

# **Gemeinde Glarus**

**Zweite ausserordentliche  
Gemeindeversammlung  
der Gemeinden**

**Netstal, Riedern, Glarus und Ennenda**

**Freitag, 27. März 2009**

**20.00 Uhr in der Turnhalle Buchholz  
in Glarus**



# Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Bericht und Antrag betreffend  
Verabschiedung der Gemeindeordnung der  
Gemeinde Glarus Seite
4. Bericht und Antrag betreffend  
Verabschiedung der Personalverordnung der  
Gemeinde Glarus Seite
5. Bericht und Antrag betreffend  
Verabschiedung der Besoldungsverordnung  
der Gemeinde Glarus Seite
6. Anhänge:  
Anhang 1, Gemeindeordnung  
Anhang 2, Personalverordnung  
Anhang 3, Besoldungsverordnung

Denken Sie bitte daran Ihren persönlichen  
Stimmrechtsausweis mitzubringen

Andrea Trümpy, Gemeindepräsidentin Gemeinde Glarus  
Hans Peter Spälti, Projektleiter Glarus  
Jürg Bernold, Gemeindeschreiber Gemeinde Glarus

Liebe Stimmbürgerinnen, liebe Stimmbürger

An der ersten ausserordentlichen Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008 wurden Name und Wappen der neuen Gemeinde Glarus bestimmt. Zudem sind die Vorentscheide betreffend der demokratischen Entscheidungsfindung und bezüglich des Führungsmodells gefällt worden.

An der zweiten ausserordentlichen Gemeindeversammlung vom 27. März 2009 werden die Gemeindeordnung, die Personalverordnung und die Besoldungsverordnung erlassen. Wir laden Sie herzlich dazu ein und freuen uns auf eine grosse Beteiligung.

Die Vorbereitung der ausserordentlichen Gemeindeversammlungen obliegt gemäss Gemeindegesetz den Gemeindepräsidien, welche sich im Projektausschuss 1 (PA1) konstituiert haben. Dieser setzt sich zusammen aus: Hans Peter Spälti (Projektleiter Glarus), Frank P. Gross (Projektleiter Stv.), Hans Leuzinger (Gemeindepräsident Netstal), Kaspar Figi (Gemeindepräsident Riedern), Andrea R. Trümpy (Gemeindepräsidentin Glarus) und Käthi Meier-Probst (Gemeindepräsidentin Ennenda). Die Leitung der Versammlungen steht der Gemeindepräsidentin oder dem Gemeindepräsidenten der einwohnerstärksten bestehenden Gemeinde zu.

Die Vorbereitungsarbeiten für die neue Gemeinde wurden verschiedenen Projektgruppen übertragen. Diese erarbeiten zuhanden des PA1 die Vorschläge zu den entsprechenden Themenbereichen. Dieses Bulletin enthält die Berichte zu jenen Geschäften, welche an der öffentlichen Orientierungsveranstaltung vom 4. Februar 2009 in der Aula der Kantonsschule präsentiert wurden und die Anträge des PA1 an die Stimmberechtigten gemäss vorstehendem Traktandenverzeichnis.

Hans Peter Spälti, Projektleiter Glarus  
Frank P. Gross, Projektleiter Stv.  
Hans Leuzinger, Gemeindepräsident Netstal  
Kaspar Figi, Gemeindepräsident Riedern  
Andrea R. Trümpy, Gemeindepräsidentin Glarus  
Käthi Meier-Probst, Gemeindepräsidentin Ennenda

Glarus, 20. Februar 2009



# **Bericht und Antrag**

betreffend

## **Verabschiedung der Gemeindeordnung der Gemeinde Glarus**

---

### **Übersicht**

1. Ausgangslage/Entscheide der Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008
2. Verwaltungsführung (Empfehlung Schneiter)
3. Anforderungs- und Stellenprofil Gemeindepräsidium (Antrag BDP/SVP)
4. Rekrutierungsprozess Gemeindepräsidium (Antrag BDP/SVP)
5. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) zu den Anträgen der BDP und der SVP
6. Erläuterungen zur neuen Gemeindeordnung
7. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Genehmigung der Gemeindeordnung  
Anhang 1: Neue Gemeindeordnung

### **1. Ausgangslage/Entscheide der Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008**

Für die Vorbereitung der Gemeindeordnung der neuen Gemeinde Glarus wurde eine Projektgruppe gebildet. Diese wird von Christian Marti-Hauser, Landrat und Gemeinderat von Glarus, geleitet und setzt sich aus Mitgliedern der bisherigen Gemeinden zusammen.

Die Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008 hat folgende Beschlüsse gefasst:

- Für die aus der Fusion der Gemeinden Netstal, Riedern, Glarus und Ennenda entstehende neue Gemeinde wird die Gemeindeversammlung für die demokratische Entscheidungsfindung (legislatives Organ) bestimmt.
- Für die aus der Fusion der Gemeinden Netstal, Riedern, Glarus und Ennenda entstehende neue Gemeinde wird das Ressortsystem als Führungsmodell gewählt.

An der Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008 wurde eine Empfehlung betreffend Verwaltungsführung und zwei Anträge bezüglich des Anforderungsprofils und Rekrutierungsprozesses für das Gemeindepräsidium eingebracht.

An zwei Sitzungen der Projektgruppe nahmen die Antragsteller und der Urheber der Empfehlung mit beratender Stimme teil. Deren Inputs sowie Abklärungen beim Sekretär des Departements Volkswirtschaft und Inneres, bei der Staatskanzlei und dem Amt für Gemeindefragen des Kantons St. Gallen und bei verschiedenen St. Galler Gemeinden respektive deren Verantwortlichen und Parteivertretern ergaben weitere wertvolle Grundlagen für die Projektarbeit und die anstehenden Entscheide.

## 2. Verwaltungsführung (Empfehlung Schneiter)

### 2.1 Empfehlung Schneiter

Hans Jakob Schneiter, Ennenda, schlug anlässlich der Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008 im Sinne einer Empfehlung vor, es seien anlässlich der Gemeindeversammlung vom 27. März 2009 den Stimmbürgern zwei Varianten der Gemeindeordnung vorzulegen:

- A) Ressortmodell gemäss Vorschlag des Projektausschusses mit einem vollamtlichen Gemeindepräsidenten, der eine strategisch/operative Doppelrolle einnimmt.
- B) Ressortmodell nach folgenden Grundsätzen:
  - Der Gemeinderat ist das politische und strategische Führungsorgan
  - Die Behördentätigkeit ist auf allen Stufen nebenamtlich
  - Die Verwaltung wird von einem Geschäftsleiter unter effizientem Einsatz der Mittel geführt
  - Der Geschäftsleiter sorgt zusammen mit dem Gemeindegeschreiber für eine funktionierende Nahtstelle zwischen Gemeinderat und Verwaltung

### 2.2 Abklärungen der Projektgruppe

Die Frage, wer die Verwaltung operativ im Tagesgeschäft und im Vollzug der Beschlüsse von Gemeindeversammlung (GV), Gemeinderat (GR) und Schulkommission führen soll, beeinflusst die Ausgestaltung der Gemeindeordnung wesentlich. Je nachdem wie diese Frage beantwortet wird, muss die Gemeindeordnung bezüglich Kompetenzen und Aufgaben z.B. von Gemeindepräsidium und Geschäftsleitung anders gestaltet werden. Die Projektgruppe hat den Urheber der Empfehlung, Hans-Jakob Schneiter, zu einer Präsentation eingeladen. Die Projektgruppe nutzte die Gelegenheit, sich das Modell des Gemeindeaufbaus mit einem Geschäftsleiter eingehend vorstellen zu lassen und mit Hans-Jakob Schneiter zu diskutieren. Dabei interessierte vor allem die konkrete Umsetzung in die Praxis.

Die erneute Prüfung des Modells mit Geschäftsleiter, einer konsequenten Trennung von strategisch-politischer und operativ-technischer Ebene und einem Präsidium im Nebenamt erfolgte in einer offenen, konstruktiven Atmosphäre. Die Projektgruppe erkannte im vorgestellten Modell einen durchaus lohnenswerten Ansatz.

Aus Zeit- und Kapazitätsgründen war es für die Projektgruppe in Absprache mit dem Projektleiter im vorgegeben Zeitplan nicht möglich, zwei Varianten der Gemeindeordnung auszuarbeiten. Die Projektgruppe trieb deshalb die Meinungsbildung bezüglich Verwaltungsführung voran und wollte zu einer Entscheidung gelangen, aufgrund derer sie dann die neue Gemeindeordnung ausformulieren würde. Um die Entscheidung vorzubereiten, stellte die Projektgruppe die Vor- und Nachteile der beiden Modelle zusammen. Diese präsentieren sich wie folgt:

#### *Modell 1: Führung der Verwaltung durch das Gemeindepräsidium*

Vorteile aus Sicht der Projektgruppe:

- + Klare Verantwortlichkeiten:
- + Gemeindepräsidium nimmt integrale Verantwortung für strategische und operative Arbeit der Gemeinde wahr
- + Schnittstelle zwischen den beiden Ebenen wird durch eine Person sichergestellt und verantwortet
- + Gemeindepräsidium kann im Haupt- oder Vollamt tätig sein = umfassendes Engagement für Gemeinde
- + Hohe Bürgernähe und Erreichbarkeit
- + Verwaltungsarbeit berücksichtigt „politisches Denken“.

Nachteile aus Sicht der Projektgruppe:

- Gefahr, dass politischer Einfluss auf Verwaltungstätigkeit zu stark ist
- Keine konsequente Trennung zwischen strategischer und operativer Ebene
- Aus heutiger Sicht ungewohnt starke Stellung des Präsidiums.

*Modell 2: Führung der Verwaltung durch einen Geschäftsleiter*

Vorteile aus Sicht der Projektgruppe:

- + Konsequente Trennung zwischen strategischer und operativer Ebene
- + Verwaltungsführung von politischem Einfluss geschützt
- + Kontinuität höher, da Verwaltung durch einen Angestellten geführt wird (Wiederwahl entfällt).

Nachteile aus Sicht der Projektgruppe:

- System für unsere Verhältnisse ungewohnt: Einfluss politischer Amtsträger auf Verwaltung sehr klein
- Gemeindepräsidium im Nebenamt = Interessenkonflikt, wenig politische Führung, eingeschränkte Verfügbarkeit
- Gefahr, dass wichtige politisch geprägte Aufgaben zwischen Stuhl und Bank fallen.

