



Bericht und Antrag

Nr. 1767
vom 5. Juni 2025 / 2023-185 / FD
an Einwohnerrat von Horw
betreffend Totalrevision Personalreglement Gemeinde Horw Nr. 400 vom 25. November 1999

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ausgangslage

Das geltende Personalreglement der Gemeinde Horw ist datiert vom 25. November 1999. Die einzige Änderung, welche das Reglement in den letzten rund 25 Jahren erfahren hat, betrifft die Streichung des arbeitsfreien Leodegartags. Die Arbeitswelt unterlag in den vergangenen Jahren einem stetigen Wandel, sodass das Personalreglement in Teilen nicht mehr zeitgemäss erscheint. Unter anderem haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Anforderungen an Arbeitgebende sowie das Arbeitsumfeld grundlegend verändert. Diese Entwicklungen betreffen sowohl strukturelle und organisatorische als auch inhaltliche Aspekte.

Der Gemeinderat hat deshalb mit dem Aufgaben- und Finanzplan 2024 in Aussicht gestellt, eine Totalrevision des Personalreglements an die Hand zu nehmen und dem Einwohnerrat zu unterbreiten.

2 Politische Vorstösse

2.1 Postulat Nr. 2023-764: Vorgeburtlicher Mutterschutz

Am 17. Februar 2023 wurde im Einwohnerrat das Postulat Nr. 2023-764 «Vorgeburtlicher Mutterschutz» von Eliane Nater, L20, und Mitunterzeichnenden eingereicht.

Mit dem Postulat wird der Gemeinderat aufgefordert, in der Personalverordnung einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschutz von drei Wochen zu verankern, wobei der bisher gewährte Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, beginnend mit der Geburt des Kindes, nicht angetastet werden soll.

Das Postulat wurde anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 29. Juni 2023 gegen den Antrag des Gemeinderats überwiesen.

2.2 Postulat Nr 2023-774: Anpassung Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999

Am 24. November 2023 wurde im Einwohnerrat das Dringliche Postulat Nr. 2023-774 von André Falle, GLP, und Mitunterzeichnenden «Anpassung Personalreglement» eingereicht. Die Postulierenden bitten den Gemeinderat, das Personalreglement baldmöglichst zu überarbeiten. Konkret sollen nachstehende Anpassungsvorschläge geprüft werden:

- Attraktivere Ferienregelung: bis 20 J. 6 Wochen (30 Tg.), 21-49 J. 5 Wochen (25 Tg.), ab 50 J. 6 Wochen (30 Tg.). Hinweis: Von den heute 17 bezahlten Feiertagen sollten höchstens 2 Tage für die 5. Ferienwoche kompensiert werden.
- Verzicht auf öffentliche Ausschreibung, sofern eine interne Personalentwicklungsmassnahme mittels Berufungsverfahren geplant werden kann.
- Konkrete Möglichkeiten von Personalentwicklungsmassnahmen mit finanziellen und zeitlichen Beteiligungen sowie daraus resultierende Verpflichtungszeiten.
- Keine Altersbeschränkungen für Anstellungen über das Pensionierungsalter hinaus.
- Erhöhung der Probezeit auf 4 Monate.
- Kündigungsfrist im Anschluss der Probezeit von 3 Monaten.
- Vaterschaftsurlaub (Familienurlaub bei gleichgeschlechtlicher Paaren) von 14 oder 21 Arbeitstagen.
- Vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub (gemäss Postulat Nr. 2023-764).
- 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub.
- Besoldete Urlaubstage, zum Beispiel bei: Todesfall, Hochzeit, plötzliche Erkrankung eines eigenen Kindes, Wohnortwechsel, J+S/J+M, humanitäre Einsätze, politisches Engagement.
- Besoldete Arbeitszeit bei Arztbesuchen (begrenzte Anzahl pro Jahr, z. B. 5 x 1 Std.).
- Unbezahlter Urlaub von bis zu 3 Monaten, sofern es aus betrieblicher Sicht möglich ist.
- Sozial-/Familienzulage von Fr. 250.00 (Kanton Luzern) oder Fr. 300.00 (Stadt Luzern).
- Möglichkeiten für mobiles, flexibles Arbeiten und zeitgemässen Arbeitsformen.
- Arbeitszeitenregelung und Kompensationsmöglichkeiten von Mehrstunden.
- Regelung für die Möglichkeit von Teilzeitarbeit (z. B. Reduktion des Pensums infolge Pflege von Familienangehörigen oder Betreuung des eigenen Kindes).
- Anpassung Art. 25: Geschenkannahmeverbot. Vorschlag: Geschenke bis zu einem Wert von Fr. 50.00 oder Fr. 100.00 dürfen angenommen und behalten werden.
- Anpassung Art. 27: Keine Wohnsitzpflicht.
- Regelung Dienstaltermehrgeschenke usw.

