



10.6.2009



## Gemeindeversammlungsunterlagen

**Zweite ausserordentliche Gemeindeversammlung der Gemeinden Bilten, Niederurnen, Oberurnen, Näfels, Mollis, Filzbach, Obstalden und Mühlehorn.**

**Mittwoch, 10. Juni 2009, 20 Uhr, linth-arena sgu, Näfels**



### **Liebe Stimmberechtigte von Glarus Nord**

An der ersten Gemeindeversammlung von Glarus Nord am 14. Januar dieses Jahres haben wir uns nach einer intensiven Diskussion für die Einführung eines Gemeindepardamentes entschieden. Dieser Grundsatzentscheid bildete die Grundlage für die Ausarbeitung der Gemeindeordnung. Sie stellt die Verfassung unserer neuen Gemeinde dar und regelt insbesondere die Zuständigkeiten und Kompetenzen von Gemeinderat, Parlament und der Stimmberechtigten.

An der kommenden Gemeindeversammlung werden wir die Gemeindeordnung gemeinsam diskutieren und verabschieden. Ihre Grundzüge wurden schon mehrmals an öffentlichen Veranstaltungen vorgestellt und ihren Feinschliff erhielt sie in den vergangenen Wochen nach einer Vernehmlassung bei Gemeindegremien, politischen Parteien und interessierten Bürgerinnen und Bürgern.

Neben der Gemeindeordnung sind die Personal- und die Besoldungsverordnung traktandiert, die die Anstellungsbedingungen für unser Gemeindepersonal regeln. Mit ihrer Verabschiedung werden unsere Angestellten wissen, unter welchen Bedingungen sie in Zukunft arbeiten werden. Den Verordnungen kommt deshalb für die weitere Umsetzung der Gemeindestrukturreform eine grosse Bedeutung zu.

**Zur Teilnahme an unserer zweiten gemeinsamen Gemeindeversammlung möchten ich Sie herzlich einladen.**

Hans Leuzinger, Präsident des Steuerungsausschusses, Mollis,  
im Namen des Steuerungsausschusses, Mollis, im Mai 2009

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Gemäss den von der Landsgemeinde 2008 erlassenen Übergangsbestimmungen im revidierten Gemeindegesetz (Art. 147 und folgende) beschliessen die Stimmberechtigten der zusammengelegten Gemeinden bis spätestens 30. Juni 2009 an einer ausserordentlichen Gemeindeversammlung über die Gemeindeordnung sowie die Personal- und Besoldungsvorschriften.

Die Vorbereitung der ausserordentlichen Gemeindeversammlungen obliegt gemäss Gemeindegesetz den Gemeindepräsidenten, welche sich in Glarus Nord im Steuerungs-ausschuss konstituiert haben. Dieser setzt sich zusammen aus:

**Hans Leuzinger** (Präsident des Steuerungs-ausschusses und Gemeindepräsident Mollis)

**Peter Lienhard** (Gemeindepräsident Bilten)

**Fritz Zweifel** (Gemeindepräsident Niederurnen)

**Beat Noser** (Gemeindepräsident Oberurnen)

**Bruno Gallati** (Gemeindepräsident Näfels)

**Hansruedi Kamm** (Gemeindepräsident Filzbach)

**Fridolin Dürst** (Gemeindepräsident Obstalden)

**Willy Kamm** (Gemeindepräsident Mühlehorn)

Die Leitung der Versammlungen steht der Gemeindepräsidentin oder dem Gemeindepräsidenten der einwohnerstärksten bestehenden Gemeinde zu.

**Bitte nehmen Sie an die Gemeindeversammlung Ihren persönlichen Stimmrechtsausweis mit, der Ihnen von Ihrer Gemeinde zugestellt wird.**

## GRATISBUS

Bitte benützen Sie die öffentlichen Verkehrsmittel. Der Stimmrechtsausweis gilt auf dem Busnetz Glarner Unterland / Kerenzlerberg als Fahrausweis.

### Bus ab Bilten:

- Bilten, Bahnhof ab 19.38
- Bilten, Post/Gemeindezentrum ab 19.40
- Niederurnen, Ziegelbrückstr. ab 19.46
- Niederurnen, Ochsenplatz ab 19.47
- Oberurnen, Feuerwehrplatz ab 19.50
- Näfels, Sportzentrum an 19.52

(zusätzliche Haltestellen: Bilten, Sägestrasse; Bilten, Abzw. Seggenstrasse; Niederurnen, Friedhof; Oberurnen, im Horn; Oberurnen, im Grütli)

### Bus ab Mühlehorn:

- Mühlehorn, Bahnhof ab 19.11
- Obstalden, Post ab 19.20

- Filzbach, Post ab 19.24
- Mollis, Post ab 19.37
- Näfels-Mollis, Bahnhof ab 19.40
- Näfels, Post ab 19.41
- Näfels, Sportzentrum an 19.43

(zusätzliche Haltestellen: Mühlehorn, Oberdorf; Mühlehorn, Stutz; Mühlehorn, Hohrain; Mühlehorn, Beerboden; Obstalden, Stocken; Obstalden, Walengulfen; Filzbach, Reutegg; Filzbach, Milchzentrale; Filzbach, Garage; Filzbach, Römerturm; Mollis, Winden; Mollis, Chapellenstutz; Mollis, Beglingen; Mollis, Haltli; Mollis, Kirchplatz; Näfels, Freulerpalast; Näfels, Letz; Näfels, Schönegg)

Nach dem Ende der Versammlung stehen Ihnen Extrabusse nach Oberurnen–Niederurnen–Bilten und nach Mollis–Filzbach–Obstalden–Mühlehorn zur Verfügung.

## Traktanden

### A. Mitteilungen

### B. Geschäfte

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Verabschiedung der Gemeindeordnung der Gemeinde Glarus Nord **Seite 3**
3. Verabschiedung der Personalverordnung der Gemeinde Glarus Nord **Seite 5**
4. Verabschiedung der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus Nord **Seite 7**

### Anhänge

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| Gemeindeordnung      | <b>Seite 10</b> |
| Personalverordnung   | <b>Seite 20</b> |
| Besoldungsverordnung | <b>Seite 28</b> |

### Erläuterungen zur Traktandenliste

#### B. Geschäfte

#### 1. WAHL DER STIMMENZÄHLER

Es werden aus den anwesenden Personen die Stimmenzähler und Stimmenzählerinnen vorgeschlagen.

#### 2. VERABSCHIEDUNG DER GEMEINDEORDNUNG DER GEMEINDE GLARUS NORD

Die erste ausserordentliche Gemeindeversammlung der Glarus-Nord-Gemeinden vom 14. Januar 2009 hat den Grundsatzentscheid gefällt, für die neue Gemeinde ein Gemeindeparlament einzuführen. Darauf gestützt hat die Arbeitsgruppe «Volksrechte und Behörden» unter dem Vorsitz von Bruno Gallati, Gemeindepräsident Näfels, den entsprechenden Entwurf der Gemeindeordnung weiter ausgearbeitet und im März den interessierten Kreisen in einer Vernehmlassung vorgelegt. Der aus dieser Vernehmlassung resultierende Entwurf wurde vom Steuerungsausschuss an seiner Sitzung vom 20. April verabschiedet und liegt nun der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung vor. Sie finden die Gemeindeordnung im Anhang.

Die Gemeindeordnung bildet die Verfassung der Gemeinde. Die wichtigsten Zuständigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Organe (Stimmberechtigte, Parlament, Gemeinderat, Schulkommission) sind darin klar zu definieren. Sie soll aber nicht mit Detailbestimmungen überladen werden, die zweckmässiger in verschiedenen Verordnungen und Reglementen ihren Platz finden werden.

## ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

### Artikel 3 Organe

Hier werden die verschiedenen Organe der Gemeinde aufgezählt, deren Kompetenzen und Zuständigkeiten im Folgenden geregelt werden. Es sind dies die Stimmberechtigten (an einer Urnenabstimmung oder an der Gemeindeversammlung), das Gemeindeparlament, der Gemeinderat, die Schulkommission und allfällige selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten wie zum Beispiel die Technischen Betriebe.

### Artikel 4 Aufgaben

Hier sei auf Absatz 5 hingewiesen, der der Gemeinde die Möglichkeit eröffnet, das kulturelle Leben in den einzelnen Dörfern zu fördern.

### Artikel 9 Wappen

Die Gemeindeversammlung vom 14. Januar 2009 hat sich für das jetzt in die Gemeindeordnung aufgenommene Wappen ausgesprochen.

### Artikel 12 Wahlen

Hier werden die Wahlkompetenzen der Stimmberechtigten an der Urne (Gemeinderat, Parlament) und an der Gemeindeversammlung (insbesondere die Schulkommission) definiert. Ebenfalls in die Kompetenz der Stimmberechtigten fällt die Wahl des Verwaltungsrates von allfälligen selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten wie zum Beispiel den Technischen Betrieben.

### Artikel 13 Obligatorisches Referendum

Dieser und der folgende Artikel führen die Sachkompetenzen der Stimmberechtigten auf. Es sind dies insbesondere Budget und Steuerfuss. Dies bedingt, dass pro Jahr mindestens eine Gemeindeversammlung durchgeführt werden muss. Weiter fallen in die Kompetenz der Stimmberechtigten unter anderem die Nutzungsplanung, die Mitgliedschaft in oder Vereinbarungen mit Zweckverbänden und Organisationsreglemente von selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten.

Die Finanzkompetenzen der verschiedenen Organe sind wie folgt vorgesehen:

	einmalige Ausgaben	wiederkehrende Ausgaben
Stimmberechtigte	über Fr. 2'500'000	über Fr. 250'000
Parlament	Fr. 200'000 bis Fr. 2'500'000	Fr. 20'000 bis Fr. 250'000
Gemeinderat	bis Fr. 200'000	bis Fr. 20'000
Schulkommission	bis Fr. 20'000	bis Fr. 4000

### **Artikel 14 Fakultatives Referendum und Artikel 15 Referendum**

Eine Reihe von Geschäften, die in die Kompetenz des Gemeindeparlamentes fallen, sind dem fakultativen Referendum unterstellt. Es sind dies insbesondere Recht setzende Reglemente und Vereinbarungen sowie die Personal- und die Besoldungsverordnung. Das Referendum kommt zu Stande, wenn es innerhalb von 14 Tagen mindestens 300 Stimmberechtigte unterschreiben.

### **Artikel 16 Antragsrecht**

Anträge von Stimmberechtigten werden dem Parlament unterbreitet. Es kann eine Stellungnahme abgeben oder einen Gegenvorschlag ausarbeiten.

### **Artikel 17 bis 21**

#### **Durchführung der Gemeindeversammlung**

Der Ablauf der Gemeindeversammlung ändert sich gegenüber dem gewohnten Zustand in den alten Gemeinden nicht. Eine Ausnahme bildet die Möglichkeit einen Stimmrechtsausweis einzuführen.

### **Artikel 22 Aufgaben**

Das Gemeindeparlament hat zwei Aufgaben: Einerseits bereitet es die Geschäfte der Gemeindeversammlung vor und andererseits hat es verschiedene abschliessende Kompetenzen.

### **Artikel 23 Zusammensetzung, Wahl und Wahlkreise**

Um für den kleinsten Wahlkreis Mollis/Kerenzen die Mindestzahl von neun Abgeordneten zu erreichen, sind für das Parlament 33 Mitglieder vorgesehen. Diese verteilen sich – nach den aktuellen Bevölkerungszahlen – wie folgt auf die Wahlkreise: Mollis/Kerenzen 9, Näfels/Oberurnen 12 und Niederurnen/Bilten 12.

