glarusnord

Verordnung über die Entlöhnung des Gemeinde- und Lehrpersonals sowie der Behörden- und Kommissionsmitglieder der Gemeinde Glarus Nord (Lohnverordnung)

gültig ab: 01. Juli 2023

Revidiert: August 2022 bis März 2023

Von der Gemeindeversammlung erlassen am: 06. Juni 2023

Erste Inkraftsetzung: 10. Juni 2009

INHALTSVERZEICHNIS

I. Allgemeine Bestimmungen ... 3
Art. 01 Gegenstand ... 3
Art. 02 Geltungsbereich ... 3
Art. 03 Ergänzendes Recht ... 3

II. Entlöhnung der Angestellten ... 3

2.1 Lohnpolitik ... 3
Art. 04 Zweck ... 3
Art. 05 Grundsätze ... 3

2.2 Lohnbänder und Lohnsumme ... 4
Art. 06 Lohnbänder ... 4
Art. 07 Lohnsumme ... 4

2.3 Einreihung der Stellen und Lohnfestsetzung ... 4
Art. 08 Funktionsbewertung, Einreihung der Stellen in die Lohnbänder, Einreihungsplan ... 4
Art. 09 Besitzstand ... 5
Art. 10 Lohnfestsetzung bei Neuanstellungen ... 5
Art. 11 Lohnanpassung ... 5

2.4 Lohnbestandteile ... 5
Art. 12 Lohn ... 5
Art. 13 Zulagen, Entschädigungen und Spesenersatz ... 6
Art. 14 Leistungsprämien ... 6
Art. 15 Treueprämien ... 6
Art. 16 Lohnfortzahlung im Todesfall ... 6

III. Entlöhnung der Behörden- und Kommissionsmitglieder ... 6

3.1 Allgemeines ... 6
Art. 17 Bestandteile der Entlöhnung des Gemeinderats und der weiteren Behörden- und Kommissionsmitglieder ... 6
Art. 18 Versicherungen und berufliche Vorsorge ... 7

3.2 Gemeinderat ... 7
Art. 19 Vergütung ... 7
Art. 20 Spesenersatz für das Gemeindepräsidium ... 7
Art. 21 Vergütungsfortzahlung im Todesfall, bei Krankheit oder Unfall sowie bei längerer Abwesenheit ... 7
Art. 22 Entschädigung für Verwaltungsratsmandate ... 7

3.3 Weitere Behörden- und Kommissionsmitglieder ... 8
Art. 23 Grundsätze ... 8
Art. 24 Entschädigung der Kommissionsarbeit ... 8
Art. 25 Spesen ... 8

IV. Inkrafttreten ... 8

V. Anhang 1: Lohnbänder ... 8

VI. Anhang 2: Einreihungsplan ... 9

Die in diesem Reglement erwähnten Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich gleicherweise auf beide Geschlechter.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 01 Gegenstand

1. Diese Verordnung regelt die Entlöhnung sowie weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen für die Angestellten sowie die Behörden- und Kommissionsmitglieder.
2. Sie legt den Spesenersatz der Behörden- und Kommissionsmitglieder fest.

Art. 02 Geltungsbereich

1. Diese Verordnung gilt für:
   a) die Angestellten der Gemeinde;
   b) die Mitglieder der Gemeindebehörden (Gemeinderat, Geschäftsprüfungskommission, Schulkommission);
   c) die Mitglieder der Kommissionen der Gemeinde.
2. Für die Lehrpersonen der Gemeinde gilt sie ergänzend zu den einschlägigen Bestimmungen des kantonalen Rechts.
3. Für die Angestellten und den Verwaltungsrat ausgelagerter Verwaltungseinheiten wie z.B. öffentlich-rechtlicher Anstalten gilt sie sinngemäss, soweit nicht Spezialvorschriften etwas anderes vorsehen.

Art. 03 Ergänzendes Recht

Enthält diese Verordnung keine Regelung, sind die Entlöhnungsvorschriften des Kantons sinngemäss anwendbar.

