



Synoptische Darstellung Personalreglement der Gemeinde Horw

Version: 2025-05-13

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
<p>Der Einwohnerrat von Horw beschliesst – nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1040 des Gemeinderates vom 28. Mai 1999 – gestützt auf Art. 9 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 20. Oktober 1991</p>	<p>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</p>	
I. BEGRIFFE UND GELTUNGSBEREICH	I. GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFE UND ZUSTÄNDIGKEIT	
Art. 2 - Geltungsbereich	Art. 1 - Geltungsbereich	
1 Das Reglement gilt für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohner- und der Bürgergemeinde.	1 Das Reglement gilt für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeinde.	Gemeinde anstelle von Einwohner- und Bürgergemeinde.
2 Das Reglement wird nicht angewendet auf a) die Mitglieder des Einwohnerrates. b) die Mitglieder des Gemeinderates. c) die Lehrkräfte der Schulen. d) die Lehrkräfte der Musikschule. e) die privat-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.	Es gibt keine privat-rechtlichen Verträge mehr. Bis anhin waren Praktikanten, befristete Anstellung bis 6 Monate sowie Mitarbeitende über 65 Jahre privat-rechtlich angestellt. Neu werden alle Verträge öffentlich-rechtlich abgeschlossen.
3 Soweit dieses Reglement, die Personalverordnung und das Lohnreglement keine Bestimmungen enthalten, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes 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. 45 – Zuständige Behörde	Art. 2 – Zuständige Stelle	
1 Der Gemeinderat stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde an und ist zuständig für alle übrigen personalrechtlichen Beschlüsse.	Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeit durch Verordnung, soweit er aufgrund dieses Reglements nicht selbst zuständig ist.	Vgl. Art. 44/45 Gemeindeordnung.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
		Die Zuständigkeit wird in Art. 1-4 Personalverordnung geregelt.
2 Vorbehalten bleibt Artikel 46.		
II. PERSONALPOLITIK	II. PERSONALPOLITIK	
Art. 3 – Personalpolitische Grundsätze	Art. 3 – Personalpolitische Grundsätze	
1 Der Gemeinderat legt die Grundsätze zur 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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, 	Ergänzung aus dem Personalgesetz Kanton Luzern § 3.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	<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		
Art. 37 – Zuständigkeit und Inhalt	Art. 4 – Stellenplan	
1 Der Gemeinderat erlässt Stellenpläne und passt sie den jeweiligen Erfordernissen an.	Der Gemeinderat erlässt den Stellenplan und passt ihn den jeweiligen Erfordernissen an.	
2 Die Stellenpläne enthalten alle Stellen der Gemeinde.		Gelöscht, da selbstverständlich alle Stellen aufgeführt sind.
3 Der Gemeinderat bezeichnet für jede Stelle die Funktionsgruppe, welcher der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin angehört.		Gelöscht, da in der Verordnung über die Richtpositionen Nr. 403 geregelt.
Art. 39 – Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen	Art. 5 – Arbeitsplätze mit reduzierten Leistungsanforderungen	
Die Gemeinde kann im Rahmen der verfügbaren Kredite bis zwei Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung stellen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Diese Stellen sind nicht im bewilligten Stellenplan auszuweisen.	Der Gemeinderat kann Mitarbeitende weiterbeschäftigen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Diese Stellen sind nicht im Stellenplan auszuweisen.	Weiterbeschäftigung von bestehenden Mitarbeitenden, keine generellen Arbeitsplätze für Wiedereingliederungen.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
III ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	IV. ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITENDEN	
Art. 4 – Ausschreibung der Stellen	Art. 6 – Ausschreibung der Stellen	
1 Freie Stellen sind in der Regel zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben. Freie Stellen von Oberen Führungskräften (Funktionsgruppe I) sind in jedem Fall öffentlich auszuschreiben.	Freie Stellen sind in der Regel zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben. Freie Stellen von oberen Führungskräften sind in jedem Fall öffentlich auszuschreiben.	Funktionsgruppe I löschen, damit generell die freien Stellen der oberen Führungskräfte unter diese Regelung fallen.
