GEMEINDERAT

Gemeinde
HORW

Bericht und Antrag

Nr. 1787
vom 27. August 2026 / 2026-103 / PD
an Einwohnerrat von Horw
betreffend Ausgabenbewilligung für die Überführung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen zum Kanton Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ausgangslage

Die Gemeinde Horw nahm beim Aufbau der Tagesstrukturen im Kanton Luzern eine Pionierrolle ein. Aus historischen Gründen sind die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen deshalb nach kommunalen Vorgaben angestellt. In den vergangenen Jahren haben sich die Tagesstrukturen jedoch von einem ergänzenden Betreuungsangebot zu einem integralen Bestandteil der Schule entwickelt. Die organisatorische, personelle und pädagogische Zusammenarbeit mit dem Schulbetrieb hat entsprechend stark zugenommen.

Die heutige Trennung zwischen schulischen und kommunalen Anstellungssystemen führt im betrieblichen Alltag zunehmend zu komplexen Abläufen und zusätzlichem administrativem Aufwand. Gleichzeitig erschwert sie die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeitender. Die Anstellungsbedingungen und insbesondere die Löhne der Tagesstrukturen stehen zunehmend in Konkurrenz zu jenen Gemeinden, welche ihre Mitarbeitenden bereits nach kantonalen Bedingungen anstellen. Um auch künftig qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten zu können, ist deshalb eine Anpassung der Anstellungs- und Lohnbedingungen notwendig. Sie ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Gemeinde Horw als Arbeitgeberin konkurrenzfähig bleibt. Besonders herausfordernd ist die unterschiedliche zeitliche Ausrichtung der Systeme: Während sich die Prozesse der Gemeindeverwaltung am Kalenderjahr orientieren, funktionieren die Tagesstrukturen systembedingt nach dem Schuljahr (August bis Juli). Dies betrifft insbesondere die Planung der Pensen, die Erfassung von Arbeitszeit und Ferien sowie personelle Anpassungen.

Parallel zur organisatorischen und pädagogischen Weiterentwicklung ist auch die Anzahl der Mitarbeitenden deutlich gestiegen. Während im Jahr 2020 rund 45 Mitarbeitende in den Tagesstrukturen beschäftigt waren, sind es heute bereits 76. Mit diesem Wachstum haben die Anforderungen an Personalführung, Administration, Rekrutierung und Zusammenarbeit innerhalb des Systems Schule spürbar zugenommen. Mitarbeitende der Tagesstrukturen übernehmen zunehmend pädagogische, koordinative und integrative Aufgaben und arbeiten eng mit Lehrpersonen, Fachstellen und Schulleitungen zusammen.

Per 1. August 2023 hat die Gemeinde Horw eine wichtige organisatorische Anpassung vorgenommen: Die Tagesstrukturen wurden vom Sozialdepartement (vormals Bereich Familie Plus) in das Präsidialdepartement, Abteilung Gemeindeschulen, überführt. Bereits im Rahmen dieser Reorganisation wurde eine kantonale Anstellung geprüft, damals jedoch nicht weiterverfolgt. Aufgrund der gleichzeitig anstehenden organisatorischen und konzeptionellen Arbeiten, insbesondere der Erarbeitung des Betriebs- und des Pädagogischen Konzepts, des Wechsels zur Schule sowie der Neuregelung der Mahlzeitenzubereitung wurden zunächst diese Vorhaben priorisiert.

Heute zeigt sich, dass Horw zu den letzten grösseren Gemeinden im Kanton Luzern gehört, welche die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen weiterhin kommunal anstellen. Die anderen haben die Anstellung der Mitarbeitenden in den schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen an den Kanton Luzern übertragen. Dadurch erfolgen Anstellung und Personaladministration – analog zum Lehrpersonal – über die Dienststelle Personal des Kantons. Diese Entwicklung trägt der engen inhaltlichen und organisatorischen Verknüpfung der Tagesstrukturen mit dem Schulbetrieb Rechnung.

