



Geschäft 2888

Personalreglement

der Einwohnergemeinde Engelberg

vom 22. August 2012

| | | |
|----------|--|----|
| I. | <i>Allgemeine Bestimmungen</i> | 4 |
| Art. 1 | <i>Zweck</i> | 4 |
| Art. 2 | <i>Gleichstellung der Begriffe</i> | 4 |
| Art. 3 | <i>Rechtsschutz*</i> | 4 |
| Art. 4 | <i>Amtsgeheimnis</i> | 4 |
| Art. 5 | <i>Geschenke</i> | 5 |
| II. | <i>Personalleitung</i> | 5 |
| Art. 6 | <i>Einwohnergemeinderat*</i> | 5 |
| Art. 7 | <i>Personalchef*</i> | 5 |
| Art. 8 | <i>Personalkommission*</i> | 5 |
| Art. 9 | <i>Personaladministration</i> | 5 |
| Art. 10 | <i>Mitarbeitergespräche</i> | 6 |
| Art. 11 | <i>Aus- und Weiterbildung</i> | 6 |
| III. | <i>Arbeitsverhältnis</i> | 6 |
| Art. 12 | <i>Rechtsnatur, Art und Begründung des Arbeitsverhältnisses</i> | 6 |
| Art. 13 | <i>Probezeit</i> | 6 |
| Art. 14 | <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i> | 7 |
| Art. 15 | <i>Kündigung</i> | 7 |
| Art. 16 | <i>Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit</i> | 8 |
| Art. 17 | <i>Vorzeitige Pensionierung</i> | 8 |
| Art. 18 | <i>Versetzung in den Ruhestand</i> | 8 |
| Art. 19 | <i>Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i> | 9 |
| Art. 20 | <i>Abgangsentschädigung</i> | 9 |
| IV. | <i>Arbeitszeit</i> | 9 |
| Art. 21 | <i>Arbeitszeit</i> | 9 |
| Art. 22 | <i>Arbeitszeitmodelle</i> | 10 |
| Art. 22a | <i>Homeoffice*</i> | 10 |
| Art. 23 | <i>Bezahlte Feier- und Ruhetage</i> | 10 |
| Art. 24 | <i>Nacht- und Sonntagsarbeit</i> | 10 |
| Art. 25 | <i>Bereitschaftsdienst</i> | 11 |
| Art. 26 | <i>Überstunden</i> | 11 |
| Art. 27 | <i>Nebenbeschäftigung*</i> | 11 |
| V. | <i>Ferien und Urlaub</i> | 12 |
| Art. 28 | <i>Ferien</i> | 12 |
| Art. 29 | <i>Bezahlte Urlaubstage</i> | 12 |
| Art. 30 | <i>Urlaub</i> | 12 |
| VI. | <i>Lohn, Prämie und Zulagen</i> | 13 |
| Art. 31 | <i>Grundsätze</i> | 13 |
| Art. 32 | <i>Stellenbewertung*</i> | 13 |
| Art. 33 | <i>Funktionsstufen</i> | 13 |
| Art. 34 | <i>Lohnbestandteile</i> | 14 |
| Art. 35 | <i>Treueprämien</i> | 14 |
| Art. 36 | <i>Steuerung des gesamten Personalaufwandes</i> | 14 |
| Art. 37 | <i>Vorgaben des Einwohnergemeinderates*</i> | 15 |
| Art. 38 | <i>Bestimmung des Jahreslohns</i> | 15 |
| Art. 39 | <i>Auszahlung</i> | 15 |
| Art. 40 | <i>Lohnfindung bei Neuanstellungen</i> | 15 |
| VII. | <i>Sozialleistungen</i> | 16 |
| Art. 41 | <i>Sozialzulagen</i> | 16 |
| Art. 42 | <i>Mutterschaftsurlaub</i> | 16 |
| Art. 42a | <i>Vaterschaftsurlaub*</i> | 16 |

| | | |
|---------|---|----|
| Art. 43 | <i>Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit</i> | 17 |
| Art. 44 | <i>Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit</i> | 17 |
| Art. 45 | <i>Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung</i> | 17 |
| Art. 46 | <i>Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung</i> | 18 |
| Art. 47 | <i>Unfallversicherung</i> | 18 |
| Art. 48 | <i>Krankentaggeldversicherung</i> | 18 |
| Art. 49 | <i>Leistungen im Todesfall</i> | 19 |
| VIII. | <i>Rechtsschutz</i> | 19 |
| Art. 50 | <i>Rechtsmittel</i> | 19 |
| IX. | <i>Übergangs- und Schlussbestimmungen</i> | 19 |
| Art. 51 | <i>Ergänzendes Recht</i> | 19 |
| Art. 52 | <i>Ausführungsbestimmungen</i> | 19 |
| Art. 53 | <i>Aufhebung bisherigen Rechts</i> | 20 |
| Art. 54 | <i>Inkrafttreten</i> | 20 |