### **Artikel 27 Geschäftsprüfungskommission**

Die Geschäftstätigkeit des Gemeinderates wird durch die parlamentarische Geschäftsprüfungskommission kontrolliert.

### **Artikel 29 Verhandlungen**

Es sei auf die in Absatz 6 formulierte Öffentlichkeit der Verhandlungen hingewiesen. Diese schliesst die Berichterstattung durch die Medien mit ein.

### **Artikel 32 Sachgeschäfte/Finanzkompetenzen**

Für die Finanzkompetenzen siehe Tabelle auf Seite 3 unter Artikel 13. Die Kompetenzen des Parlamentes beinhalten insbesondere die Abnahme der Rechnungen, die Festlegung von Gebühren, die Finanzplanung, die Festlegung der Schulstandorte, die Schulordnung und die Festlegung der Pensen des Gemeinderates.

### **Artikel 33 Bestand des Gemeinderates**

Dieser Artikel bestimmt die Grösse des Gemeinderates und hält fest, dass die Ressorts vom Rat festgelegt werden und dass die Präsidentin oder der

Präsident der Schulkommission vom Rat aus seiner Mitte bestimmt wird.

### **Artikel 34 Amtsführung der Ratsmitglieder**

Hier werden Bandbreiten für die Pensen der Gemeindepräsidentin oder des Gemeindepräsidenten und der übrigen Gemeinderätinnen und -räte festgelegt. Über die genauen Pensen entscheidet das Parlament (Artikel 32).

### **Artikel 35 Kompetenzen des Gemeinderates**

Für die Finanzkompetenzen siehe Tabelle auf Seite 3 unter Artikel 13. Der Gemeinderat ist als Einbürgerungsgremium vorgesehen.

### **Artikel 36 Gemeindepräsident**

Dieser Artikel legt fest, dass der Gemeindepräsident den Gemeindebetrieb leitet. Er ist also die Schnittstelle zwischen den politischen Gremien und den Angestellten der Gemeinde.

### **Artikel 39 Aufgaben**

Neben der zwingenden Aufgabe der Führung des Schulwesens kann die Gemeinde auch eine musikalische Bildung anbieten (ausserschulischen Musikunterricht) und andere Aufgaben übernehmen, die mit dem Bildungsauftrag in einem sachlichen Zusammenhang stehen.

### **Artikel 40 Schulstandorte**

Dieser Artikel hält fest, dass die Schule nicht an einem oder wenigen Standorten konzentriert wird, sondern möglichst dezentral geführt wird. Die Entscheidungskompetenz liegt beim Parlament.

### **Artikel 41 Schulkommission und Artikel 42 Zuständigkeit**

Die Schulkommission besteht aus einem Gemeinderat als Präsident (siehe Artikel 33) und sechs weiteren Mitglieder, die von der Gemeindeversammlung gewählt werden (siehe Artikel 12). Sie ist für die strategische Führung des Schulbetriebes und dessen Aufsicht zuständig. Die operative Führung liegt bei der Schulleitung. Die Kommission beschliesst insbesondere über die Anstellung von Lehrpersonen.

### **Artikel 44 Finanzkompetenzen der Schulkommission**

Für die Finanzkompetenzen siehe Tabelle auf Seite 3 unter Artikel 13.

### **Artikel 47 Anstalten**

Als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit sind insbesondere die Technischen Betriebe denkbar. Der Beschluss darüber liegt bei der Gemeindeversammlung (siehe Artikel 13).

### **Art 55 Gemeinderat für die Amtsdauer 2010-2014**

Für die erste Amtsperiode 2010 bis 2014 ist der Minderheitenschutz nach Artikel 154 des kantonalen Ge-



meindegesetzes vorgesehen. Somit werden Bilten, Niederurnen, Oberurnen, Näfels, Mollis und der Kerenzerberg (Mühlehorn, Obstalden und Filzbach zusammen) je mindestens einen Gemeinderat stellen können. Dadurch kann der Transfer von Fachwissen von den alten Gemeinden in den neuen Gemeinderat erleichtert werden.

## **ANTRAG**

Die Gemeindepräsidenten der zugehörigen bisherigen Gemeinden beantragen Ihnen, der im Anhang aufgeführten Gemeindeordnung für die Gemeinde Glarus Nord zuzustimmen.

## **3. VERABSCHIEDUNG DER PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE GLARUS NORD**

Die Personalverordnung regelt die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der neuen Gemeinde. Sie wurde von der Arbeitsgruppe «Personelles» unter der Leitung von Hans Lehnerr, Niederurnen, und bestehend aus Conny Schmid, Bilten, Adrian Hager, Niederurnen, Heinrich Stucki, Oberurnen, Ralph Rechsteiner, Näfels, Daniela Baumgartner, Mollis, Hans Leuzinger, Mollis, Renata Müller, Näfels, Roland Ammann, Niederurnen, und Rita Nigg, Bilten, ausgearbeitet.

Die Vorschriften entsprechen weitgehend den Personalvorschriften der kantonalen Verwaltung. Einzig die fünfte Ferienwoche wird bereits ab dem 20. Altersjahr gewährt und im Gegenzug sind zwei arbeitsfreie Tage (Landsgemeinde- und Fasnachtstag) gestrichen. Es wurde darauf geachtet, einerseits zwischen den drei neuen Gemeinden eine möglichst grosse Übereinstimmung zu erzielen und andererseits mit den aktuellsten Reglementen der Industrie und des Gewerbes einigermaßen im Einklang zu stehen. Alte, nicht mehr zeitgemässe Bestimmungen der bisherigen Gemeinden wurden den aktuellen Gegebenheiten angepasst. Es war ausserdem zu berücksichtigen, dass Anstellungsbedingungen im öffentlichen Recht (beim Kanton und bei den Gemeinden) weniger dynamisch aktualisiert werden können als in der Privatwirtschaft.

Die erstmalige Verabschiedung der Personalverordnung kommt gemäss Gemeindegesetz der Gemeindeversammlung zu. Für spätere Änderungen sieht der Entwurf der Gemeindeordnung das Parlament vor.

## **ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN**

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

### **Artikel 2 Ergänzendes Recht**

Die Personalvorschriften der kantonalen Verwaltung

gelten untergeordnet. Der Gemeinderat kann für einzelne Personalkategorien ergänzende bzw. von den Bestimmungen dieses Reglements abweichende Vorschriften erlassen. Darunter fallen beispielsweise Piktentschädigungen oder Sonntags- und Nachtzulagen.

### **Artikel 4 Personalpolitik**

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

### **Artikel 5 Sozialpartnerschaft**

Die Mitarbeitenden bzw. die Personalverbände werden eine Personalvertretung bilden können, die vom Gemeinderat bei wichtigen Entscheidungen frühzeitig angehört wird. Für die Regelung der Rechte und Pflichten der Personalvertretung wird eine Vereinbarung getroffen.

### **Artikel 6 Vorschlagswesen**

Es können Prämien für Verbesserungsvorschläge ausbezahlt werden. Ein gewisses Grundmass an Eigeninitiative der Mitarbeitenden wird aber vorausgesetzt.

### **Artikel 7 Zuständigkeit**

Der Gemeinderat kann die Zuständigkeit für die Anstellung einzelner Personalkategorien delegieren.

### **Artikel 8 und 9 Art des Dienstverhältnisses und Dauer**

Im Grundsatz werden die Mitarbeitenden in einem öffentlich-rechtlich unbefristeten Dienstverhältnis angestellt.

### **Artikel 10 Probezeit**

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

### **Artikel 12 Wohnsitz**

Im Wissen, dass dieser Artikel nicht immer durchgesetzt werden kann, soll er trotzdem in der Verordnung festgehalten werden, da er für spezielle Stellen (z.B. Hauswart) sinnvoll ist. Eine allfällige Wohnsitzpflicht ist im Arbeitsvertrag festzuhalten.

### **Artikel 13, 14, 15 Ordentliche Beendigung, Ausserordentliche Beendigung, Kündigungsschutz**

Die kantonalen Personalvorschriften sehen ganz ähnliche Kündigungsvorschriften vor.

### **Artikel 16 Entschädigung bei Stellenaufhebung**

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

**Artikel 18 Übertritt in den Ruhestand**

Ein vorzeitiger Altersrücktritt erfolgt zwischen dem 60. und 63. Altersjahr. Während dieser Zeit haben die Mitarbeitenden nach mindestens 20 Dienstjahren Anspruch auf eine Rente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Rente. Die Finanzierung der Rente erfolgt durch die Lohndifferenz bei Anstellung eines jungen Nachfolgers bzw. einer jungen Nachfolgerin.

**Artikel 19 Versetzung in den Ruhestand**

Erfolgt ein vorzeitiger Altersrücktritt durch Versetzung in den Ruhestand durch die Gemeinde, wird die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage der Gemeinde in die Pensionskasse ausgeglichen.

**Artikel 21 Zuweisung anderer Arbeit**

Mitarbeitenden kann eine andere oder neue der Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden. Führt dies zu einer Lohnkürzung, sind bei der Durchsetzung die Vorschriften über die Auflösung des Dienstverhältnisses zu beachten.

**Artikel 22 Amtsgeheimnis**

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

**Artikel 24 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter**

Nebenbeschäftigungen und das Ausüben von öffentlichen Ämtern sind möglich. Sie bedürfen aber der Zustimmung durch den Gemeinderat. Eine erteilte Bewilligung kann in begründeten Fällen auch wieder entzogen werden.

**Artikel 25 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit wird mit 42 Wochenstunden festgelegt. Der Gemeinderat erlässt flexible Arbeitszeitvorschriften, die in einem gewissen Umfang z.B. auch Mutter- oder Vaterpflichten ermöglichen.

**Artikel 26 Mehrstunden**

Mehrstunden sind in der Regel zu kompensieren und können nach Bewilligung durch den Gemeinderat jeweils auf Ende Jahr geltend gemacht werden. Mitarbeitende ab Lohnband 12 haben in der Regel keinen Anspruch.

**Artikel 27 Feiertage**

Bei den Feiertagen wurden die heute nicht mehr begründbaren zusätzlichen Freitage wie Landsgemeindedemontag und Fasnachtsmontag gestrichen und teilweise, d.h. für die 20- bis 50-Jährigen, mit einer zusätzlichen Ferienwoche kompensiert.

**Artikel 28 Ferien**

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

**Artikel 29 Bezug der Ferien**

Die Ferien sind im Kalenderjahr, in dem sie anfallen, zu beziehen. Ein späterer Nachbezug bedarf der Bewilligung durch vorgesetzte Stellen.

**Artikel 30 Kürzung des Ferienanspruchs**

Mit der Kürzung des Ferienanspruchs auch während der Schonfrist resultiert nach Ablauf eines Jahres kein Restanspruch mehr.

**Artikel 32 Bezahlter Urlaub**

Es ist ein 3-tägiger Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines Kindes vorgesehen. Der Absatz c «Erkrankung eines Mitgliedes des Haushaltes» wurde etwas weitergehend als in der kantonalen Personalverordnung formuliert.

**Artikel 33 Unbezahlter Urlaub**

Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Unfallversicherung durch die Mitarbeitenden zu regeln.

**Artikel 36 Personalführung**

Die Vorgesetzten haben gegenüber ihren Mitarbeitenden ein dienstliches und fachliches Weisungsrecht.