### **2.3 Entscheid Projektausschuss (PA1)**

Aufgrund der aufgeführten Vor- und Nachteile der beiden Modelle wird die operative Führung der Verwaltung dem vom Volk gewählten Gemeindepräsidium übertragen. Auf die Ausarbeitung zweier gleichwertiger Varianten der Gemeindeordnung ist aus Zeit- und Kapazitätsgründen zu verzichten.

Begründung:

- Mit der gewählten Organisation des Gemeinderates im Ressortsystem ist eine weitgehende Trennung zwischen strategisch-politischer und operativ-technischer Arbeit umgesetzt.
- Die Führung der Verwaltung durch das Gemeindepräsidium stellt die klare Verantwortlichkeit einer vom Volk gewählten Person gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sicher.
- Ein Gemeindepräsidium im Haupt- oder Vollamt stärkt die Fähigkeit zur Gemeindeentwicklung.

## **3. Anforderungs- und Stellenprofil Gemeindepräsidium (Antrag BDP/SVP)**

Die beiden politischen Parteien BDP und SVP stellten anlässlich der Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2008 folgende Anträge:

### **3.1 Antrag BDP (Karl Mächler, Ennenda)**

Im Namen der Bürgerlich-Demokratischen Partei (BDP Glarus Mitte) stellt Karl Mächler, Ennenda, folgenden Antrag:

*„Der Projektausschuss PA1 unterbreitet der Gemeindeversammlung vom 27. März 2009 – unter Miteinbezug einer neutralen Arbeitsgruppe (neutral = keine Mitglieder mit persönlichen Ambitionen für das Gemeindepräsidium) – einen Antrag der die folgenden vier Schwerpunkte beinhaltet:*

1. Anforderungsprofil für das Gemeindepräsidium
2. Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Kandidaten und Kandidatinnen für dieses Amt
3. Zuständiges Organ für das Auswahlverfahren
4. Rechtliche Grundlage für die Punkte 1 – 3“.

In der Begründung weist K. Mächler darauf hin, dass ein wichtiger Grundsatzentscheid über das künftige Führungsmodell gefällt wird. Die BDP unterstützt das Ressortsystem wie es der PA1 beantragt. Dieses System verlangt jedoch ein neues Rollenverständnis von den Stimmberechtigten, von den Behörden und von der Verwaltung.

Mit einem vollamtlichen Gemeindepräsidium wird die operative Führung sichergestellt. Klar ist, dass diesem Amt eine äusserst zentrale Rolle zukommt. Es ist deshalb nur logisch, wenn für diese wichtige Funktion ein sinnvolles Anforderungsprofil definiert wird. Für dieses Anforderungsprofil ist auch das anzuwendende Verfahren für die „Prüfung“ der Kandidaten festzulegen. Weiter braucht es dazu das legitimierte Organ und das ist für die BDP ein ganz entscheidender Punkt (Zusammensetzung dieser „Wahlempfehlungskommission“). Ebenso ist die rechtliche Grundlage in der Gemeindeordnung zu schaffen. Es soll festgehalten werden, dass keine Kandidaten verpflichtet werden können, dieses Auswahlverfahren zu durchlaufen. Aber diejenigen, die sich diesem Verfahren stellen und es auch bestehen, hätten so etwas wie einen „offiziellen Begleitschein“ für die Wahl. Mit diesem Antrag wird kein Neuland betreten. Glarus wäre nicht die erste Gemeinde, die mit einem solchen oder ähnlichen Verfahren ihr Gemeindepräsidium besetzt. Die BDP ist überzeugt, dass für die Besetzung des sehr anspruchsvollen Amtes ein solches Auswahlverfahren seine Berechtigung hat.

### **3.2 Antrag SVP (Peter Schadegg, Netstal)**

Peter Schadegg stellt namens der SVP Glarus Mitte nachstehenden Antrag:

*„Die SVP beantragt, dass für diese Stelle ein klares Anforderungsprofil erstellt und anschliessend die Stelle ausgeschrieben wird. Nach einem festgelegten Auswahlverfahren – allenfalls ist hier auch das Auswahlgremium noch zu bestimmen – wird die beste Kandidatin oder der beste Kandidat den Stimmbürgern zur Wahl an der Urne vorgeschlagen. Damit besteht zumindest Gewähr, dass die Grundvoraussetzungen für diese Stelle bestmöglich gegeben sind. Dies bedeutet nicht, dass die Parteien oder allenfalls Pro-Komitees ausgeschlossen sind. Wenn hier geeignete Kandidaten zu finden sind können sich auch diese via Stellenausschreibung der Wahl stellen (sofern sie das Anforderungsprofil erfüllen).“*

Grundsätzlich befürwortet die SVP das Ressortsystem wie vorgeschlagen, allerdings bedarf es noch einzelner Anpassungen oder Erklärungen. Wie aus dem Organigramm oder auch aufgrund des Bulletins ersichtlich, hat ein zukünftiges Präsidium sehr viel Macht und eine grosse Verantwortung. Dies bedeutet, dass nur die oder der Beste dieses Amt ausführen kann.

Zudem erscheint der vorgesehene Lohn des Gemeindepräsidiums von 190'000 Franken sehr hoch und soll nochmals diskutiert werden. Der Auftrag für die Gemeinderatsmitglieder wirkt unklar, denn es fehlt die Beziehung zur Verwaltung. Dies könnte bedeuten, dass das Gemeindepräsidium zu viel Macht besitzt und die Ratsmitglieder zu Statisten degradiert werden. Deshalb sollen die Aufgaben und Verantwortungen der Ratsmitglieder konkreter aufgezeigt werden.

### 3.3 Abklärungen der Projektgruppe

Beide Anträge beinhalten den Vorschlag, für das neue Gemeindepräsidium ein Stellenprofil und ein Anforderungsprofil zu erarbeiten. Die Projektgruppe erarbeitete die Grundlagen dafür mit folgenden **Zielsetzungen**:

- Das Stellenprofil soll nach der Gemeindeversammlung vom 27. März 2009 vervollständigt werden. Es soll die gleiche Form haben wie die Stellenbeschreibungen der Verwaltungsmitarbeitenden.
- Das Stellenprofil „Gemeindepräsidium“ soll zuhanden der Projektgruppe D3.2 verabschiedet werden und soll die Sammlung der Stellenbeschreibungen ergänzen.
- Das Anforderungsprofil dient interessierten Personen für das Amt als Anhaltspunkt. Es bildet die Grundlage für ein allfälliges überparteiliches Wahlgremium, welches sich zum Ziel setzt, gemeinsam geeignete Kandidaturen zu finden und vorzuschlagen.
- Es soll darauf verzichtet werden, konkrete Anforderungen an das Gemeindepräsidium in der Gemeindeordnung abzubilden. Dafür ist die „Verfassung der Gemeinde“ der falsche Ort.

#### 3.3.1 Stellenprofil Gemeindepräsidium

Bezüglich (Haupt-) Aufgaben des neuen Gemeindepräsidiums liess sich die Projektgruppe durch Dr. Jean-Claude Kleiner (Projektbegleiter GL 2011) beraten. Weiter studierte die Projektgruppe Stellenprofile anderer, vergleichbarer Gemeinden. Die Aufgaben des neuen Gemeindepräsidiums sollen so gewählt sein, dass sie das gewählte Ressortsystem unterstützen und dessen Vorteile nutzen. Grundlage für den Aufgabenkatalog bildete zudem der Entscheid, dass nach Meinung der Projektgruppe die Verwaltungsführung in der Hand des Gemeindepräsidiums liegen soll.

Diese Arbeiten führen zu folgenden Hauptaufgaben des neuen Gemeindepräsidiums:

- a) Präsidialaufgaben
  - Vorsitz an den Gemeindeversammlungen (GV)
  - Vorsitz im Gemeinderat, Koordination der strategisch-politischen Arbeit des Gemeinderates (GR)
  - Vollzug der GV- und GR-Beschlüsse
  - Vertretung der Gemeinde gegenüber den verschiedenen Anspruchs- und Interessensgruppen
  - Leitung der Gemeindeverwaltung, Koordination der operativ-technischen Arbeiten zusammen mit der Geschäftsleitung
  - Führung der direkt unterstellten Mitarbeitenden
  - Sicherstellung des Informationsflusses und der Koordination zwischen Gemeinderat und Verwaltung.
- b) Aufgaben als Vorsteher des Präsidialressorts
  - Kommunikationsverantwortung, Ansprechperson Medien
  - Verantwortung für Budgetkontrolle und -einhaltung
  - Standortmarketing, Tourismus, Imagepflege
  - Kontakt und Koordination mit Kanton, Gemeinden, Verbänden, etc.
  - Kontaktpflege Wirtschaft und Gewerbe
  - Pflege Steuerzahler
  - Ev. Verantwortung für die Bereiche Finanzplanung, Kultur, Freizeit und Sport (je nach Ressortbildung).



### 3.3.2 Anforderungsprofil Gemeindepräsidium

Bei der Erarbeitung der Grundlage für ein Anforderungsprofil für das neue Gemeindepräsidium zeigte sich ein erstes Mal das Spannungsfeld, dass einerseits Anforderungen für eine relativ klar umrissene Stelle definiert werden müssen und es sich andererseits um Anforderungen für ein politisches Amt handelt. Dies wiederum bedingt, dass die Anforderungen kaum so eng gefasst werden können, dass dadurch eine grosse Zahl möglicher Kandidatinnen und Kandidaten von vornherein ausgeschlossen werden.

Auch zu dieser Fragestellung liess sich die Projektgruppe durch Dr. Jean-Claude Kleiner beraten und konsultierte Unterlagen aus anderen – vor allem St. Galler – Gemeinden.

Aufgrund ihrer Arbeit schlägt die Projektgruppe folgende Grundlage für ein Anforderungsprofil vor:

#### a) Muss-Anforderungen

- Führungsfähigkeit und -erfahrung (Teamfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit)
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Fähigkeit zum differenzierten Denken, visionäre und fortschrittliche Denkweise
- Flair für organisatorische, betriebswirtschaftliche und verwaltungstechnische Abläufe
- Kommunikative, integrative, engagierte und initiative Persönlichkeit
- Verhandlungsgeschick
- Belastbarkeit und zeitliche Verfügbarkeit.

#### b) Von Vorteil:

- Kenntnisse der Gemeinde, der öffentlichen Strukturen und der politischen Abläufe
- Verwaltungstechnische Erfahrung
- Mitglied Landrat
- Fähigkeit zur Meditation/zum Interessenausgleich
- Unabhängigkeit.

