
2 Ändert die zuständige Stelle in der Folge ihren Entscheid nicht, legt der Gemeinderat eine Entschädigung fest. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.		2 Ändert die zuständige Stelle in der Folge ihren Entscheid nicht, legt der Gemeinderat eine Entschädigung fest. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.
3 Bei der Bemessung der Entschädigung können insbesondere a) der Grad der Rechtswidrigkeit, b) der Anlass und das Vorgehen bei der Änderung oder der Beendigung, c) ein allfälliges Mitverschulden der oder des Mitarbeitenden, d) die Dauer des Arbeitsverhältnisses, e) das Alter der oder des Mitarbeitenden und f) die wirtschaftlichen Folgen berücksichtigt werden.		3 Bei der Bemessung der Entschädigung können insbesondere a) der Grad der Rechtswidrigkeit, b) der Anlass und das Vorgehen bei der Änderung oder der Beendigung, c) ein allfälliges Mitverschulden der oder des Mitarbeitenden, d) die Dauer des Arbeitsverhältnisses, e) das Alter der oder des Mitarbeitenden und f) die wirtschaftlichen Folgen berücksichtigt werden.
4 Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.		4 Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.
Art. 60 – Aufschiebende Wirkung		Art. 60 – Aufschiebende Wirkung
1 Beschwerden gegen die Umgestaltung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.		1 Beschwerden gegen die Umgestaltung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.
2 Bei anderen Beschwerden sind die Vorschriften des VRG betreffend die aufschiebende Wirkung anzuwenden.		2 Bei anderen Beschwerden sind die Vorschriften des VRG betreffend die aufschiebende Wirkung anzuwenden.
VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN		VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN
Art. 61 – Aufhebung bisherigen Rechtes		Art. 61 – Aufhebung bisherigen Rechtes

Vorlage für die erste Lesung im Einwohnerrat	Beschlossene Änderungen der ersten Lesung vom 25.9.2025	Fassung für die zweite Lesung
Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, wird aufgehoben.		Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, wird aufgehoben.
Art. 62 – Entscheide nach bisherigem Recht		Art. 62 – Entscheide nach bisherigem Recht
Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.		Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.
Art. 63 – Hängige Verfahren		Art. 63 – Hängige Verfahren
Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, gilt für Verfahren, die bei Inkrafttreten des Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind.		Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, gilt für Verfahren, die bei Inkrafttreten des Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind.
Art. 64 – Vollzug		Art. 64 – Vollzug
1 Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen.		1 Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen.
2 Insoweit und solange neue Vollzugsverordnungen und Reglemente nicht erlassen sind, gelten die bisherigen Vorschriften weiter, sofern sie diesem Reglement nicht widersprechen.		2 Insoweit und solange neue Vollzugsverordnungen und Reglemente nicht erlassen sind, gelten die bisherigen Vorschriften weiter, sofern sie diesem Reglement nicht widersprechen.
Art. 65 – Inkrafttreten		Art. 65 – Inkrafttreten
Das Reglement tritt am 1. xxxxx 2026 in Kraft.		Das Reglement tritt am 1. xxxxx 2026 in Kraft.

Nachfolgende Artikel werden aus dem Personalreglement gelöscht:

Art.	Begründung
<p>Art. 1 - Begriffe</p> <p>1 Die nachstehenden Begriffe haben folgende Bedeutung:</p> <p>a) Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis ist</p> <ul style="list-style-type: none"> - vollamtlich, wenn es die gesamte Normalarbeitszeit - hauptamtlich, wenn es mindestens die Hälfte der Normalarbeitszeit - nebenamtlich, wenn es weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit beansprucht. <p>b) Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch Stellenpläne und Stellenbeschreibungen festgelegt.</p> <p>c) Personalorganisationen sind Personalverbände und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten.</p>	<p>Die Begriffe in lit. a sind nicht mehr relevant. Der Begriff «Normalarbeitszeit» kommt ansonsten in Personalreglement und Personalverordnung nicht mehr vor.</p>
<p>Art. 12 – Verbandsfreiheit</p> <p>1 Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen oder ihnen angehören.</p> <p>2 Mit der Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unvereinbar ist die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung, welche Zwecke verfolgt oder Mittel verwendet, die rechtswidrig sind. Als Zugehörigkeit zu einer Vereinigung gilt auch die aktive Unterstützung ihrer Bestrebungen.</p>	<p>Artikel nicht notwendig.</p>
<p>Art. 18 – Personalakten</p> <p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Einsicht in ihre Personalakten nehmen.</p> <p>2 Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Entfernung verlangen.</p>	<p>Artikel löschen. Unter Art. 73 Personalverordnung sind die Personaldossiers/Personalakten bereits erwähnt.</p>
<p>Art. 24 – Beurkundung</p> <p>1 Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber sowie -Substituten und -Substituten mit Notariatsbefugnis sind berechtigt, während der Arbeitszeit Beurkundungen und deren Vorbereitung vorzunehmen.</p>	<p>Handhabung gibt es so nicht mehr.</p>

2 Der Gemeinderat regelt das Nähere und berücksichtigt dabei auch die Bestimmungen des Beurkundungsgesetzes.	
Art. 27 – Wohnsitz	
Der Gemeinderat wirkt darauf hin, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wohnsitz in der Gemeinde haben.	Nicht mehr zeitgemäss. Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag keine Wohnsitzpflicht
Art. 31 – Haftung	
Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Haftungsgesetzes.	Im SRL Nr. 23 Haftungsgesetz geregelt.
Art. 32 – Kautio	
Die Gemeinde schliesst für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Kautionsversicherung ab. Die Prämien gehen zu Lasten der Gemeinde.	Im SRL Nr. 23 Haftungsgesetz geregelt.
Art. 38 – Verbindlichkeit	
Der Stellenplan ist verbindlich. Bei Urlaub oder Arbeitsverhinderung der Stelleninhaber und -inhaberinnen sowie bei kurzfristigem Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften werden nötigenfalls Aushilfen eingesetzt.	Details zum Stellenplan werden in der Personalverordnung geregelt.
Art. 43 – Privatrechtliche Arbeitsverträge	
Der Gemeinderat kann privatrechtliche Arbeitsverträge abschliessen. Sie sind ausdrücklich als solche zu bezeichnen.	Es werden keine privatrechtlichen AV mehr ausgestellt.
Art. 46 – Delegation von Aufgaben	
Der Gemeinderat kann in einer Verordnung einzelne Aufgaben, die gemäss diesem Reglement in seine Zuständigkeit fallen, delegieren.	Wird bereits in Art. 2 (Zuständige Stelle) Personalreglement abgehandelt: Soweit in diesem Reglement nicht der Gemeinderat als zuständige Stelle benannt ist, regelt dieser die Zuständigkeit durch Verordnung.
ANHANG 1	
Missbräuchliche Kündigung (Art. 336 OR)	
1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht: a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb; b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;	Ist 1:1 im OR geregelt

<p>c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln; d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht; e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.</p>	
<p>2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind (Art. 335f).</p>	
<p>3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.</p>	