**Artikel 37 Mitarbeitergespräch**

Die Mitarbeitergespräche sind zwingend und haben mit dem neuen Lohnbandsystem (siehe Besoldungsverordnung) einen Einfluss auf die Saläre der Mitarbeitenden.

**Artikel 38 Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten**

Die härteste Massnahme bei Verletzung von Dienstpflichten ist die ausserordentliche (fristlose) Beendigung des Dienstverhältnisses gemäss Artikel 14 der Verordnung.

**Artikel 39 Berufliche Weiterbildung**

Die Mitarbeitenden sind zu fördern und bei Weiterbildungen zu unterstützen. Die Gemeinde beteiligt sich je nach Interessenlage an den Kosten.

**Artikel 41 Besoldung während Krankheit und Unfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung längstens während eines Jahres voll ausgerichtet. Im zweiten Jahr gelangen noch 80 Prozent der Besoldung zur Auszahlung. Die Kosten sollten durch eine Lohnausfallversicherung abgedeckt werden.

**Artikel 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft**

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft entspricht den Bundesvorschriften.

**Artikel 45 Pensionskasse**

Die Pensionskasse ist Sache des neuen Gemeinderates, die Abklärungen sind angelaufen.

#### **Artikel 48 Berufsverbände**

In welchem Umfang den Berufs- oder Personalverbänden für ihre Tätigkeit Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird, ist allenfalls in der Vereinbarung bzw. im Reglement gemäss Artikel 5, Absatz 3 der Personalverordnung zu regeln.

#### **Artikel 50 Übergangsbestimmung**

Die Übergangsbestimmungen regeln die Sonderfälle, die nach Möglichkeit auf ein Minimum reduziert werden sollten. Flexibilität ist aber auch hier unumgänglich.

#### **Artikel 51 Inkrafttreten**

Für die Lehrkräfte treten die Vorschriften auf den 1. August 2011 in Kraft. In diesem Zusammenhang sei auf Artikel 2 der Verordnung hingewiesen.

#### **ANTRAG**

Die Gemeindepräsidenten der zugehörigen bisherigen Gemeinden beantragen Ihnen, der im Anhang aufgeführten Personalverordnung für die Gemeinde Glarus Nord zuzustimmen.

### **4. VERABSCHIEDUNG DER BESOLDUNGSVERORDNUNG DER GEMEINDE GLARUS NORD**

Die Besoldungsverordnung regelt die Besoldung der Mitarbeitenden und der gewählten Behörden der neuen Gemeinde. Sie wurde wie die Personalverordnung von der Arbeitsgruppe «Personelles» unter der Leitung von Hans Lehnerr, Niederurnen, und bestehend aus Conny Schmid, Bilten, Adrian Hager, Niederurnen, Heinrich Stucki, Oberurnen, Ralph Rechsteiner, Näfels, Daniela Baumgartner, Mollis, Hans Leuzinger, Mollis, Renata Müller, Näfels, Roland Ammann, Niederurnen, und Rita Nigg, Bilten, erarbeitet.

Die erstmalige Verabschiedung der Besoldungsverordnung kommt gemäss Gemeindegesetz der Gemeindeversammlung zu. Für spätere Änderungen sieht der Entwurf der Gemeindeordnung das Parlament vor.

Die Verordnung entspricht weitgehend den Lohnvorschriften der kantonalen Verwaltung. Eine kantonal einheitliche Regelung verhindert eine Konkurrenzsituation zwischen den drei Glarner Gemeinden auf dem Arbeitsmarkt (gleicher Lohn für gleiche Arbeit). Lohnunterschiede werden sich erst durch unterschiedliche Leistungsbeurteilungen ergeben.

Die automatischen Stufenanstiege (auch für das Lehrpersonal) werden abgeschafft. Dies gibt lohnpolitische Gestaltungsfreiheit, indem leistungsbereiten Personen eine höhere Lohnanpassung gewährt werden kann. Für die jährliche Lohnentwicklung setzt der Gemeinderat die Lohnsumme aufgrund des Indexanstiegs bei den Lebenskosten, des wirtschaftlichen Umfeldes sowie der finanziellen Lage der Gemeinde fest.

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

### **DIE LOHNBÄNDER**

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

Die Verordnung sieht 16 Lohnbänder vor. Das Lohnbandminimum ist der Funktions- bzw. Grundlohn. Hinzu kommt der Leistungslohnanteil von maximal 60 Prozent, was dem Lohnbandmaximum entspricht. Die Bandbreite erlaubt bei der Anstellung eine Differenzierung entsprechend der mitgebrachten Erfahrung und in der Folge eine Lohnentwicklung nach Leistung.

### **ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN**

#### **Artikel 2 Geltungsbereich**

Die in Absatz 2 genannten Spezialvorschriften können vom Reglement abweichende Vorschriften oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgearbeitete Vorschriften umfassen.

Bis für Lehrpersonen eine lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung eingeführt ist, sollen die Artikel 24 bis 26 der kantonalen Lohnverordnung laut Absatz 3 sinngemäss auch für Volksschullehrer in den drei Gemeinden gelten:

- Art. 24, Lohnfindung bei Neuanstellung

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

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

- Art. 25, Lohnfestsetzung

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

- Art. 26, Zusatzlektionen

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

### Artikel 3 Ergänzendes Recht

Die Vorschriften der Lohnverordnung des Kantons gelangen untergeordnet zur Anwendung.

### Artikel 4 Lohnbänder

Der Gemeinderat hat gemäss Absatz 5 weitere Reglemente zu erlassen. Insbesondere hat er die Positionierung und Ausgestaltung der Lohnbänder und damit den Einreihungsplan sowie die Grundsätze für eine zweckmässige Umsetzung des Leistungslohnes zu erarbeiten.

### Artikel 5 Zuordnung zu den Lohnbändern

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

### Artikel 6 Anpassung der Lohnsumme

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

### Artikel 7 Lohnauszahlung

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

### Artikel 8 Jahresgehalt für den Gemeinderat

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

Die Abstufung der Jahresgehälter für das Gemeindepräsidium, das Vizepräsidium und die Gemeinderäte entsprechen in etwa der Abstufung der Entlohnung für den Landammann, den Landesstatthalter und die Regierungsräte. Die Jahresgehälter basieren auf einem Vollzeitpensum. Die Arbeitspensen sind festzulegen. Bei einem Arbeitspensum zwischen 20 bis 40 Prozent betragen die Jahresgehälter für die Gemeinderäte zwischen 33'100 Franken und 68'070 Franken.

### Artikel 9 Spesenpauschale für das Gemeindepräsidium

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

### Artikel 10 Jahrespauschale für die Kommissionspräsidenten

Der Entschädigungsansatz soll jenem für die Gemeinderäte entsprechen. Bei einem Arbeitspensum von beispielsweise 20 Prozent ergibt sich eine Jahrespauschale 33'100 Franken. Die übrigen Kommissionsmitglieder werden gemäss Artikel 12 entschädigt.

### Artikel 11 Besoldungsnachgenuss

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

### Artikel 14 Lohnfindung bei Neuanstellungen

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

### Artikel 15 Lohnfestsetzung

Individuelle Lohnerhöhungen oder -kürzungen hängen einerseits von den zur Verfügung gestellten Mitteln und andererseits von der Bandposition sowie dem Ergebnis der Gesamtbeurteilung (Leistung, Verhalten, Zielerreichung) ab. Das Lohnsystem errechnet die Lohnvorschläge für das kommende Jahr. Händische Korrekturen sind – innerhalb der vorgegebenen Lohnsumme – in Einzelfällen möglich. Insgesamt ist die zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten. Beim Lehrpersonal erfolgt der Stellenantritt in der Regel auf den 1. August (Beginn des Schuljahres). Zugunsten einer einheitlichen Regelung erfolgt daher bei Stellenantritt nach dem 1. August die erste individuelle Lohnanpassung auf Beginn des übernächsten Jahres.

### Artikel 16 Zulagen und Entschädigungen

Alleinerziehende haben gemäss Landsgemeindebeschluss Anspruch auf volle Kinderzulagen.

### Artikel 17 Leistungsprämien

Einmalige Leistungen und besondere Belastungen können mit einer Prämie belohnt werden. Voraussetzung ist, dass Mittel für Prämien zur Verfügung stehen. Prämien dürfen pro Person und Jahr 3000 Franken nicht übersteigen.

### Artikel 18 Treueprämien

Es wird die Regelung des Kantons übernommen. Früher geleistete Dienstjahre in Glarner Gemeinden werden angerechnet (vgl. Artikel 22 der Verordnung).



**Artikel 20 Überführung in die neue Lohnstruktur**

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

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

- «Aufholer»: Sie sollen nach einem Jahr mindestens das Lohnbandminimum erreichen.
- «Ausreisser»: Ihr Lohn wird eingefroren. Übersteigt er nach einem Jahr immer noch das Lohnbandmaximum, wird er auf das Maximum herabgesetzt. Spezialfälle regelt der Gemeinderat.

**Artikel 22 Übergangsregelung**

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

**Artikel 24 Inkrafttreten**

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

**ANTRAG**

Die Gemeindepräsidenten der zugehörigen bisherigen Gemeinden beantragen Ihnen, der im Anhang aufgeführten Besoldungsverordnung für die Gemeinde Glarus Nord zuzustimmen.

# Anhänge

Glarus Nord

## GEMEINDEORDNUNG DER GEMEINDE GLARUS NORD

beschlossen durch die Stimmberechtigten der Gemeinde Glarus Nord  
(Gemeindeversammlung vom DATUM) gestützt auf Art. 119 Abs. 2 KV

Sprachform: Die nachfolgenden Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich  
gleicherweise auf beide Geschlechter.

### INHALTSVERZEICHNIS

<b>I. Grundsätzliches</b> .....	<b>10</b>
<b>II. Stimmberechtigte</b>	
1. Abschnitt: Grundsätzliches .....	11
2. Abschnitt: Wahlen .....	12
3. Abschnitt: Referendum und Antragsrecht .....	12
4. Abschnitt: Durchführung der Gemeindeversammlung .....	13
<b>III. Gemeindeparlament</b> .....	<b>13</b>
<b>IV. Gemeinderat</b> .....	<b>15</b>
<b>V. Schulwesen</b> .....	<b>16</b>
<b>VI. Anstalten</b> .....	<b>17</b>
<b>VII. Personal</b> .....	<b>17</b>
<b>VIII. Gemeindeverwaltung</b> .....	<b>18</b>
<b>IX. Weitere Regelungen</b> .....	<b>18</b>
<b>X. Schluss- und Übergangsbestimmungen</b> .....	<b>18</b>
1. Abschnitt: Gemeindeparlament .....	18
2. Abschnitt: Gemeinderat .....	18
3. Abschnitt: Andere Behörden .....	19
4. Abschnitt: Übrige Regelungen .....	19
<b>Anhang: Wappen</b> .....	<b>19</b>

### I. GRUNDSÄTZLICHES

#### Art. 1 Zweck der Gemeindeordnung

<sup>1</sup> Die Gemeindeordnung regelt die Organisation der Gemeinde Glarus Nord (nachfolgend: Gemeinde) soweit diese nicht durch das kantonale Recht zwingend festgelegt ist.

<sup>2</sup> Sie enthält im Weiteren Vorschriften über die Anstalten und Werke der Gemeinde sowie über die Dienstverhältnisse.