Personalreglement

vom 22. August 2012

Der Einwohnergemeinderat Engelberg beschliesst, gestützt auf Artikel 94 Ziffer 8 der Kantonsverfassung vom 19. Mai 1968¹ und Artikel 24 Absatz 3 der Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Engelberg vom 10. Dezember 2003:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Einwohnergemeinde Engelberg.

² Die Arbeitsverhältnisse der Lehrer- und Musiklehrerschaft werden anderweitig geregelt.*

3 *

⁴ Der Einwohnergemeinderat kann für einzelne Verwaltungsbereiche, Betriebe und Angestelltengruppen abweichende betriebs- und berufsbedingte Ausführungsbestimmungen erlassen.*

Art. 2 Gleichstellung der Begriffe

Bezeichnungen in diesem Reglement gelten für Personen beiden Geschlechts.

Art. 3 Rechtsschutz*

Werden Angestellte aus beruflichen Gründen in ein Haftpflicht- oder Strafverfahren verwickelt, kann der Geschäftsführer Rechtsbeistand gewähren. Ergibt sich aus der Untersuchung ein persönliches Verschulden, können die Kosten teilweise oder ganz auf die Angestellten überwälzt werden.

Art. 4 Amtsgeheimnis

¹ Wer in einem Arbeitsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Engelberg steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis.

² Geheimzuhalten sind Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift vertraulich oder geheim sind.

¹ GDB 101

³ Das Amtsgeheimnis besteht nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter.

⁴ Der Geschäftsführer kann die Bekanntgabe von Angelegenheiten, die dem Amtsgeheimnis unterliegen, nach Rücksprache mit dem Einwohnergemeinderat bewilligen oder anordnen.*

Art. 5 Geschenke

Wer in einem Arbeitsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Engelberg steht, darf für seine berufliche Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile annehmen oder beanspruchen.

II. Personalleitung

*Art. 6 Einwohnergemeinderat**

*Art. 7 Personalchef**

*Art. 8 Personalkommission**

Art. 9 Personaladministration

¹ Die Personaladministration ist allgemeine Dienstleistungsstelle für Personalfragen. Sie ist dem Geschäftsführer unterstellt.*

² Die Personaladministration ist Koordinationsstelle für alle weiteren mit Personalaufgaben betrauten Stellen der Einwohnergemeinde Engelberg.

³ Die Personaladministration erarbeitet im Auftrag des Einwohnergemeinderates und des Geschäftsführers fachliche Entscheidungsgrundlagen in Personal- und allgemeinen Organisationsfragen. Dazu gehören insbesondere:*

- a. die Vorbereitung und der rechtsgleiche Vollzug der personalrechtlichen Erlasse
- b. die Vornahme der Stellenbewertung, Stellenausschreibungen und die Begleitung der Personaleinstellungen
- c. die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen
- d. die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen zur Führung und Organisation
- e. die Aus- und Weiterbildung
- f. die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann
- g. die Erstellung von Arbeitszeugnissen
- h. die Koordination und Sicherstellung der Durchführung von Mitarbeitergesprächen

4 *

5 *

Art. 10 Mitarbeitergespräche

¹ Die Mitarbeitergespräche zwischen direkten Vorgesetzten und Angestellten beinhalten die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Sie dienen der Standortbestimmung, der Überprüfung der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung der Ziele, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung. Zudem erhalten die Vorgesetzten Rückmeldungen zu Führung und Organisation.

² Mitarbeitergespräche finden mindestens einmal im Jahr statt. Bei Bedarf können weitere Mitarbeitergespräche jederzeit geführt werden.

³ Die Mitarbeitergespräche mit den Abteilungsleitern werden vom Geschäftsführer geführt. Das zuständige Mitglied des Gemeinderates kann bei diesen Gesprächen ebenfalls anwesend sein.*

⁴ Die Mitarbeitergespräche mit den übrigen Mitarbeitenden werden von den Abteilungsleitern oder den Bereichsleitern geführt. Der Geschäftsführer kann im Bedarfsfall bei diesen Gesprächen ebenfalls anwesend sein.*

Art. 11 Aus- und Weiterbildung

Der Einwohnergemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen zur Aus- und Weiterbildung.