2 Die Ausschreibung wird in männlicher und weiblicher Form abgefasst.		
Art. 5 – Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis	Art. 7 – Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis	
1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist öffentlich-rechtlich.	1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlich.	
2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag. Dieser enthält die wesentlichsten Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Es wird auf dieses Reglement und die entsprechenden Verordnungen verwiesen. Diese sind im Sinne von öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen ebenfalls Vertragsinhalt.	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.	
Art. 6 – Probeverhältnis	Art. 8 – Probezeit	
1 Bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel während den ersten drei Monaten ein Probeverhältnis.	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.	Analog kantonales Personalgesetz.
	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.	Aus Art. 7 der alten Personalverordnung übernommen.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
2 Bei einem Stellenwechsel kann eine Probezeit von drei Monaten festgelegt werden.	4 Bei einem internen Stellenwechsel kann erneut eine Probezeit von drei Monaten festgelegt werden.	
3 Spätestens drei Wochen vor Ablauf des Probeverhältnisses hat die vorgesetzte Person mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Probeverhältnis eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen.		Wird in Art. 7 Personalverordnung geregelt.
4 Genügen Leistungen und Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht, wird das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist durch den Gemeinderat beendet.		Löschen, da selbstverständlich.
Art. 7 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Art. 9 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
1 Das Arbeitsverhältnis endet durch Ablauf der Dauer, für die es eingegangen wurde, durch Kündigung, Tod oder spätestens am Monatsende nach dem Erreichen des 65. Altersjahres.	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.	Anpassung an kantonales Personalgesetz.
2 Bei einer Kündigung durch den Gemeinderat bzw. die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sind folgende Fristen einzuhalten: a) Während der ersten drei Monate seit der Begründung des Arbeitsverhältnisses: sieben Tage. b) Bis ein Jahr ein Monat, auf Ende Monat. c) In allen übrigen Fällen: drei Monate, auf Ende Monat.	2 Bei einer Kündigung sind folgende Fristen einzuhalten: a) Während der Probezeit: sieben Tage. b) Nach der Probezeit: drei Monate, auf Ende Monat.	Kündigungsfrist neu nach der Probezeit drei Monate. Eine abweichende Kündigungsfrist kann im Vertrag vereinbart werden, darf jedoch die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen. Hinweis «Gemeinderat bzw. die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter» kann gelöscht werden, weil gleich lange Fristen für beide Parteien gelten.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
		Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Kündigungsfrist von 3 Monaten nach der Probezeit.
	3 Im Arbeitsvertrag kann eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen und muss mindestens einen Monat betragen.	Die Kündigungsfrist darf nicht unter einem Monat festgesetzt werden (Art. 335c Abs. 2 OR)
3 Eine Kündigung ist auf Verlangen schriftlich zu begründen.	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	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern § 22 übernommen.
	1 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach Erreichen des AHV-Rentenalters 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.	Gemäss PKG Vorsorgereglement ab Alter 58 möglich. Das Nähere wird in Art. 69 Personalverordnung geregelt.
	Art. 11 – Freiwillige vorzeitige Pensionierung	
	Der Gemeinderat regelt die freiwillige, vorzeitige Pensionierung für die Mitarbeitenden, die ihre Erwerbstätigkeit vor	Das Nähere wird in Art. 70 Personalverordnung geregelt.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	der Erfüllung des ordentlichen AHV-Rentenalters beenden wollen.	
Art. 41 – Überbrückungsrente	Art. 12 – Finanzielle Unterstützung	
Der Gemeinderat regelt die Überbrückungsrente für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aus Altersgründen vor der Erfüllung des 65. Altersjahres beendet wird.	1 Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters endet.	Das Nähere wird in Art. 69-70 Personalverordnung geregelt.
	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-Rententalter bereits erfüllt haben, bewilligen. Er regelt das Nähere.	Anstellung nach Erfüllung des ordentlichen Rentenalters ist in Art. 71 Personalverordnung geregelt. Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Anstellung über das Pensionsalter hinaus.
	Art. 14 – Kündigungsgründe	Aufflistung der Kündigungsgründe analog Personalgesetz Kanton Luzern §18.