II. Entlöhnung der Angestellten

2.1 Lohnpolitik

Art. 04 Zweck

Die Lohnpolitik bildet die Grundlage für die faire Entlöhnung der Angestellten. Mit ihr wird sichergestellt, dass die Entlöhnung aller Angestellten nach einheitlichen Richtlinien erfolgt.

Art. 05 Grundsätze

Die Lohnpolitik richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

a) die Lohnpolitik diskriminiert niemanden;
b) die Löhne sind arbeitsmarktfähig;
c) der Lohn folgt der Funktion;
d) die Lohngestaltung berücksichtigt die Diversität der Funktionen;
e) das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzepts;
f) die Lohnentwicklung richtet sich nach den finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde;
g) die Leistung ist ein wesentlicher Faktor für die individuelle Lohnentwicklung;
h) ausserordentliche Leistungen werden honoriert;
i) die nutzbare Erfahrung wird bei der Festlegung des Einstiegslohns berücksichtigt;
j) die Lohnfestlegung ist Führungsaufgabe.

2.2 Lohnbänder und Lohnsumme

Art. 06 Lohnbänder

1. Das Lohnsystem umfasst 16 Lohnbänder.
2. Jedes Lohnband umfasst eine Bandbreite von 100 bis 140 Prozent.
3. Die Differenz vom Minimum eines Lohnbands zum Minimum des nächsthöheren Lohnbands beträgt jeweils 7.2 Prozent.
4. Die Lohnbänder orientieren sich an der Entwicklung des Arbeitsmarkts. Das betragsmässige Minimum und Maximum jedes Lohnbands wird vom Gemeinderat mindestens alle vier Jahre an die Arbeitsmarktentwicklung der Löhne angepasst.
5. Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundlohn unabhängig von Leistung und Erfahrung.
6. Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung. Der Gemeinderat bestimmt die in diesem Zusammenhang anwendbaren Kriterien.
7. Die Lohnbänder sind im Anhang dieser Verordnung wiedergegeben.
8. Die Lohnbänder für das Lehrpersonal richten sich nach dem kantonalen Recht.

Art. 07 Lohnsumme

1. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Budgetantrags die Lohnsumme. Er orientiert sich dabei insbesondere an:
   a) der Gesamtheit der zu erfüllenden Aufgaben;
   b) den personal- und lohnpolitischen Grundsätzen;
   c) der Finanzlage der Gemeinde;
   d) der allgemeinen Wirtschaftslage;
   e) den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt;
   f) der Entwicklung der Lebenshaltungskosten;
   g) der Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.
2. Die Personalvertretung wird in den Prozess gemäss Abs. 1 miteinbezogen.
3. Über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme entscheidet der Gemeinderat.

2.3 Einreihung der Stellen und Lohnfestsetzung

Art. 08 Funktionsbewertung, Einreihung der Stellen in die Lohnbänder, Einreihungsplan

1. Jede Stelle wird einer analytisch und diskriminierungsfrei bewerteten, objektiven Funktion zugeordnet. Der Gemeinderat bestimmt das Instrument der analytischen Funktionsbewertung.
2. Die Bewertung der Funktion bestimmt die Einreihung der Stelle in die Lohnbänder.
3. Die Einreihung aller Stellen in die Lohnbänder nach Funktionen ergibt den Einreihungsplan, der vom Gemeinderat genehmigt wird.
4. Ändern sich die Anforderungen an eine Funktion wesentlich und unbefristet, ist die Einreihung zu überprüfen und nötigenfalls anzupassen.
5. Der Einreihungsplan ist im Anhang dieser Verordnung wiedergegeben.

Art. 09 Besitzstand

1. Wird eine Funktion ohne Einfluss des Angestellten tiefer eingereiht als bisher, besteht während einer bestimmten Übergangsfrist Anspruch auf den bisherigen Lohn.
2. Der Gemeinderat regelt die Befristung des Besitzstands.