III. Arbeitsverhältnis

Art. 12 Rechtsnatur, Art und Begründung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

² In besonderen Fällen kann ein privat-rechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich für Teilpensen bis zu 50 %, bei Aushilfspersonal, Lehr- oder Praktikumsverhältnissen oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts² Anwendung.

Art. 13 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² SR 220

² Die Probezeit kann vertraglich bis längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

³ Während des Probeverhältnisses ist abzuklären, ob der Angestellte die Anforderungen der Stelle erfüllt und ob er sich in das soziale Umfeld am Arbeitsplatz einfügt.

Art. 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b. Zeitablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c. Kündigung infolge Umstrukturierungsmassnahmen wie Änderung des Stellenplanes, Aufhebung von Stellen oder Reorganisation der Gemeindeorganisation
- d. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e. Einvernehmliche Auflösung
- f. Erreichen der Altersgrenze
- g. Vorzeitige Pensionierung
- h. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- i. Tod

Art. 15 Kündigung

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis seitens der Einwohnergemeinde Engelberg oder des Angestellten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

³ Für spezielle Arbeitsverhältnisse können abweichende Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

⁴ Soll eine Anstellung gekündigt werden, so sind die direkten Vorgesetzten sowie die Personaladministration von Beginn weg bis zum Vollzug beizuziehen.

⁵ Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

⁶ Den von einer Kündigung betroffenen Angestellten ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

⁷ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts³ über den Schutz bei missbräuchlicher Kündigung und bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss.

³ OR Art. 336 bis 336d

Art. 16 Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem die AHV-Altersgrenze erreicht wird.

² In begründeten Fällen und sofern es im Interesse des Arbeitgebers liegt, können Arbeitsverhältnisse auch für die Zeit nach Erreichen der AHV-Altersgrenze fortgesetzt oder eingegangen werden, jedoch längstens bis zur Vollendung des 72. Altersjahrs. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit dauert in diesen Fällen maximal 180 Tage.*

³ Bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit endet das Arbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.*

Art. 17 Vorzeitige Pensionierung

¹ Angestellte können sich drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen, sofern sie die letzten zehn Jahre vor dem Pensionierungswunsch im Arbeitsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Engelberg standen.

² Sie haben für die Dauer der vorzeitigen Pensionierung einen Anspruch auf eine Überbrückungsrente im Umfang von 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

³ Während der Dauer der vorzeitigen Pensionierung wird die Überbrückungsrente gekürzt, sofern das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen aus Sozialversicherungen und bei haftpflichtigen Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit der Überbrückungsrente mehr als 90 % des früheren Brutto-Einkommens beträgt.

Art. 18 Versetzung in den Ruhestand

¹ Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung der Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.

² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann zusätzlich zur Überbrückungsrente durch eine Einlage der Einwohnergemeinde Engelberg in die Personalversicherungskasse mit Beschluss des Einwohnergemeinderates ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

³ Während der Dauer des vorzeitigen Ruhestandes werden die Vorsorgeleistungen nach dieser Bestimmung gekürzt, sofern das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen aus Sozialversicherungen und bei haftpflichtigen Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit den Vorsorgeleistungen mehr als 90 % des früheren Brutto-Einkommens beträgt.

Art. 19 Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Erweist sich die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Rechtsmittelverfahren als ungerechtfertigt, so begründet dies einen Anspruch auf Entschädigung, sofern nicht ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

² Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen; sie beträgt höchstens sechs Monatsgehälter.

³ Bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand entfallen Überbrückungsrenten oder Einlagen nach Artikel 18 Absatz 2 dieses Reglements im Umfang der Entschädigung nach Absatz 2.

⁴ Bei ungerechtfertiger fristloser Entlassung besteht überdies Anspruch auf Ersatz dessen, was Angestellte verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die Angestellten müssen sich dabei anrechnen lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

Art. 20 Abgangentschädigung

¹ Werden Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen, kann eine Abgangentschädigung gewährt werden, sofern das 50. Altersjahr und 20 Arbeitsjahre erfüllt sind. Eine Abgangentschädigung kann auch ohne Bezug auf Alter und Arbeitsjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet.

² Die Abgangentschädigung wird vom Einwohnergemeinderat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Arbeitsjahren höchstens sechs Monatslöhne.