### 3.4 Entscheid Projektausschuss (PA1)

Der PA1 hat an der Sitzung vom 13. Februar 2009 beschlossen:

- Den vorliegenden Anträgen von BDP und SVP wird bezüglich Ausarbeitung eines Anforderungsprofils für das Gemeindepräsidium entsprochen.
- Grundlage für die Erarbeitung des Anforderungsprofils bildet die Stellenbeschreibung für das neue Gemeindepräsidium (Stellenprofil).
- Stellen- und Anforderungsprofil sind auf der Grundlage der bisherigen Arbeiten fertig zu stellen. Das Stellenprofil soll die gleiche Form haben wie die Stellenbeschreibungen der Verwaltungsmitarbeitenden.
- Das Stellenprofil „Gemeindepräsidium“ wird in seiner definitiven Form zuhanden der Projektgruppe D3.2 – Verwaltung verabschiedet werden und soll die Sammlung der Stellenbeschreibungen ergänzen.
- Das Anforderungsprofil dient interessierten Personen für das Amt als Anhaltspunkt. Es bildet die Grundlage für ein allfälliges überparteiliches Wahlgremium, welches sich zum Ziel setzt, gemeinsam geeignete Kandidaturen zu finden und vorzuschlagen.

## 4. Rekrutierungsprozess Gemeindepräsidium (Antrag BDP/SVP)

### 4.1 Ausgangslage

Beide vorliegenden Anträge thematisieren auch das (Vor-) Auswahlverfahren für das Amt des Gemeindepräsidiums. Beide Antragssteller weisen in ihrer Begründung darauf hin, dass trotz eines solchen Auswahlverfahrens der Wahlkampf für alle frei ist und niemand dieses Prozedere durchlaufen müsse.

In ihrem Schlussbericht empfiehlt die kantonale Projektgruppe B3.1 unter dem Abschnitt „Behörden – Gemeindepräsidium“:

„Die Rekrutierung des Gemeindepräsidenten findet grundsätzlich über die Urnenwahl statt. Es wird aber empfohlen, einen vorgelagerten professionellen Rekrutierungsprozess zu definieren, mit welchem dem Stimmvolk aufgezeigt wird, welches Anforderungsprofil zu erfüllen ist und welche Kandidaturen die Voraussetzungen erfüllen.“

Im Rahmen der kommunalen Projektarbeit wurden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Gestaltung eines sinnvollen Vorauswahlprozesses, damit das Ziel geeignete Kandidaturen zu finden erreicht werden kann, das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen aber im Gleichgewicht bleibt.
- Spannungsfeld zwischen demokratischer (Urnen-) Wahl und Auswahl der geeignetsten Person für dieses Amt (quasi als Anstellung, für welche sachliche Kriterien und nicht eine politische Wahl ausschlaggebend sind).
- Verantwortung für die Vorauswahl (Personen, Gremien).
- Kann/Soll der Vorauswahlprozess in der Gemeindeordnung abgebildet werden?

Die heute auch im Glarnerland bekannte und traditionelle Art der Kandidatenauswahl umfasst meistens folgende Schritte:

- Suche nach geeigneten Personen durch die Parteien
- Parteiinterne Selektion
- Nomination und Präsentation einer Kandidatur
- Weitere Kandidaturen (andere Parteien, Vereine, unabhängige Einzelkandidaturen)
- Wahlkampf mit den anderen Parteien/Kandidaturen.

Will man diese Art der Kandidatenrekrutierung kritisch hinterfragen, können folgende hauptsächlichen Schwachstellen festgestellt werden:

- Die Besetzung öffentlicher Ämter orientiert sich an Parteiinteressen anstatt an der übergeordneten Aufgabe, geeignete Personen für diese Ämter zu finden.
- Die Auswahl der Kandidaturen ist durch viele Zufälligkeiten geprägt.
- Es besteht die Gefahr, dass die Auswahl weniger von sachlichen Kriterien und mehr durch politische Überlegungen bestimmt ist.
- Es besteht die Gefahr, dass Kandidaturen mit wenig Profil vorgeschlagen werden.

### 4.2 Alternative Rekrutierung

Will man einen alternativen Rekrutierungsprozess handhaben, sind nach Meinung der Projektgruppe folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Parteien haben traditionell die Aufgabe und Verantwortung, Kandidatinnen und Kandidaten für öffentliche Ämter aufzubauen und zu stellen. Die Parteien sollen in dieser Aufgabe eher gestärkt, denn geschwächt werden.
- Gegenüber der heutigen Art der Kandidatenrekrutierung bedarf es eines Kulturwandels, die Parteien müssen Einzel- und Parteiinteressen zugunsten einer übergeordneten, gemeinsamen Aufgabe zurückstellen. Die Suche nach geeigneten Personen für das Gemeindepräsidium wird zur überparteilichen Aufgabe und setzt den Willen zur Zusammenarbeit unter den Parteien in einer für die Gemeinde und das Gemeinwohl wichtigen (Personal-) Frage voraus.
- Gesetzlich festgeschrieben ist als Wählbarkeitsvoraussetzung einzig die Stimmberechtigung (Art. 74 KV, Art. 33 GG). Jede stimmberechtigte Person ist also wählbar, unabhängig von einer allfälligen Parteizugehörigkeit, einer Nomination oder einer erfolgten Vorauswahl. Ein Ausschluss von der Wahl aufgrund sachlicher oder fachlicher Kriterien kann somit nicht verbindlich festgelegt werden. Umfragen bei vergleichbaren Gemeinden und dem Amt für Gemeindefragen des Kantons St. Gallen haben zudem gezeigt, dass auch in anderen Gemeinden weder Anforderungsprofil noch Rekrutierungsprozess verbindlich festgelegt sind.
- Eine Vorauswahl beruht nach Ansicht der Projektgruppe folglich auch auf einer doppelten Freiwilligkeit. Erstens sind am Amt des Gemeindepräsidiums interessierte Personen nicht verpflichtet, sich einer Vorauswahl zu stellen und zweitens macht es aus demokratischen Überlegungen und geübter Tradition wenig Sinn, die Wahlfreiheit der Stimmberechtigten z.B. auf den Kreis jener Personen zu beschränken, welche eine Vorauswahl durchlaufen haben und als geeignet empfohlen wurden.

### **4.3 Vorschläge Projektgruppe**

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze empfiehlt die Projektgruppe ein zweistufiges Vorgehen:

Auf Ebene 1 sollen offizielle Informationen klar und verbindlich kommuniziert werden.

- Bestimmung Daten 1. und 2. Wahlgang gemäss Weisungen des Kantons
- Aufforderung an Stimmberechtigte Kandidaturen zu melden, Datum Voranmeldung
- Nennung Rechtsgrundlagen und Wählbarkeitsvoraussetzungen

Ebene 2 beinhaltet Empfehlungen zuhanden der Stimmberechtigten im Allgemeinen und der Parteien im Speziellen.

- Stellenprofil, Grundlage Anforderungsprofil
- Möglichkeit für einen alternativen Rekrutierungsprozess

### **4.4 Entscheid Projektausschuss (PA1)**

Der PA1 hat an der Sitzung vom 13. Februar 2009 beschlossen:

- Die vorliegenden Anträge von BDP und SVP werden bezüglich (Vor-) Auswahlverfahren gemäss obigen Ausführungen beantwortet.
- Der entsprechende Vorauswahlprozess liegt in den Händen der Parteien und basiert für interessierte Personen auf Freiwilligkeit. Ebenso sollen die Stimmberechtigten trotz Vorauswahl in ihrer demokratischen Wahl frei bleiben und nicht eingeschränkt werden.

## 5. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) zu den eingereichten Anträgen der BDP und der SVP

Gestützt auf die vorstehenden Erläuterungen beantragt der Projektausschuss 1 der Gemeindeversammlung:

- a) *auf die Aufnahme von konkreten Anforderungen an das Gemeindepräsidium in die Gemeindeordnung zu verzichten;*
- b) *auf die verbindliche Festlegung eines bestimmten (Vor-) Auswahlverfahrens und Gremiums zu verzichten sowie keine diesbezüglichen Bestimmungen in die Gemeindeordnung aufzunehmen.*

## 6. Erläuterungen zur neuen Gemeindeordnung (GO)

### 6.1 Ausgangslage

Die neue Gemeindeordnung finden Sie im Anhang 1. Grundlage bildet die Muster-Gemeindeordnung (ohne Parlament), welche ein Ergebnis der kantonalen Projektarbeit darstellt. Die neue Gemeindeordnung wurde den bisherigen (Grundsatz-) Entscheidungen der GV vom 12. Dezember 2008, den lokalen Bedürfnissen und den Inputs aus anderen Projektgruppen (D4, D5, D6) angepasst.

Die Gemeindeordnung bildet die „Verfassung der Gemeinde“. Die wichtigen Punkte sind darin klar zu definieren. Die Gemeindeordnung soll aber nicht mit zu vielen Details überladen werden. Die Regelung aller Einzelheiten in der Gemeindeordnung ist nicht zweckmässig. Gilt es doch auf der Grundlage der Gemeindeordnung verschiedene Ausführungsbestimmungen zu erlassen, welche dann je nach Stufe die Details regeln.

### 6.2 Erläuterungen zu den Artikeln

Es werden nicht alle Artikel im Detail beschrieben. Nachstehend finden Sie ergänzende Hinweise zu einzelnen, wichtigen und allenfalls auch umstrittenen Artikeln.

#### **Art. 11 in Verbindung mit Art. 25 (Finanzkompetenzen GV/GR)**

Aus den bei der Gemeindeversammlung im Detail aufgeführten Finanzkompetenzen ergeben sich auch jene des Gemeinderates. Die vorgeschlagenen Finanzkompetenzen für den GR sind bewusst zurückhaltend gewählt, um interessante und finanziell gewichtige Geschäfte der Gemeindeversammlung vorzulegen und damit die GV als zentralen Polit-Ort der Gemeinde ernst zu nehmen.

### **Art. 21 in Verbindung mit Art. 50 (Pensen nebenamtliche Ressortvorsteher)**

Die Pensen und Entschädigungen der nebenamtlichen Ressortvorsteher müssen auf eine sinnvolle Art und Weise festgelegt werden. Dies kann zum jetzigen Zeitpunkt entweder in der GO oder in den Personal- und Besoldungsvorschriften geregelt werden. Da immer wieder der Wunsch geäußert wurde, die „Pensen“ der Gemeinderäte „flexibel“ und auch „unterschiedlich“ handhaben zu können, wurde in der GO darauf verzichtet, die nebenamtliche Tätigkeit für alle Ressorts gleichermaßen vorzuschlagen. Vielmehr sollen die Pensen der sechs Ressortvorsteher später durch die Geschäftsprüfungs-Kommission bestimmt werden. Natürlich auf Antrag des Gemeinderates.