Die heutigen kommunalen Anstellungsstrukturen entsprechen zunehmend nicht mehr der organisatorischen und betrieblichen Realität der Tagesstrukturen. Vor diesem Hintergrund ist eine Überprüfung der bestehenden Organisations- und Anstellungsstrukturen zwingend angezeigt.

2 Anstellungsmodelle

2.1 Heutiges System

Die schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen sind heute organisatorisch, pädagogisch und personell eng mit der Schule verbunden. Die Mitarbeitenden arbeiten täglich mit denselben Kindern, Familien, Lehrpersonen und Fachstellen zusammen. Gleichzeitig bestehen innerhalb der Schule unterschiedliche Anstellungssysteme, Prozesse und Zuständigkeiten. Diese Trennung führt zu zusätzlichem administrativem Aufwand, erschwert die Zusammenarbeit und Abstimmung im Schulalltag und die Weiterentwicklung integrierter schulischer Angebote.

Die kommunale Anstellung der Mitarbeitenden der Tagesstrukturen führt insbesondere in den Bereichen Lohnsystem, Personaladministration, Zeiterfassung und Pensenplanung zu unterschiedlichen Prozessen. Unterschiede zwischen dem Schuljahresrhythmus und kalenderjahrorientierten Gemeindesystemen verursachen zusätzlichen administrativen Aufwand und erschweren die operative Führung.

Besonders deutlich zeigt sich die Komplexität bei Mitarbeitenden, die gleichzeitig in verschiedenen schulischen Bereichen tätig sind. Aktuell bestehen bei einzelnen Mitarbeitenden bis zu vier separate Anstellungen innerhalb desselben schulischen Systems, beispielsweise für Mittagstisch, Hausaufgabentreff, Klassenassistenz und/oder Klassenunterstützung. Damit verbunden sind die unterschiedlichen Zuständigkeiten, Lohnsysteme und Zeiterfassungen. Dies erhöht den administrativen Aufwand, erschwert sowohl den Mitarbeitenden als auch der Verwaltung die Übersicht und steht dem Anspruch an transparente und nachvollziehbare Anstellungsbedingungen entgegen.

Für die betroffenen Mitarbeitenden sind die Auswirkungen im Arbeitsalltag unmittelbar spürbar. Für jede Anstellung besteht ein separater Arbeitsvertrag mit einer eigenen Zeiterfassung.

Arbeitszeiten, Ferien und weitere Abwesenheiten müssen deshalb für jeden Vertrag einzeln erfasst werden. Bei mehreren Anstellungen sind dadurch für denselben Arbeitstag mehrere Einträge notwendig. Gleichzeitig ist eine Gesamtübersicht über die geleistete Arbeitszeit und die verschiedenen Gleitzeitsaldi nur schwer möglich. Auch die Berechnung der Pensen und der Arbeitszeit erfolgt je nach Anstellungssystem nach unterschiedlichen Grundlagen und Verfahren. Für Mitarbeitende, die sowohl kommunal als auch kantonal angestellt sind, werden Tätigkeiten innerhalb derselben Schule somit nach unterschiedlichen Systemen berechnet, erfasst und administriert.

Die Trennung zeigt sich auch im gemeinsamen Arbeitsalltag von Schule und Tagesstrukturen. Obwohl die Mitarbeitenden eng zusammenarbeiten und Teil desselben schulischen Umfelds sind, gelten teilweise unterschiedliche personalrechtliche Regelungen und Leistungen. Auch die digitalen Arbeitsumgebungen sind getrennt: Mitarbeitende der Tagesstrukturen verfügen über E-Mail-Adressen und IT-Zugänge der Gemeinde, während die Schule eigene Systeme und Supportstrukturen nutzt. Bei Mitarbeitenden mit Tätigkeiten in beiden Anstellungssystemen kann dies dazu führen, dass zwei E-Mail-Adressen parallel geführt werden müssen. Die IT-Unterstützung der Tagesstrukturen erfolgt zudem über die Gemeinde, während die Schule über eigene Fachpersonen im Bereich Digitalität verfügt, die neben technischen Fragen auch beim pädagogischen Einsatz digitaler Anwendungen und Programme unterstützen. Die unterschiedlichen Systeme schaffen damit zusätzliche Schnittstellen und erschweren teilweise die Zusammenarbeit und den gemeinsamen Arbeitsalltag innerhalb der Schule.

