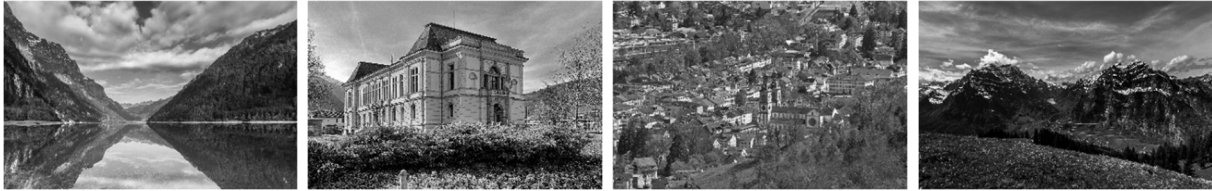


Informationsveranstaltung  
zur Gemeindeversammlung  
Mo, 6. November 2023, 19:30 Uhr  
Gemeindehaussaal, Ennenda

MEMORIAL ZUR

# GEMEINDEVERSAMMLUNG GLARUS 2/2023

am **Freitag, 24. November 2023**, um **19:30 Uhr**  
in der Turnhalle Buchholz, Glarus



1. Begrüssung und Mitteilungen .....	5
2. Wahl eines Mitglieds des Einbürgerungsrats für die Amtsperiode 2022–2026 .....	6
3. Personalverordnung der Gemeinde Glarus: Totalrevision.....	7
4. Eidgenössisches Schwing- und Äplerfest (ESAF) 2025 Glarnerland+: Unterstützung durch die Gemeinde Glarus; Verpflichtungskredit von CHF 340'000.....	30
5. Budget für das Jahr 2024.....	35
6. Gemeindesteuerfuss für das Jahr 2024.....	63

# Informationsveranstaltung zur Gemeindeversammlung

**Montag, 6. November 2023  
19:30 Uhr  
Gemeindehaussaal, Ennenda**

Gerne laden wir Sie ein,  
sich über die Geschäfte der  
Gemeindeversammlung 2/2023  
vom Freitag, 24. November 2023,  
zu informieren.

Wir freuen uns auf zahlreiche  
Teilnehmende.



**gemeinde glarus** 

einzigartig vielseitig.

# Begrüssung und Mitteilungen

## Liebe Stimmberechtigte

Im Namen des Gemeinderats laden wir Sie herzlich zur Gemeindeversammlung vom 24. November 2023 ein.

Nebst der Wahl eines neuen Mitglieds des Einbürgerungsrats für die Amtsdauer 2022–2026 setzen wir uns mit der Personalverordnung der Gemeinde Glarus auseinander, die nach über zwölf Jahren einer Totalrevision unterzogen werden soll. Die in den letzten Jahren erfolgten Veränderungen in der Arbeitswelt, aber auch Änderungen im übergeordneten Recht und der Personalrechtspraxis sowie der Fachkräftemangel erfordern eine rechtliche Grundlage, die es ermöglicht, eine zeitgemässe und nachhaltige Personalpolitik zu betreiben.



Weiter befindet die Gemeindeversammlung über die Gewährung eines Verpflichtungskredits für Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit einem der grössten Sportereignisse der Schweiz, dem Eidgenössischen Schwing- und Älplerfest (ESAF) 2025 Glarnerland+, das im August 2025 im Glarnerland stattfinden wird und auch der Gemeinde Glarus Chancen bietet.

Schliesslich behandelt die Herbst-Gemeindeversammlung alljährlich auch das Budget und den Gemeindesteuerfuss für das kommende Jahr, in diesem Fall das Jahr 2024. Die Gemeinde kann im Budgetjahr 2024 das strukturelle Defizit gegenüber dem Vorjahr zwar reduzieren, dies aber nur einmalig aufgrund eines Liquidationserlöses für eine Liegenschaft des Finanzvermögens. Das revidierte Finanzhaushaltsgesetz erlaubt es, finanzpolitische Reserven als Abfederungsmassnahme einzusetzen, um den Aufwandüberschuss kurzfristig zu decken. Davon wird nun Gebrauch gemacht. Um den Finanzhaushalt aber auch mittel- und langfristig wieder ins Gleichgewicht zu bringen, sind weitere Massnahmen erforderlich und bedarf es weiterhin eines konstruktiven Miteinanders der Stimmberechtigten, des Gemeinderats, des Kaderns und auch aller Mitarbeitenden.

Wir freuen uns, Sie an der Informationsveranstaltung vom 6. November 2023 persönlich über die Geschäfte der Gemeindeversammlung 2/2023 zu informieren und Sie zur Gemeindeversammlung vom 24. November 2023 zu begrüssen.

## Im Namen des Gemeinderats Glarus

Peter Aebli  
Gemeindepräsident

Markus Rhyner  
Gemeindeschreiber

## Terminvorschau

Dienstag, 14. Mai 2024

Freitag, 31. Mai 2024

Montag, 11. November 2024

Freitag, 29. November 2024

(Änderungen vorbehalten)

Informationsveranstaltung zur Gemeindeversammlung 1/2024

Gemeindeversammlung 1/2024

Informationsveranstaltung zur Gemeindeversammlung 2/2024

Gemeindeversammlung 2/2024

## Hinweis zur Sprachform in diesem Memorial:

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

## Traktandum 2

### Wahl eines Mitglieds des Einbürgerungsrats für die Amtsperiode 2022–2026

---

Der Einbürgerungsrat der Gemeinde Glarus besteht aus sieben Mitgliedern, wovon vier durch die Gemeindeversammlung gewählt und drei durch den Gemeinderat bestimmt werden (siehe Art. 11 Abs. 3 Bst. d und Art. 43 Abs. 1 und 2 der Gemeindeordnung).

Am 5. Mai 2023 hat Herr Daniel Schindler, Glarus, seinen Rücktritt als Mitglied des Einbürgerungsrats bekanntgegeben. Er wurde an der Gemeindeversammlung vom 23. Mai 2014 in dieses Amt gewählt.

Der dadurch im Einbürgerungsrat vakant gewordene Sitz ist neu zu besetzen. Der Gemeinderat bittet interessierte Personen und die politischen Parteien, der Gemeindeversammlung geeignete Personen zur Wahl vorzuschlagen.

Wählbar sind alle in der Gemeinde Glarus stimmberechtigten Personen, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben (Art. 33 Abs. 1 des Gemeindegesetzes).

## Traktandum 3

### Personalverordnung der Gemeinde Glarus: Totalrevision

---

#### 3.1 Die Vorlage im Überblick

Die Personalverordnungen der drei Glarner Gemeinden sind seit der Gemeindefusion im Jahr 2011 in Kraft und wurden seither kaum geändert. Inzwischen hat sich die Arbeitswelt durch Megatrends wie Individualisierung, demografischen Wandel, veränderte Geschlechterrollen und Digitalisierung erheblich gewandelt. Um eine zeitgemässe und nachhaltige Personalpolitik betreiben zu können, hat die Gemeinde die Personalverordnung umfassend überprüft.

Die Hauptziele der Überprüfung der Personalverordnung waren die Modernisierung des Personalrechts und die Anpassung an die aktuelle Rechtspraxis. Die totalrevidierte Personalverordnung orientiert sich dabei am Personalgesetz des Kantons Glarus. Sie enthält neue Regelungen, insbesondere zu den Themen Elternschafts- und Betreuungsurlaub, Datenschutz und Ferienansprüche, die voraussichtlich zu keinen erheblichen Mehrkosten führen werden. Auch wurde der Erlass neu gegliedert und sprachlich aktualisiert.

Die totalrevidierte Personalverordnung soll nach deren Erlass durch die Gemeindeversammlung am 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Nach Auffassung des Gemeinderats ermöglicht es diese Totalrevision der Personalverordnung, die Gemeinde als moderne, wettbewerbsfähige und somit weiterhin attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

#### 3.2 Ausgangslage

Die Personalverordnungen aller drei Glarner Gemeinden sind seit der Gemeindefusion, d.h. seit dem Jahr 2011, in Kraft. Sie wurden seither lediglich in sehr wenigen Punkten geändert. Inzwischen hat sich die Arbeitswelt aufgrund von Megatrends wie Individualisierung, demografischem Wandel, veränderten Geschlechter-Rollenmustern und Digitalisierung erheblich verändert. Dieser strukturelle Wandel wird gemeinhin mit dem Schlagwort "New Work" beschrieben. Auch haben seit dem Jahr 2011 das übergeordnete Recht sowie die Personalrechtspraxis einige Änderungen erfahren, so z.B. bezüglich Elternschafts- und anderen Betreuungsurlauben oder bezüglich Datenschutz. Zudem besteht gegenwärtig in vielen Bereichen ein Fachkräftemangel.

Vor diesem Hintergrund ist es für die Gemeinde sehr wichtig, eine Personalpolitik zu betreiben, mit der sie fachlich und sozial kompetente, engagierte Führungskräfte und Mitarbeitende gewinnen, halten und entwickeln kann. Die Personalverordnung bildet – neben der von der Gemeindeversammlung am 26. November 2021 mit Wirkung ab dem Jahr 2022 bereits totalrevidierten Besoldungsverordnung – die rechtliche Grundlage, auf der die Gemeinde eine solche zeitgemässe und nachhaltige Personalpolitik betreiben kann.

Aus diesen Gründen drängte sich eine weitgehende Überprüfung der seit über zwölf Jahren geltenden Bestimmungen der Personalverordnung auf. Dies, zumal der Kanton Glarus sein Personalrecht vor einigen Jahren bereits modernisierte. Bei dieser Überprüfung standen zwei Hauptziele im Vordergrund:

1. Modernisierung des Personalrechts
2. Anpassung des Personalrechts an die aktuelle Rechtspraxis

Mit einem totalrevidierten Personalrecht möchte die Gemeinde ihre Position als moderne, verantwortungsbewusste, soziale und konkurrenzfähige Arbeitgeberin festigen.

#### Konzeption der totalrevidierten Personalverordnung

Um in den drei Glarner Gemeinden weiterhin über ähnliche personalrechtliche Grundlagen zu verfügen, haben sich die drei Gemeinden entschlossen, die Überprüfung der Personalverordnung gemeinsam anzugehen. Die Gemeinderäte haben eine Projektgruppe, bestehend aus den Personalverantwortlichen der drei Glarner Gemeinden und dem Gemeindeschreiber der Gemeinde Glarus, mit der

Erarbeitung einer entsprechenden Vorlage beauftragt. Nach Konsultation diverser Anspruchsgruppen wie insbesondere der Personalvertretung der Gemeinde und der Fachstelle Datenschutz des Kantons Glarus hat der Gemeinderat die aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen bereinigte Vorlage zuhanden der Gemeindeversammlung verabschiedet.

Die neue Personalverordnung weist eine veränderte Gliederung auf, die sich an jener des Personalgesetzes des Kantons Glarus orientiert. Sodann enthält sie neue, mit dem übergeordneten Recht korrespondierende Vorschriften bezüglich Elternschafts- und anderen Betreuungsurlauben, Rechtsschutz sowie Datenschutz. Eine neue Regelung ist bezüglich Ferienanspruch und arbeitsfreier Tage vorgesehen, indem – anders als beim Kanton – der Ferienanspruch der unter 60-jährigen Angestellten erhöht, im Gegenzug aber auf zusätzliche arbeitsfreie Tage, wie der Kanton sie vorsieht, verzichtet wird. Weiter werden Personenbezeichnungen neu so weit wie möglich gendergerecht gehalten und es werden systematische, gesetzestechnische und redaktionelle Änderungen vorgenommen.

### **Die totalrevidierte Personalverordnung im Einzelnen**

Die neue Personalverordnung ist in sechs Abschnitte gegliedert. Auf die allgemeinen Bestimmungen und die Zuständigkeitsregeln folgen die Rechtsnormen zu Art, Dauer, Entstehung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse und danach jene zu den Rechten und Pflichten der Angestellten. Abgerundet wird der Erlass durch Bestimmungen zu Aus- und Weiterbildung, Personalführung, Versicherungen und Vorsorge sowie durch Schlussbestimmungen.

Nachfolgend wird erläutert, welche Änderungen gegenüber der derzeit gültigen Personalverordnung vorgesehen sind.

Die komplette Fassung der totalrevidierten Personalverordnung, wie sie der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung unterbreitet wird, ist am Ende dieses Traktandums abgedruckt.

Die heute geltende Personalverordnung ist abrufbar unter [glarus.ch/rechtssammlung](http://glarus.ch/rechtssammlung) oder auch bei den Informationen zu dieser Gemeindeversammlung unter [glarus.ch/gemeindeversammlung](http://glarus.ch/gemeindeversammlung). Ebenfalls findet sich dort ein Link auf das der totalrevidierten Personalverordnung zugrundeliegende Personalgesetz des Kantons Glarus.

#### Abschnitt 1 "Allgemeine Bestimmungen" (Art. 1 bis 4)

In Art. 1 (Geltungsbereich) wird darauf hingewiesen, dass die Personalverordnung vor allem das Arbeitsverhältnis der Verwaltungsangestellten der Gemeinde regelt, wohingegen dasjenige der Lehrpersonen in erster Linie durch das kantonale Recht (insbesondere das kantonale Bildungsgesetz [BiG/GL]) normiert ist. Für die Lehrpersonen der Gemeinde gelangt die Personalverordnung daher nur insoweit zur Anwendung, als deren Arbeitsverhältnis nicht durch die kantonale Gesetzgebung abschliessend geregelt ist. Der Klarheit halber enthält die totalrevidierte Personalverordnung neu eine nicht abschliessende Auflistung einiger auch für die Lehrpersonen geltender Bestimmungen.

Die in Art. 2 (Personalpolitik) festgeschriebenen Ziele der vom Gemeinderat zu verfolgenden Personalpolitik entsprechen inhaltlich weitgehend unverändert Art. 4 der heute geltenden Personalverordnung, es wurden aber einzelne sprachliche Modernisierungen vorgenommen. Inhaltlich neu ist einzig Art. 2 Bst. f, wonach die Personalpolitik auch ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz fördert.

Der Abs. 1 von Art. 3 (Integritäts- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung) entspricht inhaltlich unverändert Art. 47 Abs. 1 der heute geltenden Personalverordnung. Abs. 2 greift neu das Thema Gleichstellung auf.

Bei Art. 4 (Eingliederungsmassnahmen) handelt es sich um eine neu in die Personalverordnung aufgenommene Bestimmung, mit der die in Art. 2 Bst. i der totalrevidierten Personalverordnung bei den Zielen der Personalpolitik anklingende Förderung der Inklusion und Integration konkretisiert wird. Der Artikel weist einen ähnlichen Inhalt auf wie Art. 5 des Personalgesetzes des Kantons Glarus (PG/GL).

#### Abschnitt 2 "Zuständigkeiten" (Art. 5 bis 7)

In Art. 5 wurde die Regelung zu den Anstellungszuständigkeiten gegenüber der geltenden Fassung sprachlich vereinfacht und flexibilisiert, indem neu grundsätzlich der Gemeinderat für die Anstellung des Personals zuständig ist, diese Kompetenz aber an die Schulkommission sowie die Departementsvorstehenden und -leitenden delegieren kann. Zu beachten ist, dass das kantonale Recht für die Lehrpersonen die Schulkommission als Anstellungsinstanz bestimmt (Art. 64 Abs. 1 BiG/GL).

Ebenfalls im Abschnitt "Zuständigkeiten" werden neu die Funktion des Personaldiensts explizit beschrieben (Art. 6 "Personaldienst") und die bereits heute in ähnlicher Form bestehende Ombudsstelle analog zum Kanton Glarus (Art. 5a PG/GL) als Anlauf- und Meldestelle in der Personalverordnung ausdrücklich verankert (Art. 7 "Anlauf- und Meldestelle").

### Abschnitt 3 "Anstellungsverhältnis" (Art. 8 bis 36)

#### *Abschnitt 3.1 "Art und Dauer der Anstellung" (Art. 8 bis 10)*

Weiterhin stehen die Mitarbeitenden der Gemeinde grundsätzlich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig bei besonderen Anstellungen wie Lehrverhältnissen, Aushilfen oder Praktika sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im Regelfall für längstens zwei Jahre zulässig. Für eine länger dauernde Befristung bedarf es sachlicher Gründe.

Die Probezeit beträgt weiterhin maximal drei Monate und kann im Ausnahmefall (z.B. bei längerer erkrankungsbedingter Abwesenheit während der Probezeit) um weitere drei Monate verlängert werden.

All diese Regelungen entsprechen dem geltenden Recht (Art. 8-10 der heutigen Personalverordnung).

#### *Abschnitt 3.2 "Entstehung" (Art. 11 bis 13)*

Die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung der zu besetzenden Stellen ergibt sich bereits aus dem kantonalen Recht, wobei dieses die Gemeinden ermächtigt, Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzusehen (Art. 114 Gemeindegesetz). Neu ermächtigt die Personalverordnung den Gemeinderat, die Einzelheiten (z.B. Publikationskanäle) und Ausnahmen dieser öffentlichen Ausschreibung der Stellen zu regeln. Das kantonale Recht weist eine inhaltlich identische Regelung auf (Art. 8 PG/GL).

Somit werden Stellenausschreibungen künftig nicht mehr zwingend im kantonalen Amtsblatt erfolgen müssen, sondern dies kann z.B. auf der Gemeinde-Website geschehen. Dies entspricht den Suchgewohnheiten der Stellensuchenden besser. Darüber hinaus publiziert die Gemeinde die offenen Stellen in aller Regel zusätzlich auf diversen Online-, Print- und Social-Media-Kanälen.

Nach wie vor wird das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Vertrags begründet und nicht etwa mittels Verfügung (Art. 12 "Arbeitsvertrag"). Neu wird in der Personalverordnung spezifiziert, welchen Mindestinhalt diese Arbeitsverträge aufweisen müssen (Art. 12 Abs. 2).

Art. 13 (Wohnsitz) entspricht inhaltlich unverändert Art. 12 der heute geltenden Personalverordnung.

Im Zusammenhang mit der Entstehung der Arbeitsverhältnisse ist im Übrigen insbesondere Art. 34 des Gemeindegesetzes des Kantons Glarus zu beachten, in welchem die Unvereinbarkeiten einer Anstellung bei der Gemeinde mit anderen Tätigkeiten geregelt sind.

#### *Abschnitt 3.3 "Beendigung" (Art. 14 bis 28)*

Im Vergleich zur geltenden Personalverordnung wurde der Abschnitt über die Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu strukturiert, um mehr Übersichtlichkeit zu schaffen. Ein Element hierfür ist, dass mit Art. 14 (Beendigungsarten, Freistellung) neu eine Bestimmung eingefügt wird, die überblicksartig die Arten der Beendigung der Arbeitsverhältnisse aufzählt. Zudem regelt dieser Artikel die Zuständigkeit für Entscheide über Freistellungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung als eine dieser Beendigungsarten wird neu in den Art. 15 bis 18 geregelt. Dabei enthält Art. 15 u.a. die – bereits bisher geltende – grundlegende Vorschrift, dass durch die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigungen einen sachlich hinreichenden Grund voraussetzen. Neu wird zwecks Konkretisierung und Schaffung von Rechtssicherheit eine nicht abschliessende Aufzählung möglicher solcher sachlichen Gründe in die Personalverordnung aufgenommen.

Die in Art. 16 verankerten Kündigungsfristen und -termine erfahren gegenüber dem heute geltenden Recht keine Änderungen. Ebenfalls keine inhaltlichen Änderungen sind in Bezug auf die fristlose Auflösung von Arbeitsverhältnissen aus wichtigen Gründen (neu Art. 19; Art. 14 der heute geltenden Personalverordnung; siehe auch die Vorgaben in Art. 115 Gemeindegesetz) zu verzeichnen.

In Art. 17 wird neu die Rechtsprechungspraxis zu Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten einer/eines Angestellten (Beweisführung, grundsätzliches Ansetzen einer Bewährungsfrist) verschriftlicht.

Bisher war der Kündigungsschutz in der Personalverordnung nicht explizit geregelt, sodass die entsprechenden Regelungen des kantonalen Personalrechts zur Anwendung gelangten (v.a. Art. 55a PG/GL). Angesichts der Bedeutung der Materie und um die ausführlichen Regelungsinhalte des kantonalen Rechts auf das Notwendige zu beschränken, erscheint es sinnvoll, in die Personalverordnung eigene Bestimmungen zum Kündigungsschutz aufzunehmen. So werden nun in Art. 18 für den zeitlichen Kündigungsschutz die entsprechenden im Schweizerischen Obligationenrecht enthaltenen Regelungen für sinngemäss anwendbar erklärt. Ebenfalls nach dem Obligationenrecht richten sich der Tatbestand und die Rechtsfolgen missbräuchlicher Kündigungen (u.a. kein Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung). Zudem gelangen diese Regelungen auch im Fall, dass eine nach der Probezeit ausgesprochene Kündigung ohne sachlichen Grund erfolgt ist, zur Anwendung. In Abweichung zum Obligationenrecht (das grundsätzlich maximal den Lohn für sechs Monate vorsieht) und gleich wie im kantonalen Personalrecht darf die in einem solchen Fall geschuldete Entschädigung den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle lang dauernder Arbeitsunfähigkeit und dergleichen richtete sich bisher nach den Bestimmungen über die Kündigung (Vorliegen eines sachlich hinreichenden Grundes). Neu wird die – je nach Grad der Arbeitsunfähigkeit bzw. Umfang des Rentenanspruchs – ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen in einem eigenen Artikel (Art. 22) ausdrücklich geregelt. Abgestellt wird dabei auf eine Beurteilung der Invalidenversicherung oder eine vertrauensärztliche Beurteilung.

Was die vorzeitige Alterspensionierung (neu Art. 23-25; Art. 18-19 der heute geltenden Personalverordnung) anbelangt, so besteht die einzige Änderung darin, dass künftig ein Ausgleich der Schmälerung der Vorsorgeleistungen der Pensionskasse nicht nur bei von der Gemeinde angeordneten Versetzungen in den Ruhestand erfolgen muss, sondern bei Vorliegen eines Härtefalls auch in Konstellationen erfolgen kann, in denen Angestellte von sich aus die vorzeitige Alterspensionierung antreten. Diese Regelung gilt auch beim Kanton Glarus (Art. 50 der kantonalen Personalverordnung [PVO/GL]).

Neu enthält die Personalverordnung mit Art. 26 (Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung) zwecks administrativer Vereinfachung eine Bestimmung, die besagt, dass das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich wäre. Nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters ist eine befristete Weiterbeschäftigung zulässig, sofern eine solche im Interesse der Gemeinde liegt. Eine ähnliche Regelung gilt auch beim Kanton Glarus (Art. 45 PG/GL), wobei dort für solche Weiterbeschäftigungen eine Begrenzung (bis zum Erreichen des 70. Altersjahrs) besteht, die nicht sachgerecht erscheint.

Gegenüber heute inhaltlich unverändert bleibt die Regelung betreffend Entschädigung bei Stellenaufhebung (neu Art. 27; Art. 16 der heute geltenden Personalverordnung); die diesbezügliche Entscheidungskompetenz liegt aber neu bei der Anstellungsinstanz (Art. 5 Abs. 3 der Totalrevisions-Vorlage), wohingegen sie gemäss geltendem Recht beim Gemeinderat liegt.

Da in der Praxis gelegentlich Fälle des ungerechtfertigten Nichtantretens oder Verlassens der Arbeitsstelle auftreten, wurde in Art. 28 in Bezug auf diese Thematik ein Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen des Obligationenrechts in die Personalverordnung aufgenommen.

#### *Abschnitt 3.4 "Rechtsschutz" (Art. 29 bis 31)*

Dieser Abschnitt wurde neu geschaffen, um einige grundlegende Rechtsnormen zum Rechtsschutz der Angestellten übersichtlich zusammenzufassen.

In Art. 29 (Anhörung vor personalrechtlichen Anordnungen) ist zunächst der bereits aufgrund von Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung garantierte, verfahrensrechtlich äusserst bedeutsame Anspruch auf rechtliches Gehör festgehalten.

Art. 30 (Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz) konkretisiert die in Art. 47 Abs. 2 der heute geltenden Personalverordnung enthaltene Regelung zur Thematik der Kostenübernahme für den Rechtsschutz der Angestellten. Der Artikel lehnt sich an Art. 9 PVO/GL an.

Weiter ist in diesem Abschnitt der Rechtsweg (Art. 31) beschrieben. Dieser besteht im Wesentlichen in einem Einigungsversuch und im Streitfall im Erlass eines Entscheids im Sinne von Art. 70 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (d.h. insbesondere mit einer Begründung versehen), gegen welchen der Beschwerdeweg offensteht.