Will man die Entschädigung der nebenamtlichen Ressortvorsteher dennoch bereits zum jetzigen Zeitpunkt fixieren, stehen zwei Alternativen offen:

1. Festsetzung eines einheitlichen Pensums in der GO. Dies ergibt auf der Grundlage der Besoldungsverordnung eine Jahrespauschale.
2. Aufnahme einer fixen Jahrespauschale in die Besoldungsverordnung.

### **Art. 26 lit. f und g in Verbindung mit Art. 38 und 39 (Kompetenzverteilung GV/GR/VR)**

Es wichtig, in der Gemeindeordnung für selbständig öffentlich-rechtliche Anstalten der Gemeinde eine einheitliche Grundlage zu schaffen. Dies, aus folgenden Überlegungen:

- In der neuen Einheitsgemeinde obliegt es dem Gemeinderat den Gesamtüberblick zu wahren, eine alle Bereiche umfassende, kohärente Politik zu gewährleisten und die Grundzüge der verschiedenen Polit-Bereiche zu bearbeiten, zu diskutieren und darüber zu beschliessen.
- So sollen z.B. gerade die Bereiche Alter, Gesundheit oder Versorgung in der Wahrnehmung des Gemeinderates im positiven Sinne zusätzlich gestärkt werden.
- Die Projektgruppe D3.1 erachtet die von der Projektgruppe D6 vorgeschlagene Kompetenzaufteilung zwischen GV, GR und Verwaltungsrat der selbständig öffentlich-rechtlichen Anstalten als zweckmässig:
  - Erlass der entsprechenden Ordnung (z.B. Werkordnung) durch GV
  - Definition der Politik im entsprechenden Polit-Bereich und Erlass Organisationsreglement durch GR
  - Verantwortung Konkretisierung Politik und Umsetzung: VR
- In der neuen GO ist die einheitliche Regelung auf der Basis des Vorschlages der Projektgruppe D6 umgesetzt.

### **Art. 29 (Delegationsartikel)**

Zur Umsetzung des Ressortsystems ist Art. 29 ein zentraler Artikel. Auf dieser Grundlage wird es dem GR möglich sein, operative Aufgaben an Ausschüsse, Kommissionen, Verwaltungsräte oder die Verwaltung zu delegieren. Art. 29 enthält dazu die Rahmenbedingungen. Um den Überblick (auch für den Bürger) zu gewährleisten, soll ein Delegationsreglement die jeweilig erfolgten Delegationen beinhalten.

### **Art. 33 (Altersrücktritt GP)**

Dieser Artikel fand auf Anregung eines Bürgers Aufnahme in die GO. Aus Sicht der Projektgruppe macht er insofern Sinn, dass es sich beim neuen Gemeindepräsidium de facto um eine Anstellung im Vollamt handelt. Die Gleichbehandlung mit anderen Anstellungen auf der Gemeinde macht Sinn und wird auch in anderen Fragen sicher so geregelt werden (Ferienanspruch, Pensionskasse und Weiteres). Zudem kennt der Kanton in Art. 78 Abs. 4 eine ähnliche Regelung für die (vollamtlichen) Regierungsräte und Gerichtspräsidien, sowie die (nebenamtlichen) Ständeräte und Richter.

#### **Art. 41 bis 46 (Schule)**

Im Austausch mit der Projektgruppe D4 fand eine Differenzbereinigung statt. Nach dieser Differenzbereinigung erfolgte auf der Grundlage des neuen Finanzhaushaltsgesetzes (Verabschiedung an Landsgemeinde 2009), welches klarer als bisher zwischen Nachtragskredit zu einer Budgetposition und Zusatzkredit zu einem Verpflichtungskredit unterscheidet. Bisher wurde in der Praxis der Begriff Nachtragskredit häufig als Synonym für Zusatzkredit verwendet. So auch lange Zeit im Entwurf der (Muster-) Gemeindeordnung. Da es sich bei einem Nachtragskredit um eine Budgetüberschreitung handelt, sollte die Kompetenz für GR und Schulkommission analog zum Kanton (vorgesehen sind gemäss landrätlicher Kommission 50'000.- als Kompetenz für den Regierungsrat) tief gehalten werden. Logisch erscheint die Analogie zur Kompetenz für freie, wiederkehrende Ausgaben (GR = 50'000.-, Schulkommission = 20'000.-).

#### **Art. 47 und 48 (Einbürgerungsrat)**

Die Abbildung in der GO ist dem heutigen Einbürgerungsrat der Gemeinde Netstal nachempfunden.

Folgende Gründe sprechen für einen Einbürgerungsrat:

- Einbürgerungen sind klar keine strategische Aufgabe, sondern stark operativ geprägt.
- Die Aufgabe, Einbürgerungen vorzunehmen, ist deshalb keine Aufgabe für den Gesamt-Gemeinderat.
- Der vorgesehene Einbürgerungsrat bietet die Chance, weitere Personen aus der Bevölkerung für eine wichtige öffentliche Aufgabe zu gewinnen. Damit kann die Akzeptanz der Einbürgerungsentscheide weiter hoch gehalten werden.
- Wie stark sich der neue GR im Einbürgerungsrat einbringen will, liegt in seinem Ermessen. Er kann, wie vorgeschlagen, drei der sieben Mitglieder bestimmen. Diese drei Mitglieder können aus der Verwaltung stammen oder Mitglieder des GR sein, falls der neue GR die politische Mitwirkung (weiterhin) als zweckmässig erachtet.

#### **Art. 51 (Zusammensetzung Wahlbüro)**

Aufgrund der Unsicherheiten bezüglich Urnenstandorte, etc. wird eine Minimal- und eine Maximalanzahl Mitglieder des Wahlbüros in der GO aufgenommen. Damit kann die Flexibilität erhalten werden. Eigentliche Ersatzmitglieder sind nicht mehr nötig.

#### **Art. 57 (Ermächtigung)**

Das revidierte Bildungsgesetz und das neue Finanzhaushaltsgesetz werden definitiv erst an der Landsgemeinde 2009 verabschiedet. Damit Formalien (z.B. Verschiebung von Artikeln) und allenfalls noch ändernde Begriffe einfach den definitiven Gesetzen angepasst werden können, soll dieser „Ermächtigungs-Artikel“ aufgenommen werden.

### **7. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Verabschiedung der Gemeindeordnung der Gemeinde Glarus**

Gestützt auf die vorstehenden Erläuterungen beantragt der Projektausschuss 1 der Gemeindeversammlung:

***der unterbreiteten Gemeindeordnung zuzustimmen.***

# **Bericht und Antrag**

betreffend

## **Verabschiedung der Personalverordnung der Gemeinde Glarus**

---

### **Übersicht**

1. Einleitende Bemerkungen zur neuen Personalverordnung
2. Erläuterungen zu den Artikeln der Personalverordnung
3. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Genehmigung der Personalverordnung  
Anhang 2: Personalverordnung

Für die Vorbereitung der Personalverordnung der neuen Gemeinde Glarus wurde eine Projektgruppe gebildet. Diese wird von Peter Rufibach, Landrat von Riedern, geleitet und setzt sich aus Mitgliedern aller Gemeinden von Glarus Mitte zusammen.

### **1. Einleitende Bemerkungen zur neuen Personalverordnung**

Wichtig bei der Ausgestaltung der Personalverordnung war, Vorschriften zu gestalten, welche von den kantonalen Bestimmungen nicht wesentlich abweichen und mit den aktuellsten Reglementen der Industrie und des Gewerbes einigermaßen im Einklang stehen. Alte, nicht mehr zeitgemässe Bestimmungen wurden den aktuellen Gegebenheiten angepasst. Es ist zu berücksichtigen, dass Anstellungsbedingungen beim Kanton und bei den Gemeinden weniger dynamisch aktualisiert werden können als in der Privatwirtschaft.

### **2. Erläuterungen zu den Artikeln der Personalverordnung**

Es werden nicht alle Artikel im Detail beschrieben. Nachstehend finden Sie ergänzende Hinweise zu einzelnen, wichtigen und allenfalls auch umstrittenen Artikeln. Die Personalverordnung befindet sich im Anhang 2.

#### **Art. 4**

Die Personalpolitik ist sehr offen formuliert und fördert auch geschützte Arbeitsplätze wie im Absatz "i" speziell erwähnt wird. Wird zum Beispiel eine Person mit Behinderung zu 100% angestellt, kann das 50 Stellenprozenten im Stellenplan entsprechen.

#### **Art. 5**

Die Mitarbeitenden werden eine Personalvertretung bilden können, die vom Gemeinderat bei wichtigen Entscheidungen frühzeitig angehört wird.

#### **Art. 6**

Es können Prämien ausbezahlt werden. Ein gewisses Mass an Eigeninitiative der Mitarbeitenden wird aber vorausgesetzt.

**Art. 8**

Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis angestellt sind.

**Art. 10**

Eine Verlängerung der Probezeit bis auf max. sechs Monate ist im öffentlichen Recht zulässig.

**Art. 12**

Im Wissen, dass dieser Artikel nicht immer durchgesetzt werden kann, soll er trotzdem in der Verordnung festgehalten werden, da dieser für spezielle Stellen sinnvoll ist.

**Art. 16**

Werden Stellen aufgehoben und kann den Mitarbeitenden keine andere Stelle angeboten werden, kann den betroffenen Mitarbeitenden eine Entschädigung ausbezahlt werden.

**Art. 22**

Dem Amtsgeheimnis unterstehen alle Mitarbeitenden, auch nach Beendigung der Anstellung.

**Art. 24**

Nebenbeschäftigungen und Ausüben von öffentlichen Ämtern sind weiterhin möglich. Es bedarf aber in allen Fällen der Zustimmung des Gemeinderates.

**Art. 25**

Die Arbeitszeit wird mit 42 Wochenstunden festgelegt. Der Gemeinderat erlässt die Vorschriften, die flexibel sein können.

**Art. 26**

Mehrstunden sind in der Regel zu kompensieren und können nach Bewilligung durch den Gemeinderat auch ausbezahlt werden, jedoch ohne Zuschlag. Mitarbeitende ab Lohnband 12 haben in der Regel keinen Anspruch.

Bei Absatz 6 regelt der Gemeinderat die Zuschläge. Heute sind die nachstehenden Zuschläge üblich:

25% für Überstundenarbeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr

50 % für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr oder für Überstundenarbeit an Samstagen, Sonn- und allgemeinen Feiertagen.

**Art. 27**

Bei den Feiertagen wurden die in der heutigen Zeit nicht mehr begründbaren zusätzlichen Freitage wie Landsgemeinmontag, Kilbimontag und Fasnachtsmontag gestrichen und teilweise mit einer zusätzlichen Ferienwoche für die 20 – 50-Jährigen kompensiert.