Der Gemeinderat hat das Postulat anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 21. März 2024 entgegengenommen.

3 Ziele

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels wird es in den kommenden Jahren mehr denn je entscheidend sein, attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten – auch im öffentlichen Sektor. Mit einer Totalrevision des Personalreglements legt die Gemeinde Horw einen wichtigen Grundstein, um im «War for Talents» erfolgreich bestehen zu können. Darauf aufbauend soll die Personalverordnung aktualisiert werden.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen verfolgt die Gemeinde Horw das Ziel, sich langfristig als attraktive und moderne Arbeitgeberin zu positionieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken.

4 Überarbeitung

4.1 Arbeitsgruppe

- Nach Art. 36 des aktuellen Personalreglements ist es erforderlich, dem Personal sowie den Personalorganisationen bei geplanten Änderungen personalrechtlicher Entscheide die Gelegenheit zur Stellungnahme zu bieten. Deshalb wurde für dieses Projekt eine Arbeitsgruppe geschaffen, die zur Mitwirkung an der Erarbeitung eingeladen wurde. Die Arbeitsgruppe besteht aus:
 - Gemeinderat Finanzdepartement (Ausschuss)
 - Leiter Finanzen (Ausschuss)
 - Gemeindeschreiber (Ausschuss)
 - Leiterin Personal (Ausschuss)
 - Vertretungen des Personals aus allen fünf Departementen
 - Vertretung des Personalverbands mit zwei Personen

4.2 Projektablauf

Die Erarbeitung erfolgte gemäss den nachfolgenden Phasen:

| Projektphasen | Beschreibung | Termin |
|---------------|--|-------------------------|
| 1 | Erstellen Projektauftrag und Festlegen der Arbeitsgruppe nach Rücksprache mit dem GR. | 21.03.2024 |
| 2 | Meldung der Mitglieder für die Arbeitsgruppe aus den Departementen. | 11.04.2025 |
| 3 | Projektausschuss: Evaluation Personalreglement der Gemeinde Horw unter Berücksichtigung des Postulats. Prüfung einer allfälligen Anlehnung an das kantonale Personalreglement. Erarbeitung einer synoptischen Darstellung. | 15.05.2024 / 27.05.2024 |
| 4 | Arbeitsgruppe: Information und Präsentation der synoptischen Darstellung mit Vorschlägen. Diskussion in der gesamten Arbeitsgruppe. | 19.08.2024 |
| 5 | Sammlung von Rückmeldungen aus den Departementen über die Mitglieder der Arbeitsgruppe. | bis 15.09.2024 |
| 6 | Überarbeitung aufgrund der Rückmeldungen mit Anpassung der synoptischen Darstellung. | bis 30.11.2024 |
| 7 | 1. Lesung im GR | 05.12.2024 |
| 8 | Anpassungen vornehmen und Prüfung durch juristische Fachperson. Überarbeitung der weiteren personalrechtlichen Erlasse (Personalverordnung, Richtlinien und Weisungen). | 04.2025 |
| 9 | 2. Lesung im GR | 08.05.2025 |
| 10 | Information an die Projektgruppe, weiterer Miteinbezug bei der definitiven Überarbeitung der weiteren personalrechtlichen Erlasse. | 22.05.2025 |
| 11 | Wahl der nichtständigen Kommission (ER) | 22.05.2025 |
| 12 | 1. Lesung Personalreglement im ER | Herbst 2025 |
| 13 | Allfällige 2. Lesung Personalreglement im ER | Herbst 2025 |
| 14 | Inkrafttreten der neuen Personalverordnung | 01.01.2025 |