Die heutigen Anstellungsstrukturen entsprechen damit zunehmend nicht mehr der organisatorischen und betrieblichen Realität, in der Schule und Tagesstrukturen eng zusammenarbeiten.

2.2 Rekrutierung und Wettbewerbsfähigkeit

Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender ist für die Tagesstrukturen von zentraler Bedeutung. Im Rekrutierungsalltag zeigt sich zunehmend, dass die heutigen kommunalen Lohn- und Anstellungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Gemeinden einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Die Tagesstrukturen Horw konkurrieren um dieselben Fachpersonen mit Gemeinden und Städten, welche ihre Mitarbeitenden bereits kantonal anstellen und attraktivere Lohnbedingungen bieten. Bewerbende gehen bei grösseren Gemeinden automatisch von einer kantonalen Anstellung aus. Im Gespräch führt dies regelmässig zu Verunsicherung bezüglich Lohnsystem und Anstellungsbedingungen. Dieser Wettbewerbsnachteil zeigt bereits konkrete Auswirkungen. In einzelnen Fällen konnten qualifizierte Fachpersonen trotz guter fachlicher Eignung nicht angestellt werden, da das kommunale Lohnniveau gegenüber umliegenden Gemeinden nicht konkurrenzfähig war.

Die Unterschiede bei den Anstellungsbedingungen wirken sich inzwischen nicht nur auf die Rekrutierung, sondern auch auf die Personalbindung aus. Per Ende des Schuljahres 2025/26 verliessen Mitarbeitende die Tagesstrukturen Horw und wechselten zu benachbarten Gemeinden mit kantonalen Anstellungsbedingungen. Als wesentlicher Grund wurden die attraktiveren Lohn- und Anstellungsbedingungen genannt. Dies verdeutlicht, dass die heutige Situation die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachpersonen zunehmend erschwert.

Eine möglichst hohe personelle Kontinuität ist für die Tagesstrukturen von besonderer Bedeutung. Verlässliche und tragfähige Beziehungen zu den Kindern entstehen über die Zeit und sind eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ gute Betreuung. Gleichzeitig bleiben durch

eine höhere Personalbindung betriebliches Wissen, Erfahrungen und aufgebaute Kompetenzen in den Tagesstrukturen erhalten. Häufige Personalwechsel führen demgegenüber zu zusätzlichem Aufwand für Rekrutierung, Einführung und Einarbeitung und erschweren die kontinuierliche Weiterentwicklung der Teams.

Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ist damit nicht nur eine Frage der Arbeitgeberattraktivität, sondern eine wesentliche Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und langfristig halten und damit das Betreuungsangebot zuverlässig sicherstellen zu können. Ein Verzicht auf die kantonale Anstellung würde den bestehenden Handlungsbedarf nicht beseitigen. Der zunehmende Lohndruck im Arbeitsmarkt besteht unabhängig vom gewählten Anstellungsmodell. Um gegenüber vergleichbaren Gemeinden konkurrenzfähig zu bleiben, wären deshalb auch bei einer Weiterführung der kommunalen Anstellung künftig Lohnerhöhungen unumgänglich. Die mit der kantonalen Anstellung verbundenen Mehrkosten können daher nicht vollständig als vermeidbare Mehrkosten betrachtet werden.

2.3 Gegenüberstellung der heutigen kommunalen und künftigen kantonalen Anstellung

Die in den vorangehenden Punkten dargestellten Herausforderungen betreffen nicht einzelne Personalprozesse, sondern ergeben sich aus dem Nebeneinander zweier unterschiedlicher Anstellungssysteme innerhalb der Schule. Mit einer Überführung zum Kanton würden deshalb neben den Lohn- und Anstellungsbedingungen auch verschiedene administrative und organisatorische Abläufe neu geregelt.

Der Vergleich mit umliegenden Gemeinden zeigt, dass die meisten inkl. Luzern, Emmen, Kriens, Meggen und Sursee die Überführung bereits vollzogen haben. Die Gemeinde Horw ist eine der letzten grösseren Gemeinden im Kanton Luzern, welche ihre Mitarbeitenden der Tagesstrukturen noch kommunal angestellt hat.