**Art. 28**

Alle Mitarbeitenden haben bis zum 59. Altersjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien, ab dem 60. Altersjahr 6 Wochen.

**Art. 32**

Beim bezahlten Urlaub wurde der Absatz c "Erkrankung Haushaltsmitglied" etwas weitergehender formuliert.

**Art. 37**

Die Mitarbeitergespräche sind zwingend und haben mit dem neuen Lohnbandsystem Einfluss auf die Saläre der Mitarbeitenden.



**Art. 39**

Es ist ein Muss, die Mitarbeitenden zu fördern und bei Weiterbildungen zu unterstützen. Selbstverständlich muss sich die Gemeinde, je nach Interessenlage, an den Kosten beteiligen.

**Art. 41**

Die Regelung der Bezahlung von 100% des Lohnes während einem Jahr bei Krankheit oder Unfall sollte vom neuen Gemeinderat mit einer Lohnausfallversicherung abgesichert werden.

**Art. 42**

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft entspricht den üblichen Ansätzen.

**Art. 45**

Die Pensionskasse ist Sache des neuen Gemeinderates und die Vorarbeiten dazu sind gestartet worden.

**Art. 50**

Die Übergangsbestimmungen regeln die Sonderfälle, die nach Möglichkeit auf ein Minimum reduziert werden sollten. Flexibilität ist aber auch hier gefragt, die eine solche Fusion einfach abverlangt.

### **3. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Verabschiedung der Personalverordnung der Gemeinde Glarus**

Gestützt auf die vorstehenden Erläuterungen beantragt der Projektausschuss 1 der Gemeindeversammlung:

***der unterbreiteten Personalverordnung der Gemeinde Glarus zuzustimmen.***

# **Bericht und Antrag**

betreffend

## **Verabschiedung der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus**

---

### **Übersicht**

1. Grundzüge des Besoldungssystems
2. Lohnbänder
3. Individuelle Lohnentwicklung bisher
4. Individuelle Lohnentwicklung neu
5. Einreihungsplan
6. Kommentar zu einzelnen Artikeln des Besoldungsreglements
7. Neuerungen
8. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Genehmigung der Besoldungsverordnung  
Anhang 3: Besoldungsverordnung

Dieselbe Projektgruppe, welche die Personalverordnung ausarbeitete, hat unter der Leitung von Peter Rufibach, Landrat Riedern, auch die Besoldungsverordnung vorbereitet. Die Besoldungsverordnung finden Sie im Anhang 3.

### **1. Grundzüge des Besoldungssystems**

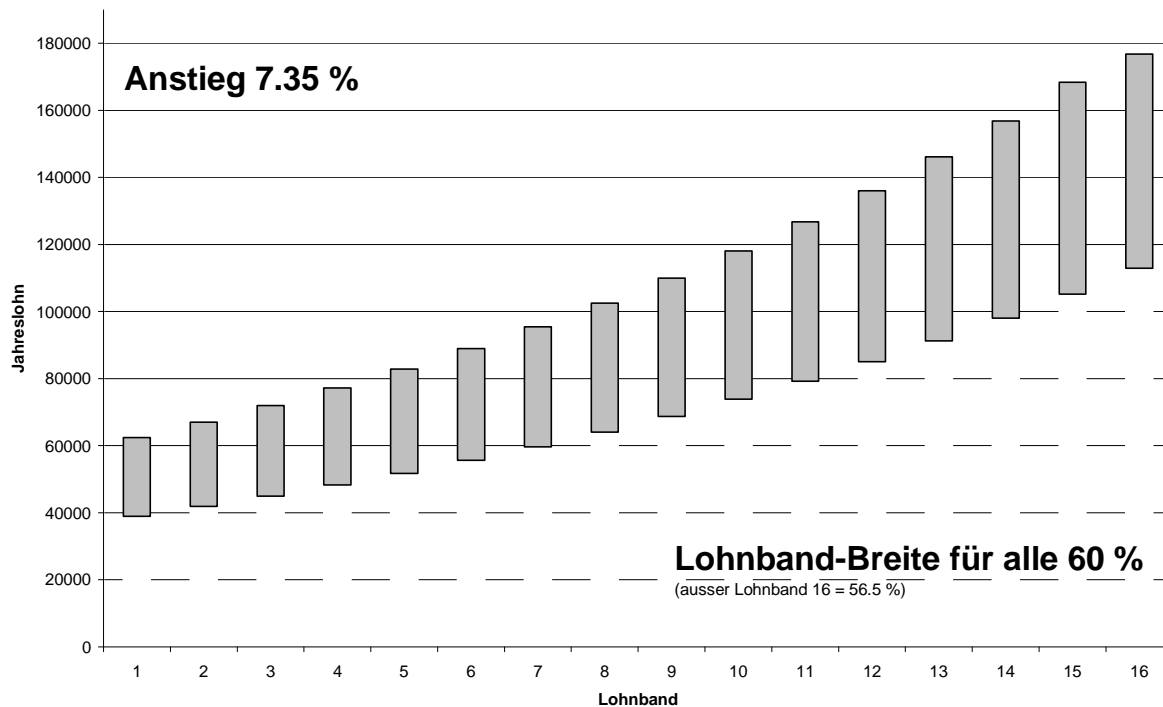
Der Grundlohn entspricht dem Wert einer Arbeit, was ein über die gesamte Tätigkeitspalette ausgewogenes Lohnsystem voraussetzt. Die Löhne stehen in einem begründbaren Verhältnis zueinander, das sich an den Aufgaben bzw. den Anforderungen, Belastungen und Kompetenzen orientiert. Die Funktionen werden einem Einreihungsplan zugeordnet. Das öffentliche Lohnwesen ist dem Prinzip von Angebot und Nachfrage nur beschränkt zugänglich.<sup>1</sup>

### **2. Lohnbänder**

Die Verordnung sieht 16 Lohnbänder vor. Das Lohnbandminimum ist der Funktions- bzw. Grundlohn. Hinzu kommt der Leistungslohnanteil von maximal 60 Prozent, was dem Lohnbandmaximum entspricht. Jedes Lohnband enthält eine Lohnentwicklungsbandbreite von 60 Prozent, das 16. eine von 56,5 Prozent. Die Steigung von einem Lohnband zum anderen beträgt 7,35 Prozent. Die Bandbreite erlaubt bei der Anstellung eine Differenzierung der nutzbaren Erfahrungen und in der Folge eine Lohnentwicklung nach Leistung. Es ergibt sich folgendes Bild:

---

<sup>1</sup> Christoph Meyer / Thomas Müller-Tschumi, Marktlöhne im öffentlichen Personalrecht, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht 2001, S. 249 ff., insb. S. 259.



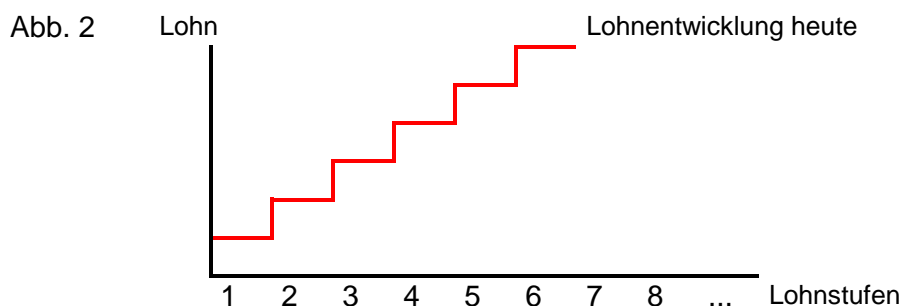
*Erläuterung:* Die Steigung des vorherigen Lohnbandes fließt in die Steigung des nachfolgenden ein (Verzinsungseffekt). Konstant hingegen sind die Steigungen von Lohnband zu Lohnband. Daraus ergibt sich auf der Basis des ersten Lohnbandes eine stets leicht zunehmende Steigung.

### 3. Individuelle Lohnentwicklung bisher

Bei den Angestellten führt ein automatischer Lohnanstieg in den ersten zwölf Erfahrungsstufen zum ersten Maximum. Anschliessend können bei guter Leistung/gutem Verhalten durch Beförderung vier Leistungsstufen gewährt werden, womit das zweite Maximum erreicht wird. Die Gewährung von bis zu fünf Leistungsklassen führt zum dritten und höchstmöglichen Maximum. Die Lohnentwicklungsbandbreite liegt zwischen 54 und 66 Prozent.

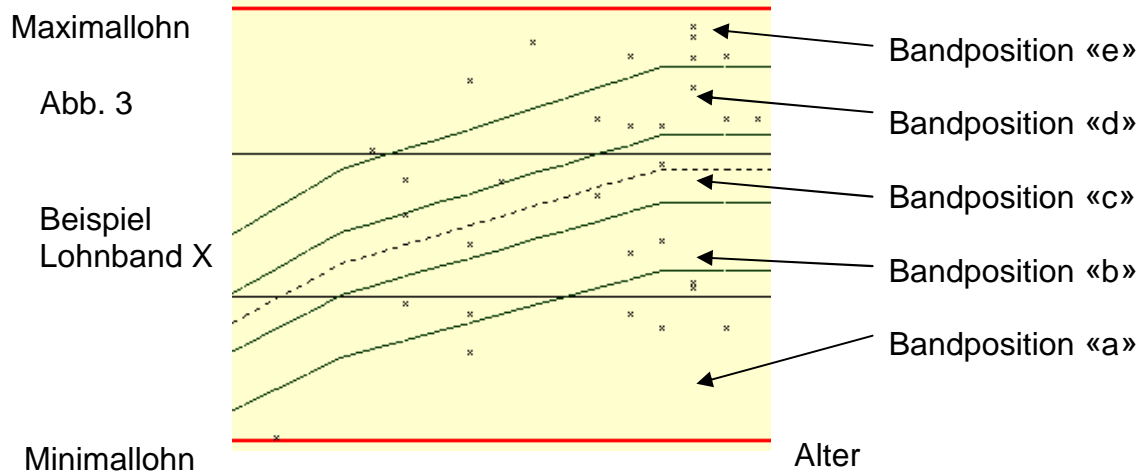
Beim Lehrpersonal führen automatische Stufenanstiege während 21 bzw. 26 Dienstjahren zur Maximalbesoldung. Die Maximalbesoldung wird nach Absolvierung der Anzahl Dienstjahre von allen Lehrpersonen automatisch erreicht. Die Lohnentwicklungsbandbreite liegt zwischen 49 und 60 Prozent.