4.3 Kantonaes Personalgesetz

Das kantonale Personalrecht wird derzeit überarbeitet. Im Herbst 2024 konnte sich der Gemeinderat im Rahmen eines Vernehmlassungsverfahrens dazu äussern. Er begrüsst die vorgeschlagene Teilrevision und erachtet die vorgesehenen Anpassungen als zweckmässig und zeitgemäss. Sie tragen wesentlich zur Weiterentwicklung eines modernen Personalrechts bei. Einige der Themen und Anregungen aus der Vernehmlassung sind auch in die Totalrevision des Personalreglements der Gemeinde Horw eingeflossen.

4.4 Personalreglement Nr. 400

Im Rahmen der Totalrevision des Personalreglements wurde geprüft, ob ein Anschluss an das Personalrecht des Kantons Luzern sinnvoll wäre. Viele kleinere und grössere Gemeinden verzichten auf ein eigenes Reglement und wenden direkt die Bestimmungen des kantonalen Rechts an. Nach eingehender Prüfung kam der Gemeinderat jedoch zum Schluss, dass für die Gemeinde Horw ein eigenes Personalreglement mehr Sinn ergibt. Die Gemeinde weist spezifische Eigenheiten auf (z.B. geschützter Arbeitsplatz), die im kantonalen Gesetz nicht abgebildet sind und geregelt bleiben sollen. Zudem enthält das kantonale Personalrecht zahlreiche Bestimmungen, die für die Gemeinde nicht relevant sind und die Anwendung und Lesbarkeit der rechtlichen Grundlagen erschweren würden. Ein weiterer Nachteil bestünde darin, dass bei einer Anlehnung an das kantonale Recht laufend Gesetzesanpassungen verfolgt und umgesetzt werden müssten. Aus diesen Gründen hat der Gemeinderat entschieden, weiterhin am eigenen Personalreglement festzuhalten und eine Totalrevision durchzuführen.

4.5 Personalverordnung Nr. 401

Die Personalverordnung beinhaltet die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement. Die bisherige Personalverordnung wird mit den Richtlinien Recreazione Nr. 446, den Richtlinien Mutterschaft Nr. 447, der Weisung Arbeitszeit und Pikett Nr. 448 sowie den Richtlinien über das Vorschlagswesen Nr. 330 zusammengeführt. Die genannten Richtlinien und die Weisung werden anschliessend aufgehoben.

Der Entwurf der Personalverordnung, abgestützt auf das angepasste Personalreglement, liegt diesem Bericht und Antrag als Entwurf bei. Die Änderungen und die Genehmigung der Personalverordnung obliegen dem Gemeinderat.

4.6 Arbeitsdokument Synoptische Darstellung

In der beiliegenden synoptischen Darstellung werden die Artikel des geltenden Personalreglements (1. Spalte) mit der Neufassung des Personalreglements (2. Spalte) verglichen. In der 3. Spalte sind diese Änderungen kommentiert und/oder begründet.

5 Wesentliche Anpassungen des Personalreglements

5.1 Keine Altersbeschränkungen für Anstellungen über das Pensionierungsalter hinaus

Art. 10 – Beendigung aus Altersgründen

Art. 11 – Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt

Bisher wurde nicht ausdrücklich zwischen der «Beendigung aus Altersgründen» und dem «Freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt» unterschieden. Neu wird in Art. 10 die Beendigung aus Altersgründen geregelt (Arbeitsverhältnis wird bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft vorzeitig beendet), während Art. 11 den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt behandelt.