#### Art. 2 Verhältnis der Gemeindeordnung zum kantonalen Recht

Soweit die Gemeindeordnung und die übrigen Gemeindeerlasse keine besonderen Vorschriften aufstellen, gelten die kantonalen Vorschriften über die Gemeindeorganisation, insbesondere diejenigen der Kantonsverfassung (KV), des Gemeindegesetzes (GG), des Gesetzes über den Finanzhaushalt für den Kanton Glarus und die Gemeinden (FHG) und das Bildungsgesetz (BIG).

**Art. 3 Organe**

Organe der Gemeinde sind:

- a) die Stimmberechtigten;
- b) das Gemeindeparlament;
- c) der Gemeinderat;
- d) die Schulkommission;
- e) die selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit.

**Art. 4 Aufgaben**

<sup>1</sup> Die Gemeinde erfüllt die Aufgaben, die ihr durch Verfassung und Gesetz zugewiesen werden und solche, die sie im öffentlichen Interesse selber wahrnimmt.

<sup>2</sup> Die selbst gewählten Aufgaben und die Art der Aufgabenerfüllung richten sich nach den Zielsetzungen des Gemeinderates und den Beschlüssen der zuständigen Organe.

<sup>3</sup> Aus den Zielen der Behörde können keine unmittelbaren Ansprüche auf Leistungen der Gemeinde abgeleitet werden.

<sup>4</sup> Die Aufgaben sind regelmässig daraufhin zu überprüfen, ob sie notwendig und finanzierbar sind und ob sie wirksam und wirtschaftlich erfüllt werden.

<sup>5</sup> Die Gemeinde kann Vorkehrungen treffen zum Erhalt und zur Förderung des kulturellen Lebens in den Dörfern.

**Art. 5 Zusammenarbeit**

Die Gemeinde kann die Aufgaben gemeinsam mit anderen Gemeinwesen sowie mit Privaten erfüllen oder sie ihnen übertragen. Sie fördert diese Zusammenarbeit aktiv, wenn die Aufgaben so wirksamer und kostengünstiger erfüllt werden können.

**Art. 6 Miteinbezug der Bevölkerung**

Bei Grundsatzfragen ist die Bevölkerung miteinzubeziehen. Bei Geschäften, die bestimmte Bevölkerungskreise besonders betreffen, wird diesen die Möglichkeit zur Mitwirkung eingeräumt.

**Art. 7 Information**

Die Bevölkerung wird aktiv, verständlich und zeitgerecht über die Tätigkeit der Behörden informiert, soweit keine öffentlichen oder schützenswerten privaten Interessen entgegenstehen. Die gewählten Personen gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. e–g informieren die Behörden regelmässig.

**Art. 8 Amtliche Bekanntmachungen**

Amtliche Bekanntmachungen erfolgen durch Anschlag bei den vom Gemeinderat bestimmten öffentlichen Anschlagstellen und im kantonalen Amtsblatt.

**Art. 9 Wappen**

Die Gemeinde führt das Wappen «in Gelb (Gold) ein blauer Wellenfahl, beseitet von je vier blauen, sechsstrahligen Sternen» (Darstellung im Anhang).

**II. STIMMBERECHTIGTE****1. ABSCHNITT: GRUNDSÄTZLICHES****Art. 10 Zuständigkeiten**

<sup>1</sup> Die Stimmberechtigten sind das oberste Organ der Gemeinde.

<sup>2</sup> Sie beraten und beschliessen an der Gemeindeversammlung, soweit nicht Urnenabstimmung beschlossen wird.

<sup>3</sup> Sie beschliessen über Geschäfte, welche dem obligatorischen Referendum unterstehen und für die das fakultative Referendum zu Stande gekommen ist sowie über Grundsatzfragen, die ihnen vom Parlament vorgelegt werden.

**Art. 11 Versammlungsunterlagen**

<sup>1</sup> Den Stimmberechtigten sind für jede Sachvorlage die Anträge mit einem erläuternden Bericht bekanntzumachen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat verfasst den Bericht.

## 2. ABSCHNITT: WAHLEN

### Art. 12

<sup>1</sup> Die Stimmberechtigten wählen an der Urne:

- a) die Mitglieder des Gemeindeparlaments;
- b) den Gemeindepräsidenten und die weiteren Mitglieder des Gemeinderates;

<sup>2</sup> Die Stimmberechtigten wählen an der Gemeindeversammlung:

- a) die Mitglieder der Schulkommission;
- b) den Vermittler sowie seine Stellvertretung;
- c) die Mitglieder des kommunalen Wahlbüros (Art. 7 Abs. 1 des kantonalen Abstimmungsgesetzes);
- d) die Stimmzähler für die Gemeindeversammlung anlässlich der betreffenden Versammlung (Art. 56 Abs. 1 GG);
- e) die Delegierten der Zweckverbände, ausgenommen Vertreter des Gemeinderates und der Schulkommission;
- f) die Vertreter der Gemeinde in den Vorsteherschaften der Zweckverbände;
- g) den Verwaltungsrat von selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten. Ausnahmen werden in den jeweiligen Organisationsreglementen geregelt.

## 3. ABSCHNITT: REFERENDUM UND ANTRAGSRECHT

### Art. 13 Obligatorisches Referendum

Dem obligatorischen Referendum unterstehen:

- a) Erlass und Änderung der Gemeindeordnung;
- b) Erlass und Änderung von Nutzungsplänen, Beschlüsse über Verkehrs- und Entwicklungsplanungen;
- c) Budget und Steuerfuss;
- d) Geschäfte, die für den gleichen Gegenstand neue einmalige Ausgaben oder Einnahmehausfälle von mehr als 2'500'000 Franken verursachen;
- e) Geschäfte, die für den gleichen Gegenstand neue, jährlich wiederkehrende Ausgaben oder Einnahmehausfälle von mehr als 250'000 Franken verursachen;
- f) Erwerb und Verkauf von Grundstücken sowie Erwerb und Erteilung von Baurechten im Werte von mehr als 2'500'000 Franken, sofern es sich nicht um Finanzanlagen oder zur Vorsorge handelt;
- g) Beschlüsse über den freien Erwerb von Grundstücken als Finanzanlage oder zur Vorsorge (z.B. Baulandreserve) zu einem Preis von mehr als 500'000 Franken;
- h) Beschlüsse über die Vereinigung oder Auflösung der Gemeinde und über Grenzänderungen;
- i) die Ermächtigung zur Einräumung oder zur Änderungen von Konzessionen, wenn der Wert 500'000 Franken übersteigt;
- j) die Genehmigung, Änderung oder Kündigung von Vereinbarungen mit andern Gemeinden oder Zweckverbänden (Art. 117 ff. GG) oder mit privaten Personen und Organisationen über die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Gemeinde;
- k) die Mitgliedschaft in Zweckverbänden, die Genehmigung oder Änderung des Gründungsvertrags und des Organisationsstatuts von Zweckverbänden;
- l) Nachtragskredite welche die Kompetenz des Gemeindeparlamentes übersteigen;
- m) Erlass und Änderung der Organisationsreglemente von selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit;
- n) andere Geschäfte, über die nach Gesetz die Stimmberechtigten beschliessen.

### Art. 14 Fakultatives Referendum

Dem fakultativen Referendum unterstehen:

- a) Recht setzende Reglemente;
- b) Recht setzende Vereinbarungen;
- c) Veräusserung von Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen;
- d) Personal- und Besoldungsordnung (inkl. Festsetzung der Sitzungsgelder und Pauschalentschädigungen für die Präsidenten und Mitglieder der Kommissionen sowie die nebenamtlichen Funktionäre);
- e) Übertragung von Verwaltungsaufgaben auf andere Gemeinden oder Dritte;
- f) die Annahme von Schenkungen und Vermächtnissen mit Auflagen oder Bedingungen im Werte über 250'000 Franken.

### Art. 15 Referendum

<sup>1</sup> Mit einem Referendumsbegehren kann die Abstimmung durch die Stimmberechtigten über ein Geschäft, das dem fakultativen Referendum untersteht, verlangt werden.

<sup>2</sup> Das Referendumsbegehren kommt zu Stande, wenn mindestens 300 Stimmberechtigte es unterschreiben.



<sup>3</sup> Der Gemeinderat veröffentlicht die dem fakultativen Referendum unterstehenden Beschlüsse im kantonalen Amtsblatt.

<sup>4</sup> Das Referendumsbegehren mit den Unterschriften muss innert 14 Tagen seit Veröffentlichung der Vorlage der Gemeindekanzlei eingereicht werden.

#### **Art. 16 Antragsrecht**

<sup>1</sup> Jeder Stimmberechtigte hat das Recht, selbstständig oder gemeinsam mit andern Stimmberechtigten beim Gemeinderat Anträge über Gegenstände einzureichen, die in die Zuständigkeit der Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung oder an der Urne fallen (Art. 35 GG).

<sup>2</sup> Der Gemeinderat prüft innert längstens drei Monaten die rechtliche Zulässigkeit der Anträge (Art. 37 Abs. 1 GG).

<sup>3</sup> Das Parlament beschliesst, ob es dem Begehren zustimmt, es ablehnt oder auf eine Stellungnahme verzichtet. Es kann einen Gegenvorschlag ausarbeiten.

<sup>4</sup> Stimmt das Parlament einer einfachen Anregung zu, fasst es innert einem Jahr einen entsprechenden Beschluss. Stimmt es einem ausgearbeiteten Entwurf zu, unterstellt es den Beschluss dem fakultativen oder obligatorischen Referendum.

<sup>5</sup> Lehnt das Parlament ein Begehren ab, oder verzichtet es auf eine Stellungnahme, unterbreitet der Gemeinderat das Begehren den Stimmberechtigten.

### **4. ABSCHNITT: DURCHFÜHRUNG DER GEMEINDEVERSAMMLUNG**

#### **Art. 17 Stimmrechtsausweis**

Der Gemeinderat kann eine Bescheinigung für das Stimmrecht in Gemeindeangelegenheiten einführen (z.B. Stimmrechtscouvert, -karte).

#### **Art. 18 Vorgängige Einreichung von Anträgen**

<sup>1</sup> Bei folgenden Vorlagen an die Gemeindeversammlung sind Anträge auf Abänderung spätestens 30 Tage vor der Versammlung dem Gemeinderat begründet einzureichen (Art. 52 Abs. 1 GG): Erlass und Abänderung von Nutzungsplänen, Erlass und Abänderung von Überbauungs-, Struktur-, Entwicklungs- und Verkehrsplänen, sofern in allen diesen Fällen vorgängig ein öffentliches Auflageverfahren stattgefunden hat.

<sup>2</sup> In allen diesen Fällen sind Anträge an der Gemeindeversammlung selber nur noch zulässig, soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit einem rechtzeitig vorgängig eingereichten Antrag stehen.

#### **Art. 19 Verwendung technischer Hilfsmittel**

Für das Protokollieren von Verhandlungen der Gemeindeversammlung können technische Hilfsmittel verwendet werden, soweit dies der Versammlung bekannt gegeben wird (Art. 55 GG).

#### **Art. 20 Stimmzähler**

<sup>1</sup> Die Stimmzähler werden jeweils zu Beginn der Versammlung auf Antrag des Vorsitzenden gewählt (Art. 56 Abs. 1 GG).

<sup>2</sup> Jeder stimmberechtigte Versammlungsteilnehmer hat das Recht, Wahlvorschläge für die Stimmzähler zu machen und, sofern er das 18. Altersjahr vollendet hat, als Stimmzähler gewählt zu werden.