³ Ein Anspruch auf die Abgangentschädigung entfällt:^{*}

- a. in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht;
- b. wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird;
- c. infolge Arbeitsunfähigkeit;
- d. bei Tod;
- e. bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

IV. Arbeitszeit

Art. 21 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass die Vorschriften über die Arbeitszeit eingehalten werden.

Art. 22 Arbeitszeitmodelle

¹ Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemäße Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung angeboten werden.

² Erfordern die Einsatzbereitschaft und die Art der Aufgabenerfüllung unregelmässige Arbeitszeiten, so ist bei deren Gestaltung insbesondere der Erhaltung der Gesundheit und der Erfüllung sozialer Pflichten angemessene Beachtung zu schenken.

³ Der Einwohnergemeinderat regelt das Nähere in Ausführungsbestimmungen.

*Art. 22a Homeoffice**

¹ Der Geschäftsführer kann nach Rücksprache mit dem Abteilungsleiter Homeoffice auf Gesuch hin schriftlich bewilligen und regeln, wenn sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse dies zulassen.

² Der Grossteil des vertraglich vereinbarten Pensums ist in der Regel am ordentlichen Arbeitsplatz in Engelberg zu erbringen.

³ Homeoffice ist im Umfang von max. 2 Arbeitstagen pro Woche möglich.

Art. 23 Bezahlte Feier- und Ruhetage

Als dienstfreie Feier- und Ruhetage gelten:

Neujahrstag (01.01.), Berchtoldstag (02.01.), St. Benedikt (21.03.), Karfreitag, Ostermontag, Aufahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag (01.08.), Maria Himmelfahrt (15.08.), Bruderklausentag (25.09.), Allerheiligen (01.11.), Maria Empfängnis (08.12.), Heiligabend (24.12.), Weihnachten (25.12.), Stephanstag (26.12.).

Art. 24 Nacht- und Sonntagsarbeit

¹ Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Vorbehalten bleiben Betriebe mit abweichender Regelung.

² Die Vergütung für eine Stunde Nacht- oder Sonntagsarbeit wird vom Einwohnergemeinderat gemäss Ausführungsbestimmungen festgelegt. Diese wird in der Regel kompensiert, sofern die Nacht- oder Sonntagsarbeit angeordnet worden war. Fallen Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen, so wird die Vergütung nur einmal ausgerichtet.

Art. 25 Bereitschaftsdienst

¹ Bei Bereitschaftsdienst sind die Angestellten ausserhalb des Arbeitsortes jederzeit erreichbar und können die Arbeit innert einer vorgegebenen Zeit am Arbeitsort aufnehmen.

² Die Vergütung für Bereitschaftsdienst wird vom Einwohnergemeinderat festgelegt gemäss Ausführungsbestimmungen. Erfolgt während des Bereitschaftsdienstes ein Arbeitseinsatz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Die Zeit für den Arbeitsweg zählt ebenfalls als Arbeitszeit.

Art. 26 Überstunden

¹ Werden Angestellte im Monatslohn angewiesen, Überstunden zu leisten, so gelten diese mit dem Visum des Vorgesetzten als angeordnete Überstunden.*

² Wird Ende Monat das bei gleitender Arbeitszeit zulässige Arbeitszeitguthaben überschritten, so werden die Ursachen mit den Angestellten besprochen. Entstand der zusätzliche Arbeitsaufwand, weil wichtige und dringliche Arbeitspflichten wahrgenommen werden mussten, so gelten diese zusätzlichen Arbeitsstunden nachträglich mit dem Visum der Vorgesetzten als anerkannte Überstunden.

³ Die direkten Vorgesetzten sorgen dafür, dass angeordnete Überstunden oder anerkannte Überstunden sobald als möglich durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

⁴ Konnten angeordnete Überstunden oder anerkannte Überstunden während des laufenden Jahres nicht durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden, weil dadurch wichtige Dienstleistungen nicht mehr hätten angeboten werden können, und ist zudem anzunehmen, dass auch im folgenden Jahr keine verantwortbare Möglichkeit zur Kompensation besteht, so werden angeordnete und anerkannte Überstunden zum normalen Grundlohn pro Stunde entschädigt.

⁵ Bei einer 42-Stundenwoche entspricht der Grundlohn pro Stunde dem 2'184sten Teil des Grundlohnes pro Jahr.

⁶ Für die Auszahlung von Überstunden ist die Einwilligung des Geschäftsführers notwendig.*

⁷ Vorgesetzte haben, soweit die Überstunden bis Ende des Jahres nicht durch Freizeit kompensiert werden können, keinen Anspruch auf Vergütung.