Absatz 3 von Art. 10 enthält zudem einen Hinweis auf die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Die Personalverordnung (Art. 72 Personalverordnung) regelt die Details dazu, unter anderem, dass eine Weiterbeschäftigung bis zur Vollendung des 70. Altersjahres möglich ist. Für Mitarbeitende, die das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht haben, ist die Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit auf maximal 90 Tage begrenzt.

5.2 Attraktivere Ferienregelung

Art. 23 – Ferien

Die Anzahl Ferientage muss dringend angepasst werden, damit die Gemeinde Horw als Arbeitgeberin in diesem Bereich konkurrenzfähig bleibt. Die aktuell 20 Tage für die Mitarbeitenden zwischen dem 21. und 49. Altersjahr entsprechen nicht mehr dem heutigen «Standard», auch wenn das OR einen gesetzlichen Mindestferienanspruch von 20 Tagen vorschreibt. Die umliegenden Gemeinden kennen grosszügigere Ferienregelungen. Die aktuelle Ferienregelung wurde denn auch in der ansonsten sehr erfreulich ausgefallenen Mitarbeitendenumfrage 2024 schlecht bewertet. Der Gemeinderat schlägt deshalb vor, die Ferientage wie folgt anzupassen:

- bis Alter 20 = 30 Tage (+5)
- ab Alter 21 = 25 Tage (+5)
- ab Alter 50 = 30 Tage (+5)
- ab Alter 60 = 33 Tage (+3)

5.3 Reduktion der arbeitsfreien Tage

Art. 24 – Arbeitsfreie Tage

Die beiden Fasnacht-Nachmittage sollen ersatzlos gestrichen werden. Somit haben die Mitarbeitenden trotzdem noch 15 Feiertage. Im Vergleich zu den umliegenden Gemeinden/Städten sind 14-15 Feiertage üblich.

5.4 Vaterschaftsurlaub (Elternurlaub)

Art. 25 – Bezahlte Abwesenheiten

Der Gemeinderat regelt gemäss Art. 25 das Nähere. In Art. 46 Personalverordnung wird geregelt, dass ein Anspruch von 20 Arbeitstagen für Vaterschaftsurlaub (bzw. Elternurlaub) besteht. Aktuell wurden nur die gesetzlichen 10 Tage gewährt.

5.5 Bezahlter Mutterschaftsurlaub sowie vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub

Art. 25 – Bezahlte Abwesenheiten

Der Gemeinderat regelt gemäss Art. 25 das Nähere. In Art. 43 Personalverordnung wird geregelt, dass die Mitarbeiterin ab Geburt Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen hat. Bei vorzeitiger Niederlegung der Arbeit findet keine Kürzung des Mutterschaftsurlaubs statt.

Erfahrungsgemäss kommt es regelmässig vor, dass Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft bzw. vor der Geburt teilweise oder vollständig arbeitsunfähig geschrieben werden. In der Vergangenheit haben sich daraus keinerlei Fragen, Schwierigkeiten oder ein «Zurückhalten» der Arbeitnehmerinnen ergeben, sofern durch die behandelnde Gynäkologin oder den Gynäkologen eine Arbeitsunfähigkeit attestiert wurden. Seitens Arbeitgeberin wird jeweils frühzeitig eine Stellvertretung für die Mutterschaft eingeplant, sodass für die betroffenen Mitarbeiterinnen kein Druck besteht, ihre Tätigkeit bis zum errechneten Geburtstermin fortzuführen. Sollte aus gesundheitlichen Gründen eine vorzeitige Arbeitsniederlegung notwendig sein, wird dies auf Basis eines entsprechenden Arzteugnisses unkompliziert ermöglicht. Anzumerken ist im Weiteren, dass es Mitarbeiterinnen gibt, die es vorziehen, möglichst lange bis zum errechneten Geburtstermin zu arbeiten.

