



Gemeinde
HORW

PERSONALREGLEMENT DER GEMEINDE HORW (PR) VOM 20. NOVEMBER 2025



Ausgabe
20. November 2025



INHALT

I.	GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFE UND ZUSTÄNDIGKEIT	4
Art. 1	Geltungsbereich	4
Art. 2	Zuständige Stelle	4
II.	PERSONALPOLITIK	4
Art. 3	Personalpolitische Grundsätze	4
III.	STELLEN	5
Art. 4	Stellenplan	5
Art. 5	Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen	5
IV.	ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITENDEN	5
Art. 6	Ausschreibung der Stellen	5
Art. 7	Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis	5
Art. 8	Probezeit	5
Art. 9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 10	Beendigung aus Altersgründen	6
Art. 11	Freiwillige vorzeitige Pensionierung	6
Art. 12	Finanzielle Unterstützung	6
Art. 13	Weiterbeschäftigung	6
Art. 14	Kündigungsgründe	7
Art. 15	Schutz vor missbräuchlicher Kündigung	7
Art. 16	Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	7
Art. 17	Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	7
Art. 18	Beendigung zur Unzeit	7
Art. 19	Fristlose Auflösung	7
Art. 20	Leistungen im Todesfall	7
Art. 21	Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	8
Art. 22	Administrativuntersuchung	8
Art. 23	Vorsorgliche Massnahmen	8
Art. 24	Ferien	8
Art. 25	Arbeitsfreie Tage	8
Art. 26	Bezahlte Abwesenheiten	9
Art. 27	Urlaub ohne Rechtsanspruch	9
Art. 28	Arbeitszeugnis	9
Art. 29	Datenbearbeitung	9
Art. 30	Bekanntgabe von Personendaten	9
Art. 31	Schutz der Persönlichkeit	10
Art. 32	Lohnpolitik	10
Art. 33	Lohn	10
Art. 34	Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen	10
Art. 35	Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen	10
Art. 36	Besondere Vergütung	10
Art. 37	Verrechnungen	10
Art. 38	Streik	11
Art. 39	Meldungen und Anzeigen	11

V.	PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN	11
Art. 40	Allgemeine Dienstpflichten	11
Art. 41	Gegenseitige Unterstützungspflicht	11
Art. 42	Geheimhaltungspflicht	11
Art. 43	Nebenbeschäftigung	12
Art. 44	Verbot der Annahme von Geschenken	12
Art. 45	Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen	12
Art. 46	Vertrauensärztliche Untersuchung	12
Art. 47	Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit	12
Art. 48	Dienstwohnung	12
Art. 49	Dienstkleider	12
VI.	VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN	13
1.	Arbeitszeit und Weiterbildung	13
Art. 50	Arbeitszeit	13
Art. 51	Berufliche Weiterbildung	13
2.	Mitarbeitendengespräch	13
Art. 52	Beurteilung und Förderung	13
3.	Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeitenden	13
Art. 53	Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht	13
4.	Vorsorgeeinrichtung	14
Art. 54	Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	14
Art. 55	Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten	14
VII.	VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTSSCHUTZ	14
1.	Verfahren	14
Art. 56	Grundsatz	14
2.	Rechtsschutz	14
Art. 57	Schlichtungsstelle	14
Art. 58	Grundsatz	15
Art. 59	Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
Art. 60	Aufschiebende Wirkung	15
VIII.	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	15
Art. 61	Aufhebung bisherigen Rechtes	15
Art. 62	Entscheide nach bisherigem Recht	15
Art. 63	Hängige Verfahren	15
Art. 64	Vollzug	16
Art. 65	Inkrafttreten	16

Der Einwohnerrat von Horw beschliesst

- gestützt auf Art. 29 und Art. 30 lit. c der Gemeindeordnung vom 25. November 2007¹
 - nach Kenntnissnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1767 des Gemeinderates Horw vom 5. Juni 2025
-

I. GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFE UND ZUSTÄNDIGKEIT

Art. 1 Geltungsbereich

- 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.
- 3 Soweit dieses Reglement, die Personalverordnung (PV)² und das Lohnreglement³ keine Bestimmungen enthalten, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR)⁴ über den Arbeitsvertrag sinngemäss.

Art. 2 Zuständige Stelle

Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeit durch Verordnung, soweit er aufgrund dieses Reglements nicht selbst zuständig ist.

II. PERSONALPOLITIK

Art. 3 Personalpolitische Grundsätze

- 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.
- 3 Die Personalpolitik soll ausserdem
 - 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,

¹ Nr. 100

² Nr. 401

³ Nr. 402

⁴ SR 220

- 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,
- g) sicherstellen, dass die persönliche Integrität gewahrt und die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zustande kommen,
- h) die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,
- i) die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen,
- j) die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen fördern.

III. STELLEN

Art. 4 Stellenplan

Der Gemeinderat erlässt den Stellenplan und passt ihn den jeweiligen Erfordernissen an.

Art. 5 Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen

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

Art. 6 Ausschreibung der Stellen

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.

Art. 7 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlich. Es können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse eingegangen werden.

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.

Art. 8 Probezeit

1 Bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel während den ersten drei Monaten eine Probezeit.

2 Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Entscheid der zuständigen Stelle auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

3 Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet 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

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 und Termine einzuhalten:

- a) Während der Probezeit: sieben Tage, jederzeit.
- 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.

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

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 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

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

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.

Art. 13 Weiterbeschäftigung

Der Gemeinderat kann die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die das ordentliche AHV-Referenzalter bereits erfüllt haben, bewilligen. Er regelt das Nähere.