Eine Überführung bringt für die Mitarbeitenden und die Gemeinde sowohl Veränderungen als auch unterschiedliche Vor- und Nachteile mit sich. Für die Beurteilung des Anstellungsmodells ist deshalb eine Gesamtbetrachtung der organisatorischen, administrativen und personalrechtlichen Auswirkungen erforderlich. Die nachfolgende Gegenüberstellung stellt diese transparent dar.

Thema	Kommunale Anstellung (bisher)	Kantonale Anstellung (neu)	Vor-/Nachteile der kantonalen Anstellung
Arbeitgeberattraktivität	Tiefere Löhne als bei Vergleichsgemeinden.	Marktgerechte Einstufung nach kantonalem Lohnsystem.	Stärkung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeberin.
Operative Flexibilität	Zusätzliche Verträge und unterschiedliche Prozesse bei Einsätzen oder Stellvertretungen.	Flexible Einsätze innerhalb desselben Systems.	Schnellere und einfachere Lösungen im Arbeitsalltag.
Organisatorische Einheit Schule	Unterschiedliche Personal- und Administrationssysteme innerhalb derselben Schulorganisation.	Lehrpersonen und Mitarbeitende der Tagesstrukturen sind im gleichen kantonalen System angestellt.	Einfachere und engere Zusammenarbeit sowie Stärkung des gemeinsamen Verständnisses von Schule und Tagesstrukturen.

Thema	Kommunale Anstellung (bisher)	Kantonale Anstellung (neu)	Vor-/Nachteile der kantonalen Anstellung
Professionalisierung und Weiterentwicklung der Tagesstrukturen	Historisch gewachsene Strukturen entsprechen zunehmend nicht mehr der heutigen Grösse und Komplexität der Tagesstrukturen.	Organisations- und Personalstrukturen orientieren sich an der heutigen betrieblichen Realität.	Effizientere Abläufe und langfristig tragfähige Weiterentwicklung der Tagesstrukturen.
Stelleninserate	Erarbeitung durch Leitung Tagesstrukturen und Standortleitung in Zusammenarbeit Personalstelle. Ausschreibung via publicjobs.ch.	Erarbeitung durch Standortleitung in Zusammenarbeit mit Rektorat. Ausschreibung via publicjobs.ch.	Klare Zuständigkeiten und vereinfachte Prozesse innerhalb der Schulorganisation.
Rekrutierung/Vorstellungsgespräche	Involviert sind: Standortleitung, Leitung Tagesstrukturen und Personalstelle.	Involviert sind: Standortleitung, Leitung Tagesstrukturen.	Konkurrenzfähigere Anstellungsbedingungen erleichtern die Gewinnung und Bindung von Fachpersonen.
Vertragsausstellung	Personalstelle erstellt die Verträge. Alle Verträge werden durch die Leitung Tagesstrukturen unterzeichnet (öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag).	Dienststelle Personal nimmt die Ersteinstufung vor. Überprüfung der Ersteinstufung durch Leitung Tagesstrukturen. Die Sachbearbeitung Rektorat erstellt den Arbeitsvertrag und schickt ihn zur Unterschrift weiter (wie bisher).	Einheitliche kantonale Prozesse und transparentere, nachvollziehbare Einstufung.
Mindestpensum	Keine (Stundenlohn)	Keine	Keine
Mehrfachanstellung Tagesstruktur/Schule (Klassenassistenz)	Arbeitsvertrag bei der Gemeinde Horw für die Anstellung bei der Tagesstruktur. Arbeitsvertrag beim Kanton Luzern für die Anstellung bei der Schule als Klassenassistenz.	Arbeitsvertrag beim Kanton Luzern für die Anstellung in der Tagesstruktur sowie bei der Schule als Klassenassistenz. Die Lohnklassen sind abweichend, es können jedoch beide Anstellungen in einem Vertrag geregelt werden.	Weniger Administration und bessere Übersicht durch einheitlichen Arbeitgeber und einen Vertrag.