Vor diesem Hintergrund sehen wir keine Notwendigkeit, eine zusätzliche gesetzliche Verankerung in diesem Bereich vorzunehmen. Das bestehende, flexible Vorgehen hat sich bewährt und gewährleistet sowohl die Interessen der Mitarbeiterinnen als auch die Kontinuität der betrieblichen Abläufe.

5.6 Besoldete Urlaubstage (Kurzurlaub mit Rechtsanspruch und besoldete Arbeitszeit bei Arztbesuchen)

Art. 25 – Bezahlte Abwesenheiten

Der Gemeinderat regelt gemäss Art. 25 das Nähere. In Art. 27 Personalverordnung werden die diversen besoldeten Kurzurlaubstage geregelt. Wenn das Ereignis in die Arbeitszeit fällt, haben Mitarbeitende ab einem Arbeitspensum von 60 % Anspruch auf 10 Stunden pro Jahr besoldete Arbeitszeit für Arzt- oder Zahnarztbesuche bzw. ärztlich verordnete Therapien oder notwendige Behördengänge.

5.7 Unbezahlter Urlaub

Art. 26 – Urlaub ohne Rechtsanspruch

Der Gemeinderat regelt gemäss Art. 26 das Nähere. In Art. 29 Personalverordnung wird geregelt, dass die vorgesetzte Person den Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub von bis zu drei Monaten gewähren kann, wenn der ordentliche Dienstbetrieb gewährleistet bleibt. Längere unbezahlte Urlaube müssen vom Gemeinderat bewilligt werden.

5.8 Anpassung Wohnsitzpflicht

Art. 27 (ehem. Personalreglement) – Wohnsitz

Die «Wohnsitzpflicht» ist nicht mehr zeitgemäss. Der Artikel wird aus dem Personalreglement gestrichen.

5.9 Sozial-/Familienzulage

Art. 34 – Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen

Gemäss Art. 34 haben Mitarbeitende Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss eidg. Familienzulagengesetz und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen. Der Gemeinderat regelt ausserdem eine besondere Sozialzulage.

Die Regelung dazu findet sich unter Art. 64 Personalverordnung. Mitarbeitende mit einem Pensum von mind. 30 % haben Anspruch auf die besondere Sozialzulage. Diese beträgt für das erste Kind Fr. 250.00 und für jedes weitere Kind Fr. 150.00 pro Monat. Diese bestehende Regelung ist grosszügiger als diejenige des Kantons oder der Stadt Luzern.

5.10 Anpassung Geschenkkannahmeverbot

Art. 43 – Verbot der Annahme von Geschenken

Grundsätzlich dürfen Mitarbeitende keine Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen, wenn diese im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen. Neu wird in Art. 43 erwähnt, dass kleine Aufmerksamkeiten nicht unter das Geschenkkannahmeverbot fallen. Dies gilt jedoch nicht für Vorteile, die klar auf ein Bestechungsziel ausgerichtet sind.

5.11 Mobiles und flexibles Arbeiten und zeigemässe Arbeitsformen

Art. 49 – Arbeitszeit

Gemäss Art. 49 setzt der Gemeinderat die Sollarbeitszeit fest, regelt die Arbeitszeit und kann individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen. Diese sind in Art. 10 sowie Art. 16 der Personalverordnung geregelt. Ausserdem besteht bereits eine Weisung Homeoffice Nr. 449.

5.12 Arbeitszeitenregelung und Kompensationsmöglichkeiten

Art. 49 – Arbeitszeit

Gemäss Art. 49 legt der Gemeinderat die Sollarbeitszeit fest und regelt die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen. Die Arbeitszeitenregelungen sind unter Art. 10 und Art. 11 Personalverordnung festgehalten. Ausserdem ist unter Art. 24 Abs. 4 Personalverordnung die Kompensation der Gleitzeit und unter Art. 16 der Übertrag von Gleitzeit auf das nächste Jahr geregelt. Es dürfen maximal 50 Stunden Mehrzeit bzw. 40 Stunden Minderzeit übertragen werden.