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 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.

Art. 15 Schutz vor missbräuchlicher Kündigung

Die Vorschriften des OR über die missbräuchliche Kündigung finden Anwendung.

Art. 16 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.

Art. 17 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit

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.

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. Die zuständige Stelle kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

3 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

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 oder fristloser Kündigung.

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.

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.

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.

Art. 21 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

1 Bei der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitsvertrag durch die zuständige Stelle gekündigt. Gleichzeitig wird eine 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.

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

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.

Art. 23 Vorsorgliche Massnahmen

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 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.

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

1 Mitarbeitende haben jedes Kalenderjahr pro rata temporis Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

<u>Massgebendes Alter</u>	<u>Ferienanspruch</u>
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.

Art. 25 Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfreie Tage sind

a) Samstage und Sonntage.

b) Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam,

1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten und Stefanstag.

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.

Art. 27 Urlaub ohne Rechtsanspruch

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.

3 Der Gemeinderat regelt das Nähere.

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.

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).

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.

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 Horw¹ einzuhalten.

4 Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

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.

¹ Nr. 350

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.

Art. 32 Lohnpolitik

Der Einwohnerrat und der Gemeinderat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.

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.

Art. 34 Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen

Der Gemeinderat kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.

Art. 35 Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen

1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischem Familienzulagengesetz (FamZG)¹ und kantonalem Familienzulagengesetz (FZG)².

2 Der Gemeinderat regelt eine Besondere Sozialzulage.

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.

2 Die Vergütungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind durch Zeit- oder Geldgutschriften auszugleichen.

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. Jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

¹ SR 836.2

² SRL Nr. 885

Art. 38 Streik

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.

Art. 39 Meldungen und Anzeigen

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.

2 Mitarbeitende, die Meldung gemäss Abs. 1 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

V. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

Art. 40 Allgemeine Dienstpflichten

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.

2 Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden und 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.

4 Sie unterstehen im Rahmen von Verfassung und Gesetz dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.

Art. 41 Gegenseitige Unterstützungspflicht

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.

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.

2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

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.

Art. 43 Nebenbeschäftigung

- 1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt.
- 2 Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen. Er regelt das Nähere.

Art. 44 Verbot der Annahme von Geschenken

- 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.
- 2 Der Gemeinderat regelt das Nähere.

Art. 45 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen

Gebühren und Entschädigungen und die von Dritten ausgerichteten Lohnbeiträge für dienstliche Tätigkeiten fallen in die Gemeindekasse.

Art. 46 Vertrauensärztliche Untersuchung

Mitarbeitende können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn es zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.

Art. 47 Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

- 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.
- 3 Die oder der Mitarbeitende muss vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.

Art. 48 Dienstwohnung

Mitarbeitende können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu bewohnen, wenn es für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Art. 49 Dienstkleider

Mitarbeitende können verpflichtet werden, Dienst- und Schutzkleider zu tragen.

VI. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

1. Arbeitszeit und Weiterbildung

Art. 50 Arbeitszeit

- 1 Der Gemeinderat setzt die Sollarbeitszeit fest.
- 2 Er regelt die Arbeitszeit und kann insbesondere individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen.
- 3 Er regelt das Nähere.

Art. 51 Berufliche Weiterbildung

- 1 Die Gemeinde fördert die berufliche Weiterbildung.
- 2 Der Gemeinderat regelt das Nähere.

2. Mitarbeitendengespräch

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.
- 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.
- 4 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere den Rechtsschutz.

3. Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeitenden

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.
- 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.

4. Vorsorgeeinrichtung

Art. 54 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

1 Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)¹ obligatorisch versicherten Mitarbeitenden sind verpflichtet, der von der Gemeinde bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Es gelten deren Bestimmungen. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

2 Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen Mitarbeitende bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.

Art. 55 Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten

1 Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)² gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten versichert.

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.

VII. VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTSSCHUTZ

1. Verfahren

Art. 56 Grundsatz

1 Die Beschlüsse nach diesem Reglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG)³.

2 Die Vorschriften des VRG sind über folgende Gegenstände sinngemäss anwendbar:

- a) Abklärung der Zuständigkeit (§§ 11 – 13 VRG).
- b) Ausstand (§§ 14 – 16 VRG).
- c) Formvorschriften (§§ 25 – 30 VRG).
- d) Fristen und Termine (§§ 31 – 36 VRG).
- e) Handeln von Amtes wegen (§ 37 VRG).

2. Rechtsschutz

Art. 57 Schlichtungsstelle

1 Der Gemeinderat richtet eine Schlichtungsstelle ein.

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.

4 Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen, soweit diese nicht bereits abgelaufen sind.

5 Der Gemeinderat regelt das Nähere.

¹ SR 831.40

² SR 832.20

³ SRL Nr. 40

Art. 58 Grundsatz

- 1 Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des VRG anfechtbar.
- 2 Vorgängig ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 57 durchzuführen.
- 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

- 1 Hält die Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden 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.
- 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.

Art. 60 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.

VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 61 Aufhebung bisherigen Rechtes

Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, wird aufgehoben.

Art. 62 Entscheide nach bisherigem Recht

Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.

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.

Art. 64 Vollzug

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.

Art. 65 Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Horw, 20. November 2025

Jürg Biese
Einwohnerratspräsident

Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

TABELLE

Änderung des Personalreglements (PR) der Gemeinde Horw vom 20. November 2025

Nr. der Änderung	Datum	Geänderte Stellen	Art der Änderung
1		Keine	