#### **Art. 21 Fragerecht**

Die Stimmberechtigten können dem Gemeinderat die Gemeinde betreffende Fragen von allgemeinem Interesse stellen. Die Beantwortung erfolgt sofort oder an der nächsten Gemeindeversammlung.

### **III. GEMEINDEPARLAMENT**

#### **Art. 22 Aufgaben**

Das Parlament bereitet die Geschäfte an die Gemeindeversammlung zuhanden der Stimmberechtigten vor. Es entscheidet über Geschäfte im Rahmen seiner Kompetenzen abschliessend.

#### **Art. 23 Zusammensetzung, Wahl und Wahlkreise**

<sup>1</sup> Das Parlament besteht aus 33 Mitgliedern.

<sup>2</sup> Die Wahl erfolgt nach dem Verhältniswahlverfahren.

<sup>3</sup> In der Gemeinde bestehen folgende Wahlkreise: Mollis/Kerenzen, Näfels/Oberurnen und Niederurnen/Bilten.

<sup>4</sup> Jeder Wahlkreis wählt seine Vertreter in der Zahl, die der Wohnbevölkerung per 31. Dezember des Vorjahres der Wahl entspricht. Der Gemeinderat stellt die Anzahl der Sitze pro Wahlkreis fest und publiziert diese.

<sup>5</sup> Im Übrigen gelten die Vorschriften über die Landratswahlen sinngemäss.

**Art. 24 Unvereinbarkeiten**

Die Mitglieder des Gemeinderates und weitere leitende Gemeindeangestellte der 1. und 2. Führungsebene dürfen dem Parlament nicht angehören.

**Art. 25 Parlamentsordnung**

<sup>1</sup> Das Parlament gibt sich ein Geschäftsreglement.

<sup>2</sup> Dieses regelt insbesondere Sitzungsordnung, Verhandlungen, Abstimmungen, Wahlen, persönliche Vorstösse, Protokollführung, Sekretariat und Bildung von Kommissionen.

**Art. 26 Parlamentsbüro**

<sup>1</sup> Präsident, Vizepräsident sowie die Stimmzähler bilden das Büro.

<sup>2</sup> Es bereitet die Sitzungen des Parlamentes vor.

**Art. 27 Geschäftsprüfungskommission**

<sup>1</sup> Die Geschäftsprüfungskommission besteht aus einem Präsidenten und vier Mitgliedern aus der Mitte des Parlamentes.

<sup>2</sup> Sie erfüllt die ihr vom Gesetz und Geschäftsreglement übertragenen Aufgaben.

<sup>3</sup> Das Parlament überträgt die Rechnungskontrolle einer aussenstehenden, fachkundigen, unabhängigen Revisionsstelle.

**Art. 28 Fraktionen**

<sup>1</sup> Mindestens drei Mitglieder des Parlamentes können eine Fraktion bilden.

<sup>2</sup> Alle Fraktionen sind bei der Wahl der parlamentarischen Kommissionen angemessen zu berücksichtigen.

**Art. 29 Verhandlungen**

<sup>1</sup> Das Parlament versammelt sich:

- a) auf Einladung des Präsidenten, wenn die Geschäfte es erfordern;
- b) auf eigenen Beschluss;
- c) auf schriftliches Begehren von zehn Mitgliedern des Parlamentes;
- d) auf Verlangen des Gemeinderates.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat nimmt an den Verhandlungen des Parlamentes teil. Er kann Anträge stellen.

<sup>3</sup> Der Gemeindeschreiber hat an den Verhandlungen eine beratende Funktion.

<sup>4</sup> Das Parlament kann Sachverständige zu den Verhandlungen beiziehen. Handelt es sich um Personal der Gemeinde, holt es die Zustimmung des Gemeinderates ein.

<sup>5</sup> Im Einverständnis mit dem Präsidium oder der vorberatenden Kommission kann der Gemeinderat die fachliche Begründung seiner Anträge Sachverständigen übertragen.

<sup>6</sup> Sitzungen, Beratungsunterlagen und Protokolle sind öffentlich. Aus wichtigen öffentlichen oder schutzwürdigen privaten Interessen kann die Öffentlichkeit ausgeschlossen werden.

**Art. 30 Beschlussfähigkeit und Zustandekommen der Beschlüsse**

<sup>1</sup> Das Parlament ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

<sup>2</sup> Bei Sachabstimmungen ist der Antrag angenommen, auf den mehr Stimmen entfallen. Der Vorsitzende enthält sich der Stimme, bei Stimmengleichheit gibt er den Stichentscheid.

<sup>3</sup> Zu einer Wahl bedarf es der Mehrheit der Stimmenden. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

<sup>4</sup> Werden für eine Wahl drei oder mehr Vorschläge gemacht, scheidet bei jedem Wahlgang der Bewerber mit den wenigsten Stimmen aus. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

**Art. 31 Wahlen**

Das Parlament wählt:

- a) den Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Stimmzähler;
- b) die Mitglieder und Präsidenten der ständigen parlamentarischen Kommissionen.

**Art. 32 Sachgeschäfte/Finanzkompetenzen**

<sup>1</sup> Das Parlament behandelt Geschäfte, welche in seiner Kompetenz liegen, abschliessend. Es beschliesst über Geschäfte, welche dem obligatorischen oder fakultativen Referendum unterstehen.

<sup>2</sup> Finanzkompetenzen

- a) einmalige Ausgaben von 200'000 bis 2'500'000 Franken;
- b) wiederkehrende Ausgaben über 20'000 bis 250'000 Franken;
- c) Nachtragskredite, welche die Kompetenz des Gemeinderates übersteigen, bis 200'000 Franken sowie Nachtragskredite, die bis 10% des ursprünglichen Budgetkreditbetrages, maximal aber 2'500'000 Franken nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Es beaufsichtigt Gemeinderat und Gemeindeverwaltung.

<sup>4</sup> Es beschliesst ferner über:

- a) Genehmigung der Rechnungen der Gemeinde, ihrer Betriebe und Anstalten;
- b) Genehmigung der Berichte der GPK;
- c) Gebührentarife für die Benützung von Gemeindeunternehmen, soweit entsprechende Kompetenzen nicht vorliegen oder im Reglement nicht dem Gemeinderat oder den Stimmberechtigten zugewiesen werden;
- d) Geschäftsreglement;
- e) Genehmigung von Finanzplan und anderen strategischen Planungen, die für Gemeinderat und Parlament wegleitend sind;
- f) Genehmigung der Schulordnung;
- g) Bestimmen der Schulstandorte;
- h) jährlicher Geschäftsbericht des Gemeinderates;
- i) Festlegen der Pensen für Gemeindepräsident und Gemeinderatsmitglieder
- j) Behandlung persönlicher Vorstösse seiner Mitglieder;
- k) Genehmigung von Leistungsvereinbarungen, welche die Finanzkompetenz des Gemeinderates überschreiten;
- l) Genehmigung von Reglementen für weitere Verwaltungszweige welche als Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit organisatorisch verselbständigt werden.

## IV. GEMEINDERAT

### Art. 33 Bestand des Gemeinderates

<sup>1</sup> Der Gemeinderat besteht aus dem Präsidenten und sechs Mitgliedern.

<sup>2</sup> Er legt die Ressorts fest und teilt diese unter seinen Mitgliedern auf.

<sup>3</sup> Er bestimmt aus seiner Mitte den Präsidenten der Schulkommission.

### Art. 34 Amtsführung der Ratsmitglieder

<sup>1</sup> Der Präsident ist im Haupt- oder Vollamt tätig (80-100%).

<sup>2</sup> Die Vorsteher der Ressorts sind im Nebenamt (20-40%) tätig.

<sup>3</sup> Mit einer haupt- oder vollamtlichen Beschäftigung unvereinbar sind Erwerbstätigkeiten, die zu einem Interessenkonflikt mit der Gemeinde führen.

<sup>4</sup> Zusätzliche Mandate des Präsidenten sind der GPK zur Genehmigung vorzulegen. Bewilligte Mandate werden publiziert.

### Art. 35 Kompetenzen des Gemeinderates

<sup>1</sup> Der Gemeinderat ist die leitende und oberste vollziehende Behörde der Gemeinde. Er besorgt die laufenden Geschäfte und stellt dem Parlament Anträge.

<sup>2</sup> Dem Gemeinderat stehen sämtliche Befugnisse zu, welche nicht zwingend durch das kantonale Recht oder ausdrücklich durch die Gemeindeordnung den Stimmberechtigten, dem Parlament oder einer anderen Instanz zugewiesen sind.

<sup>3</sup> Finanzkompetenzen

a) einmalige Ausgaben maximal 200'000 Franken im Einzelfall;

b) neue jährlich wiederkehrende Ausgaben maximal 20'000 im Einzelfall;

c) Nachtragskredite bis 20'000 Franken sowie Nachtragskredite, die 10% des ursprünglichen Budgetkreditbetrages, maximal aber 200'000 Franken nicht übersteigen.

<sup>4</sup> Insbesondere stehen dem Gemeinderat zu:

a) Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben und Funktionen der Zusammenarbeit mit dem Kanton, anderen Gemeinden und Zweckverbänden sowie mit Privaten und mit privatrechtlichen und öffentlichrechtlichen Körperschaften;

b) Wahl und Information der Delegierten, Vertreter und Vorsteherschaften, wo ein Delegierter aus dem Kreis der Mitglieder des Gemeinderates zu wählen ist (Art. 126 Abs. 4 GG);

c) Bestellung der gemeinderätlichen Kommissionen und Ausschüsse, von Sachverständigen und Beratern sowie Erlass der erforderlichen Weisungen und Reglemente;

d) Anstellung und Einstufung des Personals im Rahmen der geltenden Personal- und Besoldungsordnung mit Ausnahme der Lehrpersonen;

e) Aufsicht über die Behörden, Kommissionen, Ausschüsse und Funktionäre sowie über das Personal im Rahmen der Gemeindeordnung und der geltenden gesetzlichen Vorschriften;

f) Aufsicht über die der Gemeinde angehörenden Stiftungen (Art. 84 Abs. 1 ZGB).

g) Abschluss von Leistungsvereinbarungen.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat befindet über Einbürgerungen in Anwendung des kantonalen Bürgerrechtsgesetzes.

<sup>6</sup> Dem Gemeinderat stehen ferner diejenigen Kompetenzen zu, welche ihm von den Stimmberechtigten durch die Gemeindeordnung oder im Einzelfall übertragen worden sind.

### **Art. 36 Gemeindepräsident**

<sup>1</sup> Der Gemeindepräsident leitet den Gemeindebetrieb und die Verhandlungen des Gemeinderates und koordiniert die Geschäfte der Verwaltungsabteilungen.

<sup>2</sup> Dem Gemeindepräsidenten oder seinem Stellvertreter steht eine Kompetenz für frei bestimmbare einmalige Ausgaben für den gleichen Zweck zu, welche 5000 Franken im Einzelfall nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Für Präsidialverfügungen gilt überdies die gesetzliche Regelung von Art. 91 GG.

### **Art. 37 Kompetenzübertragungen durch den Gemeinderat**

Der Gemeinderat ist befugt, seine Entscheidungsbefugnisse sowie seine Befugnisse zur Leitung und Aufsicht über die Verwaltung in den einzelnen Aufgabenbereichen allgemein oder im einzelnen Fall an Ausschüsse, Kommissionen und Verwaltungseinheiten zu übertragen.

### **Art. 38 Führung der Gemeinde**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat sorgt für eine wirksame, wirtschaftliche und bürgernahe Leistungserbringung.