Die Lohnentwicklung erfolgt über vorgegebene Stufenanstiege (Abb. 2). Diese festen Strukturen bedeuten, dass die entsprechenden Mittel grundsätzlich gebunden sind.



## 4. Individuelle Lohnentwicklung neu

Neu sind sowohl die Höhe der Mittel als auch ihre Verteilung steuerbar. Das neue Lohnsystem ermöglicht Differenzierungen. Grundlagen sind die Leistung, das Verhalten sowie die Zielerreichung. Je nachdem, wo sich die Mitarbeitenden in einem Lohnband befinden, fällt die Lohnveränderung aber mehr oder weniger deutlich aus. Die Lohnbänder werden dazu in fünf Bereiche, sogenannte Bandpositionen, unterteilt (Abb. 3):



Der Verlauf der Bandpositionen kann unterschiedlich gestaltet werden. Die Bandposition jeder Person kann anhand des Alters und des aktuellen Lohnes herausgelesen werden. Bandposition „c“ entspricht dem arbeitsmarktgerechten Lohn bei guter Leistung. In den Bandpositionen sind unterschiedliche Lohnentwicklungen möglich. Die individuelle Verteilung der Mittel wird durch eine Matrix gesteuert. Die Mitarbeiterbeurteilung sowie die Bandposition ergeben die Lohnentwicklung. Bei Fehlen einer Mitarbeiterbeurteilung, erfolgt die Steuerung über den Durchschnittswert der übrigen Beurteilungen. Die Steuerungsfaktoren erlauben es, die Lohnverteilung auf Stufe der Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Sie legen fest, wie stark die Lohnänderung ausfällt.

- Weiterhin wirken sich unterschiedliche Mitarbeiterbeurteilungen aus. Das Ausmass der Veränderungen ist neu variabel. Heute sind die Veränderungen entlang der Stufen gleichförmig vorgegeben.
- Liegt der aktuelle Lohn im Lohnband verhältnismässig tief, steigt er schneller an als bei höheren Löhnen. Damit werden Mitarbeitende mit unterschiedlichem Anfangslohn bei gleicher Leistung bezüglich Lohn zusammengeführt (Abb. 4).
- Umgekehrt entwickelt sich der Lohn von Mitarbeitenden, welche auf dem gleichen Niveau beginnen, aber unterschiedliche Leistung zeigen, über die Jahre deutlich unterschiedlich (Abb. 5).
- Erreicht der Lohn die mittlere Bandposition „c“ im Lohnband, besteht eine gute Konkurrenzfähigkeit. Nun verlangsamt sich der Lohnanstieg bei gleich bleibender Leistung. In die höchste Bandposition „e“ soll grundsätzlich nur gelangen können, wer kontinuierlich überdurchschnittliche Leistung erbringt, d.h. die Anforderungen stets in hohem Mass übertrifft.

- Ungenügende Leistungen können zu Lohnkürzungen führen, was natürlich keine Lösung auf Dauer sein kann. Primär sind Massnahmen zu ergreifen, um die betroffene Person zu befähigen, ihre Ziele zu erreichen. Nötigenfalls ist eine Trennung zu prüfen.

Abb. 4

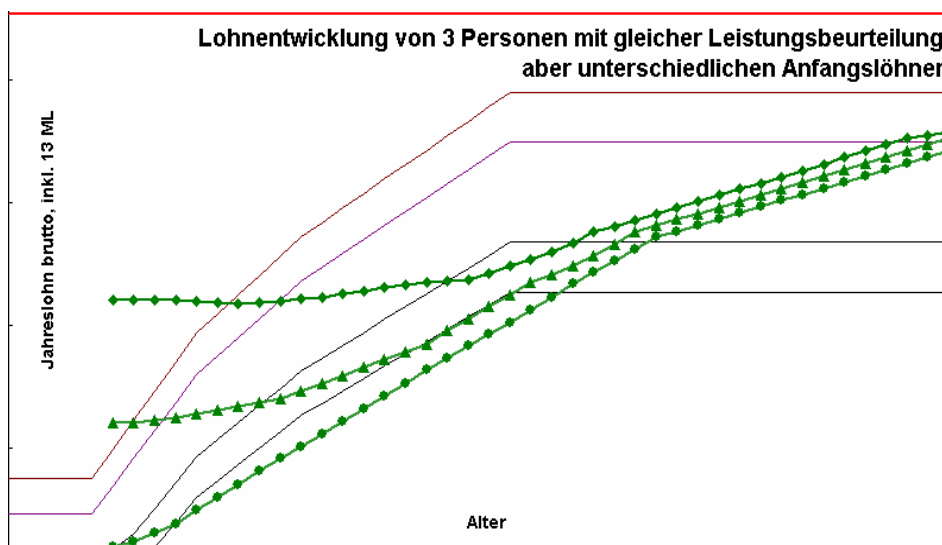
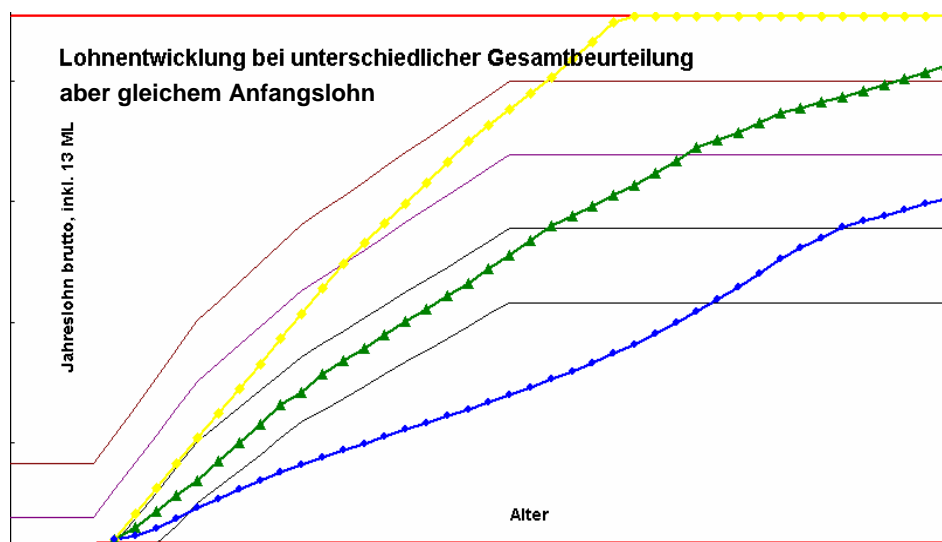


Abb. 5



Ausgangspunkt ist die zur Verfügung stehende Lohnsumme. Der Gemeinderat beantragt mit dem Voranschlag die für eine arbeitsmarktgerechte Entschädigung notwendige Lohnsumme. Die Gemeindeversammlung bewilligt über das Budget beispielsweise eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,5 Prozent.<sup>2</sup> Der Gemeinderat verteilt die Mittel und entscheidet zuerst, in welcher Form dies erfolgt. In seltenen Fällen wird er einen Teil der zur Verfügung stehenden Mittel für generelle Reallohnerhöhungen einsetzen (Anheben Lohnstruktur). Dies wäre der Fall, wenn Marktvergleiche ein zu tiefes Lohnniveau zeigten; ausserdem können Mittel zum Ausgleich der Teuerung verwendet werden. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem leistungsbedingten Lohnanteil. Die für individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel werden nach einer sogenannten Lohnentwicklungsmatrix (LEM; Beispiel Tab. 1) verteilt, die der Gemeinderat jährlich festlegt. Nachstehend wird mit fiktiven Zahlen die Handhabung gezeigt.

<sup>2</sup> Die Mutationsgewinne stehen dabei nicht zur Verfügung. Um das Lohnsystem am Laufen zu halten, muss der Gemeinderat also entsprechende Mittel bewilligen.

Tabelle 1		Beispiel für eine Lohnentwicklungsmatrix (LEM) der Verwaltung				
		Mitarbeiterbeurteilung				
		A	B	C	D	E
Bandposition	a	400	300	200	100	0
	b	350	250	150	50	0
	c	300	200	100	25	- 25
	d	250	150	50	0	- 50
	e	200	100	25	0	- 100

Die Formel zur Bestimmung der individuellen Lohnveränderung lautet: Mittel in Prozent für individuelle Reallohnerhöhungen x Indexzahl LEM x Referenzlohn über 100 x 100.

Für die Rechenbeispiele werden folgende Rahmenbedingungen angenommen:

- Mittel für individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhungen: 1,2 Prozent;
- Referenzlohn entspricht dem aktuellen Lohn;
- ungenügende Leistung führt zu Lohnkürzungen; im Einzelfall wird unter Würdigung der Umstände individuell entschieden.

Tabelle 2: Beispiele von Lohnänderungen bei unterschiedlichem Monatslohn			
	1	2	3 *
Referenzlohn	Fr. 5100.--	Fr. 6500.--	7900.--
Alter	32	32	45
Mitarbeiterbeurteilung	A	A	E
Bandposition	a	d	e
Indexzahl LEM (Tabelle 1)	400	250	-100
Monatliche Lohnänderung <sup>3</sup>	Fr. 245.--	Fr. 195.--	- Fr. 63.--
Neuer Monatslohn	Fr. 5345.--	Fr. 6695.--	Fr. 7837.--

\* Bei Lohnreduktionen gelangt ein Durchschnittswert der eingesetzten Mittel vergangener Jahre zur Anwendung. In den Beispielen der Tabellen 2 und 2a beträgt der Durchschnittswert 0,8%.

Tabelle 2a: Beispiele von Lohnänderungen bei gleichem Monatslohn Fr. 5000.--						
		Mitarbeiterbeurteilung				
		A	B	C	D	E *
Bandposition	a	Fr. 240.--	Fr. 180.--	Fr. 120.--	Fr. 60.--	- Fr. 0.--
	b	Fr. 210.--	Fr. 150.--	Fr. 90.--	Fr. 30.--	- Fr. 0.--
	c	Fr. 180.--	Fr. 120.--	Fr. 60.--	Fr. 15.--	- Fr. 10.--
	d	Fr. 150.--	Fr. 90.--	Fr. 30.--	Fr. 0.--	- Fr. 20.--
	e	Fr. 120.--	Fr. 60.--	Fr. 15.--	Fr. 0.--	- Fr. 40.--

\* Lohnreduktion erfordert Begründung und separaten Antrag.