Art. 27 Nebenbeschäftigung*

¹ Die Angestellten sind verpflichtet dem Geschäftsführer bezahlte Nebenbeschäftigung schriftlich zu melden und von ihm das Einverständnis zu deren Ausübung einzuholen.

² Der Geschäftsführer nach Rücksprache mit dem Abteilungsleiter oder bei Abteilungsleitern mit dem Talammann bewilligt solche Nebenbeschäftigungen nur, wenn aufgrund der bestehenden Verhältnisse ausgeschlossen werden kann, dass eine Nebenbeschäftigung die unbefangene Erfüllung der Arbeitspflichten beeinträchtigt.

V. Ferien und Urlaub

Art. 28 Ferien

¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;
- b. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;*
- c. ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr erfüllt wird, 28 Arbeitstage;*
- d. ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage.

² Bei der Bewilligung der Ferienpläne durch die Vorgesetzten sind neben den dienstlichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche angemessen zu berücksichtigen.

³ Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind in der Regel in ganzen Wochen zu beziehen. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden können. Die übrigen Ferien können in kürzeren Zeitabschnitten bezogen werden, sofern dadurch der Zweck der Ferien nicht beeinträchtigt wird.

⁴ Ferienansprüche müssen im entsprechenden Kalenderjahr bezogen werden.

⁵ Der Vorgesetzte kann in Ausnahmefällen der Personaladministration bis spätestens am 10. Januar des neuen Jahres jene Anzahl Ferientage seiner Angestellten melden, die aus wichtigen betrieblichen Gründen bis zum Ende des Vorjahres nicht bezogen werden konnten. Die Tage werden den betreffenden Angestellten gutgeschrieben und müssen bis spätestens Ende März des neuen Jahres bezogen werden, ansonsten sie endgültig verwirkt sind.

Art. 29 Bezahlte Urlaubstage

Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub, wenn private Ereignisse und Verpflichtungen dies rechtfertigen. In Absprache mit dem Vorgesetzten besteht insbesondere Anspruch auf:

- a. einen freien Arbeitstag für die eigene Trauung, die Eintragung der Partnerschaft, die Trauung oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes oder für den Umzug eines eigenen Haushaltes;*
- b. bis drei freie Tage für Todesfälle in der eigenen Familie (Lebenspartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern, Geschwister).
- c. Bis zu drei freien Arbeitstagen bei einer Erkrankung oder einem Unfall eines Familienmitglieds, des eingetragenen Partners oder des Lebenspartners für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege.*

Art. 30 Urlaub

¹ Bei Urlaub werden Angestellte ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

² Unbezahlter oder bezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen. Insbesondere sind dies gesundheitliche oder familiäre Gründe sowie freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen oder die berufliche Weiterbildung.

³ Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Urlaubsentscheiden ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob die Arbeitsleistungen der betroffenen Abteilung weiterhin erbracht werden können. Vorbehalten bleiben die Fälle, in denen ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Urlaub besteht.

⁴ Urlaub wird ganz oder teilweise bezahlt, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist.

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

⁶ Gesuche sind an den Geschäftsführer zu richten. Für die Bewilligung von bezahltem Urlaub ist der Geschäftsführer zuständig.*

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

VI. Lohn, Prämie und Zulagen

Art. 31 Grundsätze

Die Angestellten haben für ihre Arbeit Anspruch auf eine leistungs- und marktgerechte Entlohnung.

Art. 32 Stellenbewertung*

Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch die Personaladministration im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle personen- und geschlechtsunabhängig vorgelegt und vom Geschäftsführer genehmigt. Der Einwohnergemeinderat legt durch Ausführungsbestimmungen das System der Stellenbewertung sowie Verfahren und Zuständigkeiten bei der Bewertung im Einzelnen fest.

Art. 33 Funktionsstufen

¹ Jede Stelle wird aufgrund der Stellenbewertung einer Funktionsstufe zugeordnet. Der Einwohnergemeinderat bestimmt die Anzahl der Funktionsstufen und legt durch Ausführungsbestimmungen die Zuordnung sowie das Verfahren fest.

² Der Einwohnergemeinderat bestimmt für jede Funktionsstufe Lohnbänder, die eine stellen-, und marktgerechte Entlohnung ermöglichen. Er berücksichtigt bei der Festlegung der Lohnbänder

seine personalpolitischen Zielsetzungen, den Arbeitsmarkt, die bestehenden Lohnverhältnisse sowie die finanziellen Möglichkeiten.