<sup>2</sup> Er kann Leistungsvereinbarungen abschliessen.

## **V. SCHULWESEN**

### **Art. 39 Aufgaben**

<sup>1</sup> Die Gemeinde führt die öffentliche Schule.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann die Möglichkeit für die musikalische Bildung von Kindern und Jugendlichen bieten.

<sup>3</sup> Die Schule kann mit Zustimmung des Gemeinderates freiwillige Aufgaben übernehmen, welche mit ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag in einem sachlichen Zusammenhang stehen.

### **Art. 40 Schulstandorte**

<sup>1</sup> Soweit es die kantonalen Vorschriften zulassen, werden über das ganze Siedlungsgebiet der Gemeinde Kindergärten und Volksschulklassen geführt.

<sup>2</sup> Das Parlament bestimmt die Schulstandorte.

### **Art. 41 Schulkommission**

<sup>1</sup> Die Schulkommission steht unter der Aufsicht des Gemeinderates und hat diesem auf Verlangen über die Geschäftsführung und die Erledigung der Geschäftslast Auskunft zu erteilen. Keine Auskünfte verlangen darf der Gemeinderat über den Inhalt von Verfügungen und Entscheiden. Der Gemeinderat sorgt dafür, dass er über die Tätigkeit der Schulkommission regelmässig orientiert wird.

<sup>2</sup> Die Schulkommission besteht aus dem Präsidenten und sechs weiteren Mitgliedern: Sie müssen wählbare Einwohner der Gemeinde sein.

### **Art. 42 Zuständigkeit**

<sup>1</sup> Die Schulkommission ist zuständig für die strategische Führung und Aufsicht der Schulen nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes und der Gesetzgebung über das Schulwesen.

<sup>2</sup> Die Schulkommission hat insbesondere folgende Befugnisse:

a) Anstellung der Schulleitungen, von Lehrpersonen und von weiteren im Schulbereich tätigen Fachkräften und Aushilfen;

b) Einstufung der unter Punkt a) aufgelisteten Personen im Rahmen der geltenden Personal- und Besoldungsverordnung;

c) Zuteilung der Lehrkräfte zu den einzelnen Schulhäusern und Klassen;

d) Erlass des Stellenplanes im Rahmen des Budgets und der Klassenorganisation;

e) Regelung von Disziplinar massnahmen gegenüber Erziehungsberechtigten;

f) Abklärung der Raumbedürfnisse der Schulen;

g) Visitation der Lehrpersonen;

h) Wahl der Delegierten aus der Schulkommission in schulische Zweckverbände;

i) Vorbereitung und Antragstellung an den Gemeinderat betreffend:

1. den Erlass und die Änderung der Schulordnung sowie anderer allgemein verbindlicher Reglemente über das Schulwesen,

2. das Budget und die Rechnung über das Schulwesen,



3. Vereinbarungen mit anderen Gemeinwesen,
  4. Neu- und Umbauten von Schulanlagen.
  - j) Verfügung über die im Budget der Laufenden Rechnung enthaltenen, das Schulwesen betreffende Kredite;
  - k) Wahrnehmung weiterer ihr vom Gemeinderat übertragenen Befugnisse;
  - l) Vorberatung der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Ziele, der Schulordnung sowie von anderen, allgemein verbindlichen Regelungen im Schulbereich.
- <sup>3</sup> Für Geschäfte, die sie betreffen aber ihre Zuständigkeit übersteigen, stellt die Schulkommission dem Gemeinderat Antrag.

#### **Art. 43 Schulordnung**

Das Parlament genehmigt auf Antrag der Schulkommission eine Schulordnung mit ergänzenden Bestimmungen zum Schulbetrieb sowie über Rechte und Pflichten der an der Schule Beteiligten.

#### **Art. 44 Finanzkompetenzen der Schulkommission**

<sup>1</sup> Die Schulkommission beschliesst über alle frei bestimmbaren einmaligen Ausgaben für den gleichen Zweck bis maximal 20'000 Franken und über alle frei bestimmbaren wiederkehrenden Ausgaben für den gleichen Zweck bis maximal 4000 Franken im Jahr.

<sup>2</sup> Die Schulkommission unterbreitet Nachtragskredite zum Budget grundsätzlich dem Gemeinderat. Sie kann Ausgaben, für die das Budget keinen oder keinen ausreichenden Kredit enthält, selbstständig beschliessen, sofern:

- a) die Erfüllung der Aufgabe gestützt auf eine rechtliche Grundlage zwingend vorgeschrieben ist;
- b) die Kreditüberschreitungen oder die im Budget nicht vorgesehenen Ausgaben den Gesamtbetrag von 50'000 Franken pro Jahr nicht übersteigen.

#### **Art. 45 Präsidiale Kompetenzen**

<sup>1</sup> Dem Präsidenten steht eine Kompetenz für frei bestimmbare einmalige Ausgaben für den gleichen Zweck zu, welche 3000 Franken im Einzelfall nicht übersteigen.

<sup>2</sup> Für Präsidialverfügungen gilt die gesetzliche Regelung von Art. 91 GG.

#### **Art. 46 Rechtspflege**

Die Schulkommission bildet die kommunale Schulbehörde im Sinne von Art. 114 Abs. 2 Bildungsgesetz.

## **VI. ANSTALTEN**

#### **Art. 47 Anstalten**

<sup>1</sup> Die Gemeinde kann organisatorisch selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit führen. Einzelheiten sind in separaten Organisationsreglementen geregelt.

<sup>2</sup> Das Parlament kann durch Reglement weitere Verwaltungszweige als Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit organisatorisch verselbständigen.

<sup>3</sup> Die Anstalten setzen Leistungsvereinbarungen um.

## **VII. PERSONAL**

#### **Art. 48 Angestellte**

<sup>1</sup> Grundsätzlich gilt für alle Gemeindeangestellten das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis. Das Anstellungsverhältnis richtet sich nach dem Gemeindegesetz, nach der Gemeindeordnung sowie nach den geltenden Personal-, Dienst- und Besoldungsvorschriften der Gemeinde (Art. 111 Abs. 2 GG).

<sup>2</sup> In einem Erlass können die Stimmberechtigten vorsehen, dass Angestellte von ausgegliederten Verwaltungseinheiten privatrechtlich angestellt werden.

#### **Art. 49 Auflösung der Angestelltenverhältnisse**

Die Fristen für die Kündigung von Dienstverhältnissen sind in der Personalverordnung geregelt.

## VIII. GEMEINDEVERWALTUNG

### Art. 50 Verwaltungsabteilungen

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat gliedert die Gemeindeverwaltung in Verwaltungsabteilungen.
- <sup>2</sup> Er wählt für jede Verwaltungsabteilung einen Leiter.
- <sup>3</sup> Die Gemeindeverwaltung setzt die Zielvorgaben des Gemeinderates um.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat kann Dritte mit der Umsetzung beauftragen.

## IX. WEITERE REGELUNGEN

### Art. 51 Entschädigung von Behördenmitgliedern

Die Behördenmitglieder werden gemäss Personal- und Besoldungsverordnung entschädigt.

### Art. 52 Wahlbüro

- <sup>1</sup> Das Wahlbüro besteht aus dem Gemeindepräsidenten, welcher von Gesetzes wegen den Vorsitz führt, und 30 Mitgliedern (Art. 7 Abs. 1, 2 kant. Abstimmungsgesetz). Das Protokoll wird vom Gemeindeschreiber geführt.
- <sup>2</sup> Dem Wahlbüro obliegt die Vorbereitung und Durchführung der von der Gemeinde vorzunehmenden Urnenwahlen und -abstimmungen.
- <sup>3</sup> Die Gemeinde bildet einen eigenen Wahlkreis und bestellt ein Wahlbüro.
- <sup>4</sup> Für das Gemeindeparlament werden drei Wahlkreise gebildet.
- <sup>5</sup> In jedem Dorf steht mindestens ein Abstimmungs- und Wahllokal zur Verfügung.

## X. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

### 1. ABSCHNITT: GEMEINDEPARLAMENT

#### Art. 53 Wahl des Gemeindeparlaments für die Amtsperiode 2010/2014

- <sup>1</sup> Die Stimmberechtigten der zusammengelegten Gemeinden wählen gemäss den vorstehenden Vorschriften (Art. 23 ff.) die Mitglieder des Gemeindeparlaments für die Amtsperiode 2010/2014 bis spätestens 30. Juni 2010.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat führt diese Wahl durch (Art. 150 GG).

#### Art. 54 Aufnahme der Parlamentsarbeit

- <sup>1</sup> Das Gemeindeparlament nimmt seine Arbeit spätestens per 15. August 2010 auf.
- <sup>2</sup> Bevor das Gemeindeparlament seine Aufgaben (Art. 22 ff.) wahrnimmt, unterbreitet der Gemeinderat die in die Zuständigkeit des Parlamentes oder Gemeindeversammlung fallenden Geschäfte direkt den Stimmberechtigten zum Entscheid.

### 2. ABSCHNITT: GEMEINDERAT

#### Art. 55 Gemeinderat für die Amtsperiode 2010/2014

- <sup>1</sup> Den bisherigen Gemeinden wird für die erste Amtsdauer 2010/2014 mindestens ein Sitz in der Exekutive der zusammengelegten Gemeinde garantiert, soweit ihr Bevölkerungsanteil per 31. Dezember 2006 mindestens ein Zwölftel der neuen Gemeinde beträgt (Bilten / Niederurnen / Oberurnen / Näfels / Mollis).
- <sup>2</sup> Erreichen einzelne Gemeinden diesen Anteil nicht, so steht der entsprechende Mindestanspruch diesen als Gruppe zu (Filzbach / Obstalden / Mühlehorn).
- <sup>3</sup> Der für die Amtsdauer 2010/2014 gewählte Gemeinderat nimmt seine Arbeit für die Gemeinde per 1. Januar 2010 auf und ist gemäss Personal- und Besoldungsverordnung zu entschädigen.
- <sup>4</sup> Das Parlament legt per 1. Januar 2012 erstmals die Pensen für den Gemeindepräsidenten und die Gemeinderatsmitglieder fest.

### 3. ABSCHNITT: ANDERE BEHÖRDEN

#### **Art. 56 Behördenmitglieder für die Amtsperiode 2010/2014**

<sup>1</sup> Die gemäss Art. 150 Abs. 1 GG gewählten Behördenmitglieder (Art. 30 Abs. 2 GG) treten grundsätzlich per 1. Juli 2010 ihre Ämter an.

<sup>2</sup> Die Schulkommission (Art. 94 GG) ist bis spätestens 31. Dezember 2009 zu wählen. Sie konstituiert sich im 1. Quartal 2010 und trifft die nötigen Vorbereitungen für die Übernahme des Schulbetriebs in den alten Strukturen per 1. Juli 2010 und die Überführung desselben in die neue Struktur per 1. August 2011. Sie ist gemäss Personal- und Besoldungsverordnung zu entschädigen.