Thema	Kommunale Anstellung (bisher)	Kantonale Anstellung (neu)	Vor-/Nachteile der kantonalen Anstellung
Pensionskasse	PKG Pensionskasse **Eintrittsschwelle**: BVG-Eintrittsschwelle (mit Beschäftigungsgrad) **Koordinationsabzug**: BVG-Koordinationsabzug (mit Beschäftigungsgrad) **Umwandlungssatz**: 5,2 % **Deckungsgrad**: 119,2 % (30.06.2026) **Zinssatz für Altersguthaben**: 4.0 % (2025) **Wahlplan**: Mini, Midi, Maxi	LUPK Pensionskasse **Eintrittsschwelle**: Fr. 20'160.00 **Koordinationsabzug**: Fr. 15'120.00 bei Arbeitspensum 100%, anteilsmässiger Abzug bei Teilzeitpensum **Umwandlungssatz:** 5,2 % **Deckungsgrad**: 120,6 % (30.06.2026) **Zinssatz für Altersguthaben**: 2,75 % (2025) **Wahlplan:** Alle versicherten Personen sind unter demselben Versicherungsplan versichert. Ab Alter 42 besteht die Möglichkeit, zusätzliche Arbeitnehmer-Sparbeiträge zu leisten (+2% mit dem Plan Plus2 oder +3% mit dem Plan Plus3).	Der Wechsel hat den Beitritt zu einer neuen Pensionskasse zur Folge.
Kündigungsfristen	Gemäss Personalreglement Art. 9 Abs 2 • Während der Probezeit 7 Tage • anschliessend 3 Monate, auf Ende Monat	Gemäss Personalgesetz Kt. Luzern § 16 gilt für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste folgende Fristen: • Während der Probezeit 7 Tage • in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und in einem befristeten kündbaren Arbeitsverhältnis vier Monate auf Ende eines Semesters • in einem kurzfristigen, befristeten Arbeitsverhältnis von bis zu vier Monaten 7 Tage.	Die Kündigungsfristen richten sich neu nach dem kantonalen Personalrecht und sind teilweise länger bzw. an das Semesterende gebunden.

Thema	Kommunale Anstellung (bisher)	Kantonale Anstellung (neu)	Vor-/Nachteile der kantonalen Anstellung
Ferienanspruch	Gemäss Personalreglement Art. 24 Massgebendes Alter bis 20 32 Arbeitstage ab 21 27 Arbeitstage ab 50 32 Arbeitstage ab 60 35 Arbeitstage	Gemäss Personalgesetz Kt. Luzern § 34 Massgebendes Alter bis 20 30 Arbeitstage ab 21 25 Arbeitstage ab 50 30 Arbeitstage ab 60 33 Arbeitstage	2 Ferientage weniger als bei der Gemeinde Horw.
Feiertage	Gemäss Personalreglement Art. 25 Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten und Stefanstag.	Gemäss Personalgesetz Kt. Luzern § 18 Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Nachmittag 24. Dezember, Weihnachten, Stephanstag, Nachmittag 31. Dezember.	1 Feiertag mehr als bei der Gemeinde Horw.
Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	Gemäss Personalverordnung Art. 33 In der Probezeit wird der Lohn während eines Monats fortbezahlt. Dies gilt auch für die verlängerte Probezeit. Nach der Probezeit wird der oder dem Mitarbeitenden während maximal 730 Kalendertagen der Lohn inkl. allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt.	Gemäss Personalgesetz Kt. Luzern § 23 In der Probezeit wird die Besoldung während eines Monats fortbezahlt. Bei Arbeitsunfähigkeit wird der oder dem Angestellten ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während maximal 730 Kalendertagen die Besoldung inkl. allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt.	Im Wesentlichen vergleichbare Regelung.
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeit nach Kalenderjahr	Jahresarbeitszeit nach Schuljahr, Pensenplanung analog Lehrpersonal	Die Prozesse orientieren sich am Schuljahr; dadurch werden Pensen- und Personalplanung vereinfacht.
Pensenplanung	Die Pensen werden aufgrund Anzahl Belegung und Betreuungsschlüssel für das Schuljahr festgelegt.	Die Pensen werden aufgrund Anzahl Belegung und Betreuungsschlüssel für das Schuljahr festgelegt.	Grundsätzlich keine Veränderung, Einbettung in die kantonalen Prozesse der Schule.
Arbeitszeiterfassung	MyAbacus	MyAlis	Einheitliches System innerhalb der Schule. Weniger unterschiedliche Prozesse, Fehlerquellen und Schulungsaufwand.