	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,	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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. 8 – Schutz vor missbräuchlicher Kündigung	Art. 15 – Schutz vor missbräuchlicher Kündigung	
1 Eine Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Schweiz. Obligationenrechtes (OR) 1 sein	Die Vorschriften des OR über die missbräuchliche Kündigung finden Anwendung.	
2 Wer gestützt auf Abs. 1 und 3 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einspruch erheben.		Abs. 2 und 3 löschen, steht 1:1 im OR Art. 336 bis 336b.
3 Ist der Einspruch gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, Antrag auf Entschädigung geltend machen. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des OR. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage eingereicht, ist der Anspruch verwirkt.		
	Art. 16 – Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	Analog Wording Personalgesetz Kanton Luzern § 20 Abs. 1
	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.	
	Art. 17 – Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	Analog Wording Personalgesetz Kanton Luzern § 21
	1 Sind Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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.	Das Nähere wird in Art. 33 Personalverordnung geregelt.
Art. 9 – Schutz vor Kündigung zur Unzeit	Art. 18 – Beendigung zur Unzeit	Beendigung anstelle von Kündigung
1 Endet eine Kündigungsfrist während einer Sperrfrist, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist.	Die Bestimmungen des OR über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit.	Analog Personalgesetz Kanton Luzern §24 mit Verweis zum OR.
2 Sperrfristen sind a) Schwangerschaft/Geburt: Bis zum Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub. b) Militärische und ähnliche Dienstleistungen: Bis zum Ablauf des Urlaubsanspruchs. c) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall: Bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit oder bis zur Feststellung, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd ausser Stande ist, ihre oder seine Dienstpflichten voll zu erfüllen. Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes, sie so beurteilt oder wenn sie länger als 12 Monate gedauert hat		Löschen, da im OR (Art. 336c) nachzulesen.
3 Die Verlängerung der Kündigungsfrist entfällt a) wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis abläuft. b) wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber kündigen.		

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
<p>c) wenn die Kündigung in einem Zeitpunkt ausgesprochen wurde, in dem der Gemeinderat von der Tatsache, die die Sperrfrist begründet, noch keine Kenntnis hatte.</p> <p>d) im Probeverhältnis.</p> <p>e) bei Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 10).</p>		
<p>Art. 10 – Fristlose Auflösung</p>	<p>Art. 19 – Fristlose Auflösung</p>	
<p>1 Aus wichtigen Gründen können die Gemeinde wie die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; sie oder er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p>	<p>1 Aus wichtigen Gründen können sowohl die Gemeinde als auch die Mitarbeitenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Im Weiteren gilt Art. 9 Abs. 4.</p>	
<p>2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem oder der Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p>	<p>2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p>	
<p>3 Die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.</p>	<p>3 Die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.</p>	
	<p>Art. 20 – Leistungen im Todesfall</p>	<p>→ ganzen Art. 14 (Leistungen im Todesfall) aus Lohnreglement Horw übernehmen. Im Lohnreglement löschen.</p>
	<p>Im Todesfall von Mitarbeitenden, wird der Lohn mit den Sozialzulagen für den Sterbemonat und zusätzlich ein Sterbegeld ausgerichtet. Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Das Nähere wird in Art. 59 Personalverordnung geregelt.</p>
<p>Art. 11 – Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>Art. 21 – Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>1 Bei der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitsvertrag durch den Gemeinderat gekündigt. Gleichzeitig wird eine auf das Ende der Kündigungsfrist befristete Offerte für einen neuen Arbeitsvertrag unterbreitet.</p>	<p>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.</p>	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
2 Bei einer Änderung dieses Reglements oder der entsprechenden Verordnungen, die wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages verändern, bewirkt diese von Gesetzes wegen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Offerte gemäss Abs. 1 bzw. 2 nicht annehmen wollen, haben sie dies dem Gemeinderat innert der Kündigungsfrist 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.	Kündigungsfrist nicht zweckmässig (Mitteilung erst kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist ist betrieblich bzw. organisatorisch problematisch).
	Art. 22 – Administrativuntersuchung	
	1 Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Stelle zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.	Übernehmen analog Personalgesetz Kanton Luzern §13
	2 Für die Mitarbeitenden besteht eine Mitwirkungspflicht an der Feststellung des Sachverhalts.	
	Art. 23 – Vorsorgliche Massnahmen	Übernehmen analog Personalgesetz Kanton Luzern §14
	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,	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen																									
	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. 13 – Ferien	Art. 24 – Ferien	Das Nähere wird in Art. 22-25 Personalverordnung geregelt.																									