### 4. ABSCHNITT: ÜBRIGE REGELUNGEN

#### **Art. 57 Aufhebung bisherigen Rechts**

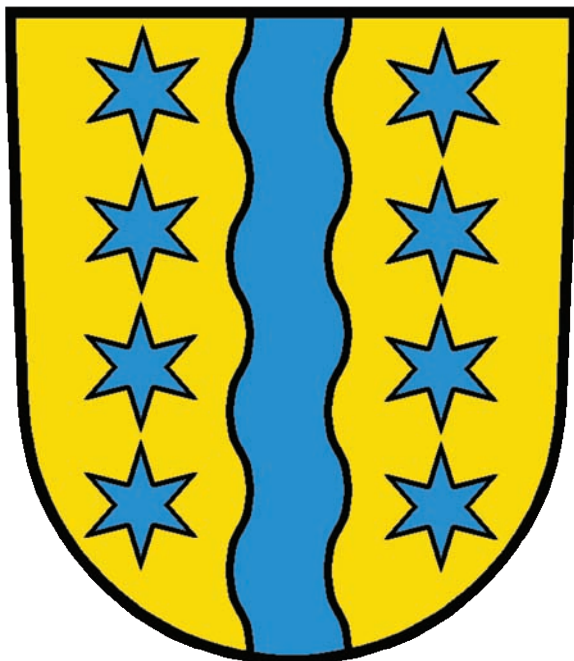
Mit dem Inkrafttreten dieser Gemeindeordnung werden alle ihr widersprechenden Vorschriften aufgehoben.

#### **Art. 58 Inkrafttreten**

Diese Gemeindeordnung tritt auf den 1. Januar 2011 in Kraft. Der Gemeinderat kann einzelne Bestimmungen früher in Kraft setzen, soweit dies für die Umsetzung der Gemeindestrukturreform per 1. Januar 2011 erforderlich ist.

### ANHANG

Wappen: in Gelb (Gold) ein blauer Wellenpfehl, beseitet von je vier blauen, sechsstrahligen Sternen.



## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE GLARUS NORD

Erlassen von der Gemeindeversammlung am (DATUM)

### INHALTSVERZEICHNIS

#### I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Geltungsbereich	21
Art. 2	Ergänzendes Recht	21
Art. 3	Ausführungsvorschriften	21
Art. 4	Personalpolitik	21
Art. 5	Sozialpartnerschaft	22
Art. 6	Vorschlagswesen	22

#### II. Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen

Art. 7	Zuständigkeit	22
Art. 8	Art des Dienstverhältnisses	22
Art. 9	Dauer	22
Art. 10	Probezeit	22
Art. 11	Publikation der Stellen	22
Art. 12	Wohnsitz	22
Art. 13	Ordentliche Beendigung	22
Art. 14	Ausserordentliche Beendigung	22
Art. 15	Kündigungsschutz	23
Art. 16	Entschädigung bei Stellenaufhebung	23
Art. 17	Arbeitszeugnis	23
Art. 18	Übertritt in den Ruhestand	23
Art. 19	Versetzung in den Ruhestand	23

#### III. Dienstpflichten

Art. 20	Dienstleistung	23
Art. 21	Zuweisung anderer Arbeit	23
Art. 22	Amtsgeheimnis	23
Art. 23	Verbot der Annahme von Geschenken	24
Art. 24	Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	24

#### IV. Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub

Art. 25	Arbeitszeit	24
Art. 26	Mehrstunden	24
Art. 27	Feiertage	24
Art. 28	Ferien	24
Art. 29	Bezug der Ferien	24
Art. 30	Kürzung des Ferienanspruchs	25
Art. 31	Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien	25
Art. 32	Bezahlter Urlaub	25
Art. 33	Unbezahlter Urlaub	25
Art. 34	Meldepflicht	25
Art. 35	Kontrolle	25

#### V. Personalführung, Mitarbeitergespräch, berufliche Weiterbildung

Art. 36	Personalführung	26
Art. 37	Mitarbeitergespräch	26
Art. 38	Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten	26
Art. 39	Berufliche Weiterbildung	26



**VI. Besoldung, Lohnfortzahlung**

Art. 40	Grundsatz . . . . .	26
Art. 41	Besoldung während Krankheit und Unfall . . . . .	26
Art. 42	Lohnfortzahlung bei Mutterschaft . . . . .	26
Art. 43	Lohnfortzahlung bei Militärdienst und anderweitigen Dienstpflichten . . . . .	27

**VII. Versicherungen**

Art. 44	Haftpflichtversicherung . . . . .	27
Art. 45	Pensionskasse . . . . .	27
Art. 46	Unfallversicherung . . . . .	27
Art. 47	Schutz der Persönlichkeit . . . . .	27

**VIII. Verschiedenes**

Art. 48	Berufsverbände . . . . .	27
Art. 49	Aufhebung bisherigen Rechts . . . . .	27
Art. 50	Übergangsbestimmung . . . . .	28
Art. 51	Inkrafttreten . . . . .	28

**I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN****Art. 1 Geltungsbereich**

Diese Verordnung regelt das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Glarus Nord.

**Art. 2 Ergänzendes Recht**

<sup>1</sup> Enthält die Verordnung für eine Fragestellung keine Regelung, kommt das kantonale Personalrecht ergänzend zur Anwendung.

<sup>2</sup> Für einzelne Personalkategorien kann der Gemeinderat ergänzende bzw. von den Bestimmungen dieses Reglements abweichende Vorschriften erlassen.

**Art. 3 Ausführungsvorschriften**

Der Gemeinderat erlässt Ausführungsvorschriften insbesondere über

- a. die Zuständigkeiten im Personalwesen
- b. die Arbeitszeit
- c. die Aus- und Weiterbildung
- d. die Informatiksicherheit
- e. den Datenschutz

**Art. 4 Personalpolitik**

Die Personalpolitik des Gemeinderates

- a. orientiert sich an den Handlungsgrundsätzen (Leitbild), den Amtsdauerzielen, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Kunden sowie den finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde;
- b. dient einem sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zu den Mitarbeitenden;
- c. fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- d. unterstützt in angemessenem Umfang das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- e. sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen;
- f. ermöglicht Teilzeitstellen und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen und fördert damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit;
- g. sorgt dafür, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz gewährleistet ist;
- h. verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- i. fördert geschützte Arbeitsplätze für erwerbsbehinderte Personen.

**Art. 5 Sozialpartnerschaft**

<sup>1</sup> Sozialpartner sind die Personalvertretung und der Gemeinderat.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat hört die Personalvertretung frühzeitig an, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung der Mitarbeitenden betreffen. Er wertet die Rückmeldungen aus und gibt der Personalvertretung Rückmeldung.

<sup>3</sup> Die Rechte und Pflichten der Personalvertretung werden in einem separaten Reglement geregelt.

**Art. 6 Vorschlagswesen**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können Vorschläge zur Verbesserung der Verwaltung oder des Betriebes einreichen.

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

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

**II. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN****Art. 7 Zuständigkeit**

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat.

<sup>2</sup> Er kann diese Kompetenz delegieren. Massgebend sind die Ausführungsbestimmungen zu den Zuständigkeiten im Personalwesen gemäss Artikel 3 Buchstabe a.

**Art. 8 Art des Dienstverhältnisses**

<sup>1</sup> Mitarbeitende stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

<sup>2</sup> Mitarbeitende kommunaler Betriebe können privatrechtlich angestellt werden, wenn dies in einem Erlass der Stimmberechtigten vorgesehen ist.

<sup>3</sup> Privatrechtliche Dienstverhältnisse sind überdies zulässig bei besonderen Anstellungen wie Aushilfen oder Praktika sowie bei auf maximal zwei Jahre befristeten Dienstverhältnissen.

**Art. 9 Dauer**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis ist unbefristet, soweit eine auf sachlichen Gründen bestehende Befristung nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Befristete Dienstverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Mit Zustimmung des Gemeinderates kann die Befristung ausnahmsweise länger als zwei Jahre dauern.

**Art. 10 Probezeit**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Diese dauert maximal drei Monate. Während ihr kann das Dienstverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann die Probezeit um maximal drei Monate verlängert werden.

**Art. 11 Publikation der Stellen**

Die neu zu besetzenden Stellen müssen öffentlich, zumindest im Amtsblatt des Kantons Glarus, ausgeschrieben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 65 des Bildungsgesetzes.

**Art. 12 Wohnsitz**

<sup>1</sup> Wenn es für die Berufsausübung notwendig ist, kann der Gemeinderat verlangen, dass *a.* Wohnsitz in der Gemeinde Glarus Nord oder *b.* Wohnsitz an einem Ort genommen wird, von wo aus der Arbeitsort in kurzer Zeit erreichbar ist.

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

**Art. 13 Ordentliche Beendigung**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat;

b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.

<sup>2</sup> Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist, bis längstens sechs Monate, vereinbart werden.

**Art. 14 Ausserordentliche Beendigung**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Die fristlose Auflösung durch den Gemeinderat ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>3</sup> Die disziplinarische Entlassung bleibt vorbehalten.

**Art. 15 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Die Kündigung durch den Gemeinderat kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.

**Art. 16 Entschädigung bei Stellenaufhebung**

Werden Stellen aufgehoben und kann den betroffenen Mitarbeitenden keine andere Stelle angeboten werden, so kann diesen nach fünf Dienstjahren eine Entschädigung im Umfang eines Monatslohnes ausgerichtet werden. Die Entschädigung kann sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren erhöhen.

**Art. 17 Arbeitszeugnis**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das auf den letzten Arbeitstag hin ausgefertigt ist. Sie können jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.

**Art. 18 Übertritt in den Ruhestand**

<sup>1</sup> Mitarbeitende können sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig und ab Erreichen des 63. Altersjahres ordentlich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts haben sie nach Erreichen von mindestens 20 Dienstjahren 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>3</sup> Die in Absatz 2 aufgeführten Leistungen werden gekürzt, soweit das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen gegenüber Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit Leistungen aus Renten und Vorsorge mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.

**Art. 19 Versetzung in den Ruhestand**

<sup>1</sup> Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Mitarbeitende ausnahmsweise ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.

<sup>2</sup> Zusätzlich zur Rente, wie sie gemäss Artikel 18 Absatz 2 zur Auszahlung gelangt, wird die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage der Gemeinde in die Pensionskasse ausgeglichen.

### III. DIENSTPFLICHTEN

**Art. 20 Dienstleistung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der Gesetzgebung und im Sinne der Stellenbeschriebe und allfälliger zusätzlicher Vorgaben kundenfreundlich, zuverlässig, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig. Sie setzen sich verantwortungsbewusst für die Interessen der Gemeinde Glarus Nord ein und unterlassen auch ausser Dienst alles, was diese beeinträchtigen könnte.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden eignen sich das für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Wissen und Können an.

<sup>3</sup> Die Aufgabenerfüllung ist jährlich mindestens einmal Gegenstand von Mitarbeitergesprächen.

**Art. 21 Zuweisung anderer Arbeit**

<sup>1</sup> Wenn die Verhältnisse es erfordern, kann dem Mitarbeitenden eine andere oder neue der Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden als jene gemäss Stellenbeschrieb bei der Anstellung.

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

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

**Art. 22 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden unterstehen dem Amtsgeheimnis.

<sup>2</sup> Geheimgehalten werden Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift ein schutzwürdiges Interesse besteht.

<sup>3</sup> Das Amtsgeheimnis besteht nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

<sup>4</sup> Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- oder Publikationspflicht vorsieht.

**Art. 23 Verbot der Annahme von Geschenken**

Die Mitarbeitenden dürfen für ihre Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen und annehmen.

**Art. 24 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung sowie die Übernahme eines öffentlichen Amtes sind zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und mit der dienstlichen Stellung vereinbar sind.

<sup>2</sup> Sie bedürfen der Bewilligung durch den Gemeinderat, wenn *a.* die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt werden könnte; *b.* die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht; *c.* Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann *a.* die Bewilligung mit Auflagen, insbesondere zur Kompensation der beanspruchten Arbeitszeit oder zu Abgabe von Nebeneinnahmen, verbinden; *b.* die erteilte Bewilligung in begründeten Fällen wieder entziehen.