Über die LEM erfolgt also eine personalpolitische Steuerung bei zugleich transparenter Verteilung auf die Mitarbeitenden. Die LEM ist das Gegenteil einer „Black Box“. Für eine sinnvolle, arbeitsmarktorientierte Anwendung sollten regelmässig Mittel zur Leistungshonorierung bereitgestellt werden. Je nach Höhe der Mittel können verschiedene Konstellationen berücksichtigt

<sup>3</sup> In der Praxis kann es Abweichungen geben. Entspricht die Summe aller neu berechneten Leistungslöhne nicht den zur Verfügung gestellten Mitteln, werden die Löhne in einem zweiten Rechnungsschritt gleichmässig so angepasst, dass die Budgetvorgaben eingehalten sind. Dies erfolgt automatisch.

werden (wie im Beispiel) oder es konzentriert sich die Verteilung beispielsweise auf Personen mit sehr guter Beurteilung oder einem vergleichsweise tiefen aktuellen Lohn, während andere leer ausgehen. Würde man einige Zeit ganz auf Mittel verzichten, wären Leistungsträgerinnen und -träger mit noch tiefen Löhnen, vor allem junge Mitarbeitende, stark benachteiligt. Die Verordnung sieht vor, dass die Grundlohnsumme, die zur Erfüllung der Aufgaben und Einhaltung der Verpflichtungen notwendig ist, um angemessene Mittel für Leistungslohnanteile ergänzt werden muss. Bei angespannten Gemeindefinanzen und schlechter Wirtschaftslage kann ganz oder teilweise davon abgewichen werden.

Beim Gemeindepersonal betragen die individuellen Lohnerhöhungen heute pro Jahr 0,5 bis 1 Prozent der Lohnsumme. Beim Lehrpersonal liegt dieser Prozentsatz deutlich höher. Das System gilt unter Anpassung der LEM auch für das Lehrpersonal. Solange deren Beurteilungssystem nicht differenziert ausgestaltet ist, gelangt ein Durchschnittswert zur Anwendung. Dies hat nichts mit Qualifikation zu tun, sondern sichert einzig, dass keine Mittel für individuelle Lohnentwicklung vom Verwaltungspersonal zum Lehrpersonal oder umgekehrt fließt.

#### **Wichtig**

- Die Indexzahlen der LEM sind keine Franken.
- Die Indexzahlen der LEM bestimmen einzig und allein, in welchem Verhältnis die zur Verfügung stehenden Mittel verteilt werden.
- Es kann nur soviel verteilt werden, wie zur Verfügung steht.

## **5. Einreihungsplan**

Alle Funktionen werden in einem Einreihungsplan zusammengefasst. Der Gemeinderat legt die Lohnbandzuordnung der Funktionen und damit den Einreihungsplan fest.

Verschiedene Funktionen werden als Schlüsselfunktionen (Richtpositionen) definiert. Die Zuordnung der Schlüsselfunktionen in die Lohnbänder erfolgt im Rahmen einer analytischen Funktionsbewertung in etwa auf der Basis nachfolgender Kriterien:

#### Grundanforderungen/Wissen

- Berufs- und Fachausbildung
- Fachwissen, Berufserfahrung, Sprachen

#### Fähigkeiten/Können

- Umgangs- und Ausdrucksgewandtheit
- Denkleistung
- Planungs- und Organisationsfähigkeiten
- Personalführung

#### Belastungen

- physische Belastungen
- psychische Belastungen

#### Verantwortung/Einflussnahme

- materielle Wertschöpfung
- ideelle Wertschöpfung.

Die übrigen Funktionen werden im Rahmen einer summarischen Zuordnung einem der 16 Lohnbänder zugewiesen.

Zuordnungen können sich ändern, wenn sich in den Grundanforderungen/Wissen, Fähigkeiten/Können, Belastungen und/oder in der Verantwortung/Einflussnahme Änderungen ergeben.

## 6. Kommentar zu einzelnen Artikeln der Besoldungsverordnung

### Art. 2, Geltungsbereich

In Abs. 2 können Spezialvorschriften sowohl vom Reglement abweichende Vorschriften als auch in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgearbeitete Vorschriften umfassen.

In Abs. 3 gelten nachfolgende Bestimmungen für das Lehrpersonal in der Lohnverordnung des Kantons sinngemäss:

- Art. 24, Lohnfindung bei Neuanstellung

<sup>1</sup> Der Regierungsrat bestimmt die zuständige Instanz für die Lohnfestsetzungen von Lehrpersonen und regelt die Besoldung von Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung.

<sup>2</sup> Unterrichtet eine Lehrperson an einem Schultypus, für den sie den erforderlichen Abschluss nicht besitzt, wird sie ihrer Ausbildung entsprechend mindestens ein Lohnband tiefer eingereiht.

- Art. 25, Lohnfestsetzung

Liegen keine Leistungsbeurteilungen vor, orientiert sich der vom Regierungsrat gemäss Artikel 5 Absatz 2 für individuelle Lohnanpassungen festgesetzte Wert am Durchschnitt der Beurteilungen des Staatspersonals.

- Art. 26, Zusatzlektionen

Lektionen, welche die wöchentlichen Pflichtunterrichtslektionen übersteigen, gelten als Zusatzlektionen. Es dürfen höchstens vier Zusatzlektionen erteilt werden.

Bis für Lehrpersonen in Kanton und Gemeinden eine lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung eingeführt ist, sollen die oben erwähnten drei Artikel 24 bis 26 der kantonalen Lohnverordnung sinngemäss auch für Volksschullehrer in den drei Gemeinden gelten. Eine Anpassung erfolgt in Kanton und Gemeinden automatisch, sobald eine lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung eingeführt ist.

### Art. 3, Ergänzendes Recht

Die Vorschriften der Lohnverordnung des Kantons gelangen subsidiär zur Anwendung.

### Art. 4, Lohnbänder

Der Indexstand ist zu beachten. Bei einem Indexstand (2008) von 111,875 beträgt das Lohnmaximum in Lohnband 16 Fr. 180'296.--.

Bei einem Indexstand von 109,68 Punkten (Mai 1993) betragen die Lohnminima und -maxima:

*Grundlohnklassen bisher*

*(gemäss alter Verordnung beim Kanton und bei verschiedenen Gemeinden)*

*Lohnbänder neu*

*(analog neuer Verordnung beim Kanton)*

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
1	33'880	57'955			
3	37'829	62'067	1	*39'000	62'400
5	42'391	66'381	2	41'865	66'984
7	45'429	70'984	3	44'940	71'904
9	48'610	76'008	4	48'241	77'186
11	51'956	81'322	5	51'785	82'855
13	55'608	86'534	6	55'588	88'941
15	59'556	91'746	7	59'671	95'474
17	63'658	97'262	8	64'055	102'487
19	67'454	103'068	9	68'760	110'015
	66'508	106'081	9	68'760	110'015
21	71'556	109'191	10	73'810	118'096
23	75'811	118'037	11	79'232	126'771
	79'947	127'515	11	79'232	126'771
25	80'363	128'896	12	85'052	136'083
	87'536	130'429	12	85'052	136'083



27	85'923	141'897		13	91'299	146'079
	97'795	145'714	Kantonsschule	13	91'299	146'079
29	92'954	156'043		14	98'005	156'809
31	102'409	170'201		15	105'204	168'327
33	112'664	176'760		16	112'932	176'760

\* Damit ist ein Mindestlohn von brutto 3000 Fr. pro Monat (x 13) gewährleistet. Die erste Grundlohnklasse wird aufgehoben und deren Funktionen in das erste Lohnband überführt.

Die Lohnbandmaxima sind bis zu gut Fr. 8'000.-- höher als die entsprechenden Grundlohnklassenmaxima. Einzig das Lohnmaximum in Lohnband 15 ist knapp Fr. 2'000.-- tiefer und das Lohnmaximum in Lohnband 16 entspricht exakt dem Lohnmaximum in Grundlohnklasse 33, dies aufgrund der Vorgabe, dass das maximal mögliche Gehalt nicht angehoben werden darf.

#### **Art. 5, Zuordnung zu den Lohnbändern**

Die Funktionsbewertungen und damit der Einreihungsplan sind separat anzugehen. Der Einreihungsplan wird vom Gemeinderat beschlossen und soll in allen drei Gemeinden möglichst gleich sein.

#### **Art. 6, Anpassung der Lohnsumme**

Es wird nicht unterschieden zwischen finanz- und lohnpolitischer Steuerung. Die Gemeindeversammlung nimmt lediglich Einfluss über das Budget. Der Gemeinderat bestimmt als Grundsätze die allgemeinen Kriterien und die Lohnsumme. Zudem definiert er das Lohnsystem, regelt die Lohnentwicklung und beschliesst über die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel. Die Personalvereinigung (Personalvertretung) muss in die Lohnverhandlungen miteinbezogen werden.

#### **Art. 7, Lohnauszahlung**

Die Jahresgehälter sollen einheitlich für alle in dreizehn Teilen zur Auszahlung gelangen.

#### **Art. 8, Jahresgehalt für den Gemeinderat**

Die Entlöhnung des Gemeinderates sowie der Kommissionspräsidenten wird in Prozenten des Lohnmaximums in Lohnband 16 festgesetzt. Bei einem Landesindex der Konsumentenpreise von 109,681 Punkten auf der Basis Mai 1993 beträgt das Lohnmaximum in Lohnband 16 Fr. 176'760.--.

Alle nachstehenden Jahresgehälter und –pauschalen sind in Prozenten des Lohnbandmaximums in Lohnband 16 festgelegt. Damit sind gleichzeitig alle Frankenbeträge indiziert, ohne dies stets erwähnen zu müssen.

Die Abstufung der Jahresgehälter für das Gemeindepräsidium (= Fr. 176'760.--), das Vizepräsidium (= Fr. 163'503.--) und die Gemeinderäte (= Fr. 159'084.--) entsprechen in etwa der Abstufung der Entlöhnung für den Landammann, den Landesstatthalter und die Regierungsräte.

Die Jahresgehälter basieren auf einem Vollzeitpensum. Die Arbeitspensen sind festzulegen.

Bei einem Arbeitspensum zwischen 20 bis 40 Prozent betragen die Jahresgehälter für die Gemeinderäte zwischen Fr. 31'817.-- bis Fr. 63'634.--.

#### **Art. 9, Spesenpauschale für das Gemeindepräsidium**

Die Spesenregelung für das Gemeindepräsidium entspricht der Spesenregelung für die Regierungsräte.

#### **Art. 10, Jahrespauschale für die Kommissionspräsidenten**

Der Entschädigungsansatz soll jenem für die Gemeinderäte entsprechen. Bei einem Arbeitspensum von beispielsweise 20 Prozent ergibt sich eine Jahrespauschale Fr. 31'817.--.

Die übrigen Kommissionsmitglieder werden gemäss Art. 12 entschädigt.