### *Abschnitt 3.5 "Datenschutz und Datenbearbeitung" (Art. 32 bis 36)*

Der Datenschutz ist gerade im Personalbereich sehr bedeutsam, weil hier zahlreiche Personendaten bearbeitet werden. Die diesbezüglich geltenden Grundprinzipien und -vorschriften sind im kantonalen Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung (IDAG) geregelt. In der Personalverordnung sind jedoch ergänzend Rechtsgrundlagen für verschiedene im IDAG nicht spezifisch geregelte Arten der Datenbearbeitung zu schaffen, so namentlich für die Führung der Personaldossiers (Art. 32), für Personendaten von Bewerberinnen und Bewerbern (Art. 33), für die Bekanntgabe von Personaldaten (Art. 34) und für den Betrieb der zentralen (digitalen) Personalmanagement- und Lohnadministrationssysteme (Art. 35).

### Abschnitt 4 "Rechte und Pflichten der Angestellten" (Art. 37 bis 65)

#### *Abschnitt 4.1 "Rechte" (Art. 37 bis 56)*

Die Besoldung der Angestellten ist in der kürzlich totalrevidierten Besoldungsverordnung der Gemeinde geregelt. In der Personalverordnung bleiben daher einzig noch einige Grundsätze (Art. 37; Verrechnungsmöglichkeiten, Lohnabzüge) sowie die Lohnfortzahlung zu regeln.

In einem neuen Artikel (Art. 38) werden den einzelnen Lohnfortzahlungstatbeständen einige grundlegende, für alle Lohnfortzahlungstatbestände geltende Regelungen vorangestellt (Berechnung bei im Stundenlohn beschäftigten Personen; Nettolohnausgleich; Eintritt der Gemeinde in die Rechte der Angestellten).

Die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall (neu Art. 39, Art. 41 der heute geltenden Personalverordnung) sowie bei Militärdienst und anderen Diensten (neu Art. 40; Art. 43 der heute geltenden Personalverordnung) bleiben inhaltlich weitestgehend unverändert, allerdings werden bei gewissen Dienstleistungen Verheiratete punkto Höhe der Lohnfortzahlung neu nicht mehr gleich behandelt wie Unterstützungspflichtige (90% des Gehalts), sondern wie Alleinstehende (80% des Gehalts), was sachgerechter ist.

Die Lohnfortzahlung bzw. der bezahlte Urlaub bei Mutterschaft erfährt eine leichte Modifikation (neu Art. 41). Es wird nämlich die im geltenden Recht (Art. 42 der heute geltenden Personalverordnung) vorhandene Einschränkung aufgehoben, wonach bei Angestellten, die sich im ersten bis zwölften Dienstmonat befinden, die Entschädigung für zehn Wochen das volle Gehalt und für den Rest der Dauer des Mutterschaftsurlaubs 80 Prozent beträgt. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub wird somit künftig bei sämtlichen Angestellten, unabhängig vom Dienstalter, gleich bemessen. Diese Regelung kennt auch das kantonale Personalrecht (Art. 19 PG/GL).

Neu in die Personalverordnung aufgenommen wurden die Lohnfortzahlung bzw. der bezahlte Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt von Kindern (Art. 42) und die neuen Urlaubs- und Lohnfortzahlungstatbestände Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter minderjähriger Kinder (Art. 43) sowie Adoption (Art. 44). Dabei werden jeweils Ansprüche auf bezahlten Urlaub (bei vollem Gehalt) von maximal 10 Arbeitstagen (Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt; Adoptionsurlaub) bzw. 14 Wochen (Betreuungsurlaub) statuiert und richten sich die Anspruchsvoraussetzungen nach der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung.

Die Bestimmungen zu den Ferien sowie zum bezahlten und unbezahlten Urlaub (neu Art. 45-51; Art. 25-33 der heute geltenden Personalverordnung) erfahren im Vergleich zum heute geltenden Recht inhaltlich die Änderung, dass die Angestellten bis zum 59. Altersjahr einen Ferienanspruch von neu 27 Tagen pro Jahr anstatt 25 Tagen und ab dem 60. Altersjahr einen solchen von 32 Tagen anstatt 30 Tagen erhalten. Diese Änderung beruht auf folgenden Gründen: Das Personalrecht des Kantons Glarus (Art. 19 Abs. 2 PVO/GL) erklärt im Gegensatz zum geltenden Personalrecht der Gemeinde (Art. 27 Abs. 2) am 24. und 31. Dezember nicht nur die Nachmittage als arbeitsfrei, sondern die ganzen Tage. Zudem gewährt der Kanton den Angestellten ab dem 50. Altersjahr und bis und mit Alter 59 einen Anspruch von 27 Tagen Ferien pro Jahr (Art. 10 Abs. 1 Bst. b PVO/GL), wohingegen die geltende Personalverordnung der Gemeinde für Angestellte bis und mit Alter 59 den Ferienanspruch auf 25 Tage pro Jahr festlegt (Art. 28 Abs. 1 Bst. b). Der Bund räumt seinem Personal ab dem 50. Altersjahr 6 Wochen und ab dem 60. Altersjahr 7 Wochen Ferien ein (Art. 67 Abs. 1 Bundespersonalverordnung). Vor diesem Hintergrund wurde anlässlich der Konsultation zum Totalrevisions-Entwurf das Anliegen vorgebracht, die Gemeinde solle punkto Ferienanspruch den Angestellten zumindest die gleich guten Konditionen wie der Kanton Glarus gewähren. Indes sind die Vormittage des 24. und 31. Dezember bei den Kunden der Gemeinde recht beliebt für

Schalterbesuche u.ä. Sie sollen daher nach Auffassung des Gemeinderats auch künftig nicht arbeitsfrei sein. Sicherlich aber wird es vielen Angestellten möglich sein, an diesen Vormittagen Ferien-Halbtage zu beziehen. Weil diese beiden Vormittage Arbeits-Halbtage bleiben sollen und im künftigen Arbeitszeitreglement die wenig kunden- und mitarbeitendenfreundliche Regelung, dass vor bis zu fünf Feiertagen (je nach Wochentag, auf den die Feiertage fallen) die Arbeitszeit um eine Stunde reduziert wird, wie beim Kanton entfallen soll, sollen stattdessen die Mitarbeitenden bis zum 59. Altersjahr einen Ferienanspruch von neu 27 Tagen pro Jahr anstatt 25 Tagen und ab dem 60. Altersjahr einen solchen von 32 Tagen anstatt 30 Tagen erhalten. Diese Regelung erscheint gerechter und attraktiver (arbeitsfreie Tage können nicht nachbezogen werden) als die beim Kanton geltende Regelung, wo nur Mitarbeitende zwischen dem 50. und dem 59. Altersjahr einen Ferienanspruch von 27 Tagen haben.

Inhaltlich unverändert aus der geltenden Personalverordnung übernommen wurden hingegen die Regelungen betreffend Anspruch auf Arbeitszeugnisse (neu Art. 52, Art. 17 der heute geltenden Personalverordnung), Mitwirkungsrechte/Personalvertretung/Sozialpartnerschaft (neu Art. 54, Art. 5 der heute geltenden Personalverordnung) und Vorschlagswesen (neu Art. 55, Art. 6 der heute geltenden Personalverordnung).

Angesichts der stark wachsenden Bedeutung des mobilen Arbeitens, d.h. der den Angestellten gebotenen Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsorts zu erledigen, wird diese Thematik neu explizit in der Personalverordnung (Art. 53) erwähnt. Dabei wird klargestellt, dass die Gemeinde zwar anstrebt, einem möglichst grossen Angestelltenkreis mobiles Arbeiten zu ermöglichen, es aber aus verschiedenen Gründen (Art der Arbeit, Arbeitsmittel etc.) nicht möglich ist, dies sämtlichen Mitarbeitenden zuzusichern. Es besteht somit kein einklagbarer Anspruch auf mobiles Arbeiten. Die Einzelheiten zum mobilen Arbeiten hat der Gemeinderat in Ausführungsbestimmungen zu regeln.

Ebenfalls neu geschaffen wird mit Art. 56 eine ausdrückliche rechtliche Grundlage für weitere arbeitgeberseitige Leistungen an die Angestellten wie Vergünstigungen (heute z.B. REKA-Card), Naturalleistungen, allfällige Massnahmen und Leistungen zur Erleichterung der Kinderbetreuung u.ä. zwecks Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Es handelt sich dabei um eine Kann-Bestimmung, womit die Einräumung solcher weiteren arbeitgeberseitigen Leistungen stets unter dem Vorbehalt der Genehmigung der entsprechenden Finanzmittel durch die Budgetbehörde (Gemeindeversammlung) steht.

#### *Abschnitt 4.2 "Pflichten" (Art. 57 bis 65)*

Grundlegend ist die in Art. 57 normierte Sorgfalts- und Treuepflicht. Diese Bestimmung wurde zwecks Konkretisierung im Vergleich zur entsprechenden heute geltenden Regelung (Art. 20 der gegenwärtigen Personalverordnung) etwas ausführlicher abgefasst. Gleiches gilt in Bezug auf das in Art. 60 geregelte Verbot der Annahme von Geschenken und die in Art. 61 normierte Thematik der Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämter (siehe in der heutigen Personalverordnung die Art. 23 und 24).

Aufgrund von Änderungen des übergeordneten Rechts, insbesondere des per 1. Januar 2023 eingeführten Öffentlichkeitsprinzips, wurde die Bestimmung über die Geheimhaltungspflicht (Art. 58) neu formuliert. Dabei wurde weitgehend der Wortlaut von Art. 26 PG/GL übernommen.

Der Übersicht halber wird zudem ein Artikel aufgenommen, der auf die Ausstandspflicht hinweist (Art. 59), die im Einzelnen insbesondere in den Art. 13 f. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes des Kantons Glarus geregelt ist.

Zur Arbeitszeit enthält die totalrevidierte Personalverordnung in Art. 62 eine Bestimmung, welche die Festlegung der Sollarbeitszeit (weiterhin basierend auf 42 Wochenstunden bei einem Vollzeitpensum) sowie der Vergütung bzw. des Ausgleichs von Mehrarbeit neu an den Gemeinderat delegiert. Damit wird im Vergleich zu den Art. 25 (Arbeitszeit) und Art. 26 (Mehrstunden) der geltenden Personalverordnung mehr Flexibilität für auf die einzelnen Mitarbeitendenkategorien (z.B. Angestellte mit unregelmässigen Arbeitszeiten, Führungspersonen usw.) zugeschnittene Arbeitszeit-Regelungen geschaffen.

Etwas ausführlicher abgefasst werden die Regelungen zu den die Mitarbeitenden betreffenden Meldepflichten bei Mutationen und Absenzen (Art. 63, bisher Art. 34) sowie jene für die Verpflichtung der Mitarbeitenden zu vertrauensärztlichen Untersuchungen (neu Art. 64, bisher Art. 34 Abs. 2).

Neu in die Personalverordnung aufgenommen wird schliesslich eine Bestimmung betreffend Sicherheit und Ausrüstung (Art. 65), u.a. weil es sich bei der Verpflichtung zum Tragen von Arbeits- und

Schutzkleidern um einen Grundrechtseingriff handeln kann, für den es einer rechtlichen Grundlage bedarf.

#### Abschnitt 5 "Besondere Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis" (Art. 66 bis 76)

##### *Abschnitt 5.1 "Aus- und Weiterbildung" (Art. 66)*

Art. 66 entspricht inhaltlich unverändert Art. 39 der heute geltenden Personalverordnung.

##### *Abschnitt 5.2 "Personalführung" (Art. 67 bis 72)*

Art. 67 betreffend die Vorgesetzten und deren Führungsverantwortung ist im Vergleich zu Art. 36 der heute geltenden Personalverordnung (Personalführung) ausführlicher abgefasst. Dies geschieht einerseits, um die Bedeutung guter Personalführung zu betonen, und andererseits, um Führungspersonen auch entsprechend in die Pflicht nehmen zu können. Neu geschaffen werden sodann in Art. 71 eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für die Durchführung von Administrativuntersuchungen (analog zu Art. 35 PG/GL) und in Art. 72 für die Anordnung vorsorglicher Massnahmen wie insbesondere die vorsorgliche Freistellung.

Demgegenüber sind die Bestimmungen betreffend Mitarbeitergespräch (neu Art. 68, Art. 37 der heute geltenden Personalverordnung), Zuweisung anderer Arbeit (neu Art. 69, Art. 21 der heute geltenden Personalverordnung) und Massnahmen bei Pflichtverletzung (neu Art. 70, Art. 38 der heute geltenden Personalverordnung) mit dem geltenden Recht weitgehend identisch, wobei der Anspruch der Mitarbeitenden auf vorgängige Anhörung zu derartigen Entscheiden neu wie dargelegt in allgemeiner Weise zentral in Art. 27 geregelt ist.

##### *Abschnitt 5.3 "Versicherungen und Vorsorge" (Art. 73 bis 76)*

Die in diesem Abschnitt aufgeführten Bestimmungen betreffend Vorsorge und Versicherungen enthalten keine inhaltlichen Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht, sie wurden der Klarheit und Präzisierung halber aber teilweise neu strukturiert bzw. etwas ausführlicher abgefasst. So wurde etwa ein Verweis auf das Staatshaftungsrecht eingefügt und eine Rechtsgrundlage für den Abschluss weiterer Versicherungen (wie z.B. Krankentaggeldversicherung oder berufsgruppenspezifische Versicherungen) in den Erlass aufgenommen.

#### Abschnitt 6 "Schlussbestimmungen" (Art. 77 bis 79)

Die Artikel 77 (Ausführungs- und abweichende Vorschriften) und 78 (ergänzendes Recht) entsprechen inhaltlich unverändert den Art. 2 und 3 der bestehenden Personalverordnung, wobei aber der Transparenz halber die Aufzählung der durch den Gemeinderat mittels Ausführungsbestimmungen soweit erforderlich zu konkretisierenden Materien erweitert wurde.

Die bisher in der Personalverordnung vorhandenen Übergangsbestimmungen (Art. 49 der heutigen Personalverordnung) betrafen den Übergang von den Gemeinden Netstal, Riedern, Glarus und Ennenda zur fusionierten Gemeinde Glarus. Sie sind inzwischen überholt und werden daher aufgehoben. Bestehen bleibt in Art. 79 einzig die Vorschrift, dass für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Totalrevision der Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, das bisherige Recht gilt. Sie wird ergänzt durch weitere, neue Übergangsbestimmungen, welche Detailfragen beim Übergang von der bestehenden zur totalrevidierten Personalverordnung behandeln.

#### **Inkrafttreten der Totalrevision**

Die totalrevidierte Personalverordnung soll per 1. Januar 2024 in Kraft treten. Wie bereits anlässlich der Totalrevision der Besoldungsverordnung wird beantragt, dass der Gemeinderat einzelne Bestimmungen später in Kraft setzen können soll, soweit dies die sinnvolle Umsetzung der Totalrevision gebietet.

Nach Erlass dieser totalrevidierten Personalverordnung durch die Gemeindeversammlung wird der Gemeinderat die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen ebenfalls erneuern. Entsprechende Vorarbeiten laufen, sodass voraussichtlich auch die revidierten Ausführungsbestimmungen ganz oder teilweise per 1. Januar 2024 oder zeitnah zu diesem Termin in Kraft treten können werden.

### 3.3 Finanzielle Auswirkungen

Die vorliegende Totalrevision der Personalverordnung enthält nur wenige Bestimmungen mit materiell neuem Gehalt, so im Wesentlichen einzig jene bezüglich Ferienanspruch und bezüglich Elternschafts- und anderen Betreuungsurlauben. Die damit verbundenen Mehrkosten dürften sich aber in relativ engen Grenzen halten, bezüglich Ferienanspruch, weil die in geringem Masse zusätzlich entstehenden Abwesenheiten (2 zusätzliche Ferientage, dafür Wegfall von bis zu 5 Stunden Arbeitszeitreduktion pro Jahr vor Feiertagen, siehe vorne, Kap. 3.2 im Abschnitt 4.1 "Rechte") durch das übrige Personal abgedeckt werden, und bezüglich Elternschafts- und Betreuungsurlauben, weil Sozialversicherungen, insbesondere die Erwerbsersatzordnung, umfangreiche Leistungen erbringen. Im Übrigen sind aufgrund der beantragten Totalrevision keine erheblichen Mehrkosten zu erwarten.

### 3.4 Erwägungen des Gemeinderats

Über dreizehn Jahre nach der Gemeindefusion ist es an der Zeit, die Personalverordnung an die heutigen Gegebenheiten anzupassen. Dabei ist zu begrüßen, dass die drei Glarner Gemeinden darauf abzielen, möglichst einheitliche Personalerlasse zu schaffen. Mittels einer breit angelegten Konsultation hat der Gemeinderat die diesbezüglichen Bedürfnisse und Anliegen diverser Anspruchsgruppen (z.B. Personalvertretung, kantonale Fachstellen usw.) aufgenommen und im Spannungsfeld der Dimensionen Aufgaben- und Dienstleistungsorientierung/-erfüllung, Bedürfnisse der Angestellten und verfügbare finanzielle Ressourcen eine seines Erachtens ausgewogene Vorlage erarbeitet.

Die Personalverordnung erfährt mit der hier beantragten Totalrevision eine willkommene Modernisierung und Aktualisierung. So weist die totalrevidierte Personalverordnung einen übersichtlichen sowie logischen Aufbau auf, und die Begrifflichkeiten sind an die heutigen Standards angepasst. Vor allem aber ermöglichen die totalrevidierte Personalverordnung und die gestützt darauf zu erlassenden Ausführungsbestimmungen der Gemeinde, sich auf dem umkämpften Arbeitsmarkt weiterhin als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

### 3.5 Antrag an die Gemeindeversammlung

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie auf Art. 131 Abs. 1 Bst. e der Kantonsverfassung, Art. 39 Abs. 1 Bst. b des Gemeindegesetzes und Art. 12 Abs. 1 der Gemeindeordnung beantragt der Gemeinderat der Gemeindeversammlung, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Die Gemeindeversammlung erlässt die nachfolgend abgedruckte Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus.
2. Die Rechtsänderungen gemäss vorstehender Beschlusses-Ziffer 1 treten per 1. Januar 2024 in Kraft. Der Gemeinderat kann einzelne Bestimmungen später in Kraft setzen, soweit dies die sinnvolle Umsetzung der Totalrevision der Personalverordnung gebietet.
3. Mit dem Inkrafttreten der Rechtsänderungen gemäss vorstehender Beschlusses-Ziffer 1 wird die Personalverordnung der Gemeinde Glarus vom 27. März 2009 aufgehoben.
4. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

#### **Stellungnahme der Geschäftsprüfungskommission (GPK)**

Die GPK stellt fest, dass im Rahmen der Ausarbeitung der totalrevidierten Personalverordnung eine Vernehmlassung der Personalkommission stattgefunden hat und empfiehlt der Gemeindeversammlung die Annahme der Vorlage. Die Ausführungsbestimmungen werden nach erfolgter Annahme der Verordnung ausgearbeitet und in die interne Vernehmlassung geschickt.



# Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

Die Gemeindeversammlung,

gestützt auf Art. 131 Abs. 1 Bst. e der Kantonsverfassung, Art. 39 Abs. 1 Bst. b des Gemeindegesetzes und Art. 12 Abs. 1 der Gemeindeordnung,

beschliesst:

I.

## 1 Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Gemeindeverwaltung (Verwaltungspersonal).

<sup>2</sup> Sie gilt nicht für das Personal von ausgelagerten Trägern öffentlicher Aufgaben.

<sup>3</sup> Für die Lehrpersonen der Gemeinde gilt sie, soweit ihr Arbeitsverhältnis nicht durch die kantonale Gesetzgebung abschliessend geregelt ist. Namentlich gelten für sie insbesondere folgende Bestimmungen:

- a) Artikel 7 (Anlauf- und Meldestelle)
- b) Artikel 32-36 (Datenschutz und Datenbearbeitung)
- c) Artikel 37-44 (Lohn und Lohnfortzahlung)
- d) Artikel 54-56 (Mitwirkung, Sozialpartnerschaft, Vorschlagswesen, weitere Leistungen)
- e) Artikel 73-76 (Versicherungen und Vorsorge)

### Art. 2 Personalpolitik

<sup>1</sup> Die Personalpolitik des Gemeinderats:

- a) orientiert sich an den Handlungsgrundsätzen (Leitbild), der Legislaturplanung, den Bedürfnissen der Angestellten und der Kunden sowie den finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde;
- b) dient einem sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zu den Angestellten;
- c) fördert die Angestellten entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildung;
- d) unterstützt in angemessenem Umfang das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- e) sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- f) fördert ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz;
- g) sorgt dafür, dass die Gesundheit und Sicherheit der Angestellten am Arbeitsplatz gewährleistet ist;
- h) verwirklicht die Chancengleichheit;
- i) fördert die Inklusion und die Integration mittels geeigneter Arbeitsplätze.

### Art. 3 Integritäts- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet als Arbeitgeberin die Persönlichkeit der Angestellten und trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität am Arbeitsplatz.

<sup>2</sup> Sie sorgt für die Gleichstellung aller Geschlechter im Erwerbsleben und stützt sich dabei auf das Gleichstellungsgesetz des Bundes.

### Art. 4 Eingliederungsmassnahmen

<sup>1</sup> Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung von Angestellten fördert die Gemeinde deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

<sup>2</sup> Die Angestellten können im Rahmen ihrer Wiedereingliederung zur Mitwirkung verpflichtet werden. Die unbegründete Verweigerung der Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden.

<sup>3</sup> Zur Wiedereingliederung von an der Arbeit verhinderten Angestellten oder zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kann der Gemeinderat geschützte Arbeitsplätze schaffen.

## **2 Zuständigkeiten**

### **Art. 5** Anstellungsinstanzen

<sup>1</sup> Der Gemeinderat ist für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

<sup>2</sup> Er kann die Anstellungskompetenz delegieren an:

- a) die Schulkommission;
- b) die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher;
- c) die Departementsleiterinnen und -leiter.

Nicht übertragbar ist die Anstellung der Departementsleiterinnen und -leiter.

<sup>3</sup> Soweit in dieser Verordnung oder in den Ausführungsbestimmungen nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, obliegen der Anstellungsinstanz auch alle übrigen personalrechtlichen Entscheide, die im Zusammenhang mit der betreffenden Anstellung zu treffen sind.

### **Art. 6** Personaldienst

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die für das Personalwesen zuständige Stelle der Gemeindeverwaltung (im Folgenden "Personaldienst").

<sup>2</sup> Der Personaldienst ist Fachstelle für sämtliche Personalfragen. Er arbeitet mit den Verwaltungseinheiten zusammen und:

- a) sorgt für die einheitliche Anwendung und die Weiterentwicklung des Personalrechts;
- b) gewährleistet effiziente Personalprozesse;
- c) führt ein Controlling (Berichterstattung mittels Personalkennzahlen);
- d) ist verantwortlich für die Berufsbildung;
- e) unterstützt die Verwaltungseinheiten durch Beratung und weitere Dienstleistungen.

### **Art. 7** Anlauf- und Meldestelle

<sup>1</sup> Zur vertraulichen Meldung von Konflikten und Missständen am Arbeitsplatz bezeichnet der Gemeinderat eine unabhängige verwaltungsexterne Anlauf- und Meldestelle. Sie kann zudem zur Vermittlung und Beratung bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen beigezogen werden.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt Organisation, Aufgaben, Befugnisse sowie Berichterstattung der Stelle und legt das Meldeverfahren fest.

<sup>3</sup> Wer in guten Treuen eine Meldung macht, darf deswegen in seiner arbeitsrechtlichen Stellung nicht benachteiligt werden.

## **3 Anstellungsverhältnis**

### **3.1 Art und Dauer der Anstellung**

#### **Art. 8** Art der Anstellung

<sup>1</sup> Die Angestellten stehen grundsätzlich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig bei:

- a) Personen mit Lehrverträgen;
- b) besonderen Anstellungen wie Aushilfen oder Praktika;
- c) befristeten Arbeitsverhältnissen.

Der privatrechtliche Arbeitsvertrag kann Teile dieser Verordnung und deren Ausführungsbestimmungen für anwendbar erklären.

#### **Art. 9** Dauer

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, soweit nicht eine Befristung ausdrücklich vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens zwei Jahre zulässig. Aus sachlichen Gründen kann die Befristung ausnahmsweise länger als zwei Jahre dauern.

#### **Art. 10** Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten bei allen Arbeitsverhältnissen als Probezeit, soweit sie nicht ausnahmsweise wegbedungen oder eine kürzere Dauer vereinbart wird.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann die Anstellungsinstanz die Probezeit um maximal drei Monate verlängern.