5.13 Regelung der Dienstaltersgeschenke

Die Dienstaltersgeschenke sind im Lohnreglement geregelt und werden bei der Überarbeitung des Lohnreglements geprüft.

6 Stellungnahme der Personalorganisation (Personalverband der Gemeinde Horw)

Der Personalverband bedankt sich für die Möglichkeit, zum revidierten Personalreglement Stellung nehmen zu können. In der Vergangenheit sei der Personalverband wiederholt von Mitarbeitenden auf die geltende Ferienregelung angesprochen worden und begrüsst deshalb ausdrücklich, dass diese nun angepasst werden soll. Der Personalverband ist überzeugt, dass die neue Regelung von den Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen wird, da sie ihren Bedürfnissen entspricht und wesentlich zur Attraktivität sowie zur Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde Horw als Arbeitgeberin beiträgt. Im Hinblick auf die bevorstehende Überarbeitung der Personalverordnung freut sich der Personalverband auf eine frühzeitige und aktive Einbindung in den entsprechenden Prozess. Dies wurde dem Personalverband seitens des Gemeinderats bereits so zugesichert.

7 Würdigung

Das Personalreglement der Gemeinde Horw bildet die Grundlage für eine moderne, innovative und zukunftsorientierte Arbeitgeberin. Es trägt entscheidend dazu bei, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde Horw als Arbeitgeberin zu stärken. Das aktuell gültige Personalreglement aus dem Jahr 1999 stammt aus einer Zeit, in der sich die gesetzlichen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen erheblich von den heutigen unterscheiden. Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erwartungen an Flexibilität und Attraktivität machen eine Überarbeitung notwendig. Ziel ist es, mit der Totalrevision die Anstellungsbedingungen klar und zeitgemäss zu regeln und die langfristige Mitarbeitendengewinnung und -erhaltung sicherzustellen.

8 Strategiereferenz

Diese Massnahme dient der Umsetzung der folgenden Leitsätze in der Gemeindestrategie:
9 Kundenorientierung leben

9 Antrag

Wir beantragen Ihnen,

- das Personalreglement zu erlassen,
- das Postulat Nr. 2023-764 «Vorgeburtlicher Mutterschutz» von Eliane Nater, L20, und Mitunterzeichnenden abzuschreiben,
- das Postulat Nr. 2023-774 «Anpassung Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999» von André Fallet, GLP, und Mitunterzeichnenden abzuschreiben.



Gaudenz Zemp
Gemeindepräsident



Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

- Anhang 1: Personalreglement
- Anhang 2: Personalverordnung (Entwurf; zur Kenntnisnahme)
- Anhang 3: Synoptische Darstellung Personalreglement
- Anhang 4: Postulat Nr. 2023-764 Vorgeburtlicher Mutterschutz
- Anhang 5: Dringliches Postulat Nr. 2023-774 Anpassung Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999



Gemeinde
HORW

Einwohnerrat

Beschluss

- nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1767 des Gemeinderates vom 5. Juni 2025
 - gestützt auf den Antrag der nichtständigen Kommission Personalreglement
 - in Anwendung von Art. 30 lit. c der Gemeindeordnung vom 25. November 2007
-

1. Das Personalreglement der Gemeinde Horw geht gemäss Art. 60 Abs. 2 Geschäftsordnung des Einwohnerrats Horw zur Weiterbearbeitung für die zweite Lesung an die Kommission zurück.
2. Das Postulat Nr. 2023-764 «Vorgeburtlicher Mutterschutz» von Eliane Nater, L20, und Mitunterzeichnenden wird abgeschrieben.
3. Das Postulat Nr. 2023-774 «Anpassung Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999» von André Fallet, GLP, und Mitunterzeichnenden wird abgeschrieben.

Horw, 25. September 2025

Jürg Biese
Einwohnerratspräsident

Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

Publiziert: **26. Sep. 2025**