### **Art. 11, Besoldungsnachgenuss**

Gemeinderats- und Kommissionsmitglieder mit einem Arbeitspensum zwischen mindestens 80 bis 100 Prozent sollen bei einer unverhofften Nichtwiederwahl durch den Besoldungsnachgenuss finanziell abgesichert sein. Andernfalls müsste stets gegen Ende der Amtsdauer jeweils eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit gesucht werden. Einzig für das Gemeindepräsidium ist ein solches Arbeitspensum vorgesehen.

Es gelten überdies die Bestimmungen der Lohnfortzahlung bei Todesfall: Ein angebrochener Monat wird bei Festlegen der Anspruchsdauer nicht mitgezählt und bei einem Todesfall werden allfällige Leistungen der Sozialversicherungen mit dem Besoldungsnachgenuss verrechnet.

### **Art. 13, Reiseentschädigung**

Die Regelung sieht keine Reiseentschädigung vor für Gemeinderäte mit Jahresgehalt an Gemeinderatssitzungen sowie für Kommissionsmitglieder mit Jahrespauschale an Kommissionssitzungen; diese Reisen gelten als Arbeitsweg.

Ansätze wie z.B. die Entschädigung pro Kilometer für die Benützung des privaten PW's sind im Entschädigungs- und Spesenreglement zu regeln.

### **Art. 14, Lohnfindung bei Neuanstellungen**

Die Anstellungsinstanz legt das Anfangsgehalt im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst bzw. mit den zuständigen Stellen fest. Sind bei Stellenantritt noch nicht alle Voraussetzungen erfüllt, kann das Anfangsgehalt unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband liegen (z.B. wenn bei Stellenantritt eine vorgeschriebene Zusatzausbildung noch nicht absolviert wurde).

### **Art. 15, Lohnfestsetzung**

Individuelle Lohnerhöhungen oder -kürzungen hängen einerseits von den zur Verfügung gestellten Mitteln und andererseits von der Bandposition, dem Ergebnis der Gesamtbeurteilung (Leistung, Verhalten, Zielerreichung) sowie der Definition der LEM und der Abrechnungskreise ab.

Das Lohnsystem errechnet die Lohnvorschläge für das kommende Jahr. Händische Korrekturen sind – innerhalb der vorgegebenen Lohnsumme – in Einzelfällen möglich. Insgesamt ist die zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten.

Beim Lehrpersonal erfolgt der Stellenantritt in der Regel auf den 1. August (Beginn des Schuljahres). Zugunsten einer einheitlichen Regelung erfolgt daher bei Stellenantritt nach dem 1. August die erste individuelle Lohnanpassung auf Beginn des übernächsten Jahres.

### **Art. 16, Zulagen und Entschädigungen**

Alleinerziehende haben gemäss Landsgemeindebeschluss Anspruch auf volle Kinderzulagen und in der Folge auch auf eine volle Familienzulage.

Die Familienzulage wird gestrichen, dafür Einführung der 5. Ferienwoche ab dem 21. Altersjahr für alle, 6. Ferienwoche ab dem 60. Altersjahr. Damit sind auch die speziellen Feiertage (z.B. Landsgemeinde- und Fasnachtsmontag) abgegolten.

### **Art. 17, Leistungsprämien**

Es besteht die Möglichkeit von Anerkennungsprämien auf Personen im Lohnmaximum ihres Lohnbandes auszuweiten, um ihnen eine zusätzliche Anerkennung entrichten zu können. Voraussetzung ist, dass Mittel für Prämien zur Verfügung stehen. Prämien dürfen pro Person und Jahr 3000 Franken nicht übersteigen.

Gruppenprämien bedürfen eines messbaren Resultats. Die erwartete Wirkung der Verwaltungstätigkeit, qualitativer wie quantitativer Art, ist vorgängig zu definieren.

### **Art. 18, Treueprämien**

Es wird die beim Kanton angewendete Lösung der Treueprämien aufgenommen.

### **Art. 19, Lohnfortzahlung bei Todesfall**

Beim Kanton wird die Lohnfortzahlung bis zum 15. Dienstjahr für drei Monate gewährt. Formulierung "in der Regel", um einen gewissen Spielraum für Härtefälle zu schaffen.

### **Art. 20, Überführung in die neue Lohnstruktur**

Bei Überführung der Löhne in die Lohnbänder ist bei gleicher Tätigkeit Besitzstand vorgesehen. Gleichzeitig ist zu prüfen, ob allenfalls bisherige Zulagen in die Löhne einzubauen sind.

Liegen einzelne Löhne unter dem Lohnbandminimum oder über dem Lohnbandmaximum, ist wie folgt zu verfahren:

- „Aufholer“: Sie sollen nach einem Jahr mindestens das Lohnbandminimum erreichen.
- „Ausreisser“: Ihr Lohn wird eingefroren; übersteigt er nach einem Jahr immer noch das Lohnbandmaximum, wird er auf das Maximum herabgesetzt.

Liegen die Löhne ganzer Berufsgruppen z.B. infolge geänderter Anforderungen unter dem Lohnbandminimum oder über dem Lohnbandmaximum, ist wie folgt zu verfahren:

- „Aufholer“: Sie sind abgestuft bis zur mittleren Bandposition „c“ anzuheben. Die Abstufung wird errechnet. Je tiefer der individuelle Lohn ist, desto deutlicher wird der Lohn angepasst. Der tiefste Lohn wird auf das Lohnbandminimum gehoben. Es ist zu verhindern, dass mit dem Inkrafttreten der Lohnverordnung junge den gleichen Lohn gemäss Lohnbandminimum erhalten wie erfahrene Angestellte.
- „Ausreisser“: Sie werden mit umgekehrten Vorzeichen analog behandelt.

Einzelne Spezialfälle regelt der Gemeinderat.

### **Art 22, Übergangsregelung**

Im Rahmen der Zusammenführung werden die bisher in den bestehenden Gemeinden erbrachten Dienstjahre in der neuen Gemeinde angerechnet.

### **Art. 24**

Es ist ein unterschiedliches Inkrafttreten vorgesehen. Der Gemeinderat und die Kommissionen werden auf den 1. Januar 2010 ihre Tätigkeiten aufnehmen. Das Gemeindepersonal wird auf den 1. Januar 2011 und das Lehrpersonal auf den 1. August 2011, d.h. auf das neue Schuljahr, in den neuen Gemeinden angestellt.

## **7. Neuerungen**

Die wesentlichen Neuerungen:

- Die automatischen Stufenanstiege (auch für das Lehrpersonal) werden abgeschafft.
- Die Entlohnung der Gemeinderäte, der Kommissionspräsidenten und –mitglieder ist zusammen mit dem Gemeinde- und Lehrpersonal in einer Besoldungsverordnung geregelt.
- Für die jährliche Lohnentwicklung setzt der Gemeinderat die Lohnsumme aufgrund des Indexanstiegs bei den Lebenskosten, des wirtschaftlichen Umfeldes sowie der finanziellen Lage der Gemeinden fest und darauf abgestützt setzt er die generell und individuell zu verteilenden Lohnanteile fest.
- Der individuelle Lohnanteil wird durch die auf einer Leistungsbeurteilung (A bis E) basierenden Leistungsentwicklungsmatrix (LEM) gesteuert. Fehlt diese, erfolgt die Differenzierung lediglich aufgrund der Bandposition (a bis e).

Die Abschaffung der Lohnautomatismen gibt lohnpolitische Gestaltungsfreiheit, indem leistungsbereiten Personen eine höhere Lohnanpassung gewährt werden kann. In Zeiten knapper Finanzen verhindern Automatismen die Aushandlung sinnvoller Lösungen und führen zu meist unbefriedigenden und ungerechten Sondermassnahmen und Sparaufträgen, weil eine differenzierte lohnpolitische Lösung scheitert.

Eine kantonal einheitliche Regelung verhindert eine Konkurrenzsituation zwischen den Glarner Gemeinden auf dem Arbeitsmarkt (gleicher Lohn für gleiche Arbeit). Lohnunterschiede werden sich erst durch unterschiedliche Leistungsbeurteilungen ergeben.

Die Kriterien der Leistungsbeurteilung für die Lehrberufe müssen die Besonderheiten der Schulen berücksichtigen. Diese Grundlagen (Wegleitung und Formular zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Zielvereinbarung) sind noch zu erarbeiten. Die Bestimmung, die Lohnentwicklung der Lehrpersonen habe sich nach der durchschnittlichen Lohnentwicklung des Staatspersonals zu richten, verhindert versteckte Nachteile für die Lehrpersonen bis zum Vorliegen der Leistungsbeurteilung. Artikel 25 der kantonalen Lohnverordnung schafft dafür die Voraussetzungen. Nach derzeitiger Auffassung ist die Leistungsbeurteilung für die Lehrpersonen an den Volksschulen erst nach 2011 einzuführen.

Der Gemeinderat hat u.a. gemäss Artikel 4 Absatz 5 der Besoldungsverordnung weitere Reglemente zu erlassen. Insbesondere hat er die Positionierung und Ausgestaltung der Lohnbänder und damit den Einreihungsplan sowie die Grundsätze für eine zweckmässige Umsetzung des Leistungslohnes und damit eine Wegleitung und ein Formular zur „Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Zielvereinbarung“ zu erarbeiten. Zudem sind die Ausführungsbestimmungen zum Besoldungsreglement zu erlassen, u.a. die Abrechnungskreise definieren, die Lohnentwicklungsmatrix festzulegen und die Details zur Ausrichtung von Einzel- und Gruppenprämien zu bestimmen.

Mittels E-Government, eigenen Abrechnungskreisen und separater Zugriffsberechtigungen können die monatlichen Lohn- und übrigen Abrechnungen der Gemeinden allenfalls über die Lohnsoftware des Kantons abgewickelt werden. Zwischen den Personaldiensten des Kantons und den drei Gemeinden wird sich auf fachlicher Ebene eine Zusammenarbeit ergeben.

## **8. Antrag Projektausschuss 1 (PA1) betreffend Verabschiedung der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus**

Gestützt auf die vorstehenden Erläuterungen beantragt der Projektausschuss 1 der Gemeindeversammlung:

- 1. der unterbreiteten Besoldungsverordnung zuzustimmen,**
- 2. das Inkrafttreten abgestuft, wie folgt zu beschliessen:**
  - a. für den Gemeinderat und die Kommissionen auf den 1. Januar 2010;**
  - b. für das Gemeindepersonal auf den 1. Januar 2011;**
  - c. für das Lehrpersonal auf den 1. August 2011;**
  - d. bei Bedarf kann der Gemeinderat einzelne Teile dieser Verordnung, allenfalls auch nur für einzelne Personengruppen, vorzeitig in Kraft setzen.**