<p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jedes Jahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <table border="1" data-bbox="190 794 884 1045"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter</th> <th>Ferienanspruch</th> <th>in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 20</td> <td>25 Arbeitstage</td> <td>10,64 %</td> </tr> <tr> <td>ab 21</td> <td>20 Arbeitstage</td> <td>08,33 %</td> </tr> <tr> <td>ab 50</td> <td>25 Arbeitstage</td> <td>10,64 %</td> </tr> <tr> <td>ab 60</td> <td>30 Arbeitstage</td> <td>13,04 %</td> </tr> </tbody> </table>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	in %	bis 20	25 Arbeitstage	10,64 %	ab 21	20 Arbeitstage	08,33 %	ab 50	25 Arbeitstage	10,64 %	ab 60	30 Arbeitstage	13,04 %	<p>1 Mitarbeitende haben jedes Kalenderjahr pro rata temporis Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <table border="1" data-bbox="920 794 1615 1045"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter</th> <th>Ferienanspruch</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	bis 20	30 Arbeitstage	ab 21	25 Arbeitstage	ab 50	30 Arbeitstage	ab 60	33 Arbeitstage	<p>+ 5 Tage + 5 Tage + 5 Tage + 3 Tage</p> <p>Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Attraktivere Ferienregelung</p>
Massgebendes Alter	Ferienanspruch	in %																									
bis 20	25 Arbeitstage	10,64 %																									
ab 21	20 Arbeitstage	08,33 %																									
ab 50	25 Arbeitstage	10,64 %																									
ab 60	30 Arbeitstage	13,04 %																									
Massgebendes Alter	Ferienanspruch																										
bis 20	30 Arbeitstage																										
ab 21	25 Arbeitstage																										
ab 50	30 Arbeitstage																										
ab 60	33 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.																										
<p>Art. 14 – Arbeitsfreie Tage¹</p> <p>¹ Änderung gemäss Beschluss des Einwohnerrates vom 29. Juni 2000</p>	Art. 25 – Arbeitsfreie Tage																										
<p>Arbeitsfreie Tage sind</p> <p>a) Samstage und Sonntage.</p> <p>b) Neujahr, Berchtoldstag, Nachmittag des Schmutzigen Donnerstags, Nachmittag des Güdismontags, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria</p>	<p>Arbeitsfreie Tage sind</p> <p>a) Samstage und Sonntage.</p> <p>b) Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachten, Stefanstag und 31. Dezember.</p>	Die beiden Fasnacht-Nachmittage aufheben (= total -1 Feiertag)																									

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachten, Stefanstag und 31. Dezember.		
Art. 15 – Bezahlter Urlaub wegen Arbeitsverhinderung und Mutterschaft	Art. 26 – Bezahlte Abwesenheiten	
<p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Urlaub während</p> <p>a) der Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit. b) der Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung. c) dem Mutterschaftsurlaub.</p>	<p>Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere</p> <p>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.</p>	<p>Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §47</p> <p>Elternschaft lit. a (geschlechtsneutrale Bezeichnung für «Vaterschaft», auch für Frauenpaare)</p> <p>Das Nähere wird in Art. 26 - 28, Art. 36-40, Art. 41-45 Personalverordnung geregelt</p> <p>Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Vaterschaftsurlaub (Elternschaft)</p>
2 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere die zeitlichen Befristungen und Ausnahmen.		
Art. 16 – Urlaub ohne Rechtsanspruch	Art. 27 – Urlaub ohne Rechtsanspruch	
1 Bezahlter oder unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.	1 Bezahlter oder unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.	
2 Bezahlter Urlaub wird nur im öffentlichen Interesse gewährt. Bestehen am Urlaub private und öffentliche Interessen, kann der Lohn anteilmässig ausgerichtet werden.	2 Bezahlter 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.	Das Nähere wird in Art. 27 und 28 Personalverordnung geregelt.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
		Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag unbezahlter Urlaub
Art. 17 – Arbeitszeugnis	Art. 28 – Arbeitszeugnis	
1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und 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.	Wording analog Personalreglement Kanton Luzern §49.