Thema	Kommunale Anstellung (bisher)	Kantonale Anstellung (neu)	Vor-/Nachteile der kantonalen Anstellung
Schulberatung und Rechtsdienst	Nicht vorhanden	Kantonales Angebot DVS	Rascher Zugang zu bestehenden professionellen kantonalen Fach- und Unterstützungsstrukturen für Mitarbeitende und Führungspersonen.
Kündigung	Kündigung wird von der Personalstelle verarbeitet. Personalstelle startet und begleitet den Offboarding-Prozess.	Sachbearbeitung Rektorat leitet die Kündigung an die DVS weiter. Standortleitung und Leitung Tagesstrukturen starten und begleiten den Offboarding-Prozess.	Klare Einbettung des Offboardings in die Prozesse der Schule und des Kantons.
Arbeitszeugnis/ Zwischenzeugnis	Wird von der Personalstelle über MyAbacus in Zusammenarbeit mit der Standortleitung erstellt.	Wird von der direkt vorgesetzten Person erstellt.	Stärkere Verantwortung der direkten Führungsperson und unmittelbarer Bezug zur geleisteten Arbeit.
Mitarbeitergespräche	MAG: Standartbogen für die gesamte Verwaltung; kein Bezug auf pädagogische Arbeit.	BFG: Diverse Vorlagen vom DVS mit Bezug auf die pädagogische Arbeit.	Personalführung und -entwicklung können stärker auf die pädagogische Arbeit ausgerichtet werden.
Personalkosten	Aktuell tiefere Personalkosten gemäss kommunalen Anstellungsbedingungen	Aktuell höhere Personalkosten aufgrund der kantonalen Lohn- und Anstellungsbedingungen	Höhere Personalkosten, jedoch besteht aufgrund der Lohnentwicklung und des Wettbewerbsdrucks auch bei einer Beibehaltung der kommunalen Anstellung ein zunehmender Lohndruck.

3 Finanzierung

Auf Basis einer Hochrechnung der Löhne des Kantons Luzern kommt es zu einer Mehrbelastung von Fr. 352'000.00 pro Jahr beim Personalaufwand. Dieser Betrag ist als Indikation zu verstehen, denn je nach Fluktuation und effektiver Einreihung kann es zu Abweichungen kommen. Die Lohnberechnung der Mitarbeitenden der Tagesstrukturen Horw wurden von der Dienstelle Personal des Kantons Luzern anhand repräsentativer Dossiers nach dem kantonalen Lohnsystem berechnet. Die Berechnungen zeigen, dass Mitarbeitende ohne Ausbildung, Fachpersonen sowie Mitarbeitende im Hausaufgabentreff bei einer kantonalen Anstellung von einem höheren Lohn profitieren würden. Lediglich bei zwei Mitarbeitenden würde eine Lohneinbusse von ca. Fr. 1'750.00 bzw. Fr. 900.00 pro Jahr entstehen. Bemerkung zur Lohneinstufung beim Kanton Luzern: Die Dienstelle Personal nimmt nach Einreichen eines Personaldossiers eine Ersteinreihung vor. Innerhalb von 30 Tagen nach dieser Ersteinreihung hat die zuständige Behörde die Möglichkeit, die Einstufung um maximal drei Lohnstufen zu erhöhen oder zu reduzieren. So besteht die Möglichkeit, die Löhne bis zu einem gewissen Punkt noch etwas zu steuern. Bei den kantonalen Berechnungen wurde bereits die mögliche Erhöhung um drei Lohnstufen berücksichtigt.