Art. 10 Lohnfestsetzung bei Neuanstellungen

1. Für die Lohnfestsetzung der Angestellten ist die Einreihung der Funktion in die Lohnbänder massgebend.
2. Die Anstellungsinstanz legt den Anfangslohn im Einvernehmen mit der für das Personalwesen zuständigen Stelle fest. Sie trägt dabei insbesondere den beruflich wie ausserberuflich erworbenen relevanten Erfahrungen und Kenntnissen des Angestellten, internen Lohnvergleichen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen Rechnung. Für besondere Berufsgruppen kann die zuständige Anstellungsinstanz Richtlinien erlassen.
3. Erfüllt der Angestellte die Anforderungen der Funktion noch nicht, kann der Lohn unterhalb des massgebenden Lohnbands festgesetzt werden. Insbesondere bei Berufseinsteigern kann vertraglich ein Heranführungsfaktor bis zum Erreichen des Funktionslohnes definiert werden.

Art. 11 Lohnanpassung

1. Individuelle Lohnerhöhungen und Lohnkürzungen sind insbesondere von der aktuellen Position im Lohnband, von der Leistung, vom internen Quervergleich und von den verfügbaren finanziellen Mitteln abhängig.
2. Die zuständigen Führungspersonen legen den Lohn ihrer Mitarbeitenden nach den finanziellen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Kriterien gemäss Abs. 1 sowie allfälliger weiterer Vorgaben des Gemeinderates jährlich neu fest.
3. Erfolgt der Eintritt, die Übernahme einer neuen Funktion oder die Festlegung eines neuen Lohnes nach dem 1. August, so wird die erste bzw. nächste individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres vorgenommen.
4. Auf eine individuelle Lohnerhöhung wird verzichtet, wenn die Abwesenheit des Angestellten vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder deren Pensionierung offiziell innerhalb der nächsten sechs Monate entweder frühzeitig vorgesehen ist oder aufgrund ihres Alters eintreten wird oder eine ungenügende Leistung vorliegt.
5. Bei gekündigten Anstellungsverhältnissen wird keine Lohnanpassung vorgenommen.

2.4 Lohnbestandteile

Art. 12 Lohn

1. Die Angestellten haben für ihre Arbeit Anspruch auf einen Lohn.
2. Der Lohn setzt sich zusammen aus:
   a) dem vertraglich geschuldeten Jahreslohn bzw. Stundenlohn und
   b) allfälligen Zulagen und weiteren Entschädigungen.
3. Der vertraglich geschuldete Jahreslohn nach Abs. 2 Buchstabe a wird als Monatslohn in 13 gleichen Teilen ausgerichtet.
4. Monatlich gelangt ein Dreizehntel des Jahreslohnes, der dreizehnte Teil je zur Hälfte zusätzlich in den Monaten Juni und Dezember, zur Auszahlung.

Art. 13 Zulagen, Entschädigungen und Spesenersatz

1. Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Leistungen sowie für Spesen und Auslagen regelt der Gemeinderat.
2. Sollte das Lohnband für eine bestimmte Funktion aufgrund spezieller Arbeitsmarktverhältnisse für die Lohngestaltung zu tief liegen und kämen die Löhne dadurch über dem Lohnbandmaximum zu liegen, so kann das betreffende Lohnband durch das Setzen eines Faktors (Marktfaktor) um maximal 10% angehoben werden. Die Kompetenz dazu liegt beim Gemeinderat.

Art. 14 Leistungsprämien

1. Ausserordentliche Leistungen können durch Ausrichtung von Einzel- oder Gruppenprämien speziell belohnt werden.
2. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Budgetantrags den Gesamtbetrag der für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. Er beschliesst über die Zuteilung der Mittel und die Grundsätze der Verteilung. Anstelle von Prämien kann er die Gewährung von zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen vorsehen.