### 3.2 Entstehung

#### Art. 11 Publikation der Stellen

<sup>1</sup> Zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten, so insbesondere die Art der Ausschreibung und die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

#### Art. 12 Arbeitsvertrag

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss eines beidseits unterschriebenen, schriftlichen oder in anderer Form durch Text nachweisbaren Vertrags begründet.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag regelt insbesondere:

- a) Funktion;
- b) Beschäftigungsumfang;
- c) Lohnband und Anfangslohn;
- d) Arbeitsort;
- e) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- f) besondere Verpflichtungen.

<sup>3</sup> Untergeordnete Änderungen des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Angestellten kommen ohne deren Zustimmung zustande, alle anderen Änderungen bedürfen der Form gemäss Absatz 1.

#### Art. 13 Wohnsitz

<sup>1</sup> Wenn es für die Ausübung der Funktion notwendig ist, kann die Anstellungsinstanz verlangen, dass die oder der betreffende Angestellte:

- a) Wohnsitz in der Gemeinde Glarus nimmt oder
- b) Wohnsitz an einem Ort nimmt, von wo aus der Arbeitsort in kurzer Zeit erreichbar ist.

<sup>2</sup> Eine solche Verpflichtung ist im Arbeitsvertrag festzuhalten.

### 3.3 Beendigung

#### Art. 14 Beendigungsarten, Freistellung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e) Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;
- f) vorzeitige Pensionierung;
- g) Erreichen der Altersgrenze;
- h) Tod.

<sup>2</sup> Über eine allfällige volle oder teilweise Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die Anstellungsinstanz. Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet. Die Vertragsparteien können in Ausnahmefällen eine andere Regelung vereinbaren.

#### Art. 15 Kündigung: Allgemeines

<sup>1</sup> Die Angestellten kündigen durch unterschriebene, schriftliche oder in anderer Form durch Text nachweisbare Erklärung. Die Kündigung durch die Gemeinde ergeht in Entscheidform.

<sup>2</sup> Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eingegangen sein.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus. Als solche gelten insbesondere:

- a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

- d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e) schwerwiegende wirtschaftliche, organisatorische oder betriebliche Gründe, sofern die Gemeinde der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

### Art. 16 Kündigungsfristen und -termine

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden, unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- a) ein Monat im ersten Anstellungsjahr;
- b) drei Monate ab dem zweiten Anstellungsjahr.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist kann vertraglich auf längstens sechs Monate verlängert werden.

<sup>4</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen regelt der Arbeitsvertrag allfällige Kündigungsmöglichkeiten, -fristen und -termine.

### Art. 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

<sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

<sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

### Art. 18 Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die Folgen missbräuchlicher Kündigung, welche auch Anwendung finden, wenn eine nach Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigung ohne sachlich hinreichenden Grund erfolgt ist. Die Entschädigung darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung beziehungsweise Weiterbeschäftigung besteht nicht.

<sup>3</sup> Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.

### Art. 19 Ablauf einer befristeten Anstellung

<sup>1</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung.

<sup>2</sup> Wird es stillschweigend fortgesetzt, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

### Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung durch die Gemeinde erfolgt in Entscheidform, jene durch Angestellte mittels unterschriebener, schriftlicher oder in anderer Form durch Text nachweisbarer Erklärung, wobei diese auf Verlangen der Gemeinde zu begründen ist.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Im Übrigen richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, wobei die Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten darf.

### Art. 21 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

<sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.



## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

### Art. 22 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen

<sup>1</sup> Eine gesundheitlich bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen, die gemäss vertrauensärztlichem Bericht oder Beurteilung der Invalidenversicherung voraussichtlich dauernd oder über das Ende der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 39 hinaus besteht, führt zur vollständigen oder teilweisen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Besteht aufgrund des Invaliditätsgrads Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Andernfalls erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.

<sup>3</sup> Die Auflösung erfolgt nach der vertrauensärztlichen Feststellung oder Beurteilung der Invalidenversicherung gemäss Absatz 1 auf Ende des folgenden Monats. Vom zweiten Anstellungsjahr an erfolgt sie frühestens auf den Zeitpunkt des Ablaufs von 365 Tagen Lohnfortzahlung gemäss Artikel 39. Sie kann in jedem Fall frühestens nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Obligationenrecht verfügt werden.

<sup>4</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach den Vorschriften der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>5</sup> Leistungen gemäss den Artikeln 23 bis 26 sind ausgeschlossen.

### Art. 23 Vorzeitige Alterspensionierung: a. Allgemeines

<sup>1</sup> Angestellte können sich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Die vorzeitige Pensionierung kann, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden, wenn sachlich hinreichende Gründe vorliegen.

### Art. 24 Vorzeitige Alterspensionierung: b. Übergangsrente

<sup>1</sup> Für die Zeitdauer bis zum Erreichen des 63. Altersjahrs haben in vorzeitige Alterspensionierung tretende Angestellte mit mindestens 20 Anstellungsjahren bei der Gemeinde Anspruch auf eine Rente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Rente anteilmässig.

<sup>2</sup> Der Personaldienst kürzt die in Absatz 1 aufgeführten Leistungen, soweit das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen gegenüber Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit Leistungen aus Renten und Vorsorge mehr als 90 Prozent des letzten bei der Gemeinde erzielten Erwerbseinkommens beträgt.

### Art. 25 Vorzeitige Alterspensionierung: c. Einlage in Pensionskasse

<sup>1</sup> Liegt ein Härtefall vor, kann die Anstellungsinstanz die bis zum Erreichen der ordentlichen Altersgrenze durch entgangene Prämienzahlungen entstehende Schmälerung der pensionskassenrechtlichen Vorsorgeleistung durch eine einmalige Einlage in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgleichen.

<sup>2</sup> Ordnet die Gemeinde die vorzeitige Alterspensionierung an, so hat der Ausgleich nach Absatz 1 unabhängig vom Vorliegen eines Härtefalls zu erfolgen.

### Art. 26 Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in welchem die angestellte Person die Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht.

<sup>2</sup> Bei Lehrpersonen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung am Ende desjenigen Semesters oder desjenigen Schuljahrs, in dem sie die Altersgrenze gemäss Absatz 1 erreichen.

<sup>3</sup> Nach Erreichen der Altersgrenze gemäss Absatz 1 ist eine zu befristende Weiterbeschäftigung zulässig, sofern eine solche im Interesse der Gemeinde liegt.

### Art. 27 Entschädigung bei Stellenaufhebung

<sup>1</sup> Werden Stellen aufgehoben und kann den betroffenen Angestellten keine andere Stelle angeboten werden, so kann diesen nach fünf Anstellungsjahren eine Entschädigung im Umfang eines Monatslohns ausgerichtet werden. Die Entschädigung kann sich um einen Monatslohn für je drei weitere Anstellungsjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 Anstellungsjahren erhöhen.

### Art. 28 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

<sup>1</sup> Die Folgen des ungerechtfertigten Nichtantretens oder Verlassens der Arbeitsstelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

### 3.4 Rechtsschutz

#### Art. 29 Anhörung vor personalrechtlichen Anordnungen

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass von sie belastenden Verfügungen und anderen Entscheiden anzuhören.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

<sup>3</sup> Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

#### Art. 30 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor und bei ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet über die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten:

- a) wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit auf dem Rechtsweg belangt werden;
- b) wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs oder anderweitige rechtliche Unterstützung als notwendig erweist;
- c) wenn sie Betroffene eines Delikts, von Diskriminierung, von sexistischer oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.

<sup>3</sup> Ergibt sich aus dem Rechtsstreit, dass die angestellte Person schuldhaft gehandelt hat, kann die Anstellungsinstanz die Kosten ganz oder teilweise zurückfordern.

#### Art. 31 Rechtsschutz

<sup>1</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder über dessen Beendigung streben die Vertragsparteien eine Einigung an. Kommt keine Einigung zu Stande, so erlässt die zuständige Stelle einen Entscheid. In dringenden Fällen sowie bei Pflichtverletzungen kann ein Entscheid ohne vorgängigen Einigungsversuch ergehen.

<sup>2</sup> Abgewiesene Stellenbewerberinnen und -bewerber haben keinen Anspruch auf einen Entscheid.

<sup>3</sup> Im Übrigen und vorbehältlich besonderer Bestimmungen dieser Verordnung richtet sich der Rechtsschutz gegen Entscheide gemäss Absatz 1 nach dem kantonalen Personal- und Verfahrensrecht.

### 3.5 Datenschutz und Datenbearbeitung

#### Art. 32 Grundsätze

<sup>1</sup> Die für den Vollzug dieser Verordnung zuständigen Stellen dürfen Personendaten und besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, soweit dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig ist.

<sup>2</sup> Personendaten müssen grundsätzlich bei den betroffenen Angestellten selbst beschafft werden. Dabei kommen die zuständigen Stellen ihren Informationspflichten nach.

<sup>3</sup> Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen. Erweisen sich Informationen des Personaldossiers bei periodischen Prüfungen als zur Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht mehr geeignet oder notwendig, so sind sie zu vernichten.

<sup>4</sup> Nach dem Austritt von Angestellten bewahrt der Personaldienst die notwendigen Personendaten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen auf. Danach werden die Daten vernichtet, sofern sie nicht dem Gemeindearchiv zu übergeben sind.

#### Art. 33 Personendaten von Bewerberinnen und Bewerbern

<sup>1</sup> Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle mit dem Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis geeignet und notwendig sind.

<sup>2</sup> Erfolgt eine Anstellung, werden die Bewerbungsunterlagen ins Personaldossier übertragen.

<sup>3</sup> Erfolgt keine Anstellung, werden die Bewerbungsunterlagen zurückgegeben oder vernichtet. Eine weitere Aufbewahrung der Unterlagen ist nur mit Zustimmung der betroffenen Person erlaubt.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

### Art. 34 Bekanntgabe von Personendaten

<sup>1</sup> In Ergänzung zur übergeordneten Gesetzgebung über den Datenschutz dürfen Personendaten der Angestellten bekannt gegeben werden:

- a) den im Versicherungsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Versicherungsgesellschaften: die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten;
- b) für das interne Angestelltenverzeichnis, für Kontaktverzeichnisse und für ähnliche Publikationen: die vom Gemeinderat festgelegten, geeigneten und erforderlichen Personendaten.

<sup>2</sup> Der Personaldienst kann vorgesetzten Personen Personendaten von Angestellten, die sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigen, im Rahmen eines Abrufverfahrens zugänglich machen.

### Art. 35 Personalmanagement- und Lohnadministrationssysteme

<sup>1</sup> Der Personaldienst betreibt zentrale elektronische Personalmanagement- und Lohnadministrationssysteme. Sie dienen der Erfüllung der Aufgaben nach dieser Verordnung und nach der Besoldungsverordnung sowie den Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Personalmanagement- und Lohnadministrationssysteme. Er regelt insbesondere:

- a) die Organisation, den Betrieb und die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben;
- b) die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte;
- c) die Kategorien der gespeicherten Daten;
- d) die Massnahmen der Datensicherheit.

### Art. 36 Übergeordnetes Recht

<sup>1</sup> Im Übrigen richtet sich der Datenschutz nach dem übergeordneten Recht, so insbesondere die Rechte der Angestellten auf Einsicht in sie betreffende Personendaten sowie auf Berichtigung und Vernichtung von widerrechtlich bearbeiteten Personendaten.

## 4 Rechte und Pflichten der Angestellten

### 4.1 Rechte

#### 4.1.1 Lohn

### Art. 37 Entlohnung: Grundsätze

<sup>1</sup> Die Entlohnung der Angestellten richtet sich nach der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus.

<sup>2</sup> Mit dem Lohn werden, soweit er pfändbar ist, verrechnet:

- a) persönliche Beiträge an Personal- und Sozialversicherungen;
- b) Taggeld-Kürzungen der Invaliden-, Unfall- und Militärversicherung.

<sup>3</sup> Ebenso können verrechnet werden:

- a) Rückforderungen der Gemeinde für im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewährte Leistungen;
- b) Gebühren für Parkplätze und für private Telefongespräche sowie weitere Entschädigungen für Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

<sup>4</sup> Schadenersatz- oder Rückgrifforderungen für absichtlich zugefügten Schaden dürfen unbeschränkt verrechnet werden.

<sup>5</sup> Weitere Lohnabzüge sind nur im Einverständnis mit der oder dem Angestellten zulässig.

### Art. 38 Lohnfortzahlung: Grundsätze

<sup>1</sup> Die Angestellten haben bei Verhinderung an der Arbeitsleistung Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung bemisst sich nach dem Erwerbseinkommen bei Entstehung des Anspruchs. Bei im Stundenlohn beschäftigten Angestellten wird die Entschädigung während längstens 30 Tagen basierend auf dem individuell festgelegten Einsatzplan berechnet, danach oder bei Fehlen eines Einsatzplans basierend auf dem Durchschnitt der letzten sechs Monate des vor der Entstehung des Anspruchs bezogenen Lohns, bei kürzerer Anstellung auf demjenigen seit Stellenantritt.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung ist auf 100% des Nettolohns, der vor Entstehung des Lohnfortzahlungsanspruchs ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich bei Lohnersatzleistungen Dritter). In Fällen, in denen die Leistungspflicht eines Dritten besteht, ist die Lohnfortzahlung auf denjenigen Teil beschränkt, der durch den Dritten nicht gedeckt wird. Gegenüber dem Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistungen in die Rechte der Angestellten ein und ist berechtigt, diese selbständig und direkt geltend zu machen. Von Dritten ausgerichtete Leistungen gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung auf die Gemeinde über.

### Art. 39 Lohn während Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder Unfall wird der Lohn längstens während eines Jahres voll ausgerichtet. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Jahres gelangen 80 Prozent des Lohns für längstens weitere zwölf Monate zur Auszahlung.

<sup>2</sup> Wird die Arbeitsleistung während der Probezeit wegen Krankheit oder Unfall ausgesetzt, wird der Lohn mindestens einen Monat voll ausgerichtet.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Lohnfortzahlung während Krankheit und Unfall erlischt mit Ablauf der Kündigungsfrist, der befristeten Einsatzdauer, mit dem Beginn der Rente oder mit dem Tod. Vorbehalten bleiben weitergehende Leistungen Dritter.

<sup>4</sup> Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden:

- a) wenn die Versicherung ihre Leistungen gekürzt, eingestellt oder verweigert hat;
- b) wenn die Krankheit oder der Unfall auf grobes Selbstverschulden der angestellten Person zurückzuführen ist oder sie sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat;
- c) die angestellte Person Mitwirkungspflichten verletzt oder eine vertrauensärztliche Untersuchung verweigert.

### Art. 40 Lohnfortzahlung bei Militärdienst und anderen Diensten

<sup>1</sup> Während obligatorischen schweizerischen Diensten (Militär, Feuerwehr, Zivilschutz, Zivildienst) von bis zu fünf Wochen pro Kalenderjahr erhalten die Angestellten das volle Gehalt.

<sup>2</sup> Während des in die übliche Arbeitszeit fallenden Feuerwehrdiensts wird der volle Lohn ausgerichtet. Als Feuerwehrdienst gelten Brandbekämpfungs- und Rettungseinsätze, nicht jedoch Feuerwehrübungen.

<sup>3</sup> Bei anderweitigen Dienstleistungen wie:

- a) während der Dauer einer Rekrutenschule,
- b) während eines Durchdienerdienstes,
- c) bei Beförderungsdiensten,
- d) bei gleichwertigen Einsätzen im Dienste der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungs- und Hilfsdiensten, während längstens vier Wochen pro Kalenderjahr

erhalten unterstützungspflichtige Angestellte 90 Prozent, die übrigen Angestellten 80 Prozent des Gehalts.

#### 4.1.2 Elternschaft

### Art. 41 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

<sup>1</sup> Bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder besteht für die Angestellte ein Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft und dauert, sofern das Arbeitsverhältnis bei der Niederkunft noch besteht und solange es andauert, 98 Tage (14 Wochen). Bei einem länger dauernden Spitalurlaub eines Neugeborenen verlängert er sich entsprechend der verlängerten Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung nach der Bundesgesetzgebung über den Erwerbsersatz.

<sup>2</sup> Erlischt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, so besteht ab diesem Zeitpunkt bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit bei der Gemeinde kein Lohnanspruch gemäss Absatz 1.

### Art. 42 Lohnfortzahlung des anderen Elternteils

<sup>1</sup> Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen, der innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden muss, hat:

- a) der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines oder mehrerer Kinder dessen bzw. deren rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen bzw. deren rechtlicher Vater wird;
- b) die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines oder mehrerer Kinder dessen bzw. deren rechtlicher anderer Elternteil ist.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

<sup>2</sup> Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Vaterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung sachgemäss angewendet.

### **Art. 43** Lohnfortzahlung bei Betreuung kranker oder verunfallter Kinder

<sup>1</sup> Angestellte können für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes bezahlten Urlaub beziehen, soweit sie für diese Periode Anspruch auf eine Betreuungsent-schädigung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung haben.

<sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub dauert höchstens 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu be-ziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

<sup>3</sup> Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von sieben Wochen. Die Eltern können eine davon abweichende Aufteilung des Urlaubs vereinbaren.

### **Art. 44** Lohnfortzahlung bei Adoption

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von weniger als vier Jahre alten Kindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird dem angestellten Elternteil ein bezahlter Urlaub von höchstens 10 Arbeitstagen gewährt.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen über die Adoptionsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzord-nung werden sachgemäss angewendet.

## **4.1.3 Ferien und Urlaub**

### **Art. 45** Arbeitsfreie Tage

<sup>1</sup> Den Sonntagen gleichgestellte, bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Näfelsler Fahrt, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachtstag und 26. Dezember.

<sup>2</sup> Die Samstage sind arbeitsfrei. Arbeitsfrei und bezahlt sind: 2. Januar, Pfingstmontag, Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

<sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

### **Art. 46** Ferien

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Lebensjahr erfüllt wird, 27 Arbeitstage;
- b) ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 32 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Ferienanspruch nach Massgabe der Dauer des Arbeitsverhält-nisses im betreffenden Kalenderjahr und wird auf halbe Tage gerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Aus-trittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

<sup>3</sup> Die Ferienregelung für Angestellte im Stundenlohn ist Gegenstand des Arbeitsvertrags.

### **Art. 47** Bezug von Ferien

<sup>1</sup> Der Bezug der Ferien ist mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen. Die Ferien sind derart anzusetzen, dass die Arbeit bzw. der Betrieb nicht beeinträchtigt werden, wobei auf die Wünsche der Angestellten nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen ist.

<sup>2</sup> Die Ferien sollen vorab der Erholung dienen. Sie sind grundsätzlich in ganzen Wochen, davon mindestens einmal jährlich zwei Wochen zusammenhängend, zu beziehen.

<sup>3</sup> Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so dürfen im Einverständnis mit der vorgesetzten Stelle höchstens zehn Ferientage übertragen werden. Diese müssen im ersten Quartal des folgenden Kalenderjahrs bezogen werden.

<sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz bestimmt über die Übertragung einer höheren Anzahl von Ferientagen oder über eine längere Bezugsdauer.

<sup>5</sup> Angestellte, die in den Ferien erkranken oder verunfallen, können die Ferien nachbeziehen, sofern ein Arztzeugnis vorliegt.

<sup>6</sup> Bei Feiertagen und arbeitsfreien Tagen erfolgt ein Unterbruch des Ferienbezugs.

### Art. 48 Kürzung des Ferienanspruchs

<sup>1</sup> Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Arbeitsaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall von insgesamt länger als drei Monaten wird der Ferienanspruch unabhängig vom Kalenderjahr für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

<sup>2</sup> Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Arbeitsaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Arbeitsaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

<sup>3</sup> Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.

### Art. 49 Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien

<sup>1</sup> Eine finanzielle Abgeltung der Ferien ist nur möglich, wenn die Ferien aus betrieblichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bezogen werden können.

<sup>2</sup> Endet das Arbeitsverhältnis infolge Todesfalls, werden die Ferien nicht abgegolten.

### Art. 50 Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Den Angestellten wird in den folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt:

- a) für die eigene Heirat 2 Arbeitstage;
- b) bei plötzlicher Erkrankung eines Mitgliedes des Haushaltes, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bis 3 Arbeitstage pro Fall, maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
- c) bei Todesfall des Lebenspartners, eines Kindes oder der Eltern 3 Arbeitstage;
- d) bei Todesfall in der Verwandtschaft oder einer nahestehenden Person die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag;
- e) bei Wohnungswechsel in ungekündigtem und in unbefristetem Arbeitsverhältnis 1 Arbeitstag;
- f) für die Ausübung öffentlicher Ämter bis 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
- g) für Jugendurlaub im Sinne von Artikel 329e OR bis 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Die beanspruchte Arbeitszeit ist möglichst gering zu halten. Massgebend für den konkreten Anspruch ist der jeweilige Beschäftigungsgrad.

<sup>2</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann in weiteren Fällen oder in weitergehendem Umfang bezahlter Urlaub bewilligt werden.

<sup>3</sup> Bei überwiegenden arbeitgeberseitigen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert oder es können Auflagen gemacht werden.

### Art. 51 Unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Anstellungsinstanz unbezahlten Urlaub gewähren.

#### 4.1.4 Weitere Rechte

### Art. 52 Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

### Art. 53 Mobiles Arbeiten

<sup>1</sup> Mobiles Arbeiten ermöglicht den Angestellten, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsorts zu erledigen.

<sup>2</sup> Soweit es betrieblich möglich ist, fördern die Vorgesetzten mobiles Arbeiten. Es besteht jedoch kein Anspruch auf mobiles Arbeiten.

### Art. 54 Mitwirkung der Angestellten, Sozialpartnerschaft

<sup>1</sup> Die Angestellten haben das Recht, in Personalangelegenheiten von allgemeiner Bedeutung mitzuwirken.

<sup>2</sup> Sie nehmen dieses Recht durch die Personalvertretung wahr. Diese vertritt die Anliegen und Interessen der Angestellten gegenüber dem Gemeinderat und der Gemeindeverwaltung.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

<sup>3</sup> Der Gemeinderat pflegt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zur Personalvertretung. Insbesondere lädt er sie zu Besprechungen und Stellungnahmen ein, wertet die Rückmeldungen aus und beantwortet diese.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Weitere, so insbesondere die weiteren Rechte, die Pflichten und die Bestellung der Personalvertretung. Er bezieht die Angestellten in geeigneter Weise in die Erarbeitung dieser Regelungen ein.

### **Art. 55** Vorschlagswesen

<sup>1</sup> Die Angestellten können Vorschläge zur Verbesserung des Verwaltungsbetriebs einreichen.

<sup>2</sup> Für zur Realisierung gelangende Verbesserungsvorschläge kann eine Prämie ausgerichtet werden.

### **Art. 56** Weitere Leistungen

<sup>1</sup> Die Gemeinde kann Massnahmen und Leistungen zugunsten der Angestellten vorsehen, welche die Kinderbetreuung erleichtern.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann den Angestellten in begründeten Fällen Naturalleistungen oder Vergünstigungen ausrichten.

## **4.2 Pflichten**

### **Art. 57** Sorgfalts- und Treuepflicht

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit persönlich, rechtskonform, sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen. Qualitätsvorgaben und Prozessabläufe sind einzuhalten.

<sup>2</sup> Die Angestellten erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der Gesetzgebung und im Sinne der Stellenbeschriebe sowie allfälliger zusätzlicher Vorgaben kundenfreundlich, zuverlässig, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig. Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

<sup>3</sup> Sie setzen sich verantwortungsbewusst für die Interessen der Gemeinde ein und unterlassen auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit alles, was die Interessen der Gemeinde und die gute Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde beeinträchtigen könnte.

<sup>4</sup> Die Angestellten eignen sich das für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Wissen und Können an.

### **Art. 58** Geheimhaltungspflicht

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorseht.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Angestellten in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

<sup>4</sup> Von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen sind Meldungen an die Anlauf- und Meldestelle nach Artikel 7 sowie spezialgesetzliche Anzeige- und Meldepflichten.

### **Art. 59** Ausstandspflicht

<sup>1</sup> Angestellte, die an einem Entscheid mitwirken, treten bei Vorliegen von Ausstandsgründen gemäss der kantonalen Gesetzgebung in den Ausstand.

<sup>2</sup> Sie überweisen die Angelegenheit ihrer vorgesetzten Stelle.

### **Art. 60** Verbot der Annahme von Geschenken

<sup>1</sup> Die Angestellten dürfen für ihre Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen und annehmen.

<sup>2</sup> Nicht unter das Geschenkannahmeverbot fallen:

- a) vom Gemeinderat beschlossene oder bewilligte Personalvergünstigungen Dritter;
- b) von Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbarte Vorzugsbedingungen;
- c) Höflichkeitsgeschenke von geringfügigem Wert im sozial üblichen Rahmen.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben die vorgesetzte Stelle zu informieren, wenn ihnen Geschenke, wissenschaftliche oder kulturelle Auszeichnungen oder sonstige Vergünstigungen angeboten werden:

- a) bei denen Zweifel über die Beeinträchtigung der Unabhängigkeit besteht;
- b) bei denen ein Zusammenhang mit einem Beschaffungs- oder Entscheidprozess nicht ausgeschlossen werden kann;
- c) die über das sozial Übliche hinausgehen.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

<sup>4</sup> In Fällen nach Absatz 3 bestimmt die vorgesetzte Stelle über das weitere Vorgehen.