Für die Personaladministration durch den Kanton fallen jährliche Kosten von Fr. 185.00 pro Anstellung an. Bestehen für eine Person mehrere Anstellungen (separate Arbeitsverträge), werden für jede zusätzliche Anstellung Fr. 85.00 pro Jahr in Rechnung gestellt. Dies ergibt aktuell eine Summe von ca. Fr. 13'000.00 p.a.

Insgesamt betragen die Brutto-Mehrkosten somit rund Fr. 365'000.00 p.a. (Fr. 352'000.00 + Fr. 13'000.00). Diese Mehrkosten müssten im AFP 2027 neu aufgenommen werden. Auf Basis des Personalaufwands 2025 von 2.4 Mio. Franken beträgt die Kostensteigerung somit rund 15 %.

Auf der Einnahmenseite ist jedoch mit entsprechenden Mehrerträgen durch höhere Kantonsbeiträge von rund Fr. 176'000.00 p.a. zu rechnen, da der Kanton sich an den Kosten (exkl. Personaladministration) hälftig beteiligt. Zu beachten gilt es, dass der Effekt des höheren Kantonsbeitrags verzögert eintritt, da die Berechnungsgrundlage jeweils auf dem Vorjahr basiert. Bei einer Überführung im Jahr 2027 fallen unmittelbar noch keine höheren Kantonsbeiträge an, sondern erst ab dem Jahr 2028. Somit beträgt die Netto-Belastung Fr. 189'000.00 p.a. ab dem Jahr 2028.

Bei diesen Mehrkosten handelt es sich um frei bestimmbare wiederkehrende Ausgaben im Sinne von §§ 36 und 37 FHGG. Weil diese unbefristet sind und der Gesamtbetrag somit nicht feststellbar ist, ist der zehnfache Beitrag einer Jahresausgabe massgebend. Demnach müssen die jährlichen Brutto-Mehrkosten in der Höhe von rund Fr. 365'000.00 mit dem Faktor 10 multipliziert werden. Die für die Ausgabenbewilligung massgebende Höhe beträgt damit 3.65 Mio. Franken (da das Bruttoprinzip anzuwenden ist, fallen die in den Folgejahren höheren Staatsbeiträge ausser Betracht). Für Ausgaben, die höher als 1 % des Gemeindesteuerertrages sind, ist in der Gemeinde Horw der Einwohnerrat (unter Vorbehalt des fakultativen Finanzreferendums) zuständig (Art. 68 ff. der Gemeindeordnung). Die entsprechende Limite liegt für das Jahr 2026 bei rund Fr. 700'000.00. Die massgebende Ausgabenhöhe überschreitet diese Limite. Die Ausgabenbewilligung erfolgt in Form eines Sonderkredits für wiederkehrende Ausgaben in der Höhe von jährlich Fr. 365'000.00.

4 Verzicht auf Abrechnung Sonderkredit

Nach enger Interpretation von § 40 f. des FHGG ist über alle Sonder- und Zusatzkredite eine Kontrolle zu führen und dem Gemeindeparlament eine Abrechnung zu unterbreiten. Im Handbuch zum FHGG wird von grundsätzlich allen Sonderkredite gesprochen, wobei die für unbefristete, wiederkehrende Ausgaben aufgeführten Beispiele (Mietvertrag zusammen mit Mieterausbau zulasten der Investitionsrechnung, Aufbau einer Informatiklösung) nicht mit der vorliegenden Überführung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen vergleichbar sind. Wie bereits in früheren Geschäften (z.B. B+A Nr. 1737 Ausgabenbewilligung «Vorsorgeplan PKG Pensionskasse») wird dem Einwohnerrat beantragt, auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere Abrechnung zu verzichten.

5 Subventionen

Die Mehrkosten werden durch den höheren Kantonsbeitrag hälftig abgefedert. Ausführungen dazu sind im Kapitel 3 Finanzierung enthalten.

6 Würdigung

Die schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen haben sich in den vergangenen Jahren stark entwickelt und sind heute ein integraler Bestandteil der Schule. Die bestehenden kommunalen Anstellungsstrukturen sind historisch gewachsen, entsprechen jedoch zunehmend nicht mehr der heutigen organisatorischen und betrieblichen Realität. Unterschiedliche Anstellungs- und Administrationssysteme innerhalb derselben Schulorganisation führen zu zusätzlichem Aufwand, erschweren die Zusammenarbeit und schaffen insbesondere bei Mehrfachanstellungen unnötige Komplexität.