³ Der Einwohnergemeinderat kann innerhalb der Lohnbänder einer Funktionsstufe den Zielbereich für eine alters- und erfahrungsgerechte Entlohnung durch eine Lohnleitlinie näher festlegen.

Art. 34 Lohnbestandteile

¹ Der Lohn der Angestellten setzt sich zusammen aus:

- a. Grundlohn gemäss Einstufung;
- b. Treueprämien;
- c. Zulagen und Entschädigungen, welche in besonderen Weisungen geregelt sind.

² In Ergänzung zum Lohn können Leistungsprämien für besondere Leistungen ausgerichtet werden. Die Art und Höhe solcher Leistungsprämien werden in den Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlohnung geregelt.

³ Es kann ausnahmsweise ein Zuschlag gewährt werden, um besondere Fachleute zu gewinnen oder zu behalten.*

Art. 35 Treueprämien

¹ Nach zehn Arbeitsjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Arbeitsjahren bis zum Erreichen der AHV-Altersgrenze erhalten die Angestellten eine Treueprämie von CHF 1'700.00 (Basis 100 % Pensum) oder eine Woche bezahlten Urlaub. Bei Teilzeitangestellten berechnet sich die Treueprämie anteilmässig zum Pensum. Der Einwohnergemeinderat kann die Treueprämie der Teuerung anpassen.*

² Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, so werden die Arbeitsjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Arbeitszeit.

³ Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.

Art. 36 Steuerung des gesamten Personalaufwandes

¹ Der Einwohnergemeinderat berücksichtigt bei der Festlegung der gesamten Lohnsumme das Ausmass aller zu erfüllenden Aufgaben, die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Finanzlage der Einwohnergemeinde sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

² Der Einwohnergemeinderat beantragt der Stimmbürgerschaft mit dem Voranschlag die aufgrund der zu erbringenden Leistungen notwendige Lohnsumme.

³ Vor der Festlegung der Lohnsumme hört der Einwohnergemeinderat den Geschäftsführer an.*

*Art. 37 Vorgaben des Einwohnergemeinderates**

¹ Nach Genehmigung des Voranschlages entscheidet der Geschäftsführer über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme.

² Für die jährliche Neubestimmung der Leistungslohnanteile sowie für Prämien müssen im Hinblick auf Lohngerechtigkeit ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Der Einwohnergemeinderat kann alle Vorjahreslöhne anheben oder kürzen, sofern die Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik oder die allgemeine Wirtschafts- und Finanzlage sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt dies rechtfertigen.

Art. 38 Bestimmung des Jahreslohns

Der Jahreslohn (Grundlohn) für das nachfolgende Jahr wird gemäss diesem Reglement jährlich durch den zuständigen Vorgesetzten auf den 1. Januar überprüft und im Rahmen der zur Verfügung gestellten Mittel neu festgelegt. Der Grundlohn des Vorjahres dient als Berechnungsgrundlage.

Art. 39 Auszahlung

¹ Der Grundlohn pro Jahr entspricht 13 Monatslöhnen. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt. Verändert sich die vereinbarte Arbeitszeit, so werden Grundlohn und Monatslöhne entsprechend angepasst. Bei Ein- und Austritt unter dem Jahr besteht der Anspruch pro rata temporis.

Art. 40 Lohnfindung bei Neuanstellungen

¹ Bei Neuanstellungen legt der Geschäftsführer den Lohn im Rahmen der Vorgaben fest.*

² Bei der Lohnfindung sind insbesondere die persönlichen Fähigkeiten sowie die Aus- und Weiterbildung, die in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben wichtigen beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen, die interne Lohngerechtigkeit sowie der Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

³ Anstellungen, die nicht im Rahmen der Vorgaben (Stellenbewertung, Funktionsstufe, Lohnband) erfolgen können, dürfen nur erfolgen, wenn aufgrund der eingegangenen Bewerbungen keine andere Person die Voraussetzungen erfüllt, die Stelle so zu besetzen, damit diese der geplanten Funktion gerecht wird.*

VII. Sozialleistungen

Art. 41 Sozialzulagen

¹ Kinder- und Ausbildungszulagen

Kinder- und Ausbildungszulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet.