2 Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	2 Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.	
3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ein Zwischenzeugnis verlangen.	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.	Gemäss Personalgesetz Kanton Luzern (<u>Revision 2024!</u>)
	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	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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.	
	Art. 30 – Bekanntgabe von Personendaten	Wording analog Personalgesetz Kanton Luzern §29.
	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.	
Art. 19 – Schutz der Persönlichkeit	Art. 31 – Schutz der Persönlichkeit	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben am Arbeitsplatz Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität.	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.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §30.
	Art. 32 – Lohnpolitik	Wording analog Personalgesetz Kanton Luzern §30a.
	Der Einwohnerrat und der Gemeinderat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.	
	Art. 33 – Lohn	→ ganzen Art. 1 (Lohn) aus Lohnreglement Horw übernehmen. Im Lohnreglement löschen.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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	Wording analog Personalgesetz Kanton Luzern §36.
	Der Gemeinderat kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.	z.B. vergünstigter Reka-Bezug
	Art. 35 – Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen	→ ganzen Art. 8 (Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen) aus Lohnreglement Horw übernehmen. Im Lohnreglement löschen.
	1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss eidgenössischen Familienzulagengesetz (FamZG) und kantonalem Familienzulagengesetz (FZG).	
	2 Der Gemeinderat regelt eine Besondere Sozialzulage.	Das Nähere wird in Art. 63 Personalverordnung geregelt. Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Sozial-/Familienzulage
	Art. 36 – Besondere Vergütung	→ ganzen Art. 10 (Vergütung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit und für Pikettendienst) aus Lohnreglement

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
		Horw übernehmen. Im Lohnreglement löschen.
	<p>1 Der Gemeinderat regelt die Vergütung für</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst, b) Spesen, c) Erfindungen, d) Verbesserungsvorschläge, e) Urheberrechtlich geschützte Werke, f) besondere Arbeitsleistungen, g) weitere Zulagen. 	<p>Die Vergütungen werden in der Personalverordnung geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Zeitzuschläge für (angeordnete) Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit (Art. 14) → Pikettdienst (Art. 19) → Spesen (Art. 67 sowie Spesenverordnung) → Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke (Art. 64) → Verbesserungsvorschläge (Art. 65) → Anerkennung von besonderen Leistungen (Art. 62) → Weitere Zulagen (Vermittlungszulage, Art. 66)
	2 Die Vergütungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind durch Zeit- oder Geldgutschriften auszugleichen.	
	Art. 37 – Verrechnungen	→ ganzen Art. 18 (Verrechnungen) aus Lohnreglement Horw übernehmen. Im Lohnreglement löschen.
	Forderungen der Gemeinde, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Lohn oder sonstigen Ansprüchen der Mitarbeitenden verrechnet werden, soweit diese Ansprüche pfändbar sind.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern § 44 Abs. 2 (<u>Revision 2024!</u>)

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	Art. 38 – Streik	Wording analog Personalgesetz Kanton Luzern §46.
	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	Wording teilweise aus Personalreglement Kanton Luzern §46a.
	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.	Das Nähere wird in Art. 77 Personalverordnung geregelt.
	2 Mitarbeitende, die Meldung gemäss Abs. 1 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.	
V. PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	V. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN	
Art. 20 – Allgemeine Dienstpflichten	Art. 40 – Allgemeine Dienstpflichten	
1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben die Interessen des Gemeinwesens treu zu wahren und ihre Dienstleistung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern und Gemeinde rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich, initiativ und kundenorientiert zu erfüllen.	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.	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
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.	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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 21 – Gegenseitige Unterstützungspflicht	Art. 41 – Gegenseitige Unterstützungspflicht	
1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. 22 – Geheimhaltungspflicht	Art. 42 – Geheimhaltungspflicht	
1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gegenüber Dritten über alles zu schweigen, was sie in ihrer dienstlichen Stellung erfahren haben. Dienstliche Akten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.	1 Die Mitarbeitenden sind zu Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §52.