### Art. 61 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben die Nomination, Annahme oder Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämtern dem Personaldienst und der Anstellungsinstanz vorgängig zu melden. Der Gemeinderat legt die Ausnahmen von der Meldepflicht fest.

<sup>3</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, wenn vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Der Gemeinderat kann die Bewilligungspflicht auf zusätzliche Tatbestände ausdehnen.

<sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz kann:

- a) die Bewilligung mit Auflagen, insbesondere zur Kompensation der beanspruchten Arbeitszeit oder zur Ablieferung erzielter Einnahmen, verbinden;
- b) die erteilte Bewilligung in begründeten Fällen wieder entziehen.

### Art. 62 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt die zu leistende Sollarbeitszeit fest, dies auf der Basis von 42 Wochenstunden bei einem Vollpensum.

<sup>2</sup> Ferner legt der Gemeinderat die Arbeitszeitmodelle und -varianten fest und regelt insbesondere die Einteilung der Arbeitszeit, die Arbeitszeit- und Absenzenkontrolle sowie den Anspruch auf den Ausgleich und/oder die Vergütung von angeordneter Mehrarbeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst.

<sup>3</sup> Er kann für einzelne Personalgruppen von der Sollarbeitszeit und den Ruhetagsbestimmungen abweichen, die er für das Gesamtpersonal festlegt, wenn übergeordnetes Recht, aussergewöhnliche Betriebszeiten bzw. Betriebsbedingungen, insbesondere in Saisonbetrieben, oder der Einfluss des Schulbetriebs dies erforderlich machen.

<sup>4</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Betrieb erfordert und soweit es zumutbar ist.

### Art. 63 Meldepflicht

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, alle Änderungen von Personendaten und weiteren Angaben, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung oder für die Nachführung der Personalakten erforderlich sind, dem Personaldienst unverzüglich schriftlich oder in anderer durch Text nachweisbarer Form mitzuteilen.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben die vorgesetzte Stelle zum frühestmöglichen Zeitpunkt über längere Abwesenheiten (Militärdienst, Spitalaufenthalt usw.) zu orientieren.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben der vorgesetzten Stelle unverzüglich insbesondere folgende Vorkommnisse zu melden:

- a) Verhinderung in der Aufgabenerfüllung;
- b) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall und allfällige diesbezügliche Leistungen Dritter;
- c) einen Unfall, auch wenn dieser keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatte.

<sup>4</sup> Arbeitsabsenzen infolge Krankheit und Unfalls von mehr als drei Arbeitstagen sind unverzüglich mit einem Arztzeugnis zu belegen. Bei einer Häufung von Kurzabsenzen und in begründeten Fällen können die vorgesetzte Stelle oder der Personaldienst ein Arztzeugnis auch dann verlangen, wenn die Abwesenheit im Einzelfall weniger als drei Arbeitstage beträgt.

<sup>5</sup> Bei verspäteter Anzeige, unwahren Angaben oder ungenügendem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit kann die Gemeinde ihre arbeitgeberseitigen Leistungen reduzieren oder verweigern. Zudem bleiben disziplinarische Massnahmen vorbehalten.

### Art. 64 Vertrauensärztliche Untersuchung

<sup>1</sup> Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

<sup>2</sup> Begründet sind namentlich Untersuchungen:

- a) zur Prüfung einer Berufsinvalidität;
- b) aus personalrechtlichen Gründen.

<sup>3</sup> Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus personalrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle beauftragt werden.



### **Art. 65** Sicherheit und Ausrüstung

<sup>1</sup> Angestellte haben die sicherheitstechnischen Weisungen und die weiteren Anweisungen zum Gebrauch des ihnen überlassenen Materials zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen ohne Abänderungen richtig zu benutzen.

<sup>2</sup> Sie können zum Tragen von Uniformen oder Arbeitskleidern verpflichtet werden, wenn dies aus Sicherheitsgründen oder zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

## **5 Besondere Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis**

### **5.1 Aus- und Weiterbildung**

#### **Art. 66** Grundsätze

<sup>1</sup> Die Gemeinde fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung der Angestellten. Diese können auch zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet werden.

<sup>2</sup> Die Gemeinde übernimmt die Kosten entsprechend der Interessenslage ganz oder teilweise. Sie kann die Kostenübernahme sowohl von Rückerstattungspflichten als auch von der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses über eine bestimmte Zeit abhängig machen.

### **5.2 Personalführung**

#### **Art. 67** Vorgesetzte und ihre Führungsverantwortung

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten sind verantwortlich für einen effektiven und effizienten Personaleinsatz sowie für die Einhaltung von Vorgaben und Leistungsvereinbarungen. Sie führen ihre Angestellten zielgerichtet und kooperativ und erfüllen stufengerecht alle wesentlichen Führungsfunktionen.

<sup>2</sup> Sie begegnen ihren Angestellten mit Respekt und verhalten sich vorbildlich. Sie nehmen ihre Fürsorgepflicht als Vorgesetzte wahr und sorgen für den Schutz der physischen und psychischen Integrität ihrer Angestellten.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten besitzen das betriebliche und fachliche Weisungsrecht gegenüber ihren Angestellten.

<sup>4</sup> Wenn Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht genügen, treffen die zuständigen Vorgesetzten zur Behebung der Mängel geeignete Massnahmen, welche erforderlichenfalls auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten können (Artikel 17 und 20).

<sup>5</sup> Vorgesetzte müssen sich vor der Übernahme von Führungsfunktionen über ihre Führungsqualifikation ausweisen oder zeitnah eine geeignete Führungsausbildung besuchen.

#### **Art. 68** Mitarbeitergespräch

<sup>1</sup> Das Mitarbeitergespräch dient der Standortbestimmung, der Beurteilung der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung von Zielen, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung. Bei Führungskräften ist zusätzlich die Führungsfähigkeit zu beurteilen.

<sup>2</sup> Ein Mitarbeitergespräch ist vor Beendigung der Probezeit und anschliessend mindestens jährlich zu führen.

<sup>3</sup> Sind Angestellte mit dem Gespräch oder mit einzelnen Aussagen zu den in Absatz 1 aufgeführten Punkten nicht einverstanden, können sie ein Gespräch mit der nächsthöheren, vorgesetzten Stelle verlangen.

#### **Art. 69** Zuweisung anderer Arbeit

<sup>1</sup> Wenn die Verhältnisse es erfordern, können die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat Angestellten eine andere oder neue, ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende Tätigkeit zuweisen.

<sup>2</sup> Führt diese Änderung zu einer Kürzung der Entlohnung oder zu einer anderen wesentlichen Änderung der Rechtsstellung, so sind die Vorschriften über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beachten.

<sup>3</sup> Den einzelnen Angestellten kann auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

#### **Art. 70** Massnahmen bei Pflichtverletzung

<sup>1</sup> Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung der oder des Angestellten können die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat zwecks Wiederherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung insbesondere folgende Massnahmen anordnen:

- a) Verweis;
- b) Nichtgewähren einer Lohnerhöhung;
- c) Lohnkürzung;

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

- d) Zuweisung von anderen Aufgaben oder Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich, mit oder ohne Lohnkürzung;
- e) Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### Art. 71 Administrativuntersuchung

<sup>1</sup> Bestehen Anhaltspunkte, dass Pflichten verletzt worden sind, können die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.

### Art. 72 Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat treffen die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.

<sup>2</sup> Insbesondere können die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat Angestellte vorsorglich freistellen, wenn:

- a) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- b) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern;
- c) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz oder der Gemeinderat können für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen. Wird das Verfahren eingestellt oder erfolgt ein Freispruch, sind die gekürzten oder eingestellten Leistungen nachträglich zu vergüten, wenn die Entschädigung nicht anderweitig erfolgt.

<sup>4</sup> Für die Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz zur Genehmigung zu unterbreiten.

## 5.3 Versicherungen und Vorsorge

### Art. 73 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Angestellten sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall versichert.

<sup>2</sup> Die Gemeinde versichert die Angestellten gegen Berufsunfälle und trägt die Prämien.

<sup>3</sup> Angestellte, die pro Woche mindestens acht Stunden arbeiten, sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert, wobei die entsprechenden Prämien je zur Hälfte von der Gemeinde und den Angestellten zu tragen sind.

### Art. 74 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Die Angestellten sind gestützt auf das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bei den Personalvorsorgeeinrichtungen der Arbeitgeberin gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Todes versichert.

<sup>2</sup> Die Angestellten sind nach Massgabe der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung zur Entrichtung der Arbeitnehmerbeiträge verpflichtet und zum Bezug der Vorsorgeleistungen berechtigt.

<sup>3</sup> Die Versicherungsbedingungen der Vorsorgeeinrichtungen bilden einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags.

### Art. 75 Haftpflichtversicherung

<sup>1</sup> Die Haftung für Schaden, den Angestellte der Gemeinde ihr oder Dritten zufügen, richtet sich nach dem Staatshaftungsgesetz.

<sup>2</sup> Für die Schadloshaltung von Angestellten, die in Erfüllung gewerblicher (nicht hoheitlicher) Verrichtungen Schaden verursacht haben, sind die Artikel 22a f. des Staatshaftungsgesetzes sinngemäss anwendbar.

<sup>3</sup> Die Gemeinde schliesst eine Haftpflichtversicherung ab. Sie trägt die Prämien.

### Art. 76 Weitere Versicherungen

<sup>1</sup> Der Gemeinderat kann zur Absicherung besonderer Risiken für die Angestellten weitere Versicherungen abschliessen. Er legt die Tragung der Prämien fest.

## 6 Schlussbestimmungen

### Art. 77 Ausführungs- und abweichende Vorschriften

<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

## Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Glarus

---

<sup>2</sup> Er regelt soweit erforderlich namentlich:

- a) die Arbeitszeit, die Arbeitsformen und das mobile Arbeiten;
- b) die Ferien, den Urlaub und arbeitsfreie Tage;
- c) die Mitarbeitergespräche;
- d) die Aus- und Weiterbildung und die Leistungen der Gemeinde in diesem Zusammenhang;
- e) die Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung;
- f) die Ausrüstung des Personals mit dem Material, das zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist;
- g) die Massnahmen und Leistungen, welche die Kinderbetreuung erleichtern;
- h) die Ausrichtung von Naturalleistungen oder Vergünstigungen;
- i) den Datenschutz und die Datenbearbeitung;
- j) die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten und insbesondere die Mitwirkung der Personalabteilung bei Entscheiden in solchen Angelegenheiten.

<sup>3</sup> Für einzelne Personalkategorien kann der Gemeinderat ergänzende bzw. von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichende Vorschriften erlassen.

### **Art. 78**    Ergänzendes Recht

<sup>1</sup> Enthalten diese Verordnung oder dessen Ausführungsbestimmungen sowie besondere gesetzliche Bestimmungen für eine Materie keine Regelung, werden die Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Glarus sinn- und sachgemäss angewendet.

### **Art. 79**    Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

<sup>3</sup> Insoweit und solange neue Ausführungsbestimmungen nicht erlassen sind, gelten die bisherigen derartigen Vorschriften weiter, sofern sie dieser Verordnung nicht widersprechen.

<sup>4</sup> Mahnungen, Verweise und dergleichen nach bisherigem Recht sind Verweisen im Sinne des revidierten Rechts gleichgestellt. Das Inkrafttreten des neuen Rechts führt nicht zur vorzeitigen Beendigung von laufenden Bewährungsfristen und dergleichen.

## **II.**

*Keine Fremdänderungen.*

## **III.**

Der Erlass SRS 1.7-1 (Personalverordnung der Gemeinde Glarus vom 27. März 2009) wird aufgehoben.

## Traktandum 4

# Eidgenössisches Schwing- und Älplerfest (ESAF) 2025 Glarnerland+: Unterstützung durch die Gemeinde Glarus; Verpflichtungskredit von CHF 340'000

---

### 4.1 Die Vorlage im Überblick

Das Eidgenössische Schwing- und Älplerfest (ESAF) 2025 Glarnerland+ findet im August 2025 in der Gemeinde Glarus Nord statt. Das ESAF 2025 Glarnerland+ ist eines der grössten Volksfeste und das grösste wiederkehrende Sportereignis der Schweiz. Es werden während drei Tagen insgesamt rund 350'000 Besucherinnen und Besucher auf dem Flugplatz in Mollis erwartet. Das Gesamtbudget beläuft sich auf CHF 35 bis 40 Mio.

Das Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ hat bei der Gemeinde Glarus ein Unterstützungsgesuch in der Höhe von CHF 400'000 eingereicht. Nach Prüfung dieses Gesuchs beantragt der Gemeinderat der Gemeindeversammlung für Ausgaben rund um das ESAF 2025 Glarnerland+ und zur direkten Unterstützung des ESAF 2025 Glarnerland+ einen Verpflichtungskredit in der Höhe von CHF 340'000. Diese Unterstützungsleistung (Ausgaben, Gebühren- und Kostenerlasse) der Gemeinde setzt sich wie folgt zusammen:

- CHF 135'000 für den Erlass von Gebühren und Kosten für Sach- und Dienstleistungen;
- CHF 120'000 für zusätzliche Gemeindeleistungen gegen Verrechnung, sollten solche seitens des ESAF 2025 Glarnerland+ gewünscht werden oder sich anderweitig als notwendig erweisen;
- CHF 65'000 für eine Barleistung (1 Fünfliber pro Einwohner/in, aufgerundet);
- CHF 10'000 für eine Naturalgabe an den Gabentempel;
- CHF 10'000 für Tickets für das ESAF 2025 Glarnerland+ zur Abgabe z.B. an wichtige Partner/innen der Gemeinde oder zur Verlosung an Mitarbeitende und/oder die Bevölkerung.

Der Netto-Aufwand der Gemeinde beträgt somit CHF 220'000 (Geldzahlungen von total CHF 75'000, Naturalgabe von CHF 10'000 und erlassene Sach- und Dienstleistungen von CHF 135'000). Beim verbleibenden Betrag des Verpflichtungskredits von CHF 120'000 handelt es sich um vom ESAF 2025 Glarnerland+ allfällig abrufbare weitere Leistungen der Gemeinde, welche die Gemeinde dem ESAF 2025 Glarnerland+ in Rechnung stellen würde.

### 4.2 Ausgangslage

Das ESAF 2025 Glarnerland+ ist – wie auch bei den früheren Austragungen in anderen Gemeinden bzw. Städten – auf Unterstützung durch die öffentliche Hand, vor allem der Standortgemeinden bzw. des Standortkantons, angewiesen. Im Gegensatz zu den vorangehenden ESAF umfasst das ESAF 2025 Glarnerland+ nicht nur eine einzige Standortgemeinde, sondern den Standortkanton Glarus und mehrere angrenzende Standortgemeinden, auch in den Kantonen St. Gallen und Schwyz. Der Anlass selber findet hauptsächlich auf dem Gebiet der Gemeinde Glarus Nord statt, aber auch in der Gemeinde Glarus (u.a. Campingbereich in Netstal, Bahnhof Netstal als Zubringerbahnhof zum Gelände etc.). Weitere Informationen zum ESAF 2025 Glarnerland+ sind zu finden auf der offiziellen Website des Trägervereins: [www.esaf2025.ch](http://www.esaf2025.ch)

Im November 2022 reichte das Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ bei der Gemeinde Glarus ein Gesuch für einen Unterstützungsbeitrag in der Höhe von CHF 400'000 (exkl. MwSt.) ein. Dabei wurden ein Barbeitrag von CHF 300'000 und eine Sachleistung von CHF 100'000 beantragt.

Die Stadt Burgdorf sprach im Jahr 2013 für das damalige dortige ESAF einen Beitrag in der Höhe von insgesamt CHF 700'000 für Bar- und Sachleistungen. Die Stadt Zug unterstützte das ESAF im Jahr 2019 mit CHF 900'000 (CHF 300'000 Barleistungen und CHF 600'000 Sachleistungen), die Gemeinde Pratteln das ESAF 2022 mit Sachleistungen in der Höhe von CHF 450'000. Die Gemeinde Pratteln hat

zudem CHF 300'000 für eigene Massnahmen rund um das ESAF 2022 investiert (Marketing, Infrastruktur- und Kulturprojekte).

Das Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ steht des Weiteren in Verhandlungen mit der Gemeinde Glarus Süd sowie sämtlichen Nachbargemeinden bis nach Rapperswil-Jona und ins Sarganserland sowie dem Kanton St. Gallen und dem Kanton Schwyz. Einige der Gemeinden haben bereits der Zahlung eines Einwohner-Fünflibers zugestimmt (CHF 5 pro Einwohner/in), andere haben Defizit-Garantien gesprochen, wieder andere unterstützen den Anlass nicht. Der Kanton Glarus hat an der Landsgemeinde 2017 einem Beitrag an das ESAF 2025 Glarnerland+ von CHF 2 Mio. zugestimmt und auch die Kantone Schwyz und St. Gallen haben Sponsoring-Beiträge zugesichert. Glarus Nord hat einem Verpflichtungskredit von CHF 800'000 zugestimmt (CHF 750'000 Sachleistungen und Personaleinsatz, CHF 50'000 Barleistung).

### Unterstützungsleistungen der Gemeinde Glarus

Die Gemeinde hat das Unterstützungsgesuch des ESAF 2025 Glarnerland+ geprüft und verschiedene Unterstützungsleistungen festgelegt. Die Unterstützungsleistungen durch die Gemeinde Glarus werden im Sinne einer Leistungsvereinbarung in einem Patronatsvertrag festgehalten. Dieser Vertrag wird nach der Genehmigung des Verpflichtungskredits durch die Gemeindeversammlung unterzeichnet. Der Vertragsentwurf ist unter [glarus.ch/gemeindeversammlung](http://glarus.ch/gemeindeversammlung) einsehbar.

Die Unterstützungsleistungen der Gemeinde Glarus zugunsten des ESAF 2025 Glarnerland+ umfassen die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Bereiche. Dabei erlässt die Gemeinde dem ESAF 2025 Glarnerland+ Sachleistungen und Gebühren im Betrag von CHF 135'000, einen zusätzlichen Betrag von CHF 120'000 kann nach Absprache, sofern Ressourcen und Kapazitäten dies ermöglichen, das ESAF 2025 Glarnerland+ von der Gemeinde auf Anfrage und gegen Verrechnung beanspruchen.

Bereich	Umschreibung	Erläss von Sachleistungen und Gebühren	Verrechnung, falls weitere Leistungen seitens ESAF gewünscht
Bewilligungen	Benützungsgebühren u.ä. für öffentlichen Grund.	CHF 5'000	CHF 0
Feuerwehr	Entschädigung für Pikett-Mehrkosten der Gemeinde. Pikett-Entschädigung gemäss Art. 21 Abs. 1 Bst. h Brandschutzverordnung für 30 Angehörige der Feuerwehr für eine Woche.	CHF 15'000	CHF 10'000
Beschriftung/Beflaggung	Einkauf, Montage und Demontage von Dekorationsmaterial (z.B. Flaggen) auf Gemeindeboden (Volksgarten, Gemeindehäuser usw.). Dekoration von zirka Juni 2025 bis August 2025.	CHF 7'000	CHF 5'000
Reinigung/Entsorgung	Reinigung der Zubringerwege von Parkieranlagen und im Eigentum der Gemeinde stehenden Unterkünften zu Bahnhöfen und zum Festgelände während und nach dem Festanlass.	CHF 60'000	CHF 20'000
Personalressourcen	Einsatz von Gemeindepersonal zur Unterstützung des Anlasses in Ausnahme-/Notsituationen (grundsätzlich sind in der Verwaltung keine Personalkapazitäten vorhanden). Verrechnungsansätze von zwischen CHF 80 bis CHF 130 pro Stunde.	CHF 0	CHF 65'000

Bereich	Umschreibung	Erlass von Sachleistungen und Gebühren	Verrechnung, falls weitere Leistungen seitens ESAF gewünscht
Liegenschaften	Überlassen von Sport- und Schulanlagen als Unterkünfte. Reserviert sind für die Tage um den Anlass: Mehrzweckhalle Primarschule, Netstal Turnhalle Primarschule, Netstal Schutzraum Bühli, Ennenda Turnhalle Primarschule, Ennenda Turnhalle Buchholz, Glarus Turnhalle Gründli, Glarus Turnhalle Zaun, Glarus Überlassen von gemeindeeigenen Bodenflächen (insbesondere zwecks Campings).	CHF 30'000	CHF 20'000
Absperrungen u. Signalisationen für Verkehrssicherung u.ä.	Materiallieferung durch das ESAF, Montage und Demontage durch Gemeinde-Mitarbeitende.	CHF 18'000	CHF 0
<b>TOTAL</b>		<b>CHF 135'000</b>	<b>CHF 120'000</b>

Zusätzlich entrichtet die Gemeinde – ähnlich, wie dies auch andere Gemeinden tun – CHF 65'000 als eine Barleistung an das ESAF 2025 Glarnerland+, was ungefähr einem Fünfliber pro Einwohner/in der Gemeinde entspricht. Als Beitrag an den Gabentempel wird eine Naturalgabe von CHF 10'000 gespendet, und zum Erwerb von Tickets zur Abgabe z.B. an wichtige Partner/innen der Gemeinde, zur Verlosung an Mitarbeitende und/oder die Bevölkerung werden weitere CHF 10'000 ausgegeben.

Insgesamt würden sich somit die Netto-Ausgaben der Gemeinde auf CHF 220'000 belaufen. Beim verbleibenden Betrag des Verpflichtungskredits von CHF 120'000 handelt es sich um allfällige vom Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ abgerufene weitere Leistungen der Gemeinde, welche die Gemeinde dem ESAF 2025 Glarnerland+ gegen Verrechnung erbringen würde.

Ebenfalls im Patronatsvertrag festgehalten wird, dass die Gemeinde zwar auf eine Rückforderung ihrer soeben genannten Unterstützungsleistungen verzichtet, falls das ESAF 2025 Glarnerland+ einen Gewinn erzielt, dafür aber im Falle eines Defizits auch keine Deckung leisten wird.

Nicht Gegenstand des beantragten Verpflichtungskredits sind die folgenden beiden Aufwandpositionen, da sie nicht in direktem Zusammenhang mit dem ESAF 2025 Glarnerland+ stehen, sondern dieses lediglich einen Rahmen für diese Vorhaben bietet:

- Die Gestaltung des neuen Verkehrskreisels bei der Querspange in Netstal, die unabhängig vom ESAF 2025 Glarnerland+ zu erfolgen hätte, sich aber vom ESAF 2025 Glarnerland+ inspirieren lassen soll. Dies bietet gleichzeitig die Möglichkeit, eine Erinnerung an das Grossereignis ESAF 2025 Glarnerland+ zu schaffen. Für diese Gestaltungsarbeiten ist ein Betrag von CHF 240'000 im Budget 2024 (Investitionsrechnung) vorgesehen (siehe Trakt. 5, Budget für das Jahr 2024).

- Die kantonale Wirtschaftsförderung, das Kantonsmarketing, die VISIT Glarnerland AG und die drei kommunalen Standortförderungen wollen die schweizweite Aufmerksamkeit durch den Grossanlass ESAF 2025 Glarnerland+ als Chance nutzen, um eine Kampagne gegen den Arbeitskräftemangel im Kanton Glarus zu lancieren. Es ist vorgesehen, dass die Gemeinde Glarus an diese Kampagne einen finanziellen Beitrag von CHF 18'000 (inkl. MwSt.) leistet. Auch dieser Betrag wurde ins unter Traktandum 5 zu genehmigende Budget 2024 (Erfolgsrechnung) eingestellt.

### **Zuständigkeit der Gemeindeversammlung**

Der vorliegende Antrag beinhaltet – wie soeben ausgeführt – eine Netto-Unterstützung des ESAF 2025 Glarnerland+ durch die Gemeinde Glarus von CHF 220'000. Dieser Betrag würde in die Kompetenz des Gemeinderates fallen, da die Kompetenzschwelle zur Zuständigkeit der Gemeindeversammlung bei CHF 250'000 liegt (Art. 14 Abs. 2 Bst. a i.V.m. Art. 34 Abs. 1 Gemeindeordnung). Aufgrund des finanzhaushaltrechtlichen Brutto-Prinzips (Aufwand und Ertrag sowie Ausgaben und Einnahmen sind getrennt voneinander, ohne gegenseitige Verrechnung, in voller Höhe auszuweisen; Art. 18 Abs. 1 Bst. e Finanzhaushaltgesetz) würde eine weitere allenfalls notwendige Unterstützung, welche das Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ benötigen oder wünschen würde, auch wenn diese dem ESAF 2025 Glarnerland+ in Rechnung gestellt würde, eine Kompetenzüberschreitung bedeuten. Bereits heute wurde deshalb der allenfalls eintreffende, in der obigen Tabelle in der letzten Spalte aufgeführte Unterstützungsbedarf in den Verpflichtungskredit eingeplant. Auf diese Weise ergibt sich die Zuständigkeit der Gemeindeversammlung für die vorliegende Vorlage.

