

Die Einwohnergemeinde Giswil erlässt, gestützt auf Art. 94 Ziff. 8 der Kantonsverfassung (KV) vom 19. Mai 1968<sup>1</sup> und Art. 24 Ziff. 3 der Gemeindeordnung vom 25. November 1997<sup>2</sup>, folgendes

## **Personalreglement vom 23. November 2009**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Angestellten der Einwohnergemeinde.

<sup>2</sup> Das Dienstverhältnis der Lehrpersonen und der Musiklehrpersonen wird durch andere Bestimmungen geregelt.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann für einzelne Fachbereiche, Dienststellen und Angestelltengruppen abweichende betriebs- und berufsbedingte Ausführungsbestimmungen erlassen.

#### **Art. 2 Anwendbare Vorschriften**

Soweit dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten Art. 33, 36, 37, 39, 40, 46 bis 53 und 61 des Staatsverwaltungsgesetzes und die kantonale Personalverordnung sinngemäss.

#### **Art. 3 Leistungsauftrag und Arbeitsweise**

<sup>1</sup> Die Gemeindeverwaltung mit allen Fachbereichen erfüllt die Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftlichkeit. Sie richtet sich unter Berücksichtigung des Finanzhaushaltes auch nach den Bedürfnissen des Personals und dem Ziel der Bürgernähe.

<sup>2</sup> Die Geschäftsleitung und Fachbereiche arbeiten bei gemeinsamen Aufgaben zusammen und wenden moderne Führungs- und Organisationsinstrumente an. Sie handeln im Rahmen ihrer Zuständigkeit selbständig.

#### **Art. 4 Passives Wahlrecht von Angestellten**

<sup>1</sup> Als hauptamtliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis, bei welchem das passive Wahlrecht gemäss Art. 50 KV eingeschränkt ist, gilt ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis von mindestens 60 Prozent oder mehr der Normalarbeitszeit.

---

<sup>1</sup> GDB 101

<sup>2</sup> GSR 101

<sup>2</sup> Wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Einwohnergemeinde steht, bedarf vor der Wahl in eine kantonale oder Gemeindebehörde, in welche die Wahl nicht bereits von Verfassung wegen ausgeschlossen ist, einer Bewilligung des Gemeinderates.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann verweigert werden, wenn die Erfüllung der Dienstpflichten in der Gemeinde in zeitlicher oder sachlicher Hinsicht beeinträchtigt wird, namentlich bei

- a) Angestellten, die bei Aufsichtsfunktionen des Kantons gegenüber Gemeindebehörden mitwirken oder
- b) Angestellten, die bei der Gemeinde in einem gleichen oder ähnlichen Sachbereich tätig sind.

#### **Art. 5 Art und Begründung des Dienstverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen kann ein zivilrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Aushilfspersonal, Lehr- oder Praktikumsverhältnissen oder bei befristeten Dienstverhältnissen. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts Anwendung.

#### **Art. 6 Wohnsitz**

<sup>1</sup> Für Angestellte ist bei der Anstellung die Wohnsitznahme in Giswil ein Auswahlkriterium.

<sup>2</sup> Wenn die Art des Dienstes oder besondere Beziehungen der Angestellten zur Bevölkerung es erfordern, ist die gesetzliche Wohnsitznahme in Giswil verpflichtend. Die diesbezüglichen Kriterien werden vom Gemeinderat festgelegt.

<sup>3</sup> Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, so kann mit der Wohnsitzverpflichtung die Verpflichtung zum Bezug einer Dienstwohnung verbunden werden.

#### **Art. 7 Aufgabenzuteilung**

Die Geschäftsleitung Gemeinde kann Angestellten zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar erscheint.

#### **Art. 8 Versicherung**

<sup>1</sup> Die Einwohnergemeinde regelt die Versicherung der in einem Dienstverhältnis stehenden Angestellten gegen:

- a. die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod;
- b. Berufs- und Nichtberufsunfälle;
- c. die Folgen von längerdauernden Krankheiten in Form einer Krankentaggeldversicherung ab Erlöschen der Lohnfortzahlungspflicht.

<sup>2</sup> Die Einwohnergemeinde kann die berufliche Vorsorge mit der Personalversicherungskasse Obwalden regeln oder sich einer andern Versicherungseinrichtung anschliessen.

#### **Art. 9 Gemeinderat**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat ist für das Personalwesen verantwortlich. Er delegiert die Anstellung von Gemeindepersonal, ohne Mitglieder der Geschäftsleitung und Fachbereichsleitungen, sowie die Beendigung von Dienstverhältnissen an die Geschäftsleitung Gemeinde. Die Anstellungsbefugnisse werden in Ausführungsbestimmungen geregelt.

<sup>2</sup> Ihm obliegt ausserdem:

- a. der Erlass von Ausführungsbestimmungen;
- b. der Erlass eines Stellenplanes und damit verbunden die Bildung und Aufhebung von Stellen (Art. 7 Abs. 1 Personalverordnung);
- c. die Wahl der Personalkommission und der Personalleitung sowie Bestimmung deren Aufgaben und Befugnisse.

#### **Art. 10 Personalkommission**

<sup>1</sup> Die Personalkommission besteht aus fünf Mitgliedern. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Gemeinderates führt den Vorsitz. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite ist mit je zwei Mitgliedern vertreten. Die Personalleitung nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

<sup>2</sup> Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite werden vom Gemeinderat, jene der Arbeitnehmerseite vom Gemeindepersonal (ohne Lehrpersonen und Musiklehrpersonen) bestimmt. Die Arbeitnehmerseite achtet darauf, dass die Fachbereiche Administration und Bau und Infrastruktur angemessen vertreten sind.