2 Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für Akten oder Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung keine schützenswerten öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.	2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	
3 Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	3 Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch die zuständige Stelle bleibt vorbehalten.	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
4 Die Datenschutzvorschriften sowie die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch den Gemeinderat bleiben vorbehalten.	4 Für Meldungen und Anzeigen gemäss Art. 39 bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.	
Art. 23 – Nebenbeschäftigung	Art. 43 – Nebenbeschäftigung	
1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt. Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.	1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt.	
2 Er regelt das Nähere.	2 Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen. Er regelt das Nähere.	Das Nähere wird in Art. 46-50 Personalverordnung geregelt.
Art. 25 – Verbot der Annahme von Geschenken	Art. 44 – Verbot der Annahme von Geschenken	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.	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.	Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Geschenkannahmeverbot
Art. 26 – Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen	Art. 45 – Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen	
Gebühren und Entschädigungen für dienstliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Lohnbeiträge fallen in die Gemeindekasse.	Gebühren und Entschädigungen und die von Dritten ausgerichteten Lohnbeiträge für dienstliche Tätigkeiten fallen in die Gemeindekasse.	
Art. 28 – Vertrauensärztliche Untersuchung	Art. 46 – Vertrauensärztliche Untersuchung	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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	
	1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Arbeitsunfähigkeit das ihnen Zumutbare zur Schadenminderung vorzukehren.	Wording gemäss Personalgesetz Kanton Luzern (<u>Revision 2024!</u>)
	2 Verletzen Mitarbeitende die Pflicht zur Schadenminderung, kann die Lohnfortzahlung oder die Entschädigung	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden.	
	3 Die oder der Mitarbeitende muss vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.	
Art. 29 – Dienstwohnung	Art. 48 – Dienstwohnung	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 30 – Dienstkleider	Art. 49 – Dienstkleider	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Dienst- und Schutzkleider zu tragen.	Mitarbeitende können verpflichtet werden, Dienst- und Schutzkleider zu tragen.	
VII. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN	VI. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN	
1. Arbeitszeit und Weiterbildung	1. Arbeitszeit und Weiterbildung	
Art. 33 – Arbeitszeit	Art. 50 – Arbeitszeit	
1 Der Gemeinderat setzt die Arbeitszeit fest. Er kann insbesondere individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen.	1 Der Gemeinderat setzt die Sollarbeitszeit fest.	
2 Er regelt das Nähere.	2 Er regelt die Arbeitszeit und kann insbesondere individuelle und flexible Arbeitszeitformen vorsehen.	
	3 Er regelt das Nähere.	Das Nähere wird in Art. 9-21 Personalverordnung geregelt. Postulat 2023-774 Anpassungsvorschlag Arbeitszeitregelung
Art. 34 – Berufliche Weiterbildung	Art. 51 – Berufliche Weiterbildung	
Der Gemeinderat fördert die berufliche Weiterbildung.	Die Gemeinde fördert die berufliche Weiterbildung.	
2. Mitarbeiterbeurteilung	2. Mitarbeitendengespräch	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
Art. 35 – Rechtsnatur und Inhalt	Art. 52 – Beurteilung und Förderung	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §60.
1 Die vorgesetzte Person beurteilt in der Regel jährlich die Leistungen und das Verhalten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bespricht das Ergebnis mit ihnen.	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 Mitarbeiterbeurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, die vom Gemeinderat bzw. der zuständigen Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen gewürdigt wird.	2 Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden und bespricht das Ergebnis mit den Betroffenen.	
	3 Die Mitarbeitenden erhalten im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs die Möglichkeit, der vorgesetzten Person eine Rückmeldung zum Führungsverhalten zu geben.	
3 Der Gemeinderat regelt das Nähere, namentlich den Rechtsschutz.	4 Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere den Rechtsschutz.	Das Nähere wird in Art. 8 und Art. 74 Personalverordnung geregelt.
3. Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3. Mitsprache der Personalorganisationen sowie einzelner Mitarbeitenden	
Art. 36 – Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht	Art. 53 – Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht	
1 Das Mitspracherecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die	1 Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
Personalorganisationen bzw. deren Delegationen sind als Gesprächs- und Verhandlungspartner anerkannt.	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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, sich zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten zu äussern und/oder Vorschläge zu machen.	3 Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. Sie können bei deren Umsetzung mitwirken.	