### **4.3 Finanzielle Auswirkungen**

Den Stimmberechtigten wird die Genehmigung eines Verpflichtungskredits von insgesamt CHF 340'000 beantragt, der sich wie folgt zusammensetzt:

- CHF 135'000 für den Erlass von durch das ESAF 2025 Glarnerland+ an die Gemeinde geschuldeten Gebühren und von Kosten für durch die Gemeinde dem ESAF 2025 Glarnerland+ erbrachten Sach- und Dienstleistungen;
- CHF 65'000 für eine Barleistung (ca. 1 Fünfliber pro Einwohner/in, aufgerundet);
- CHF 10'000 für eine Naturalgabe an den Gabentempel;
- CHF 10'000 für ESAF-Tickets zur Abgabe z.B. an wichtige Partner/innen der Gemeinde oder zur Verlosung an Mitarbeitende und/oder die Bevölkerung;
- CHF 120'000 Reservebetrag für zusätzliche Leistungen der Gemeinde gegen Verrechnung, sollten solche seitens des ESAF 2025 Glarnerland+ gewünscht werden oder sich anderweitig als notwendig erweisen.

Aus Transparenzgründen wird die Gemeinde in ihrer Finanzbuchhaltung für die Jahre 2024–2026 im Zusammenhang mit dem ESAF 2025 Glarnerland+ eine eigene Kostenstelle 813600 eröffnen. Sie dient insbesondere der Übersichtlichkeit in Bezug auf die Verrechnungen und die Aufwände, die innerhalb der Gemeinde an verschiedenen Stellen anfallen. Das Organisationskomitee des ESAF 2025 Glarnerland+ hat ebenfalls dieses Bedürfnis nach Transparenz und Kostenübersicht geäussert.

### **4.4 Erwägungen des Gemeinderats**

Das ESAF findet im Jahr 2025 das erste Mal im Glarnerland statt. Die Ausstrahlungskraft dieses Anlasses in der ganzen Schweiz ist gross. Das ESAF 2025 Glarnerland+ bietet somit eine Chance, um das Glarnerland in der Schweiz bekannter zu machen. Der Gemeinderat möchte deshalb den Anlass unterstützen und damit auch das grosse Engagement des Organisationskomitees des ESAF 2025 Glarnerland+ würdigen, das grösstenteils ehrenamtlich tätig ist.

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass er mit dieser Vorlage dem Unterstützungsgesuch des Organisationskomitees des ESAF 2025 Glarnerland+ nicht vollumfänglich entspricht. Er ist der Meinung, dass die Vorlage Leistungen und Gebühren-/Kostenerlasse in einem Umfang beinhaltet, welche die Gemeinde auch effektiv erbringen kann, ohne dass personelle Kapazitäten allzu stark eingeschränkt oder weitere Ressourcen der Gemeinde wie z.B. Liegenschaften allzu stark beansprucht bzw. blockiert werden. Auch die beantragte Barleistung erachtet der Gemeinderat im Hinblick auf die aktuelle

finanzielle Lage der Gemeinde und auf die bereits gesprochenen Unterstützungsgelder des Kantons Glarus und der anderen Standortgemeinden als angemessen.

#### **4.5 Antrag an die Gemeindeversammlung**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sowie auf Art. 14 Abs. 2 Bst. a der Gemeindeordnung beantragt der Gemeinderat der Gemeindeversammlung, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Für die Unterstützung des Eidgenössischen Schwing- und Älplerfests (ESAF) 2025 Glarnerland+ mittels Sach- und Barleistungen sowie Verzichts auf Verrechnung gemeindeseitiger Leistungen wird ein Verpflichtungskredit von insgesamt CHF 340'000 genehmigt.
2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug, insbesondere dem Abschluss der erforderlichen Verträge, beauftragt.

#### **Stellungnahme der Geschäftsprüfungskommission (GPK)**

Die GPK stellt fest, dass vom beantragten Verpflichtungskredit in der Gesamthöhe von CHF 340'000.00 ein Betrag in der Höhe von CHF 120'000.00 für „zusätzliche Gemeindeleistungen gegen Verrechnung“ budgetiert wurde, womit der Verpflichtungskredit der Gemeindeversammlung zur Genehmigung vorgelegt werden muss. Die GPK begrüsst dieses Vorgehen und empfiehlt der Gemeindeversammlung die Annahme der Vorlage. Zudem nimmt die GPK zur Kenntnis, dass eine Compliance-Richtlinie ausgearbeitet wird, welche bei der Ticket-Vergabe berücksichtigt und gewahrt wird.



# Traktandum 5

## Budget für das Jahr 2024

---

### 5.1 Die Vorlage im Überblick

Die Gemeinde Glarus budgetiert für das Jahr 2024 einen Verlust von CHF 0.52 Mio. Dieses Ergebnis wird jedoch nur aufgrund von Grundstücksverkäufen im Zusammenhang mit dem kantonalen Strassenbauprojekt Querspange Netstal (Finanzertrag von CHF 2.32 Mio.) sowie aufgrund einer Entnahme von CHF 1.40 Mio. aus der per 1. Januar 2023 gebildeten finanzpolitischen Reserve erreicht. Der operative Verlust beläuft sich auf CHF 1.92 Mio., der Verlust aus betrieblicher Tätigkeit auf CHF 5.47 Mio. Der Personalaufwand erhöht sich um CHF 0.47 Mio. Die Lohnentwicklung für die Mitarbeitenden ist auch aufgrund der negativen Betriebsrechnung mit insgesamt CHF 0.32 Mio. vergleichsweise tief budgetiert.

In der Investitionsrechnung sind für das Jahr 2024 Nettoinvestitionen von CHF 22.74 Mio. budgetiert. Der grösste Teil der Investitionen fällt in den Bereichen Tiefbau (Strassen, Werkleitungen u.ä.), Freizeit und Sport sowie Liegenschaften des Verwaltungsvermögens an.

Der integrierte Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 zeigt mit einer Erhöhung des Gemeindesteuerfusses und einer weiteren Entnahme aus der finanzpolitischen Reserve von CHF 3.5 Mio. für das Jahr 2025 einen leichten Ertragsüberschuss von CHF 0.17 Mio. Ab dem Jahr 2026 resultieren hingegen wieder negative Ergebnisse, dies auch nach weiteren Auflösungen der finanzpolitischen Reserve.

Die finanzielle Lage der Gemeinde Glarus, insbesondere das Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit, ist nicht mehr im Lot. Die Gemeinde verfügt nach wie vor über eine stabile Bilanz sowie einen bisher verhältnismässigen Fremdkapitalbestand. Jedoch liegen der Selbstfinanzierungsgrad sowie die Nettoschuld pro Einwohner nicht mehr innerhalb des vom Gemeinderat definierten Zielbands. Der Selbstfinanzierungsgrad liegt im Budget 2024 bei 7.0%. Er wird in den kommenden Jahren bei einem angenommenen jährlichen Investitionsvolumen von CHF 13 Mio. weiter sinken und sogar in den negativen Bereich fallen. Auch die Nettoschuld pro Einwohner (Budget 2024: CHF 2'661) wird stark ansteigen.

Es ist nach Auffassung des Gemeinderats jedoch nicht angebracht, den Gemeindesteuerfuss nun, nach dessen Senkung um 5% im Jahr 2023 bzw. um 2% im Jahr 2021, umgehend wieder zu erhöhen. Vielmehr ist es nötig, die finanzielle Situation der Gemeinde Glarus zu analysieren, damit verlässliche Entscheidungsgrundlagen vorhanden sind. Der Gemeinderat hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um entsprechende Möglichkeiten aufzuzeigen und Massnahmen zu ergreifen. Nur so erscheint es möglich, das Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit zu verbessern und die finanzpolitischen Ziele bezüglich Selbstfinanzierung und Verschuldung in den kommenden Jahren wieder zu erreichen.

### 5.2 Ausgangslage

#### 5.2.1 Gesamtbetrachtung

##### Die wichtigsten Zahlen des Budgets 2024 auf einen Blick

Gesamtergebnis Erfolgsrechnung
CHF -0.515 Mio.
Budget 2023: CHF -1.707 Mio.
IST 2022: CHF -4.056 Mio.

Nettoinvestitionen
CHF 22.740 Mio.
Budget 2023: CHF 20.464 Mio.
IST 2022: CHF 11.409 Mio.

Steuerertrag
CHF 35.718 Mio.
Budget 2023: CHF 35.680 Mio. IST 2022: CHF 37.190 Mio.

Gemeindesteuerfuss
56%
Budget 2023: 56% IST 2022: 61%

Laufende Rechnung in TCHF	Budget 2024	Budget 2023	Rechnung 2022
Betrieblicher Aufwand	57'901	56'600	58'928
Betrieblicher Ertrag	52'429	53'179	52'532
<b>Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit</b>	<b>-5'473</b>	<b>-3'422</b>	<b>-6'396</b>
Finanzaufwand	1'346	818	922
Finanzertrag	4'903	2'533	3'198
<b>Ergebnis aus Finanzierung</b>	<b>3'557</b>	<b>1'715</b>	<b>2'276</b>
<b>Operatives Ergebnis</b>	<b>-1'915</b>	<b>-1'707</b>	<b>-4'121</b>
Auflösung finanzpolitische Reserve	1'400	0	0
Ausserordentlicher Aufwand	0	19'916	0
Ausserordentlicher Ertrag	0	19'916	65
<b>Ausserordentliches Ergebnis</b>	<b>1'400</b>	<b>0</b>	<b>65</b>
<b>Gesamtergebnis Erfolgsrechnung</b>	<b>-515</b>	<b>-1'707</b>	<b>-4'056</b>

### Investitionsrechnung

<b>Total Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen</b>	<b>22'740</b>	<b>20'464</b>	<b>11'409</b>
-----------------------------------------------------	---------------	---------------	---------------

### Finanzierung

Abschreibungen	3'382	2'516	4'212
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	-515	-1'707	-4'056
Veränderung Spezialfinanzierungen + Fonds + EK	-1'279	829	1'800
<b>Selbstfinanzierung (Cashflow)</b>	<b>1'588</b>	<b>1'638</b>	<b>1'956</b>
Nettoinvestitionen	-22'740	-20'464	-11'409
<b>Finanzierungsfehlbetrag ( + = Überschuss)</b>	<b>-21'152</b>	<b>-18'826</b>	<b>-9'452</b>

### Selbstfinanzierungsgrad

<b>Selbstfinanzierungsgrad (in %)</b>	<b>7.0%</b>	<b>8.0%</b>	<b>17.1%</b>
---------------------------------------	-------------	-------------	--------------

### Bilanz (voraussichtliche Bestände)

<b>Eigenkapital</b>	<b>54'866</b>	<b>57'379</b>	<b>56'138</b>
---------------------	---------------	---------------	---------------

## Budget-/Vorjahresvergleiche

Tabelle: Vergleich Budget-Positionen 2024 mit dem Budget 2023 und den Rechnungen 2018 bis 2022

	Budget 2024	Budget 2023	Rechnung 2022	Rechnung 2021	Rechnung 2020	Rechnung 2019	Rechnung 2018
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	- 515'395	- 1'706'733	- 4'055'534	- 4'002'217	+ 492'952	+ 333'904	+ 534'390
Operatives Ergebnis	- 1'915'395	- 1'706'733	- 4'120'534	- 4'002'217	+ 1'949'157	+ 4'355'461	+ 3'429'187
Personalaufwand	31'731'186	31'265'520	28'525'131	27'568'386	26'552'096	25'903'595	25'676'291
Sach- und Betriebsaufwand	11'992'650	11'849'520	11'845'767	11'820'331	11'046'209	10'533'006	10'209'901
Abschreibungen ordentlich	3'382'391	2'515'508	4'211'742	3'582'776	3'586'723	3'311'084	3'214'374
Gesamter betrieblicher Aufwand	57'901'272	56'600'455	58'928'486	59'147'589	54'516'760	50'323'519	48'418'801
Selbstfinanzierung	1'587'842	1'637'838	1'956'432	888'442	5'912'967	6'520'339	6'623'474
Abschreibungen zusätzlich	0	0	0	0	1'456'205	4'070'706	2'895'169
Investitionen	22'739'550	20'463'500	11'408'745	6'404'671	8'624'706	5'874'035	7'113'051
Investitionsanteil	32.4%	31.8%	22.0%	13.6%	16.3%	13.0%	17.5%
Selbstfinanzierungsgrad	7.0%	8.0%	17.1%	13.9%	68.6%	111.0%	93.1%

## Zielwerte des Gemeinderats für die Gemeindefinanzen

Der Gemeinderat hat im Jahr 2013 zur Überwachung und Steuerung der Gemeindefinanzen drei zentrale Kennzahlen mit den folgenden Mindest-Zielwerten festgelegt:

	Selbstfinanzierungsgrad	Nettoschuld pro Einwohner	Eigenkapital
<b>Zielwerte</b>	<b>80.0%</b>	<b>CHF 1'000</b>	<b>CHF 30.0 Mio.</b>
<b>Effektive Werte per 31.12.2022</b>	<b>17.1%</b>	<b>- CHF 422 (Nettovermögen)</b>	<b>CHF 56.1 Mio.</b>
<b>Budget-Werte 2024</b>	<b>7.0%</b>	<b>CHF 2'661</b>	<b>CHF 54.9 Mio.</b>

Die Gemeinde Glarus verfügt nach wie vor über eine stabile Bilanz sowie einen tragbaren, jedoch stetig stark steigenden Fremdkapitalbestand. Das Eigenkapital liegt mit CHF 54.9 Mio. nach wie vor deutlich über dem vom Gemeinderat festgelegten Mindestwert von CHF 30 Mio. Der Selbstfinanzierungsgrad weicht im Budget 2024 mit 7.0% jedoch, wie bereits in den Vorjahren, stark vom Zielwert (80%) ab (Budget 2023: 8.0%). Ein tiefer Selbstfinanzierungsgrad hat zur Folge, dass der grösste Teil der Investitionen mittels Fremdkapital finanziert werden muss. Angesichts des steigenden Zinsniveaus bedeutet dies auch eine zusätzliche finanzielle Belastung für den Gemeindehaushalt. Auch die Nettoschuld pro Einwohner liegt im Budget 2024 mit CHF 2'661 nicht mehr im Zielbereich (CHF 1'000 Nettoschuld pro Einwohner). Sowohl der Selbstfinanzierungsgrad als auch die Nettoschuld pro Einwohner sind direkt abhängig von der Höhe der Investitionstätigkeit. Wird nicht die gesamte im Budget eingestellte Investitionssumme umgesetzt, verbessern sich diese Zahlen.

Nachfolgend wird das Budget 2024 im Detail erläutert. Folgende Unterlagen zum Budget 2024, zur Investitionsrechnung 2024 und zum integrierten Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 finden Sie am Ende dieses Traktandums:

- A Budget 2024: Gestufter Erfolgsausweis nach HRM2
- B Budget 2024: Erfolgsrechnung nach Kostenstellen (inkl. Begründung wesentliche Abweichungen)
- C Budget 2024: Erfolgsrechnung nach Kostenarten (inkl. Begründung wesentliche Abweichungen)
- D Budget 2024: Investitionsrechnung
- E Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Investitionen
- F Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Erfolgsrechnung
- G Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Kennzahlen

Die detaillierten Budgetunterlagen sind unter [glarus.ch/gemeindeversammlung](http://glarus.ch/gemeindeversammlung) abrufbar.

Fragen beantwortet Ihnen gerne Hans-Jürg Küng, Departementsleiter Finanzen und Controlling, unter Telefon direkt: 058 611 88 15 oder E-Mail: [hans-juerg.kueng@glarus.ch](mailto:hans-juerg.kueng@glarus.ch).

## 5.2.2 Budget-Erfolgsrechnung 2024 (vgl. Anhang Darstellungen A–C)

Bei einem Gesamtertrag von CHF 58.73 Mio. und einem Gesamtaufwand von CHF 59.25 Mio. resultiert im vom Gemeinderat beantragten Budget 2024 ein Aufwandüberschuss von CHF 0.52 Mio. Für das laufende Jahr 2023 ist ein Aufwandüberschuss von CHF 1.71 Mio. budgetiert.

Dieses Budget-Ergebnis 2024 wird jedoch nur aufgrund von Grundstücksverkäufen in Zusammenhang mit dem kantonalen Strassenbauprojekt Querspange Netstal (budgetierter Finanzertrag von CHF 2.32 Mio.) sowie aufgrund einer Entnahme von CHF 1.40 Mio. aus der per 1. Januar 2023 gebildeten finanzpolitischen Reserve erreicht. Der operative Verlust beläuft sich auf CHF 1.92 Mio., der Verlust aus betrieblicher Tätigkeit auf CHF 5.47 Mio.

### Wichtigste Abweichungen im Vorjahresvergleich

- Höherer Personalaufwand (+ CHF 0.47 Mio.), hauptsächlich aufgrund zusätzlicher Stellen im Bereich Bildung und Familie sowie ordentlicher Lohnanpassungen (inkl. Teuerungsausgleich). Der Lohnaufwand des Verwaltungs- und Betriebspersonals konnte trotz einer zusätzlich bewilligten Stelle im Bereich des Departements Liegenschaften und Sicherheit (Mitarbeitende/r Sportanlagen) reduziert werden.
- Zunahme der Abschreibungen beim Verwaltungsvermögen (+ CHF 0.80 Mio.) aufgrund der hohen Investitionsbudgets 2023 und 2024.
- Tiefere Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen (- CHF 0.32 Mio.), primär aufgrund der fehlenden Einlagen in die Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung und in den Energiefonds, jedoch Zunahme bei der Einlage in den Parkplatzfonds.
- Zunahme des Transferaufwands (+ CHF 0.37 Mio.) u.a. aufgrund von höheren Beiträge an Gemeinwesen und Dritte (+ CHF 0.77 Mio., insbesondere im Zusammenhang mit dem Gemeinde-Energiefonds und für das ESAF 2025 Glarnerland+), jedoch Rückgang der Belastung durch den innerkantonalen Finanzausgleich (- CHF 0.30 Mio.).
- Die Entgelte (- CHF 0.84 Mio.) sinken hauptsächlich aufgrund von Rückgängen der Benützungsgebühren und Dienstleistungsentgelte sowie abnehmender Einnahmen aus der Abwasser-Grund- und Mengengebühr wegen sinkender Abwassermengen.
- Höhere Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen (+ CHF 0.39 Mio.), primär aufgrund von Entnahmen aus der Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung, der Spezialfinanzierung Abfallwirtschaft sowie dem Energiefonds.
- Zunahme Finanzaufwand (+ CHF 0.53 Mio.), primär aufgrund von steigender Fremdfinanzierung und steigenden Zinsen des Fremdkapitals.
- Der Finanzertrag (+ CHF 2.37 Mio.) steigt aufgrund von Verkäufen von Grundstücken im Zusammenhang mit dem kantonalen Strassenbauprojekt Querspange Netstal.

- Der ausserordentliche Ertrag (CHF 1.4 Mio.) ist auf die erstmalige Verwendung bzw. Auflösung der finanzpolitischen Reserve zurückzuführen.

Am Ende dieses Traktandums sind die Erfolgsrechnung-Budgetzahlen 2024 in den Darstellungen B + C jeweils gemäss dem Rechnungslegungsmodell HRM2 in zwei Sichtweisen inklusive Begründung wesentlicher Abweichungen gegenüber dem Budget 2023 dargestellt:

- Darstellung B ist nach Kostenstellen gegliedert.
- Darstellung C ist nach Kostenarten gegliedert.

Es handelt sich bei diesen beiden Darstellungen um zwei verschiedene Sichtweisen auf die gleichen Zahlen. Bei Darstellung B (Kostenstellen) interessiert das Ergebnis einer Organisationseinheit, bei Darstellung C (Kostenarten) interessiert der Gesamtaufwand für die gesamte Gemeinde einer bestimmten Kostenart, zum Beispiel der Personal- oder der Sach- und übrige Betriebsaufwand.

## Entwicklung des Personalaufwands

Der Personalaufwand stellt in einem öffentlichen Dienstleistungsbetrieb üblicherweise die grösste Ausgabenposition dar. Der Gemeinderat plant und überwacht die Entwicklung des Personalaufwands, unter anderem im Austausch mit der Personalvertretung, sorgfältig.

Die nachfolgenden Tabellen geben Auskunft über die Entwicklung des Personalbestands und des Personalaufwands in den Jahren 2017 bis 2022, jeweils per Stichtag 31. Dezember. Für diese Perioden liegen IST-Werte der abgeschlossenen Jahresrechnungen vor. Ebenfalls enthalten sind die Entwicklung des Personalaufwands und die Anzahl Vollzeitstellen für die Budgetperioden 2023 und 2024.

### Entwicklung Mitarbeitendenbestand und Personalaufwand

Mitarbeitendenbestand (exkl. Lernende und Praktikantinnen/en)				Lernende und Praktikantinnen/en	Entwicklung Personalaufwand
Jahr	Angestellte	Vollzeit- stellen	davon Lehrpersonen	Vollzeitstellen	IST/BUDGET in TCHF
31.12.2017	279	206	114	13	IST 25'911
31.12.2018	280	202	108	10	IST 25'676
31.12.2019	293	211	110	14	IST 25'904
31.12.2020	297	219	113	15	IST 26'552
31.12.2021	323	231	120	13	IST 27'568
31.12.2022	325	229	119	13	IST 28'525
Budget 2023	n/a	239	121	16	BUDGET 31'266
Budget 2024	n/a	245	130	18	BUDGET 31'731

<sup>b</sup>: ab 2018 Systemwechsel bei der Festlegung der Vollzeitstellen, indem Mitglieder von Kommissionen und Räten anteilmässig integriert werden.

Der für das kommende Jahr 2024 budgetierte Personalaufwand liegt gegenüber dem Budget 2023 um insgesamt CHF 0.47 Mio. höher. Diese Erhöhung setzt sich wie folgt zusammen:

- + CHF 0.03 Mio. Zunahme Budgetbetrag Behörden und Kommissionen
- CHF 0.08 Mio. Abnahme Budgetbetrag Verwaltungs- und Betriebspersonal
- + CHF 0.61 Mio. Zunahme Budgetbetrag Lehrkräfte
- CHF 0.15 Mio. Abnahme Sozialabgaben Arbeitgeberbeiträge
- + CHF 0.01 Mio. Arbeitgeberleistungen und Teuerungszulagen Renten(anteile)
- + CHF 0.08 Mio. Übriger Personalaufwand und Zulagen

In den vorstehenden Zunahmen der Budgetbeträge sind insgesamt CHF 0.32 Mio. für die Lohnentwicklung 2024 enthalten, dies im Einzelnen wie folgt:

- + CHF 0.21 Mio. generelle Lohnentwicklung (inkl. Sozialleistungen) im Umfang von 0.70%
- + CHF 0.11 Mio. individuelle Lohnanpassungen (inkl. Sozialleistungen)

In den vorangehenden Jahren 2020 bis 2023 setzte die Gemeinde pro Jahr Lohnentwicklungen von insgesamt zwischen CHF 103'000 (Jahr 2021) und CHF 1'000'000 (Jahr 2023) um, die dementsprechend in der Entwicklung des Personalaufwands enthalten sind. Insbesondere für das Jahr 2023 wurde aufgrund der Konjunkturprognosen ein Teuerungsausgleich von rund 1.5% (CHF 450'000) gewährt, die restlichen CHF 550'000 flossen vollumfänglich in individuelle bzw. strukturelle Lohnanpassungen. Ins Budget 2024 sind nun – wie vorstehend erläutert – CHF 320'000 für die Lohnentwicklung eingestellt.

### Finanzpolitische Reserve

Per 1. Januar 2023 sind das neue Finanzhaushaltsgesetz (FHG) und die neue Finanzhaushaltverordnung (FHV) mitsamt den entsprechenden Übergangsbestimmungen in Kraft getreten. Aufgrund dieser neuen gesetzlichen Grundlage ist es möglich, Aufwandüberschüsse mittels der finanzpolitischen Reserve, die aus den Aufwertungs- und Neubewertungsreserven gebildet wurde, zu decken (vgl. Art. 34a FHG). Die Gemeinde Glarus nutzt nun im Budget 2024 erstmalig dieser Möglichkeit und budgetiert eine Entnahme aus der finanzpolitischen Reserve von CHF 1.40 Mio.