Von besonderer Bedeutung ist die Entwicklung bei Rekrutierung und Personalbindung. Die Tagesstrukturen stehen im Wettbewerb mit Gemeinden und Städten, welche ihre Mitarbeitenden bereits kantonal anstellen und attraktivere Lohn- und Anstellungsbedingungen bieten. Dass qualifizierte Fachpersonen aufgrund des Lohnniveaus nicht gewonnen werden konnten und Mitarbeitende zu einer benachbarten Gemeinde mit kantonalen Anstellungsbedingungen wechselten, zeigt, dass der Handlungsbedarf nicht theoretischer Natur ist, sondern sich bereits konkret auswirkt. Auch bei einer Weiterführung der kommunalen Anstellung wären Anpassungen der Löhne erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit langfristig sicherzustellen.

Mit der kantonalen Anstellung wird der notwendige Handlungsbedarf bei den Anstellungsbedingungen mit einer strukturellen Weiterentwicklung verbunden. Die Personal- und Administrationsprozesse werden stärker auf die Organisation und den Rhythmus der Schule ausgerichtet, organisatorische Hürden zwischen Schule und Tagesstrukturen reduziert und bestehende kantonale Strukturen und Unterstützungsangebote können genutzt werden. Gleichzeitig werden die Voraussetzungen verbessert, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten und damit die personelle Kontinuität und die Qualität des Betreuungsangebots zu sichern.

Den organisatorischen und personellen Vorteilen stehen höhere Kosten sowie einzelne Veränderungen bei den Anstellungsbedingungen gegenüber. Diese Aspekte wurden den organisatorischen, personellen und finanziellen Auswirkungen gegenübergestellt. In der Gesamtbeurteilung überwiegen aus Sicht des Gemeinderats die langfristigen Vorteile deutlich. Die kantonale Anstellung schafft zeitgemässe und verlässliche Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen und trägt dazu bei, deren Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Weiterentwicklung langfristig sicherzustellen.

7 Strategiereferenz

Diese Massnahmen dienen der Umsetzung der folgenden Leitsätze in der Gemeindestrategie:
6 Qualitativ hochwertiges Bildungs- und Betreuungsangebot gewährleisten

8 Antrag

Wir beantragen Ihnen

- die Ausgabenbewilligung (Sonderkredit) von jährlich Fr. 365'000.00 für die Folgekosten der Überführung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen zum Kanton Luzern zu erteilen.
- auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere separate Abrechnung zu verzichten.

Gaudenz Zemp
Gemeindepräsident

Fabienne Vogel
Stv. Gemeindeschreiberin I

Gemeinde
HORW

Einwohnerrat
Beschluss

- nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1787 des Gemeinderates vom 27. August 2026
- gestützt auf den Antrag der Geschäftsprüfungskommission und der Bildungs-, Gesundheits- und Sozialkommission
- in Anwendung von Art. 68 lit. b in Verbindung mit Art. 9 lit. h der Gemeindeordnung vom 25. November 2007

---

1. Die Ausgabenbewilligung von jährlich Fr. 365'000.00 für die Folgekosten der Überführung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen zum Kanton Luzern wird genehmigt.

2. Auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere separate Abrechnung wird verzichtet.

3. Der Beschluss Ziff. 1 unterliegt gemäss Art. 9 lit. h und Art. 68 lit. b der Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum der Stimmberechtigten. Das Referendum kommt zustande, wenn innert 60 Tagen seit Veröffentlichung dieses Beschlusses mindestens 500 in der Gemeinde Horw Stimmberechtigte beim Gemeinderat schriftlich eine Volksabstimmung verlangen (Art. 10 Abs. 1 lit. b der Gemeindeordnung).

Horw, 29. Oktober 2026

Roger Georgy
Einwohnerratspräsident

Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

Publiziert: 30. Okt. 2026