Art. 15 Treueprämien

1. Nach pflichtgetreuer Erfüllung des 10. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Angestellten eine Treueprämie. Diese beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr ein Vierundzwanzigstel, ab dem 20. Dienstjahr ein Zwölftel des Jahreslohnes. Als Bemessungsgrundlage gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsumfanges der letzten fünf Jahre. Anstelle des Barbetrages kann den Angestellten, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, bezahlter Urlaub gewährt werden.
2. Bei Angestellten im Stundenlohn ist für die Berechnung der Treueprämie der in den letzten sechs Monaten bezogene Lohn massgebend.
3. Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre in Glarus Nord und deren ehemaligen Gemeinden angerechnet; Lehrjahre werden nicht angerechnet.

Art. 16 Lohnfortzahlung im Todesfall

1. Beim Tod eines Angestellten wird der Lohn für den Sterbemonat ausgerichtet.
2. Hinterlassen Angestellte Familienangehörige, für die sie im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatten, so wird eine Lohnfortzahlung gewährt, die dem zuletzt bezogenen Gehalt (ohne Zulagen und Entschädigungen) entspricht. Die Lohnfortzahlung wird für weitere sechs Monate ausgerichtet.
3. Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen werden von der Lohnfortzahlung in Abzug gebracht.

III. Entlöhnung der Behörden- und Kommissionsmitglieder

3.1 Allgemeines

Art. 17 Bestandteile der Entlöhnung des Gemeinderats und der weiteren Behörden- und Kommissionsmitglieder

Die Entlöhnung des Gemeinderats und der weiteren Behörden- und Kommissionsmitglieder besteht aus einer Vergütung sowie gegebenenfalls aus einer Spesenentschädigung.

Art. 18 Versicherungen und berufliche Vorsorge

1. Die nach dieser Verordnung entlöhnten Behördenmitglieder sind für ihre amtliche Tätigkeit zu Lasten der Gemeinde gegen die Folgen von Berufsunfällen sowie gegen Haftpflichtansprüche versichert. Behördenmitglieder mit einem Pensum von mindestens 8 Stunden pro Woche sind auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Prämienaufteilung zwischen der Gemeinde und dem Behördenmitglied richtet sich nach der Regelung für die Angestellten der Gemeinde.
2. Nach der Sozialversicherungsgesetzgebung zu leistende Arbeitnehmerbeiträge werden von der Entlöhnung abgezogen.
3. Die berufliche Vorsorge für die nach dieser Verordnung entlöhnten Behördenmitglieder erfolgt nach den übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen und im Rahmen der Regelungen der jeweils zuständigen Vorsorgeeinrichtungen.

3.2 Gemeinderat

Art. 19 Vergütung

1. Das Bruttojahresgehalt für das Gemeindepräsidium beträgt bei einem Vollzeitpensum 190'000 Franken.
2. Das Bruttojahresgehalt für das Gemeindevizepräsidium entspricht bei einem Vollzeitpensum 92,5 Prozent des Bruttojahresgehalts des Gemeindepräsidiums.
3. Das Bruttojahresgehalt eines Mitglieds des Gemeinderats entspricht bei einem Vollzeitpensum 90 Prozent des Bruttojahresgehalts des Gemeindepräsidiums.
4. Die Vergütung richtet sich nach den festgelegten Pensen.

Art. 20 Spesenersatz für das Gemeindepräsidium

Das Entgelt für tägliche kleine Auslagen ist bei einem Vollzeitpensum auf den maximalen Spesenbetrag von jährlich CHF 9'000 limitiert; die Auszahlung erfolgt auf Nachweis nach tatsächlichem Anfall.