### Energiefonds

Der Energiefonds dient der finanziellen Förderung von erneuerbaren Energien und stromeffizienten Technologien. Er wird mit den Einnahmen aus der von den Technischen Betriebe Glarus an die Gemeinde entrichteten Konzessionsgebühren gespeist. Der Gemeinderat informiert die Stimmberechtigten jeweils im Zusammenhang mit dem Budget über die vorgesehenen Fonds-Entnahmen.

Entnahmen aus dem Energiefonds der Gemeinde Glarus im Budget 2024  
(Budget 2023: CHF 0.78 Mio.):

<b>Beiträge an Investitionen</b>	<b>CHF 1'099'450</b>
Instandsetzung Strassenbeleuchtung gesamtes Gemeindegebiet	116'550
Sportanlage Buchholz: Energetische Sanierung Garderobencontainer	51'200
Sanierung Sportanlage Wiggis, Netstal: Pelletsheizung/LED-Beleuchtung	76'000
Gesamterneuerung Schulanlage Erlen, Glarus	531'000
Neubau Doppelkindergarten Ennetbach, Netstal	158'200
Burg-Schulhaus, Glarus: Fenstersanierung	82'500
Schulanlage Netstal, Zweiggarten: Flachdachsanierung	84'000
<b>Beiträge an Aufwandpositionen (Erfolgsrechnung)</b>	<b>CHF 154'740</b>
Verrechnung von Dienstleistungen und Personalkosten Fachstelle Umwelt und Energie	68'000
Mehrkosten Energiestadt betreffend erneuerbarer Energie (ökologischer Strommix und umweltfreundliches Biogas)	66'740
Energiestadt-Prozess	10'000
Kantonales Energieportal	10'000
<b>Total Entnahmen 2024 aus dem Energiefonds der Gemeinde Glarus</b>	<b>CHF 1'254'190</b>

### **5.2.3 Budget-Investitionsrechnung 2024 (vgl. Anhang Darstellung D)**

Die geplante Investitionstätigkeit der Gemeinde ist nach wie vor sehr hoch. Für das Jahr 2024 werden Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen von insgesamt CHF 22.74 Mio. budgetiert. Für die Investitionsrechnung wurde für das Budgetjahr 2024 eine Aktivierungsuntergrenze von CHF 20'000 (Vorjahr: CHF 50'000) beschlossen.

Der Schwerpunkt der Investitionsausgaben liegt im Jahr 2024 wiederum in der Schulraumentwicklung (CHF 3.5 Mio. Gesamtanierung Schulanlage Erlen, Glarus, sowie CHF 2.0 Mio. Neubau Doppelkindergarten Ennetbach, Netstal), der Infrastruktur (diverse Projekte im Bereich Strassenbau/Werklleitungen u.ä.) und der Sanierung des Freibads Goldigen (CHF 4.3 Mio.). Die detaillierte Auflistung der Investitionsprojekte findet sich in Beilage D im Anhang.

### **5.2.4 Bilanz; Finanzierung (vgl. Anhang Darstellung G)**

Ende des Jahres 2024 werden der Eigenkapitalbestand rund CHF 54.9 Mio. und das Verwaltungsvermögen rund CHF 88.2 Mio. betragen. Beim Verwaltungsvermögen handelt es sich um Sachwerte, die für die Erfüllung der Gemeindeaufgaben benötigt werden und die noch nicht abgeschrieben sind. Diese Ausgaben müssen somit von den Einwohnern künftig noch finanziert werden (zum Beispiel Schulanlagen, Strassen, Kanalisationen, Freizeit und Sport).

Aus der Erfolgsrechnung resultiert unter Berücksichtigung der Einlagen in und der Entnahmen aus Spezialfinanzierungen eine Selbstfinanzierung von rund CHF 1.6 Mio. Mit diesem relativ geringen Betrag können die vorgesehenen Investitionen nicht aus eigener Kraft finanziert werden. Rund CHF 21.2 Mio. an Fremdkapital müssen voraussichtlich zusätzlich aufgenommen werden, um die budgetierten Investitionen bezahlen zu können. Die steigenden Finanzverbindlichkeiten und das generell steigende Zinsniveau führen dazu, dass die Zinsbelastung entsprechend zunimmt. Siehe zum Ganzen die Darstellung G im Anhang.

### **5.2.5 Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 (vgl. Anhang Darstellungen E–G)**

Der integrierte Aufgaben- und Finanzplan ist ein mittelfristiges Planungs- und Führungsinstrument der Exekutive für eine zielgerichtete und längerfristig ausgewogene Investitions- und Finanzpolitik. Es soll den Stimmberechtigten den Überblick über den Finanzhaushalt und die Investitionstätigkeit der Gemeinde erleichtern. Der integrierte Aufgaben- und Finanzplan soll eine mögliche Entwicklung aufzeigen, vor allem um:

- die sich abzeichnenden Veränderungen des Aufgabenumfanges und deren Auswirkungen auf den Finanzhaushalt zu eruieren;
- den Ausgaben und Aufwendungen die mutmassliche Entwicklung der Einnahmen und Erträge gegenüberzustellen;
- die absehbare Entwicklung des Finanzhaushalts aufgrund der Investitionen und insbesondere die Ver- oder Entschuldung darzustellen.

Im Gegensatz zum jährlichen Budget ist der integrierte Aufgaben- und Finanzplan nicht verbindlich. Er stellt vielmehr eine finanzpolitische Orientierungshilfe dar. Keinesfalls soll er zukünftige Entscheide der Stimmberechtigten sowie der Behörden vorwegnehmen. Der integrierte Aufgaben- und Finanzplan basiert auf einer Reihe von Annahmen und Projizierungen. Er ist deshalb mit gewissen Unsicherheiten behaftet. Mit seiner jährlichen Überarbeitung wird eine rollende Planung gewährleistet.

#### **Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 im Allgemeinen**

Die Gemeinde Glarus ist und bleibt weiterhin gefordert, ihren Finanzhaushalt wieder in das Gleichgewicht zu bringen. Der integrierte Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 wurde unter dem Augenmerk eines kurz- und mittelfristig ausgeglichenen Ergebnisses erstellt, das jedoch nur mittels jährlicher Entnahmen aus der finanzpolitischen Reserve erreicht werden kann. Der Aufgaben- und Finanzplan zeigt für das Jahr 2025 einen geringen Ertragsüberschuss von CHF 0.17 Mio., ab dem Planjahr 2026 folgen

jedoch wieder Aufwandüberschüsse. Bei der Planung wurde eine mögliche Erhöhung des Gemeindesteuerfusses im Planjahr 2025 um 2% auf 58% berücksichtigt. Weiter wurden zur Berechnung der Abschreibungen pauschale Investitionssummen im Umfang von CHF 13.0 Mio. angenommen, die jedoch mit den von den Departementen angezeigten mittelfristigen Investitionsbedürfnissen nicht übereinstimmen (vgl. Anhang Darstellung E "Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Investitionen"). Der Gemeinderat muss daher jeweils die notwendigen Investitionen mit den vorhandenen finanziellen Möglichkeiten koordinieren und Prioritäten bei der Umsetzung von Investitionsbedürfnissen definieren. Er legt die von ihm definierten Prioritäten den Stimmberechtigten mittels der Budget-Investitionsrechnung jährlich zur Genehmigung vor.

Die Entwicklung der zentralen finanziellen Steuerungsgrössen (vgl. Anhang Darstellung G "Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Kennzahlen") zeigt auf, dass sich der Selbstfinanzierungsgrad in den kommenden Jahren weiter reduzieren und ab dem Planjahr 2026 sogar in den negativen Bereich fallen wird. Er bleibt somit weit unter dem Zielwert von 80%. Die Nettoschuld pro Einwohner nimmt ebenso jährlich zu. Das Eigenkapital bleibt bei einem geplanten jährlichen Investitionsvolumen von CHF 13.0 Mio. relativ stabil, dies trotz jährlicher Entnahmen aus der finanzpolitischen Reserve.

Die Kennzahlenübersicht zeigt deutlich, dass die Belastung des kommunalen Haushalts auch in Zukunft hoch bleiben wird. Trotz geplanter jährlicher Entnahmen aus der finanzpolitischen Reserve bleiben die Resultate negativ. Die operativen Ergebnisse zeigen, trotz einer berücksichtigten Erhöhung des Gemeindesteuerfusses von 2% ab dem Planjahr 2025, hohe Aufwandüberschüsse. Dies belegt, dass das vorhandene strukturelle Defizit nicht einzig durch Steuererhöhungen reduziert werden kann, sondern weitere Massnahmen erforderlich sind, um den Finanzhaushalt wieder ausgeglichen gestalten zu können.

In der Gemeinde stehen weitere bedeutende Investitionsprojekte an. Die hohen Investitionen werden das Fremdkapital weiter ansteigen lassen, da sie sich nicht aus eigener Kraft finanzieren lassen. So wird Ende des Jahres 2027 eine Nettoschuld von CHF 62.7 Mio. erwartet, was einer Nettoschuld von CHF 5'009 pro Einwohner entspricht. Dieser Betrag liegt weit über dem gemeinderätlichen Zielwert einer Nettoschuld von CHF 1'000 pro Einwohner (vgl. Kap. 5.2.1, Tabelle 'Zielwerte des Gemeinderats für die Gemeindefinanzen').

In den kommenden Jahren ist unbedingt in allen Bereichen eine hohe Ausgabendisziplin nötig. Die Gemeinde befindet sich aktuell und auch in den kommenden Jahren in einem strukturellen Defizit. Aufgaben und Aufwände sind gewachsen und nehmen in der Tendenz weiter zu. Haupttreiber der Erträge ist der Fiskalertrag, der durch die Höhe des Gemeindesteuerfusses direkt beeinflusst werden kann. Sodann ist es seit dem Jahr 2020 auch auf kommunaler Ebene möglich, zur Finanzierung grosser Bauvorhaben eine zweck- und objektgebundene Bausteuer zu erheben. Allfällige Mehreinnahmen durch eine Bausteuer hängen von der konkreten Umsetzung bzw. den entsprechenden Beschlüssen der Gemeindeversammlung ab.

Die Gemeinde Glarus kann sich die hohe Investitionstätigkeit nicht mehr leisten, ohne ihre stabile Finanzlage weiter zu gefährden. Um die stabile Finanzlage beizubehalten und die finanzpolitischen Ziele – insbesondere jene bezüglich Verschuldung und Selbstfinanzierung – auch künftig wieder zu erreichen, muss der Gemeinderat rechtzeitig zu wichtigen Treibern (wie bspw. Steuerfuss, Belastung durch den innerkantonalen Finanzausgleich, kostendeckende Entgelte, Abschreibungen oder Personalaufwand) geeignete Massnahmen erarbeiten und der Gemeindeversammlung unterbreiten.

### **Aufgaben- und Finanzplan der Investitionsrechnung 2025–2027 (vgl. Anhang Darstellung E)**

Um auch künftig die Qualität der Infrastruktur in der Gemeinde beizubehalten, sind jährliche Unterhaltsinvestitionen notwendig. Um neben dem Erhalt der bestehenden Infrastruktur eine gute Entwicklung zu ermöglichen, sind in den kommenden Jahren auch weitere (Gross-)Projekte geplant. Wie erwähnt, liegt der effektiv von den Departementen gemeldete Investitionsbedarf über den im integrierten Aufgaben- und Finanzplan zur Berechnung der Abschreibungen ausgewiesenen Nettoinvestitionen im Umfang von CHF 13.0 Mio. Die geplanten Investitionsprojekte der Departemente können der im Anhang abgedruckten Darstellung E entnommen werden.



## **Aufgaben- und Finanzplan der Erfolgsrechnung inklusive Kennzahlen (vgl. Anhang Darstellungen F + G)**

Der Aufgaben- und Finanzplan der Erfolgsrechnung basiert grundsätzlich auf dem Budget 2024 mit weiterführenden Annahmen und Projizierungen. Folgende Aspekte flossen in die Planung ein:

- **Personalaufwand:** Jährliche Lohnentwicklung von 1.5%. Darin enthalten sind insbesondere die Lohnentwicklung sowie allfällige neue Stellen.
- **Sach- und übriger Betriebsaufwand:** Gleichbleibende Budgetkosten.
- **Abschreibungen:** Entsprechen jährlichen Nettoinvestitionen von CHF 13 Mio.
- **Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen:** Gleichbleibender Saldo der jährlichen Budgetkosten bei den Spezialfinanzierungen und Fonds (Abwasser, Abfall und Parkplatz), wobei Saldenverschiebungen untereinander nicht ausgeschlossen sind.
- **Transferaufwand:** Gleichbleibende Budgetkosten. Die Belastung aufgrund der Ausgleichszahlungen des innerkantonalen Finanzausgleichs bleibt für die Planjahre 2025–2027 bei CHF 1.193 Mio.
- **Fiskalertrag:** Jährlich steigende Steuereinnahmen von CHF 0.25 Mio., Erhöhung des Gemeindesteuerfusses (evtl. Bausteuer) ab dem Jahr 2025 um 2% auf 58% bei ansonsten gleichbleibenden Steuereinnahmen. Zwei Steuerfuss-Prozente entsprechen rund CHF 1.2 Mio.
- **Regalien und Konzessionen:** Gleichbleibende Budgeteinnahmen.
- **Entgelte:** Gleichbleibende Budgeteinnahmen.
- **Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen:** Gleichbleibende Budgeteinnahmen.
- **Transferertrag:** Gleichbleibende Budgeteinnahmen.
- **Finanzaufwand:** Jährliche Zunahme um 2%. Zusätzliche Zunahme der jährlichen Darlehensverzinsung infolge jährlichen Finanzfehlbetrags von rund CHF 10 Mio. à 2.5% (= Zunahme CHF 0.25 Mio. pro Jahr).
- **Finanzertrag:** Jährliche Zunahme um 1%. Allfällige Verkäufe von Liegenschaften des Finanzvermögens wurden nicht einberechnet.
- **Auflösung finanzpolitische Reserve:** Jährliche Entnahmen aus der Reserve zur Erreichung eines ungefähr ausgeglichenen Ergebnisses.

### **5.3 Erwägungen des Gemeinderats**

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass sich die finanzpolitische Ausgangslage der Gemeinde Glarus auch beim vorliegenden Budget 2024 weiter verschlechtert und auch mittelfristig für die Planjahre 2025–2027 anspruchsvoll bleiben wird. Ohne weiterreichende Massnahmen, sowohl auf der Aufwands- als auch auf der Ertragsseite, wird es nicht möglich sein, die Ergebnisse künftig wieder ausgeglichen zu gestalten. Die Gemeinde verfügt nach wie vor über eine stabile Bilanz und einen tragbaren Fremdkapitalbestand. Jedoch wird dieser Fremdkapitalbestand aufgrund der (fast) fehlenden Selbstfinanzierung in den folgenden Jahren weiter ansteigen und wahrscheinlich deutlich höhere Zinskosten bewirken.

Der Gemeinderat erachtet jedoch, trotz der schlechteren finanziellen Perspektive, eine Steuerfuss-Erhöhung für das Jahr 2024 als nicht nachhaltig, sondern setzt den Fokus auf mittel- bis langfristig ausgeglichene Ergebnisse. Er ist der Ansicht, dass vielmehr zuerst auch Einsparmöglichkeiten eruiert werden müssen, um die Gemeindefinanzen wieder positiver zu gestalten. Der Gemeinderat hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die beauftragt ist, mögliche diesbezügliche Stossrichtungen (z.B. Einsparpotentiale und Ertragsoptimierungen) zu erarbeiten und dem Gemeinderat zu unterbreiten, um mittel- bis langfristig eine gesunde Bilanz und eine ausgeglichene Erfolgsrechnung zu erreichen. Dabei soll aber der eingeschlagene Weg, der Bevölkerung und der Wirtschaft in der Gemeinde Glarus bei moderater Steuerbelastung mit motivierten und kompetenten Mitarbeitenden gute und zeitgemässe Dienstleistungen und Infrastrukturen zu bieten, weiter beschritten werden.

Die Herausforderungen sind und bleiben gross: Es sind Investitionsvorhaben in den Bereichen Schulaufbauentwicklung, Freizeit und Sport, Hochwasserschutz und Basisinfrastruktur in je zweistelligem Millionenbereich geplant. Die Grundlagenplanungen dazu sind vorhanden, die jeweilige Detailplanung

wird den genauen Finanzbedarf aufzeigen. Die Umsetzungsprojekte werden auf die finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde Rücksicht nehmen müssen (z.B. zeitliche Staffelungen).

Durch eine weiter verbesserte Abstimmung der verschiedenen fachlichen Arbeiten mit dem integrierten Aufgaben- und Finanzplan der Gemeinde, durch eine klare Prioritätensetzung auf der Zeitachse und durch die jährliche Kontrolle der Gemeinde- und Finanzentwicklung werden die Verantwortlichen der Gemeinde zusammen mit den Stimmberechtigten diese Herausforderungen meistern. Konkret bedeutet dies:

- Um die Investitionen personell und finanziell stemmen zu können und die Aufnahme von Fremdkapital zu begrenzen, muss der Gemeinderat auch künftig sämtliche Investitionsvorhaben kritisch auf Notwendigkeit, Höhe und Zeitpunkt hinterfragen und priorisieren.
- Der Gemeinderat wird den Fiskalertrag bzw. den Gemeindesteuerfuss in Abhängigkeit der laufenden Ausgaben, der anstehenden und ordentlich finanzierbaren Investitionen und eines eventuellen Bausteuerzuschlags alljährlich beurteilen. Im integrierten Aufgaben- und Finanzplan ist ab dem Jahr 2025 eine Erhöhung des Gemeindesteuerfusses (evtl. Bausteuer) vorgesehen.
- Allenfalls sind weitere Veräusserungen von nicht benötigten Vermögenswerten vorzunehmen.
- Als strategisches Ziel sollen die Schulden langfristig wieder abgebaut werden, um einen grösseren finanziellen Handlungsspielraum zu schaffen und die Steuerzahler zu entlasten. Dies ist jedoch erst nach der gegenwärtigen intensiven Investitionsphase möglich. Der Gemeinderat ist bestrebt, die Standortvorteile von Glarus weiterhin zu pflegen und zu fördern. Dies bedeutet, mit einer umsichtigen Finanzpolitik der Bevölkerung in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Freizeit auch etwas zu bieten. Nicht von der Hand zu weisen ist dabei, dass es hierzu einiger personeller und finanzieller Ressourcen bedarf.

Der Gemeinderat dankt allen Personen, die den eingeschlagenen Weg mittragen und weiterhin konstruktiv-kritisch unterstützen. Gefordert ist eine gemeinsame Parforceleistung, die nur im Zusammenspiel zwischen Stimmberechtigten, Gemeinderat und Mitarbeitenden gelingen kann.

## 5.4 Antrag an die Gemeindeversammlung

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen sowie auf der Grundlage von Art. 41 Abs. 1 und 2 des Gemeindegesetzes sowie Art. 14 Abs. 1 der Gemeindeordnung beantragt der Gemeinderat den Stimmberechtigten, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Die Budget-Erfolgsrechnung 2024 wird genehmigt.
2. Die Budget-Investitionsrechnung 2024 wird genehmigt.
3. Vom integrierten Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 wird Kenntnis genommen.

### **Stellungnahme der Geschäftsprüfungskommission (GPK)**

Der vom Gemeinderat in seinen Erläuterungen hervorgehobene Aufwandüberschuss im Gesamtbudget 2024 darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Gemeindefinanzen keinen guten Stand aufweisen. Die herausfordernden Jahre, die uns bevorstehen, sind im Finanzplan ersichtlich. Dieser weist für die Jahre 2025 bis 2027 einen grossen Investitionsanteil auf. Durch grosse Anstrengungen der Behörden werden die Finanzen der Gemeinde durch Optimierungen der Ausgaben und Effizienzsteigerungen für die nächsten Jahre das Budget ausgeglichen gestalten. Die grossen Investitionen in den nächsten Jahren können aber nicht gesamthaft mit diesen Massnahmen gedeckt werden, was in naher Zukunft eine Erhöhung des Steuerfusses nicht ausschliessen wird. Die GPK nimmt zur Kenntnis, dass die Investition des Planungskredits in der Höhe von CHF 200'000.-- für die Schulanlage Buchholz erst nach dem Abschluss der überarbeiteten Schulraumplanung in Angriff genommen wird und empfiehlt der Gemeindeversammlung, den Anträgen des Gemeinderats zu folgen, d.h.:

Die Budget-Erfolgsrechnung und die Budget-Investitionsrechnung zu genehmigen sowie den integrierten Aufgaben- und Finanzplan für die Jahre 2025 bis 2027 zur Kenntnis zu nehmen.

# Gemeinde Glarus – Darstellung A

## Budget 2024: Gestufter Erfolgsausweis nach HRM2

in CHF Tausend

Art	Bezeichnung	Budget 2024	Budget 2023	Abw. B24/B23	Abw. % B24/B23	Rechnung 2022
30	Personalaufwand	31'731	31'266	466	1.5%	28'525
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand	11'993	11'850	143	1.2%	11'846
33	Abschreibungen Verwaltungsvermögen	3'303	2'508	795	31.7%	4'175
35	Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen	520	837	-317	-37.8%	1'962
36	Transferaufwand	6'230	5'862	368	6.3%	9'210
37	Durchlaufende Beiträge	34	30	4	13.3%	34
39	Interne Verrechnungen	4'090	4'248	-158	-3.7%	3'176
<b>Betrieblicher Aufwand</b>		<b>57'901</b>	<b>56'600</b>	<b>1'301</b>	<b>2.3%</b>	<b>58'928</b>
40	Fiskalertrag	35'718	35'680	38	0.1%	37'190
41	Regalien und Konzession	424	506	-82	-16.2%	423
42	Entgelte	7'442	8'285	-843	-10.2%	8'214
43	Verschiedene Erträge	0	0	0	0.0%	2
45	Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen	399	8	391	4893.4%	97
46	Transferertrag	4'321	4'421	-100	-2.3%	3'396
47	Durchlaufende Beiträge	34	30	4	13.3%	34
49	Interne Verrechnungen	4'090	4'248	-158	-3.7%	3'176
<b>Betrieblicher Ertrag</b>		<b>52'429</b>	<b>53'179</b>	<b>-750</b>	<b>-1.4%</b>	<b>52'532</b>
<b>Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit</b>		<b>-5'473</b>	<b>-3'422</b>	<b>-2'051</b>	<b>59.9%</b>	<b>-6'396</b>
34	Finanzaufwand	1'346	818	528	64.6%	922
44	Finanzertrag	4'903	2'533	2'371	93.6%	3'198
<b>Ergebnis aus Finanzierung (Ertragsüberschuss)</b>		<b>3'557</b>	<b>1'715</b>	<b>1'842</b>	<b>107.4%</b>	<b>2'276</b>
<b>Operatives Ergebnis</b>		<b>-1'915</b>	<b>-1'707</b>	<b>-209</b>	<b>12.2%</b>	<b>-4'121</b>
48	Auflösung finanzpolitische Reserve	1'400	0	1'400		0
38	Ausserordentlicher Aufwand	0	19'916	-19'916	-100.0%	0
48	Ausserordentlicher Ertrag	0	19'916	-19'916	-100.0%	65
<b>Ausserordentliches Ergebnis</b>		<b>1'400</b>	<b>0</b>	<b>1'400</b>		<b>65</b>
<b>Gesamtergebnis Erfolgsrechnung</b>		<b>-515</b>	<b>-1'707</b>	<b>1'191</b>	<b>-69.8%</b>	<b>-4'056</b>
Total Aufwand		59'247	77'334			59'851
Total Ertrag		58'732	75'627			55'795
Aufwand-/Ertragsüberschuss		-515	-1'707			-4'056