5. Vorsorgeeinrichtung	4. Vorsorgeeinrichtung	
Art. 40 – 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde 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.	
2 Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.	2 Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen Mitarbeitende bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.	
Art. 42 – Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten	Art. 55 – Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten	
1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
Die Prämien der Nicht-Berufsunfallversicherung können von der Gemeinde übernommen werden.	3 Die Prämien der Nicht-Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Sie können von der Gemeinde übernommen werden.	
VIII. VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTSSCHUTZ	VII. VERFAHREN, ZUSTÄNDIGKEIT, RECHTSSCHUTZ	
1. Verfahren	1. Verfahren	
Art. 44 – Grundsatz	Art. 56 – Grundsatz	
1 Die Beschlüsse nach diesem Reglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege.	1 Die Beschlüsse nach diesem Reglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).	
2 Die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (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 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).	
3. Rechtsschutz	2. Rechtsschutz	
Art. 47 – Schlichtungsstelle	Art. 57 – Schlichtungsstelle	
1 Der Gemeinderat richtet eine Schlichtungsstelle ein.	1 Der Gemeinderat richtet eine Schlichtungsstelle ein.	
2 Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren oder im Rahmen des Vorverfahrens zur verwaltungsgerichtlichen Klage (§ 164 VRG) Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.	2 Die Schlichtungsstelle behandelt auf Gesuch von Mitarbeitenden oder der zuständigen Stelle sämtliche Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §69.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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.	Das Nähere wird in Art. 75-76 Personalverordnung geregelt.
Art. 48 – Grundsatz	Art. 58 – Grundsatz	
1 Beim Verwaltungsgericht des Kantons Luzern kann gegen die Verletzung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages eine verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht werden.	1 Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des VRG anfechtbar.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §68.
2 Vorgängig ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 47 durchzuführen.	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.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §72 mit zusätzlichen Ergänzungen.
	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,	

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
	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.	Wording aus Personalgesetz Kanton Luzern §73.
	2 Bei anderen Beschwerden sind die Vorschriften des VRG betreffend die aufschiebende Wirkung anzuwenden.	
IX. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
Art. 49 – Aufhebung bisherigen Rechtes	Art. 61 – Aufhebung bisherigen Rechtes	
1 Das Personal- und Besoldungsreglement der Gemeinde Horw vom 14. Dezember 1989 wird aufgehoben. Die Bestimmungen über das Beamtenverhältnis bleiben bis 30. Juni 2001 in Kraft.	Das Personalreglement der Gemeinde Horw vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000, wird aufgehoben.	
2 Die bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse werden mit Inkrafttreten dieses Reglementes aufgehoben und durch öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ersetzt.		
3 Die bestehenden Beamtenverhältnisse werden per 1. Juli 2001 durch öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ersetzt.		
	Art. 62 – Entscheide nach bisherigem Recht	
	Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.	Wording aus Personalgesetz Kanton Luzern §79.

Bisherige Fassung vom 25. November 1999, Ausgabe vom 29. Juni 2000	Neu	Bemerkungen
Art. 50 – Hängige Verfahren	Art. 63 – Hängige Verfahren	
Das Personal- und Besoldungsreglement der Gemeinde Horw vom 14. Dezember 1989 gilt für Verfahren, die bei Inkrafttreten des Reglementes 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. 51 – Ausführungserlasse	Art. 64 – Vollzug	
1 Der Gemeinderat fasst alle für die Einführung dieses Reglementes und die Durchführung seiner Bestimmungen im einzelnen erforderlichen Beschlüsse.	1 Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen.	Wording teilweise aus Personalgesetz Kanton Luzern §81.
2 Er erlässt die notwendigen Verordnungen.	2 Insoweit und solange neue Vollzugsverordnungen und Reglemente nicht erlassen sind, gelten die bisherigen Vorschriften weiter, sofern sie diesem Reglement nicht widersprechen.	
Art. 52 – Inkrafttreten	Art. 65 – Inkrafttreten	
1 Das Reglement tritt am 1. Januar 2000 in Kraft.	Das Reglement tritt am 1. xxxxx 2026 in Kraft.	
2 Das Reglement unterliegt dem fakultativen Referendum.		

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>	