Art. 21 Vergütungsfortzahlung im Todesfall, bei Krankheit oder Unfall sowie bei längerer Abwesenheit

1. Versterben Gemeinderatsmitglieder im Amt und hinterlassen sie Familienangehörige, für die sie im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatten, haben diese Anspruch auf die Fortzahlung der Vergütung während sechs Monaten. Im Übrigen gelangen die für die Angestellten geltenden Bestimmungen über die Lohnfortzahlung im Todesfall sinngemäss zur Anwendung.
2. Sind Mitglieder des Gemeinderats wegen Krankheit oder Unfall an der Ausübung des Amtes verhindert, richtet sich die Dauer der Fortzahlung der Vergütung sinngemäss nach den für die Angestellten geltenden Bestimmungen über die Lohnfortzahlung.
3. Ist ein Ratsmitglied auf eigenen Wunsch längere Zeit abwesend (über den gesetzlichen Ferienanspruch analog dem Gemeindepersonal hinaus), gilt dies als unbezahlte Abwesenheit, wofür keine Entschädigung erfolgt.

Art. 22 Entschädigung für Verwaltungsratsmandate

1. Die Entschädigungen (inkl. Sitzungsgelder) des Gemeindepräsidiums im Vollamt für Verwaltungsratsmandate fliessen in die Gemeindekasse.
2. Die Entschädigungen (inkl. Sitzungsgelder) der weiteren Mitglieder des Gemeinderates für Verwaltungsratsmandate ausgelagerter

Verwaltungseinheiten wie z.B. öffentlich-rechtlicher Anstalten richten sich nach den entsprechenden Entschädigungsreglementen und stehen dem Mitglied persönlich zu.

3.3 Weitere Behörden- und Kommissionsmitglieder

Art. 23 Grundsätze

1. Die Vergütung der Mitglieder der weiteren Gemeindehehörden und Kommissionen erfolgt grundsätzlich gemäss Art. 24 Abs. 1.
2. Die Vergütung der Mitglieder von Kommissionen, die aufgrund von Vorschriften des kantonalen oder kommunalen Rechts aus Fachpersonen zusammengesetzt sein müssen, erfolgt gemäss Art. 24 Abs. 2.
3. Angestellte der Gemeinde, die aufgrund ihrer beruflichen Funktion bzw. ihres Aufgabengebiets Mitglied einer Kommission sind, erhalten keine zusätzliche Entschädigung nach diesem Kapitel 3.3.
4. Angestellte der Gemeinde, die im Auftrag der Gemeinde in Gremien delegiert werden, können die dafür aufgewendete Zeit nicht als Arbeitszeit rapportieren, wenn sie von diesen Gremien Vergütungen, insbesondere Sitzungelder erhalten.

Art. 24 Entschädigung der Kommissionsarbeit

1. Die Vergütung für die Teilnahme an Kommissionssitzungen, für die Sitzungsvorbereitung und für die Erledigung von Aufträgen gemäss Kommissionsbeschluss beträgt 50 Franken pro Stunde.
2. Für Mitglieder von Kommissionen, die aufgrund von Vorschriften des kantonalen oder kommunalen Rechts aus Fachpersonen zusammengesetzt sein müssen, beträgt die Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen, für die Sitzungsvorbereitung und für die Erledigung von Aufträgen gemäss Kommissionsbeschluss 120 Franken pro Stunden.
3. Die Vorsitzenden von Kommissionen erhalten zusätzlich 15 Franken pro Stunde.

Art. 25 Spesen

1. Die Mitglieder der Behörden und Kommissionen haben grundsätzlich Anspruch auf Rückerstattung der Spesen und Auslagen, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen.
2. Das Entschädigungs- und Spesenreglement für die Mitarbeitenden der Gemeinde gilt sinngemäss.

IV. Inkrafttreten

Die vorliegende Lohnverordnung tritt per 01. Juli 2022 in Kraft. Sie ersetzt die Besoldungsverordnung vom 10. Juni 2009 in der Fassung vom 1. Januar 2018.