## Gemeinde Glarus – Darstellung B

### Budget 2024: Erfolgsrechnung nach Kostenstellen (inkl. Begründung wesentlicher Abweichungen)

KST	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	Begründung wesentlicher Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
810	Total Legislative	113'500	107'100	
811	Total Exekutive	673'640	723'820	
812	Total Departementsleitung, Abteilung Gemeindeganzlei, Rechtsdienst	612'540	593'800	
813	Total Abteilung Gemeindeentwicklung und Kommunikation	1'089'319	768'479	Abnahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und 'Drucksachen und Publikationen'. Zunahme Aufwendungen 'Dienstleistungen Dritter', 'übriger Betriebsaufwand', 'Beiträge an private Unternehmungen', 'Beiträge Einzelkurtaxen' und 'Beiträge an private Organisationen ohne Erwerbszweck'. Zunahme Erträge 'Einnahmen Einzelkurtaxen' und 'Einnahmen Kurtaxen Jahrespauschalen'. Die Kostenstelle '813400 Innenstadtentwicklung' wurde saldiert, im Gegenzug sind die Kostenstellen '813210 Kurtaxen' sowie '813600 ESAF 2025 Glarnerland+ - Unterstützung Gemeinde Glarus' neu hinzugekommen.
814	Fachstelle Personal	399'100	403'570	
815	Fachstelle Smart City und Informatik	1'401'483	1'281'377	Abnahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen, 'Anschaffung Hardware' und 'Dienstleistungen Dritter'. Zunahme Aufwendungen Abschreibungen. Abnahme Erträge 'Rückerstattungen Dritter'.
<b>81</b>	<b>Total Departement Präsidiales und Wirtschaft</b>	<b>4'289'582</b>	<b>3'878'146</b>	
820	Total Departementsleitung Gemeindeplanung	560'554	567'080	
821	Total Fachstelle Umwelt und Energie	158'501	45'001	Zunahme Aufwendungen 'Dienstleistungen Dritter', 'Anlässe und Empfänge', 'Beiträge an Gemeinden und Zweckverbände'. Abnahme Aufwendungen 'Einlagen in Fonds des EK' und 'Beiträge an öff. Unternehmungen'. Zunahme Erträge 'Entnahmen aus Fonds EK'. Abnahme Erträge 'Beiträge vom Bund' und 'Beiträge von Gemeinden und Zweckverbänden'.
822	Total Abteilung Baubewilligungen	335'931	278'933	

KST	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	Begründung wesentlicher Abweichungen Budget 2024 - 2023 > CHF 100'000
823	Total Abteilung Infrastrukturmanagement	2'037'828	1'933'300	Zunahme Aufwendungen 'Informatik-Nutzungsaufwand, Lizenzkosten' 'Baulicher Unterhalt übrige Tiefbauten' und Abschreibungen. Abnahme Aufwendungen 'Dienstleistungen Dritter', 'Versorgung (Energie, usw.)' und Interne Verrechnungen. Abnahme Erträge Interne Verrechnungen und 'Benützungsgebühren und Dienstleistungen'.
824	Total Abteilung Unterhaltsdienst	1'921'889	1'937'940	
825	Total Öffentlicher Verkehr	148'582	118'677	
826	Total Trinkwasserversorgung ausserhalb Bauzonen	27'320	60'720	
827	Total Parkraumbewirtschaftung	1	1	
828	Total Spezialfinanzierungen Abwasser + Abfall	2	2	
<b>82</b>	<b>Total Departement Bau und Versorgung</b>	<b>5'190'608</b>	<b>4'941'654</b>	
830	Total Schulkommission	57'510	31'520	
831	Total Hauptschulleitung	1'111'615	1'195'820	
832	Total Schule Glarus (Schulhäuser/Kiga Burg, Erlen, Glärnisch)	4'866'447	4'898'602	
833	Total Schule Riedern u.a. (Schulhäuser/Kiga Buchholz (Primarstufe), Löwen, Riedern)	2'923'610	2'475'400	Zunahme Aufwendungen 'Löhne der Lehrpersonen', 'Löhne der Lehrer-Stellvertretungen', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen, 'Aus- und Weiterbildung des Personals' sowie 'Lehrmittel'. Abnahme Aufwendungen 'Übriger Material- und Warenaufwand' und 'Exkursionen, Schulreisen, Lager, Projekte'. Abnahme Erträge 'Beiträge vom Kanton und Konkordaten'. Dies v.a. im Zusammenhang mit Klassenaufstockung Primarschule Buchholz.
834	Total Schule Ennenda	2'404'547	2'370'934	
835	Total Schule Netstal	3'409'900	3'093'792	Zunahme Aufwendungen 'Löhne der Lehrpersonen', 'Löhne der Lehrer-Stellvertretungen', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und 'Dienstleistungen Dritter'. Abnahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal'. Abnahme Erträge 'Beiträge vom Kanton und Konkordaten'.
836	Total Schule Sekundarstufe I (Oberstufe Buchholz)	4'580'580	4'621'746	

KST	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	Begründung wesentlicher Abweichungen Budget 2024 - 2023 > CHF 100'000
837	Total Abteilung Tagesstrukturen und Krippen	920'710	1'068'300	Zunahme Aufwendungen 'Interne Verrechnung von Pacht, Mieten, Benützungskosten'. Abnahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und 'Beiträge an priv. Organisationen ohne Erwerbszweck'. Zunahme Erträge 'Beiträge vom Kanton und Konkordaten' und 'Beiträge vom Bund'.
838	Total Schulbibliotheken	39'860	74'780	
<b>83</b>	<b>Total Departement Bildung und Familie</b>	<b>20'314'779</b>	<b>19'830'894</b>	
840	Total Finanzwesen	-3'361'730	198'360	Abnahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen, 'Sachversicherungsprämien' und 'Einlagen in finanzpolitische Reserve'. Abnahme Erträge 'Entnahmen aus Aufwertungsreserven', 'Entnahmen aus Neubewertungsreserven' und 'Interne Verrechnung von Dienstleistungen und Personalkosten'. Zunahme Erträge 'Gewinn auf Verkauf Grundstücke FV' (Parzellen Querspange Netstal).
841	Total Steuern	-36'267'000	-36'209'000	
842	Total Finanzausgleich	1'193'000	1'495'000	Abnahme Disparitätenausgleich zwischen Gemeinden: Horizontaler Finanzausgleich der Gemeinde Glarus an Glarus Nord + Glarus Süd.
844	Total Vermögens- und Schuldenverwaltung	700'611	120'760	Zunahme Zinsaufwand aufgrund Anstieg Fremdfinanzierung und Zinsniveau.
<b>84</b>	<b>Total Departement Finanzen und Controlling</b>	<b>-37'735'119</b>	<b>-34'394'880</b>	
850	Total Departementsleitung, Personalkosten Abteilung Generationen und Kultur + Gesundheit	222'050	196'440	
851	Total Abteilung Einwohnerdienste	231'580	228'870	
852	Total Abteilung Generationen + Kultur	386'860	342'670	
853	Total Gesundheit	72'000	108'000	
854	Total Abteilung Jugendarbeit	266'220	238'050	
<b>50</b>	<b>Total Departement Gesellschaft und Gesundheit</b>	<b>1'178'710</b>	<b>1'114'030</b>	
860	Total Departementsleitung, Personalkosten Immobilienmanagement	179'960	195'370	

KST	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	Begründung wesentlicher Abweichungen Budget 2024 - 2023 > CHF 100'000
861	Total Abteilung Immobilienmanagement	549'521	412'955	Zunahme Aufwendungen Abschreibungen und 'Interne Verrechnung der Dienstleistungen und Personalkosten'. Abnahme Erträge 'Beiträge von Gemeinden und Zweckverbänden'.
862	Total Abteilung Gebäudeunterhalt	383'065	332'248	
863	Total Abteilung Freizeit und Sport	159'550	148'910	
864	Total Abteilung Sicherheit	197'493	205'120	
865	Total Liegenschaften Verwaltungsvermögen	4'517'749	3'928'680	Zunahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', sämtlicher Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen, 'Versorgung (Energie, usw.)', 'Entsorgung (Abwasser, Abfall) und Abschreibungen. Abnahme Aufwendungen 'Betriebs- und Verwaltungsmaterial' und 'Baulicher Unterhalt Hochbau, Gebäude'. Abnahme Erträge 'Benützungsgebühren Kunsteisbahn', 'Verkaufserlöse Restaurant' und 'Rückerstattungen Dritter'. Zunahme Erträge 'Beiträge von Gemeinden und Zweckverbänden'.
866	Total Liegenschaften Finanzvermögen	-348'482	-276'496	
<b>86</b>	<b>Total Departement Liegenschaften und Sicherheit</b>	<b>5'638'856</b>	<b>4'946'787</b>	
870	Total Departementsleitung, Personalkosten Fachstelle Landwirtschaft	257'540	353'456	
871	Total Abteilung Wald	442'522	135'769	Zunahme Aufwendungen 'Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonal', 'Dienstleistungen Energieholz', 'Dienstleistungen Forstunternehmer' und 'Transporte Helikopter'. Abnahme Aufwendungen 'Dienstleistungen Dritter' und 'Transporte Holzschnitzel'. Zunahme Erträge 'Verkaufserlöse Energieholz'. Abnahme Erträge 'Verkaufserlöse Holz', Verkaufserlöse Holzschnitzel' und Interne Verrechnungen.
872	Total Fachstelle Landwirtschaft	453'692	454'377	
873	Total Naturgefahren	412'825	384'700	
874	Total Fachstelle Korporationen	71'400	61'800	
<b>87</b>	<b>Total Departement Wald und Landwirtschaft</b>	<b>1'637'979</b>	<b>1'390'102</b>	
	<b>+Aufwand/- Ertragsüberschuss</b>	<b>515'395</b>	<b>1'706'733</b>	

## Gemeinde Glarus – Darstellung C

### Budget 2024: Erfolgsrechnung nach Kostenarten (inkl. Begründung wesentlicher Abweichungen)

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen CHF > CHF 100'000
<b>3</b>	<b>Aufwand</b>				
300	Total Behörden und Kommissionen	-136'860	-106'480	-539'456	
301	Total Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal	-11'506'220	-11'590'480	-10'138'392	
302	Total Löhne der Lehrkräfte	-14'327'760	-13'717'210	-12'806'375	Grösste Zunahmen: * Löhne der Lehrpersonen (+ TCHF 479) - Primarschule Buchholz (+ TCHF 291) - Primarschule und Kindergarten Netstal (+ TCHF 189) * Löhne Lehrer-Stellvertretungen (+ TCHF 96) - Sekundarstufe I Buchholz (+ TCHF 48) - Primarschule und Kindergarten Glarus (+ TCHF 23) - Kindergarten Löwen (+ TCHF 16)
303	Total Temporäre Arbeitskräfte	0	0	0	
304	Total Zulagen	-18'300	-20'660	-18'566	
305	Total Arbeitgeberbeiträge	-5'120'339	-5'273'070	-4'500'047	Grösste Zunahmen: * AHV, IV, EO, ALV, Verw.kosten (+ TCHF 33)  Grösste Abnahmen: * Andere Pensionskassen (- TCHF 75) * Krankentaggeldversicherung (- TCHF 65) * Unfallversicherungen (- TCHF 53)
306	Total Arbeitgeberleistungen	-71'007	-84'361	-110'105	
309	Total Übriger Personalaufwand	-550'700	-473'259	-412'191	
<b>30</b>	<b>Total Personalaufwand</b>	<b>-31'731'186</b>	<b>-31'265'520</b>	<b>-28'525'131</b>	
310	Total Material- und Warenaufwand	-1'529'350	-1'579'618	-1'561'610	
311	Total Nicht aktivierbare Anlagen	-534'800	-714'417	-561'022	Grösste Abnahmen: * Ansch. Apparate, Maschinen, Geräte, Fahrzeuge (- TCHF 96) * Ansch. Hardware (- TCHF 52) * Ansch. Geräte Feuerwehr (- TCHF 20)
312	Total Ver- und Entsorgung	-1'439'100	-1'379'600	-1'379'816	



KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
313	Total Dienstleistungen und Honorare	-5'288'800	-5'039'120	-4'841'834	Grösste Zunahmen: * Transporte Helikopter (+ TCHF 170) * Dienstleistungen Dritter (+ TCHF 118) * Dienstleistungen Energieholz (+ TCHF 70) * Informatik-Nutzungsaufwand, Lizenzkosten (+ TCHF 60)  Grösste Abnahmen: * Honorare ext. Berater, Gutachter, Experten (- TCHF 115) * Transporte Holzschnitzel (- TCHF 90) * Planungen und Projektierungen Dritter (- TCHF 31)
314	Total Baulicher Unterhalt	-1'764'000	-1'851'300	-2'247'732	
315	Total Unterhalt Mobilien und immaterielle Anlagen	-519'800	-582'620	-550'837	
316	Total Miete, Leasing, Pacht, Benützungsgebühren	-161'900	-163'182	-181'634	
317	Total Spesenentschädigung	-334'600	-358'863	-286'590	
318	Total Wertberichtigungen auf Forderungen	-171'500	-171'500	-219'909	
319	Total Verschiedener Betriebsaufwand	-248'800	-9'300	-14'785	Grösste Zunahmen: * Abgeltung von Rechten (+ TCHF 160) * Übriger Betriebsaufwand (+ TCHF 81)
<b>31</b>	<b>Total Sach- und übriger Betriebsaufwand</b>	<b>-11'992'650</b>	<b>-11'849'520</b>	<b>-11'845'767</b>	
330	Total Sachanlagen VV	-2'513'368	-1'961'532	-3'698'520	Grösste Zunahmen: * Planm. Abschreibungen Hochbauten VV allg. HH (+ TCHF 288) * Planm. Abschr. übr. Tiefbauten VV allg. HH (+ TCHF 109) * Planm. Abschr. Mobilien und Fahrzeuge, Abfall (+ TCHF 60) * Planm. Abschr. Mobilien VV allg. HH (+ TCHF 56)
332	Total Abschreibungen immaterielle Anlagen	-789'137	-546'103	-476'654	Grösste Zunahmen: * Planm. Abschr. übr. imm. Anlagen allg. HH (+ TCHF 116) * Planm. Abschr. Abwasserplan (+ TCHF 90) * Planm. Abschr. Software allg. HH (+ TCHF 59)
<b>33</b>	<b>Total Abschreibungen Verwaltungsvermögen</b>	<b>-3'302'505</b>	<b>-2'507'635</b>	<b>-4'175'174</b>	
340	Total Zinsaufwand	-1'021'677	-304'200	-172'807	Zunahme Zinsaufwand aufgrund steigender Fremdfinanzierung und Zinsen des Fremdkapitals
342	Total Kapitalbeschaffungs- und Verwaltungskosten	-3'000	-5'000	0	
343	Total Liegenschaftenaufwand Finanzvermögen	-315'350	-498'525	-748'561	Grösste Abnahmen: * Übriger Liegenschaftenaufwand FV (- TCHF 100) * Baulicher Unterhalt Gebäude FV (- TCHF 70)

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
349	Total Verschiedener Finanzaufwand	-6'000	-10'000	-1'000	
<b>34</b>	<b>Total Finanzaufwand</b>	<b>-1'346'027</b>	<b>-817'725</b>	<b>-922'368</b>	
351	Total Einlagen in Fonds und Spezialfinanz. im EK	-520'316	-837'063	-1'962'015	Grösste Zunahmen: * Parkplatzfonds (+ TCHF 344)  Grösste Abnahmen: * Abwasserbeseitigung SF (- TCHF 401) * Energiefonds der Gemeinde Glarus (- TCHF 230)
<b>35</b>	<b>Total Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen</b>	<b>-520'316</b>	<b>-837'063</b>	<b>-1'962'015</b>	
360	Total Ertragsanteile an Dritte	-148'500	-142'000	-148'480	
361	Total Entschädigungen an Gemeinwesen	-2'133'400	-2'314'700	-1'707'475	Grösste Abnahme: * Entschädigungen an Gemeinden und Zweckverbände (- TCHF 188): in Zusammenhang mit Abwasserbeseitigung Spezialfinanzierung
362	Total Finanz- und Lastenausgleich	-1'193'000	-1'495'000	-1'962'164	Grösste Abnahme: * Finanz- und Lastenausgleich an Gemeinden (- TCHF 302): Abnahme Disparitätenausgleich an die beiden anderen Glarner Gemeinden
363	Total Beiträge an Gemeinwesen und Dritte	-2'675'590	-1'902'800	-5'355'232	Grösste Zunahmen: * Beiträge an Gemeinden und Zweckverbände: (+ TCHF 814): in Zusammenhang mit dem Energiefonds der Gemeinde Glarus * Beiträge an priv. Unternehmungen (+ TCHF 237): in Zusammenhang mit ESAF 2025 Glarnerland+  Grösste Abnahme: * Beiträge an öff. Unternehmungen (- TCHF 349): in Zusammenhang mit dem Energiefonds der Gemeinde Glarus
364	Total Wertberichtigungen Darlehen VV	0	0	0	
366	Total Abschreibungen Investitionsbeiträge	-79'886	-7'873	-36'568	
<b>36</b>	<b>Total Transferaufwand</b>	<b>-6'230'376</b>	<b>-5'862'373</b>	<b>-9'209'919</b>	
370	Total Durchlaufende Beiträge	-34'000	-30'000	-34'183	
<b>37</b>	<b>Total Durchlaufende Beiträge</b>	<b>-34'000</b>	<b>-30'000</b>	<b>-34'183</b>	

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
389	Total Einlagen in das Eigenkapital	0	-19'915'753	0	Aufgrund des neuen Finanzhaushaltgesetzes FHG wurde per 01.01.2023 eine finanzpolitische Reserve gebildet, indem die bestehenden Aufwertungs- und Neubewertungsreserven aufgelöst wurden. Diese Bildung im Jahr 2023 war einmalig.
<b>38</b>	<b>Total Ausserordentlicher Aufwand</b>	<b>0</b>	<b>-19'915'753</b>	<b>0</b>	
390	Total Material- und Warenbezüge	-3'400	0	-1'740	
391	Total Dienstleistungen und Personalkosten	-2'720'900	-3'002'806	-1'934'863	
392	Total Pacht, Mieten, Benützungskosten	-439'000	-486'500	-285'547	
393	Total Betriebs- und Verwaltungskosten	-241'500	-351'500	-261'500	
394	Total Kalkulatorische Zinsen und Finanzaufwand	-337'944	-208'476	-503'407	
398	Total Übertragungen	-318'195	-184'262	-164'464	
399	Total Übrige interne Verrechnungen	-29'300	-14'800	-24'778	
<b>39</b>	<b>Total Interne Verrechnung</b>	<b>-4'090'239</b>	<b>-4'248'344</b>	<b>-3'176'298</b>	Identisch mit Kostenart 49
<b>3</b>	<b>Total Aufwand</b>	<b>-59'247'299</b>	<b>-77'333'933</b>	<b>-59'850'854</b>	
<b>4</b>	<b>Ertrag</b>				
400	Total Direkte Steuern natürliche Personen	29'855'000	30'250'000	31'766'678	
401	Total Direkte Steuern juristische Personen	5'698'000	5'350'000	5'183'038	
402	Übrige direkte Steuern	0	0	154'838	
403	Total Besitz- und Aufwandsteuern	165'000	80'000	85'748	
<b>40</b>	<b>Total Fiskalertrag</b>	<b>35'718'000</b>	<b>35'680'000</b>	<b>37'190'302</b>	Realistische Erwartung mit Steuerfuss 56% (Budget 2023: 56% / IST 2022 61%).
412	Total Konzessionen	424'000	506'000	422'740	
<b>41</b>	<b>Total Regalien und Konzession</b>	<b>424'000</b>	<b>506'000</b>	<b>422'740</b>	
420	Total Ersatzabgaben	40'000	40'000	31'500	
421	Total Gebühren für Amtshandlungen	494'000	561'500	458'958	
423	Total Schul- und Kursgelder	20'000	25'000	20'308	

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
					Grösste Zunahme: * Erträge aus Parkgebühren (+ TCHF 185)
424	Total Benützungsgebühren und Dienstleistungen	5'430'165	5'983'165	6'142'176	Grösste Abnahmen: * Abwasser-Grundgebühr (- TCHF 275): aufgrund deutlich geringeren Abwassermengen * Benützungsgebühren und Dienstleistungen (- TCHF 236) * Abwasser-Mengengebühr (- TCHF 216): aufgrund deutlich geringeren Abwassermengen
425	Total Erlös aus Verkäufen	1'036'000	1'057'500	826'688	
426	Total Rückerstattungen	420'700	617'400	455'260	Grösste Abnahmen: * Rückerstattungen Dritter (- TCHF 165) * Rückerstattungen Dritter für FW-Einsätze (- TCHF 32)
427	Total Bussen	0	0	278'229	
429	Total Übrige Entgelte	1'000	500	964	
<b>42</b>	<b>Total Entgelte</b>	<b>7'441'865</b>	<b>8'285'065</b>	<b>8'214'082</b>	
439	Total Übriger Ertrag	0	0	2'134	
<b>43</b>	<b>Total Verschiedene Erträge</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2'134</b>	
441	Total Realisierte Gewinne FV	2'324'000	10'000	540'000	Verkauf von Grundstücken des Finanzvermögens an den Kanton Glarus im Zusammenhang mit der Querspange, Netstal
443	Total Liegenschaftenertrag FV	919'300	986'340	945'259	
444	Total Wertberichtigung Anlagen FV	0	0	249'999	
445	Total Finanzertrag aus Darlehen und Beteilig. VV	170'500	11'000	6'320	Grösste Zunahme: * Erträge aus Beteiligungen Verwaltungsvermögens (+ TCHF 160)
446	Total Finanzertrag von öffentl. Unternehmungen	980'000	1'010'000	986'146	
447	Total Liegenschaftenertrag VV	509'458	515'300	470'161	
<b>44</b>	<b>Total Finanzertrag</b>	<b>4'903'258</b>	<b>2'532'640</b>	<b>3'197'885</b>	
451	Total Entnahme aus Fonds und Spezialfinanz. EK	399'470	8'000	96'791	Grösste Zunahmen: * Energiefonds der Gemeinde Glarus (+ TCHF 274) * Abwasserbeseitigung SF (+ TCH 59) * Abfallwirtschaft SF (+ TCHF 58)
<b>45</b>	<b>Total Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen</b>	<b>399'470</b>	<b>8'000</b>	<b>96'791</b>	

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 > CHF 100'000
460	Total Ertragsanteile	1'770'000	1'670'000	1'587'286	Grösste Zunahme: * Grundstückgewinnsteuer (+ TCHF 100)
461	Total Entschädigungen von Gemeinwesen	78'300	48'300	83'564	Grösste Zunahme: * Defizit-Beitrag v. Feuerwehrenspektorat (+ TCHF 118)
463	Total Beiträge von Gemeinwesen und Dritten	2'452'772	2'693'098	1'706'382	Grösste Abnahmen: * Beiträge vom Kanton und Konkordaten (- TCHF 207): hauptsächlich im Bereich Bildung und Familie * Beiträge Feuerwehrenspektorat Anschaffungen (- TCHF 87) * Beiträge von Gemeinden u. Zweckverbänden (- TCHF 81)
469	Total Verschiedener Transferertrag	20'000	10'000	18'673	
<b>46</b>	<b>Total Transferertrag</b>	<b>4'321'072</b>	<b>4'421'398</b>	<b>3'395'905</b>	
470	Total Durchlaufende Beiträge	34'000	30'000	34'183	
<b>47</b>	<b>Total Durchlaufende Beiträge</b>	<b>34'000</b>	<b>30'000</b>	<b>34'183</b>	
489	Total Entnahmen aus Eigenkapital	1'400'000	19'915'753	65'000	Aufgrund des neuen Finanzhaushaltgesetzes FHG wurde per 01.01.2023 eine finanzpolitische Reserve gebildet, indem die bestehenden Aufwertungs- und Neubewertungsreserven aufgelöst wurden. Diese Bildung im Jahr 2023 war einmalig. Pro Budget 2024 Auflösung finanzpolitische Reserve von CHF 1.4 Mio.
<b>48</b>	<b>Total Ausserordentlicher Ertrag</b>	<b>1'400'000</b>	<b>19'915'753</b>	<b>65'000</b>	
490	Total Material- und Warenbezüge	3'400	0	1'740	
491	Total Dienstleistungen und Personalkosten	2'720'900	3'002'806	1'934'863	
492	Total Pacht, Mieten, Benützungskosten	439'000	486'500	285'547	
493	Total Betriebs- und Verwaltungskosten	241'500	351'500	261'500	
494	Total Kalkulatorische Zinsen und Finanzaufwand	337'944	208'476	503'407	
498	Total Übertragungen	318'195	184'262	164'464	
499	Total Übrige interne Verrechnungen	29'300	14'800	24'778	
<b>49</b>	<b>Total Interne Verrechnungen</b>	<b>4'090'239</b>	<b>4'248'344</b>	<b>3'176'298</b>	Identisch mit Kostenart 39
<b>4</b>	<b>Total Ertrag</b>	<b>58'731'905</b>	<b>75'627'200</b>	<b>55'795'320</b>	

KA	Bezeichnung	Budget 2024 CHF	Budget 2023 CHF	IST 2022 CHF	Begründung wesentliche Abweichungen Budget 2024 - 2023 CHF > CHF 100'000
	<b>Total Erfolgsrechnung</b>	<b>-515'395</b>	<b>-1'706'733</b>	<b>-4'055'534</b>	