² Familienzulage

Angestellte haben Anspruch auf eine Familienzulage von CHF 1'400.00 je Kind pro Jahr im Verhältnis zum Anstellungspensum. Der Einwohnergemeinderat kann die Familienzulage der Teuerung anpassen. Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung Leistungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die Familienzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen.*

³ Anspruch

Der Anspruch auf Sozialzulagen oder dessen Wegfall ist der Arbeitgeberin mitzuteilen. Unberechtigterweise bezogene Sozialzulagen müssen zurückbezahlt werden.

Art. 42 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Angestellte hat vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

² Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre, so hat die Angestellte während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Mutterschaftentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz⁴).*

³ Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an die Arbeitgeberin.

⁴ Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits-, Unfall- und Feiertage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden.

Art. 42a Vaterschaftsurlaub*

¹ Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des eigenen Kindes an Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gemäss seinem Pensum vor der Geburt.

² Dauerte das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes mindestens zwei Jahre, so hat der Angestellte während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz).

⁴ SR 834.1

³ Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

⁴ Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.

⁵ Der Vaterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits-, Unfall- und Feiertage, die in die Zeit des Vaterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden.

Art. 43 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

Angestellte haben Anspruch auf Fortzahlung des Grundlohnes und der Sozialzulagen für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit, längstens aber für 720 Tage. Nicht eingeschlossen sind Abgeltungen für Erschwernisse, wie beispielsweise Nacht- oder Sonntagszulagen oder besondere Prämien.

Art. 44 Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

¹ Arbeitsunfähig ist, wem wegen Krankheit oder Unfall die Fortsetzung der Arbeit nicht zugemutet werden kann.

² Die Angestellten müssen Arbeitsunfähigkeiten unverzüglich der Arbeitgeberin melden.

³ Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

⁴ Gibt der gesundheitliche Zustand von Angestellten zu Besorgnis Anlass oder bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit, so kann der Geschäftsführer vom Angestellten ein Arztzeugnis verlangen oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung veranlassen.

⁵ Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 45 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung bestehen folgende Ansprüche auf Lohnfortzahlung:

- a. 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Unterhalts- oder Unterstützungspflichten während der Rekrutenschule als Angehörige der Armee oder während des ersten Einsatzes im zivilen Ersatzdienst, sofern die zivildienstpflichtige Person die Rekrutenschule nicht besucht oder nicht bestanden hat;
- b. 100 Prozent des Lohnes in den ersten vier Wochen und anschliessend 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Un-

terhalts- oder Unterstützungsplänen während den übrigen obligatorischen Ausbildungsdiensten als Angehörige der Armee, während den obligatorischen Ausbildungsdiensten des Rotkreuzdienstes, des Zivilschutzes, der Feuerwehrkader und Spezialisten sowie während weiterer Einsätze im zivilen Ersatzdienst.*

² Bei allen übrigen Dienstleistungen wie Friedensförderungs-, Assistenz- oder Aktivdienst entscheidet der Einwohnergemeinderat über die Lohnfortzahlung.

³ Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Dienstleistung an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Erwerbsersatzleistungen und allfällige andere Entschädigungen fallen bei Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 der Arbeitgeberin zu. Übersteigen die Erwerbsersatzleistungen die Entschädigungen der Arbeitgeberin, so fällt der darüber hinausgehende Betrag den Angestellten zu.

Art. 46 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung liegt vor, wenn ohne persönliches Verschulden gesetzliche Pflichten während der Arbeitszeit erfüllt werden müssen.

Art. 47 Unfallversicherung

¹ Angestellte sind gegen Berufsunfall versichert. Beträgt das Arbeitspensum mehr als das vom Bundesgesetz über die Unfallversicherung⁵ pro Woche vorgeschriebene Minimalpensum für die Nichtberufsunfallversicherung so sind sie zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert.

² Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle tragen die Angestellten.

³ Die Angestellten sind verpflichtet, Risiken von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu minimieren.

Art. 48 Krankentaggeldversicherung

¹ Die Arbeitgeberin schliesst für Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab dem 91. Tag ab. Die Hälfte der Prämie tragen die Angestellten.

² Allfällige Leistungen aus Kranken- oder anderen Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Erwerb fallen für die Dauer der Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin zu.

⁵ SR 832.20

Art. 49 Leistungen im Todesfall

Sterben Angestellte, so ist den Angehörigen der volle letztmalige Monatslohn für den laufenden Monat zu bezahlen. Hinterlassen sie Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht, wird zusätzlich ein weiterer Monatslohn ausbezahlt.

VIII. Rechtsschutz

Art. 50 Rechtsmittel

¹ Gegen Verfügungen oder bei Rechtsstreitigkeiten mit den Vorgesetzten kann innerhalb von 20 Tagen schriftlich und begründet beim Einwohnergemeinderat Beschwerde geführt werden.