V. Anhang 1: Lohnbänder

Lohnband	Lohnbandminimum	Lohnbandmaximum
1	47'718	66'805
2	51'154	71'615
3	54'837	76'771
4	58'785	82'299
5	63'017	88'224
6	67'555	94'576

7	72'419	101'386
8	77'633	108'686
9	83'222	116'511
10	89'214	124'900
11	95'638	133'893
12	102'524	143'533
13	109'905	153'867
14	117'818	164'946
15	126'301	176'822
16	135'395	189'553

VI. Anhang 2: Einreihungsplan

Lohnband	Funktion
16	
15	
14	Gemeindeschreiber/-in / BL Kanzlei
14	BL Finanzen
14	BL Personal
14	Rektor/in / BL Bildung
14	BL GJK
14	BL W&L
14	BL B&U
14	BL Liegenschaften
13	
12	Schulleiter/-in
11	AL Tiefbau Infrastruktur & Projekte
11	PL Siedlungsentwässerung & Raumplanung
10	FL Tagesstrukturen
10	AL Tiefbau Unterhalt & Werkhöfe
10	AL Hochbau
10	PL Infrastrukturmanagement
10	PL Verkehrsplanung
9	Logopäde/-in
9	Psychomotorik-Therapeut/-in
9	Einsatzleitung W&L
9	FL W&L / Revierförster
9	FL Natur- und Landschaftsschutz
8	Kommunikationsverantwortliche/r
8	AL Einwohneramt
8	Hauptbuchhalter/-in
8	Controller/-in
8	Leiter/-in Schulschwimmen
8	FL Jugend
8	Leiter/-in Werkhof
8	FL Wasser/Gewässerunterhalt/Abwasser
8	FL Hochbauprojekte
7	Fachperson Lohn- und Sozialversicherungswesen
7	Fachperson Personalwesen
7	Pädagogische/-r Leiter/-in Tagesstruktur
7	Schwimmlehrperson
7	Forstwart-Vorarbeiter/-in
7	Fachperson Wasser/Gewässerunterhalt
7	Fachperson Abwasser

7	FL Baugesuche
7	Baukontrolleur/-in
7	Eigentümervertreter/-in
7	PL Unterhalt und Bauplanung
6	Teamleitung Schulsekretariat
6	Forstwart-Maschinenführer/-in
6	Vorarbeiter/-in Werkhof
6	Brunnenmeister/-in
6	Sachbearbeiter/-in Raumplanung
6	Hauswart/-in
6	Teamleiter/-in laufender Unterhalt
5	Kaufmännische/-r Sachbearbeiter/-in II
5	Pädagogische/-r Mitarbeiter/-in/Gruppenleiter/-in
5	Forstwart/-in
4	Kaufmännische/-r Sachbearbeiter/-in I
4	Pädagogisch geeignete/-r Mitarbeiter/-in (Betreuungsassistenz)
4	Jugendarbeiter/-in
4	Wasserwart/-in
4	Mitarbeiter/-in Werkhof
4	Fachmann/-frau Betriebsunterhalt
4	Mitarbeiter/-in laufender Unterhalt
3	Mitarbeiter/-in Bibliothek
2	Mitarbeiter/-in Raumpflege
1	

Legende:
BL = Bereichsleitung
AL = Abteilungsleitung
FL = Fachstellenleitung
PL = Projektleitung

Änderungen der Verordnung über die Entlöhnung des Gemeinde- und Lehrpersonals sowie der Behörden- und Kommissionsmitglieder der Gemeinde Glarus Nord (Lohnverordnung)

GV 06. Juni 2023: *Art. 21 (Titel - korrigiert und erweitert); Art. 21 Ziff. 2 (neu); Art. 21 Ziff. 3 (neu); Art. 23 bis Art. 25 (neu) und V. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 09. Juni 2022 (gelöscht und nachfolgende Nummerierung angepasst) in Kraft ab 01. Juli 2023.*

Glarus Nord, 06. Juni 2023

GEMEINDERAT GLARUS NORD

Thomas Kistler
Gemeindepräsident

Andrea Antonietti
Gemeindeschreiberin

Registratur-Nr. 17.01 / 2020-488