**Gemeinde Glarus – Darstellung D**  
**Budget 2024: Investitionsrechnung**

Pos.	Investitionen Bezeichnung	Beträge in CHF	Budget 2024
	<b>81 Präsidiales und Wirtschaft</b>		<b>817'000</b>
24813.01	Investitionsbeitrag für Hüttenumbau und -erweiterung der Glärnischhütte SAC, Glarus (GV vom 28.05.2021)		250'000
24813.02	Beteiligung an der Genossenschaft Alte Post Glarus		40'000
24815.01	Investitionsbeitrag an Kanton Glarus für die Förderung der digitalen Transformation, Abschreibungsanteil 2024 (Gebundene Ausgabe gem. LG-Beschluss 01.05.2022)		90'000
24815.02	Investitionsbeitrag an Kanton Glarus für die Migration der Gemeindeinformatik von der Glarus hoch 3 AG zum Informatikdienst des Kantons Glarus (Gebundene Ausgabe gem. LG-Beschluss 01.05.2022)		92'000
24815.03	Investitionsbeitrag an Kanton Glarus für Ersatzinvestitionen in Informatikmittel (Gebundene Ausgabe gem. LG-Beschluss 01.05.2022)		155'000
24815.04	Einführung von Microsoft 365 (Intranet, Kollaboration, Telefonie usw.), 1. Tranche		50'000
24815.05	ICT-Geräte für Lernende ab 5. Primarstufe		90'000
24815.06	ICT-Geräte für Lehpersonen		50'000
	<b>820 Departementsleitung Bau und Versorgung und Gemeindeplanung</b>		<b>225'000</b>
24820.01	Deponie Allmeind Glarus, Überbauungsplan und Teilrevision Nutzungsplan		50'000
24820.02	Stand Übersicht Erschliessung, Monitoring Gemeindeentwicklung		25'000
24820.03	Nachführung Ortsplanung, Aktualisierung Gemeinderichtplan		50'000
24820.04	Überbauungsplan Alte Kaserne (GV vom 26.11.2021)		100'000
	<b>823 Infrastrukturmanagement</b>		<b>4'943'450</b>
24823.01	Projektierungskredite, bspw.: * Asylstrasse, Glarus * Glärnisch-/Schiltstrasse Süd, Glarus * Kirchweg, Glarus * Untere Allmeind, Ennenda * Bestandesaufnahmen Kunstbauten (Stützmauern, Brücken, etc.) * UFC 1. Etappe (Teil von S2.Z3.M1) * Arealerschliessungen wie z.B.: - ESP Ennetbühls - Grünhag - Buchholz - Möbelfabrik		250'000
24823.02	Bauliche Norm-Sanierung Strassen, Plätze u. Naturstrassen gesamtes Gemeindegebiet, bspw.: * Tschächlistrasse Ennenda * Buchholzstrasse Glarus * Bleichestrasse Ost bei Friedhof Glarus		500'000
24823.03	Lurigenstrasse 1. Etappe, Glarus (GRB 117 vom 10.08.2023)		2'040'000
24823.04	Spielhof, Glarus (GRB 95 vom 08.06.2023)		1'260'000
24823.05	Sackbergstrasse, Sanierung Stützmauern Bränntloch u. Brücken Näggeleerrunse, Projektierung		130'000
24823.06	Ennetbergstrasse, Sanierung Stützmauern/Brücken u. Strassenbankette, Projektierung		80'000
24823.07	Kreiselgestaltung Querspange, Netstal		240'000
24823.08	Zaunplatz, Tiefgarage, Vorabklärungen (Baugrund) (GV 25.11.2022)		200'000
24823.09	Instandsetzung Strassenbeleuchtung gesamtes Gemeindegebiet		250'000
24823.10	Instandsetzung Strassenbeleuchtung gesamtes Gemeindegebiet - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-116'550
24823.11	Erschliessungsprogramm und Erschliessungsreglement gem. RBG Art. 36 und 37 (kantonales Raumentwicklungs- und Baugesetz)		60'000
24823.12	Grundlagenerhebungen Velodaten gem. Legislaturplanung (S2.Z4.M1 und S2.Z4.M2)		50'000

Pos.	Investitionen Bezeichnung	Beträge in CHF	Budget 2024
	<b>824 Unterhaltsdienst</b>		<b>310'000</b>
24824.01	Ersatz Holder C370 / inkl. Schneepflug, Fräse und Salzstreuer <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Gemeinderatsbeschluss gebundene Ausgabe ausstehend</i>		250'000
24824.02	Sanierung Brunnen gesamtes Gemeindegebiet		60'000
	<b>825 Öffentlicher Verkehr</b>		<b>70'000</b>
24825.01	Planung Anpassung Bushaltestellen (Barrierefreiheit, Anforderungen Behindertengleichstellungsgesetz)		70'000
	<b>828 SF Abwasserbeseitigung / SF Abfall</b>		<b>4'350'000</b>
24828.01	Projektierungskredite, bspw.: * Asylstrasse, Glarus * Glärnisch-/Schiltstrasse Süd, Glarus * Kirchweg, Glarus * Erhaltungsplanung über gesamte Gemeinde (Finanzgrundlage) * Untere Allmeind, Ennenda		200'000
24828.02	Erstellung generelles Entwässerungsprojekt (GEP) (GV vom 28.11.2014)		45'000
24828.03	Sanierung Pumpstationen Holenstein, Mühlefuhr, Langgüetli und Äugstenstrasse inkl. Einbindung in das Prozessleitungssystem <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Gemeinderatsbeschluss gebundene Ausgabe ausstehend</i>		400'000
24828.04	Lurigenstrasse 1. Etappe, Glarus (GRB 117 vom 10.08.2023)		1'940'000
24828.05	Spielhof, Glarus (GRB 95 vom 08.06.2023)		1'470'000
24828.06	Bestandserhebungen Liegenschaften im ländlichen Raum und Dokumentation		100'000
24828.07	Entsorgungs- und Sammelbehälter im öffentlichen Raum (Pärke, Plätze etc.) zur Entsorgung von Kleinabfall (GRB 162 vom 09.09.2021)		145'000
24828.08	Ersatz zentrale unter- oder oberirdische Sammelbehälter (Kinshofer) für Siedlungsabfall (Hauskehricht oder Separatsammlungen), in Koordination mit Zweckverband Abfallentsorgung Glarnerland und Gemeinde Glarus Nord		50'000
	<b>862 Gebäudeunterhalt</b>		<b>185'000</b>
24862.01	Beschaffung Schulmöblierung gemäss Möblierungskonzept (GV vom 02.10.2020)		135'000
24862.02	Ersatzmobiliar für diverse Liegenschaften im Verwaltungsvermögen		50'000
	<b>863 Freizeit und Sport</b>		<b>4'473'800</b>
24863.01	Sportanlagen Buchholz: Energetische Sanierung Garderobencontainer Fussball / Leichtathletik		175'000
24863.02	Sportanlagen Buchholz: Energetische Sanierung Garderobencontainer Fussball / Leichtathletik - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-51'200
24863.03	Sanierung Sportanlage Wiggis (GV vom 26.11.2021) - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-76'000
24863.04	Sportplatz Wiggis: Beschaffung Rasenroboter		26'000
24863.05	Sportanlage Erlen/Gründli: Planungskredit Neubau Turnhalle und Aussensportanlage		100'000
24863.06	Freibad Goldigen, Netstal: Gesamtanierung (GV 02.06.2023)		4'300'000
	<b>865 Liegenschaften Verwaltungsvermögen</b>		<b>5'709'300</b>
24865.01	Schulhaus Erlen, Glarus: Gesamterneuerung gemäss Schulraumplanung (GV vom 26.11.2021)		3'500'000
24865.02	Schulhaus Erlen, Glarus: Gesamterneuerung gemäss Schulraumplanung (GV vom 26.11.2021) - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-531'000
24865.03	Neubau Doppelkindergarten Ennetbach Netstal: Minergie Gebäude (GV vom 27.11.2020)		2'000'000
24865.04	Neubau Doppelkindergarten Ennetbach Netstal: Minergie Gebäude (GV vom 27.11.2020) - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-158'200
24865.05	Schulanlage Buchholz - weitere Planung der Erneuerung und Erweiterung der Schulanlage (GV vom 10.06.2022)		200'000



Pos.	Investitionen Bezeichnung	Beträge in CHF	Budget 2024
24865.06	Schulhaus Hof, Ennenda: Aussenbelag, Treppe etc.		100'000
24865.07	Burg-Schulhaus, Glarus: Beschattung und Ersatz Dachfenster und Fenster		240'000
24865.08	Burg-Schulhaus, Glarus: Beschattung und Ersatz Dachfenster und Fenster - Beitrag Energiefonds Gemeinde Glarus		-82'500
24865.09	Turnhalle Zaun, Glarus: Sanierung Duschen		80'000
24865.10	Schulanlage Netstal: Zweiggartenturnhalle Aussenplatz west, Dachsanierung und neuer Platzaufbau <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Gemeinderatsbeschluss gebundene Ausgabe ausstehend</i>		400'000
24865.11	Schulanlage Netstal: Zweiggartenturnhalle Aussenplatz west, Dachsanierung und neuer Platzaufbau - Beitrag Energiefonds der Gemeinde Glarus		-84'000
24865.12	Gemeindehaus Glarus: Anpassung Büro EG-Nord		45'000
	<b>871 Abteilung Wald</b>		<b>165'000</b>
24871.01	Ersatzbeschaffung Forstknectschlepper (GV vom 02.06.2023)		610'000
24871.02	Ersatzbeschaffung Forstknectschlepper (GV vom 02.06.2023) - Entnahme Forstreservfonds		-610'000
24871.03	Überprüfung Wanderwegnetz Gemeinde Glarus, Planung und Realisierung		165'000
	<b>872 Landwirtschaft</b>		<b>1'131'000</b>
24872.01	Projektierungskredite Sanierung Alpen, bspw.: * Alp Chlüstalden, Klöntal * Auerenalp, Netstal * Alp Ruoggis, Klöntal * Vorder Schlattalpli, Klöntal		150'000
24872.02	Alp Altenoren Wasserversorgung		25'000
24872.03	Alpen Quellschutz Trinkwasserverordnung: Ausscheidung Quellschutzzonen, alle Milchalpen		50'000
24872.04	Alp Dejen, Schijen: Tür-Mangelbehebung		50'000
24872.05	Alp Saggberg Sanierung Unterstafel und Oberstafel <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Antrag Verpflichtungskredit anlässlich Gemeindeversammlung im Jahr 2024</i>		590'000
24872.06	Alp Saggberg Sanierung Unterstafel und Oberstafel - Beiträge Bund und Kanton		-59'000
24872.07	Alp Unter Längenegg Sanierung Unterstafel / Mittelstafel / Oberstafel <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Antrag Verpflichtungskredit anlässlich Gemeindeversammlung im Jahr 2024</i>		300'000
24872.08	Alp Unter Längenegg Sanierung Unterstafel / Mittelstafel / Oberstafel - Beiträge Bund und Kanton		-30'000
24872.09	Trockenmauerprojekt Uschenriet		80'000
24872.10	Trockenmauerprojekt Uschenriet - Subventionen und Beiträge Dritter		-25'000
	<b>873 Naturgefahren</b>		<b>360'000</b>
24873.01	Revitalisierung Dorfbach Ennenda, Planungskredit Bauprojekt		60'000
24873.02	Instandstellung einzelne Abschnitte Linthwuhre, Ennenda und Netstal <i>Sperrvermerk gemäss Art. 50 FHG: Gemeinderatsbeschluss gebundene Ausgabe ausstehend</i>		100'000
24873.03	Bauprojekt HWS Linth (GV vom 27.11.2015)		200'000
	<b>Total Budget Investitionen 2024 Gemeinde Glarus</b>		<b>22'739'550</b>

Bruttoinvestitionen	24'563'000
Inanspruchnahme Energiefonds der Gemeinde Glarus	-1'099'450
Diverse Subventionen und Beiträge	-724'000
<b>Nettoinvestitionen</b>	<b>22'739'550</b>

**Gemeinde Glarus – Darstellung E**  
**Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Investitionen**

**Finanzplanung**

Pos.	Investitionen	Beträge in CHF	2025	2026	2027
	<u>Departement Präsidiales und Wirtschaft</u>				
	Einführung Microsoft Office 365 (2. Tranche)		100'000		
	Erneuerung elektronisches Geschäftsverwaltungssystem im Schulbereich		50'000		
	Gemeindebeitrag Eidg. Schwing- und Äplerfest (ESAF)		75'000		
	Investitionsbeitrag an Kanton Glarus für die Förderung der digitalen Transformation, Abschreibungsanteile ab 2025		100'000	110'000	85'000
	Investitionsbeitrag an Kanton Glarus für Ersatzinvestitionen in		185'000	215'000	170'000
	Beschaffung eines digitalen Ticketingsystems für die Freizeitanlagen		100'000		
	Medien und Informatik Schulen: Ersatz- und Neuanschaffungen Hardware gemäss ICT-Konzept		150'000	150'000	150'000
	<u>Departement Bau und Versorgung</u>				
	Diverse bauliche Sanierungen an der Gemeindeinfrastruktur: Strassen, Abwasser, Kunstbauten, Beleuchtung, ÖV, etc.		1'500'000	1'500'000	1'500'000
	Ortsplanung (Nachführung, Arealentwicklungen)		200'000	200'000	200'000
	Erneuerungsprojekte / Arealentwicklungen		2'500'000	2'500'000	2'500'000
	Deponie Allmeind: Etappe 3 und Sanierung Etappe 1 + 2				1'200'000
	<u>Departement Liegenschaften und Sicherheit</u>				
	Umsetzung Schulraumplanung: Sanierungen Schulhäuser + Kindergarten - Erlen, Buchholz, Ennenda, Riedern, weitere Freibad Ygruben, Gesamtsanierung		5'000'000	5'000'000	5'000'000
	Umsetzung GESAK: Sanierung Sport- und Freizeitanlagen		2'000'000	2'000'000	2'000'000
	Sanierungen Feuerwehrgebäude Buchholz (Dach, Nutzungsanpassungen Logistikorganisation, etc.)		1'500'000		
	Investitionen in Liegenschaften im Finanzvermögen		500'000	500'000	500'000
	Neubau Sportanlage Erlen		2'000'000	6'000'000	2'000'000
	<u>Departement Wald und Landwirtschaft</u>				
	Neubau Wald- und Landwirtschaftsstrasse Weberberg - Schlattberg		900'000	250'000	
	Alp Unter Längenegg Sanierung Unterstafel / Mittelstafel / Oberstafel		860'000		
	Alp Unter Längenegg Sanierung Unterstafel / Mittelstafel / Oberstafel - Subventionen Bund und Kanton		-86'000		
	Umsetzung Gesetzeskonformitäten Alpen		3'300'000	1'000'000	1'000'000
	Umsetzung Gesetzeskonformitäten Alpen - Subventionen Bund und Kanton		-1'650'000	-500'000	-500'000
	Ausbau Waldstrasse Wildenberg, Glarus				150'000
	Sanierung Rossmattertalstrasse			500'000	500'000
	Diverse bauliche Sanierungen an der Gemeindeinfrastruktur und diverse Ersatzbeschaffungen		300'000	300'000	300'000
	Verbauung Butzirunse Netstal				2'500'000
	Verbauung Butzirunse Netstal - Subventionen Kanton und Bund				-1'650'000
	Revitalisierung Dorfbach Ennenda			2'200'000	
	Revitalisierung Dorfbach Ennenda - Subventionen Kanton und Bund			-1'500'000	
	<b>Total Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027 Gemeinde Glarus</b>		<b>19'584'000</b>	<b>20'425'000</b>	<b>22'205'000</b>

## Gemeinde Glarus – Darstellung F Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027: Erfolgsrechnung

in CHF Tausend

Art	Bezeichnung	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027
30	Personalaufwand	31'731	32'207	32'690	33'181
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand	11'993	11'993	11'993	11'993
33	Abschreibungen Verwaltungsvermögen	3'303	3'162	3'050	2'960
35	Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen	520	520	520	520
36	Transferaufwand	6'230	6'230	6'230	6'230
37	Durchlaufende Beiträge	34	34	34	34
39	Interne Verrechnungen	4'090	4'090	4'090	4'090
	<b>Betrieblicher Aufwand</b>	<b>57'901</b>	<b>58'237</b>	<b>58'607</b>	<b>59'008</b>
40	Fiskalertrag	35'718	37'168	37'418	37'668
41	Regalien und Konzession	424	424	424	424
42	Entgelte	7'442	7'442	7'442	7'442
43	Verschiedene Erträge	0	0	0	0
45	Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen	399	399	399	399
46	Transferertrag	4'321	4'321	4'321	4'321
47	Durchlaufende Beiträge	34	34	34	34
49	Interne Verrechnungen	4'090	4'090	4'090	4'090
	<b>Betrieblicher Ertrag</b>	<b>52'429</b>	<b>53'879</b>	<b>54'129</b>	<b>54'379</b>
	<b>Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit (Aufwandüberschuss)</b>	<b>-5'473</b>	<b>-4'358</b>	<b>-4'479</b>	<b>-4'629</b>
34	Finanzaufwand	1'346	1'623	1'905	2'194
44	Finanzertrag	4'903	2'652	2'679	2'706
	<b>Ergebnis aus Finanzierung (Ertragsüberschuss)</b>	<b>3'557</b>	<b>1'029</b>	<b>773</b>	<b>512</b>
	<b>Operatives Ergebnis (- = Aufwandüberschuss)</b>	<b>-1'915</b>	<b>-3'329</b>	<b>-3'705</b>	<b>-4'117</b>
48	Auflösung finanzpolitische Reserve	1'400	3'500	3'500	4'000
38	Ausserordentlicher Aufwand	0	0	0	0
48	Ausserordentlicher Ertrag	0	0	0	0
	<b>Ausserordentliches Ergebnis (Ertragsüberschuss)</b>	<b>1'400</b>	<b>3'500</b>	<b>3'500</b>	<b>4'000</b>
	<b>Gesamtergebnis Erfolgsrechnung</b>	<b>-515</b>	<b>171</b>	<b>-205</b>	<b>-117</b>

**Gemeinde Glarus – Darstellung G  
Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2027:  
Kennzahlen**

Abkürzungen: VV =      Verwaltungsvermögen  
FV =      Finanzvermögen  
SF =      Spezialfinanzierungen  
IB =      Investitionsbeiträge  
ER =      Erfolgsrechnung

in CHF Tausend

**Budget      Plan      Plan      Plan**  
**2024      2025      2026      2027**

**ERFOLGSRECHNUNG**

<b>Total Aufwand</b>	59'247	59'860	60'513	61'201
<b>Total Ertrag</b>	58'732	60'031	60'307	61'084
<b>Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+)</b>	<b>-515</b>	<b>171</b>	<b>-205</b>	<b>-117</b>

**ERFOLGSRECHNUNG VOR ABSCHREIBUNGEN UND WERTBERICHTIGUNGEN**

Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+) ER	-515	171	-205	-117
Zusätzliche Abschreibungen <sup>(383 / 387)</sup>	-	-	-	-
Abschreibungen/Wertberichtigungen VV <sup>(33 / 364 - 366)</sup>	3'382	3'242	3'129	3'040
Wertberichtigungen Finanzvermögen <sup>(344)</sup>	-	-	-	-
Wertberichtigungen FV <sup>(444)</sup>	-	-	-	-
Aufwertung VV <sup>(4490)</sup>	-	-	-	-
Einlagen + Entnahmen Fonds und SF im EK	121	121	121	121
<b>Ertrags- / Aufwandüberschuss ER vor Abschreibungen und Wertberichtigungen</b>	<b>2'988</b>	<b>3'534</b>	<b>3'045</b>	<b>3'043</b>

**INVESTITIONSRECHNUNG**

Investitionsausgaben	24'563	14'000	14'000	14'000
Investitionseinnahmen	-1'823	-1'000	-1'000	-1'000
<b>Nettoinvestitionen</b>	<b>22'740</b>	<b>13'000</b>	<b>13'000</b>	<b>13'000</b>

**SELBSTFINANZIERUNG**

Abschreibungen (VV + IB) <sup>(33 / 366)</sup>	3'382	3'242	3'129	3'040
Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+) ER	-515	171	-205	-117
Einlagen in Fonds und SF <sup>(35)</sup>	520	520	520	520
Entnahmen aus Fonds und SF <sup>(45)</sup>	-399	-399	-399	-399
Wertber. Darlehen / Beteiligungen VV <sup>(365 / 365)</sup>	-	-	-	-
Einlagen (+) u. Entnahmen (-) Eigenkapital <sup>(489 / 389)</sup>	-1'400	-3'500	-3'500	-4'000
Aufwertungen VV <sup>(4490)</sup>	-	-	-	-
<b>Selbstfinanzierung</b>	<b>1'588</b>	<b>34</b>	<b>-455</b>	<b>-957</b>

**FINANZIERUNG**

Nettoinvestitionen	22'740	13'000	13'000	13'000
Selbstfinanzierung	-1'588	-34	455	957
<b>Finanzierungsfehlbetrag (+) / -überschuss (-)</b>	<b>21'152</b>	<b>12'966</b>	<b>13'455</b>	<b>13'957</b>

**Finanzpolitische Ziel- und Steuerungswerte**

<b>Selbstfinanzierungsgrad</b>	<b>7.0%</b>	<b>0.3%</b>	<b>-3.5%</b>	<b>-7.4%</b>
<b>Nettovermögen pro Einwohner (CHF)</b>	<b>-2'661</b>	<b>-3'418</b>	<b>-4'213</b>	<b>-5'009</b>
<b>Ausstattung Eigenkapital (Mio CHF)</b>	<b>54.9</b>	<b>55.2</b>	<b>55.1</b>	<b>55.1</b>

# Traktandum 6

## Gemeindesteuerfuss für das Jahr 2024

---

### 6.1 Die Vorlage im Überblick

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, den Gemeindesteuerfuss für das Jahr 2024 unverändert auf 56% der einfachen Staatssteuer festzusetzen. Er erachtet eine Steuererhöhung auf das kommende Jahr hin als nicht nachhaltig, sondern setzt den Fokus auf Einsparpotentiale bzw. Ertragsoptimierungen und daraus resultierend mittel- bis langfristig ausgeglichene Ergebnisse.

### 6.2 Ausgangslage

Der Kanton und die Gemeinden sind berechtigt, für die Bedürfnisse des öffentlichen Haushalts nach Gesetz Steuern zu erheben (Art. 50 Abs. 1 Kantonsverfassung).

Im laufenden Jahr 2023 beträgt die Gesamtsteuerbelastung ohne kantonalen Bausteuerzuschlag 114 Prozent (58% Kantonssteuerfuss und 56% Gemeindesteuerfuss).

Die Landsgemeinde 2023 beschloss, den Kantonssteuerfuss für das Jahr 2024 unverändert auf 58% der einfachen Staatssteuer festzusetzen. Der Gemeinderat beantragt, den Gemeindesteuerfuss ebenfalls unverändert auf 56% der einfachen Staatssteuer zu belassen.

### 6.3 Finanzielle Auswirkungen

Das unter Traktandum 5 zur Diskussion stehende Budget für das Jahr 2024 baut auf dem beantragten Gemeindesteuerfuss von 56 Prozent auf.

### 6.4 Erwägungen des Gemeinderats

Wie in den Erläuterungen zu Traktandum 5 dargelegt, ist die Gemeinde gegenwärtig mit einigen finanz- und entwicklungspolitischen Herausforderungen konfrontiert, so budgetiert sie für das Jahr 2024 erneut einen Aufwandüberschuss. Der Gemeinderat erachtet es jedoch nicht als nachhaltig und ziel führend, den Gemeindesteuerfuss nun als kurzfristige Lösung umgehend zu erhöhen. Vielmehr sind zuerst längerfristige Massnahmen erforderlich, um die Gemeindefinanzen künftig wieder ins Lot bringen zu können. Der Gemeinderat bekennt sich in diesem Sinne auch zur in den letzten Jahren umgesetzten Steuerstrategie. Dies schliesst Justierungen bei konkretem Handlungsbedarf oder grossen Investitionsprojekten nicht aus.

### 6.5 Antrag an die Gemeindeversammlung

Aufgrund der vorstehenden Erläuterungen sowie gestützt auf Art. 41 Abs. 1 Bst. d des Gemeindegesetzes und Art. 14 Abs. 1 der Gemeindeordnung beantragt der Gemeinderat den Stimmberechtigten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Gemeindesteuerfuss wird für das Jahr 2024 auf 56 Prozent der einfachen Staatssteuer festgesetzt.

### Stellungnahme der Geschäftsprüfungskommission (GPK)

Die GPK empfiehlt der Gemeindeversammlung den Gemeindesteuerfuss für das Jahr 2024, wie vom Gemeinderat beantragt, unverändert auf 56 Prozentpunkte der einfachen Staatssteuer festzusetzen.