² Das Beschwerdeverfahren richtet sich sinngemäss nach den für die Gemeinden geltenden Vorschriften des Staatsverwaltungsgesetzes⁶ und der Verwaltungsverfahrensverordnung⁷.

³ Gegen Beschlüsse des Einwohnergemeinderates kann innerhalb von 20 Tagen beim Regierungsrat Beschwerde eingereicht werden.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 51 Ergänzendes Recht

Soweit das kommunale Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt, gilt das Schweizerische Obligationenrecht⁸ ergänzend.

Art. 52 Ausführungsbestimmungen

Der Einwohnergemeinderat regelt insbesondere Folgendes in separaten Ausführungsbestimmungen:

- a. die Stellenbewertung und Entlohnung
- b. Festlegung von Funktionsstufen und deren Zuordnung
- c. die Arbeitszeit
- d. die Aus- und Weiterbildung (Art. 11)
- e. Vergütung von Nacht- und Sonntagsarbeit
- f. Vergütung für den Bereitschaftsdienst

⁶ GDB 130.1

⁷ GDB 133.21

⁸ SR 220

Art. 53 Aufhebung bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden das Personalreglement der Einwohnergemeinde Engelberg vom 28. September 1998 und dessen Ausführungsbestimmungen aufgehoben.

Art. 54 Inkrafttreten

¹ Der Einwohnergemeinderat bestimmt, wann dieses Reglement in Kraft tritt.

² Dieses Reglement unterliegt dem fakultativen Referendum und bedarf der Genehmigung durch den Regierungsrat.

Engelberg, 2. Mai 2016

Einwohnergemeinderat

sig. Martin Odermatt
Talammann

sig. Bendicht Oggier
Gemeindeschreiber

Fakultatives Referendum

Dieses Reglement wurde während der Zeit vom 30. August 2012 bis 1. Oktober 2012 dem fakultativen Referendum gemäss Artikel 87 der Kantonsverfassung unterstellt. Die Referendumsfrist ist unbenutzt abgelaufen.

Engelberg, 5. Oktober 2012

Gemeindekanzlei

sig. Roman Schleiss
Gemeindeschreiber

Genehmigungsvermerk des Regierungsrates

Vom Regierungsrat, soweit an ihm, heute genehmigt.

Sarnen, 13. November 2012

Im Namen des Regierungsrates

sig. Dr. Stefan Hossli
Landschreiber

Informationen zum Erlass:

Ersterlass vom 22. August 2012, vom Regierungsrat genehmigt am 13. November 2012, in Kraft seit 1. Januar 2014.

geändert durch

- Reglement über die Einführung des neuen Gemeindeführungsmodells vom 2. Mai 2016, vom Regierungsrat genehmigt am 21. Juni 2016, in Kraft seit 1. Juli 2016
- Nachtrag vom 18. August 2025, vom Regierungsrat genehmigt am 4. November 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026

***Änderungstabelle**

| Element | Beschluss | Inkrafttreten | Änderung |
|-------------------|--------------|---------------|------------|
| Erlass | GRB 2012-360 | 01.01.2014 | Ersterlass |
| Art. 3 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 6 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | aufgehoben |
| Art. 8 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | aufgehoben |
| Art. 9 Abs. 1, 3 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 9 Abs. 4, 5 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | aufgehoben |
| Art. 10 Abs. 3, 4 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | neu |
| Art. 26 Abs. 1, 6 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 27 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 30 Abs. 6 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 32 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 34 Abs. 3 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 36 Abs. 3 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 37 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 40 Abs. 1, 3 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 44 Abs. 4 | GRB 2016-155 | 01.07.2016 | geändert |
| Art. 1 Abs. 2 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 1 Abs. 3 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | |
| Art. 1 Abs. 4 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | neu |
| Art. 4 Abs. 4 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 16 Abs. 2 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | neu |

| | | | |
|--------------------------|--------------|------------|---------------|
| Art. 16 Abs. 3 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | vorher Abs. 2 |
| Art. 20 Abs. 3 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 22a | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | neu |
| Art. 28 Abs. 1 Bst. b, c | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 29 Bst. a | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 29 Bst. c | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | neu |
| Art. 35 Abs. 1 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 41 Abs. 2 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 42 Abs. 2 | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |
| Art. 42a | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | neu |
| Art. 45 Abs. 1 Bst. b | GRB 2025-170 | 01.01.2026 | geändert |