<sup>3</sup> Die Personalkommission berät den Gemeinderat in grundsätzlichen Personalfragen. Sie erarbeitet zuhanden des Gemeinderates die Vorlagen zu allgemeinverbindlichen Personalerlassen und nimmt zu grundlegenden Entscheiden Stellung, die das Personal betreffen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat hört die Personalkommission bei Beschwerden zur Stellenbewertung an.

#### **Art. 11 Personalleitung**

<sup>1</sup> Die Personalleitung ist die allgemeine Dienstleistungsstelle für Personalfragen der Gemeindeverwaltung.

<sup>2</sup> Die Personalleitung erarbeitet im Auftrag des Gemeinderates fachliche Entscheidungsgrundlagen in Personal- und allgemeinen Organisationsfragen. Dazu gehören insbesondere:

- a. die Vorbereitung und der rechtsgleiche Vollzug der personalrechtlichen Erlasse,
- b. die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen,
- c. die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen zur Führung und Organisation,
- d. die Aus- und Weiterbildung,
- e. die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann in der Gemeindeverwaltung.

<sup>3</sup> Die Personalleitung arbeitet mit den führungsverantwortlichen Fachbereichsleitungen unmittelbar zusammen. Sie kann zu allen Personal- und Organisationsentscheiden Stellung nehmen.

<sup>4</sup> Die Fachbereichsleitungen haben wichtige Personalentscheide, wie Anstellung, Umgestaltung des Dienstverhältnisses, Laufbahngestaltung oder Entlassung, frühzeitig mit der Personalleitung abzusprechen.

<sup>5</sup> Die Personalleitung ist für den Abschluss der Anstellungsverträge und der Stellenbeschreibungen verantwortlich.

#### **Art. 12 Nacht- und Sonntagsarbeit**

<sup>1</sup> Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass die Nacht- und Sonntagsarbeit im Verhältnis 1:1.5 innert kurzer Frist mit Freizeit kompensiert wird.

<sup>3</sup> Die Nacht- und Sonntagsarbeit wird grundsätzlich nicht entschädigt. Ist der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, weil dadurch wichtige Dienstleistungen nicht mehr angeboten werden könnten und ist

zudem anzunehmen, dass auch im folgenden Jahr keine verantwortbare Möglichkeit der Kompensation besteht, so wird die Nacht- und Sonntagsarbeit im Verhältnis 1:1.5 entschädigt. Fallen Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen, so wird die Entschädigung einmal ausgerichtet.

### **Art. 13      Urlaub**

<sup>1</sup> Bei Urlaub werden Angestellte ohne Veränderung ihres Dienstverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

<sup>2</sup> Unbezahlter oder bezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen, wie insbesondere gesundheitliche oder familiäre Gründe, freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen oder berufliche Weiterbildung.

<sup>3</sup> Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Entscheiden über Urlaubsgesuche ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob die Dienstleistungen der betroffenen Amtsstelle weiterhin erbracht werden können. Vorbehalten bleiben die Fälle, in denen ein Rechtsanspruch auf Urlaub besteht.

<sup>4</sup> Urlaub wird ganz oder teilweise bezahlt, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist. Er kann ganz oder teilweise bezahlt werden, wenn dafür ein öffentliches Interesse besteht. Überwiegen persönliche Interessen, so entfällt die Lohnzahlung.

<sup>5</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Jahr wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

<sup>6</sup> Für die Bewilligung von Urlaub sind zuständig:

- a. das Gemeindepräsidium für die Mitglieder der Geschäftsleitung Gemeinde;
- b. die Geschäftsleitung Gemeinde für alle übrigen Mitarbeitenden.

<sup>7</sup> Freiwillig bezahlter Urlaub kann mit der Auflage verbunden werden, das Dienstverhältnis bis zu drei Jahre fortzusetzen. Wird das Dienstverhältnis auf Gesuch hin oder aus eigenem Verschulden vorzeitig aufgelöst, so sind die freiwillig erbrachten Leistungen des Arbeitgebers anteilmässig zurückzuzahlen.

### **Art. 14      Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personalreglement der Gemeinde Giswil vom 27. September 1999 aufgehoben.

### **Art. 15      Ausführungsbestimmungen**

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug erforderlichen Ausführungsbestimmungen, namentlich:

- a. Ausführungsbestimmungen über die Anstellungsbefugnisse im Personalwesen,
- b. Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit,
- c. Ausführungsbestimmungen über die Mitarbeiterbeurteilung, die Stellenbewertung und die Entlohnung,
- d. Ausführungsbestimmungen über die Weiterbildung.

### **Art. 16      Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt, wann dieses Reglement in Kraft tritt.

<sup>2</sup> Dieses Reglement unterliegt dem fakultativen Referendum.

Giswil, 23. November 2009

**GEMEINDERAT GISWIL**

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

Bruno Enz

Marco Rohrer

**Fakultatives Referendum**

Gemäss Art. 87 der Kantonsverfassung dem fakultativen Referendum unterstellt und vom 11. Dezember 2009 bis 11. Januar 2010 öffentlich aufgelegt.

Genehmigung durch den Regierungsrat

Vom Regierungsrat, soweit an ihm, heute genehmigt.

Sarnen, 23. Februar 2010

**Im Namen des Regierungsrates**

Der Landschreiber:

Stefan Hossli

Inkraftsetzung

Vom Gemeinderat auf den 1. Januar 2010 in Kraft gesetzt.

Giswil,

**Gemeinderat Giswil**

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

Bruno Enz

Marco Rohrer