**IV. ARBEITSZEIT, RUHETAGE, FERIEN UND URLAUB****Art. 25 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die durchschnittliche, wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt Vorschriften: *a.* für die Bereiche mit gleitender Arbeitszeit; *b.* für die Bereiche mit Jahresarbeitszeitkonzept; *c.* für die Bereiche mit fixen oder anderen, der Aufgabenerfüllung entsprechenden Arbeitszeiten.

<sup>3</sup> Am Vortag der Näfeler Fahrt, des Karfreitags, der Auffahrt, des 1. Augusts und des 1. Novembers wird die Arbeitszeit um eine Stunde reduziert.

**Art. 26 Mehrstunden**

<sup>1</sup> Die über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit wird als Mehrstundenarbeit bezeichnet.

<sup>2</sup> Mitarbeitende können angewiesen werden, Mehrstunden zu leisten.

<sup>3</sup> Geleistete Mehrstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Der Gemeinderat kann, wenn eine Kompensation mit Freizeit nicht möglich ist, für angeordnete oder nachträglich bewilligte Mehrstunden jeweils auf Jahresende eine Entschädigung bewilligen. Mitarbeitende ab Lohnband 12 haben in der Regel weder Anspruch auf Zeitausgleich noch finanzielle Abgeltung.

<sup>4</sup> Eine allfällige Entschädigung entspricht dem Stundenansatz der Einreihung gemäss Besoldungsreglement (ohne Zuschlag); es kann auch eine Pauschalvergütung beschlossen werden.

<sup>5</sup> Soweit die Vorschriften des Arbeitszeitreglements zu beachten sind, werden geleistete Mehrstunden dem Gleitzeitssaldo angerechnet.

**Art. 27 Feiertage**

<sup>1</sup> Neben den Sonntagen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf die folgenden gesetzlichen Feiertage: Neujahr, Näfeler Fahrt, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten und 26. Dezember.

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

**Art. 28 Ferien**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: *a.* bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage; *b.* ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage; *c.* ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Die Ferienregelung für Mitarbeitende im Stundenlohn ist Gegenstand des Arbeitsvertrages.

**Art. 29 Bezug der 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 Mitarbeitenden nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen ist.

<sup>2</sup> Die Ferien sollen vorab der Erholung dienen. Sie sind grundsätzlich in ganzen Wochen zu beziehen.

<sup>3</sup> Die Ferien sollen im Kalenderjahr, indem sie anfallen, bezogen werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, können sie im Einverständnis mit der vorgesetzten Stelle in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres nachbezogen werden.

<sup>4</sup> Ein späterer Nachbezug ist nur ausnahmsweise und mit Einwilligung der folgenden Instanzen möglich:

a. bis maximal im Umfang eines Jahresanspruches die nächst höhere, vorgesetzte Stelle; b. bei mehr als einem Jahresanspruch (exkl. Anspruch aus Treueprämien) der Gemeinderat.

<sup>5</sup> Mitarbeitende, 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. 30 Kürzung des Ferienanspruchs**

<sup>1</sup> Setzen Mitarbeitende wegen Krankheit, Unfalls oder Militärdienstes insgesamt länger als drei Monate oder wegen unbezahlten Urlaubs länger als einen Monat aus, werden die Ferien im Verhältnis zur Abwesenheit für jeden vollen Monat der Verhinderung, inklusive der in die Schonfrist fallenden Monate, um einen Zwölftel gekürzt.

<sup>2</sup> Wird das Dienstverhältnis im Laufe des Kalenderjahres angetreten oder aufgelöst, bemessen sich die Ferien entsprechend der Anstellungsdauer.

### **Art. 31 Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien**

Eine finanzielle Abgeltung der Ferien, maximal im Umfang eines Jahresanspruches, ist nur möglich, wenn die Ferien aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfalls bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr bezogen werden können. Endet das Dienstverhältnis in Folge Todesfalls, werden die Ferien nicht abgegolten.

### **Art. 32 Bezahlter Urlaub**

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

- a. für die eigene Heirat 2 Tage
- b. bei der Geburt eines Kindes für Väter 3 Tage
- c. bei plötzlicher Erkrankung eines Mitgliedes des Haushaltes, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 3 Tage
- d. bei Todesfall des Lebenspartners, eines Kindes oder der Eltern 3 Tage
- e. bei Todesfall in der Verwandtschaft oder nahe stehender Personen bis 1 Tag
- f. bei Wohnungswechsel in ungekündigtem Dienstverhältnis 1 Tag
- g. für die Ausübung öffentlicher Ämter bis 10 Tage/Jahr
- h. für Jugendurlaub im Sinne von Artikel 329e OR bis 5 Tage/Jahr

<sup>2</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann der Gemeinderat die Gewährung eines weitergehenden, bezahlten Urlaubs bewilligen.

### **Art. 33 Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs kann der Gemeinderat bewilligen.

<sup>2</sup> Durch den unbezahlten Urlaub erfährt das Dienstverhältnis keinen Unterbruch. Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubs ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Dienstverhältnis.

### **Art. 34 Meldepflicht**

<sup>1</sup> Jedes Wegbleiben von der Arbeit ist der vorgesetzten Person spätestens bei ordentlichem Arbeitsbeginn zu melden.

<sup>2</sup> Krankheit oder Unfall, welche eine Abwesenheit von mehr als drei Tagen verursachen, müssen durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden. Es ist spätestens bei Wiederaufnahme der Arbeit der vorgesetzten Person zu übergeben. Bei einer Häufung von Kurzabsenzen kann ein ärztliches Zeugnis auch dann verlangt werden, wenn die Abwesenheit im Einzelfall weniger als drei Tage beträgt. Zudem kann die Arbeitgeberin bei länger dauernder krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit eine Beurteilung durch ihren Vertrauensarzt verlangen.

<sup>3</sup> Bei verspäteter Anzeige, unwahrer Angaben oder ungenügendem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit können die Leistungen der Arbeitgeberin reduziert oder ganz verweigert werden. Zudem bleiben disziplinarische Massnahmen vorbehalten.

### **Art. 35 Kontrolle**

Über Ferien, Urlaub und andere Absenzen wird eine Kontrolle geführt. Die ergänzenden Bestimmungen im Arbeitszeitreglement bleiben vorbehalten.



## V. PERSONALFÜHRUNG, MITARBEITERGESPRÄCH, BERUFLICHE WEITERBILDUNG

### Art. 36 Personalführung

Die Vorgesetzten nehmen ihre Führungsaufgaben im Rahmen der Personalführung wahr. Sie besitzen das dienstliche und fachliche Weisungsrecht gegenüber ihren Mitarbeitenden.

### Art. 37 Mitarbeitergespräch

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

<sup>2</sup> Ein Mitarbeitergespräch ist vor Beendigung der Probezeit und anschliessend vor jeder individuellen Lohnänderung oder mindestens einmal im Jahr zu führen.

<sup>3</sup> Sind Mitarbeitende mit dem Gespräch oder mit einzelnen Aussagen zu den in Absatz 1 aufgeführten Punkten nicht einverstanden, können sie ein Gespräch mit der nächst höheren, vorgesetzten Stelle verlangen. Für ein Vermittlungsgespräch kann der Gemeinderat beigezogen werden.

### Art. 38 Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten

<sup>1</sup> Bei Verletzung von Dienstpflichten der Mitarbeitenden kann der Gemeinderat zwecks Wiederherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung Massnahmen treffen wie Erteilung eines schriftlichen Verweises, nicht gewähren der ordentlichen Besoldungserhöhung, Besoldungskürzung, Kündigung und vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 14).

<sup>2</sup> Eine der vorstehenden Massnahmen darf erst erfolgen, nachdem die Betroffenen Gelegenheit hatten, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu beziehen.

### Art. 39 Berufliche Weiterbildung

<sup>1</sup> Der Gemeinderat fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. 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 Dienstverhältnisses über eine bestimmte Zeit abhängig machen.

<sup>3</sup> Die Einzelheiten werden im Reglement über Aus- und Weiterbildung festgelegt.

## VI. BESOLDUNG, LOHNFORTZAHLUNG

### Art. 40 Grundsatz

Die Besoldung der Mitarbeitenden richtet sich nach der Besoldungsverordnung der Gemeinde Glarus Nord.

### Art. 41 Besoldung während Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Wird der Dienst wegen Krankheit oder Unfall ausgesetzt, wird die Besoldung längstens während eines Jahres voll ausgerichtet. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Jahres gelangen 80 Prozent des Lohnes für längstens weitere zwölf Monate zur Auszahlung. Die Arbeitgeberin tritt im Rahmen der Lohnfortzahlung in die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber haftpflichtigen Dritten und der Sozialversicherungen ein und ist berechtigt, diese insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern selbstständig und direkt geltend zu machen.

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

<sup>3</sup> Die Sozialzulagen werden bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses voll ausgerichtet.

<sup>4</sup> Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Selbstverschulden zurückzuführen, kann der Gemeinderat die Leistungen der Gemeinde kürzen oder streichen.

### Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Bei Mutterschaft wird, sofern das Arbeitsverhältnis bei der Niederkunft noch besteht und solange es andauert, ab der Niederkunft folgender bezahlter Urlaub gewährt:

- a. vom ersten bis zum Ende des zwölften Dienstmonats zehn Wochen;
- b. ab dem zweiten Dienstjahr 14 Wochen.

Für die restliche Anspruchsdauer einer Entschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz gelangen 80 Prozent des Gehalts zur Auszahlung.

**Art. 43 Lohnfortzahlung bei Militärdienst und anderweitigen Dienstpflichten**

<sup>1</sup> Während obligatorischen Diensten (Militär, Feuerwehr, Zivilschutz) bis zu fünf Wochen im Jahr, erhalten die Mitarbeitenden das volle Gehalt.

<sup>2</sup> Bei anderweitigen Dienstleistungen wie

- während der Dauer einer Rekrutenschule;
- während eines Durchdienerdienstes;
- zivilen Ersatzdienstes;
- bei Beförderungsdiensten;
- bei gleichwertigen Einsätzen im Dienste der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungs- Hilfsdiensten, während längstens vier Wochen pro Jahr; erhalten die Mitarbeitenden: 80 Prozent des Gehalts für Alleinstehende oder 90 Prozent des Gehalts für Verheiratete oder Unterstützungspflichtige.

**VII. VERSICHERUNGEN****Art. 44 Haftpflichtversicherung**

Die Gemeinde Glarus Nord schliesst eine Haftpflichtversicherung ab. Sie trägt die Prämien.

**Art. 45 Pensionskasse**

Die berufliche Vorsorge richtet sich nach den Statuten der Pensionskasse.

**Art. 46 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Gemeinde Glarus Nord versichert die Mitarbeitenden gegen Betriebsunfälle. Die Prämien werden durch die Gemeinde übernommen.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, die pro Woche mindestens acht Stunden arbeiten, sind auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichert, wobei die entsprechenden Prämien je zur Hälfte von der Gemeinde und den Mitarbeitenden zu übernehmen sind.

**Art. 47 Schutz der Persönlichkeit**

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

<sup>2</sup> Sie schützt die Angestellten bei ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

**VIII. VERSCHIEDENES****Art. 48 Berufsverbände**

Für die Teilnahme an Tagungen und Versammlungen von Berufsverbänden während der Arbeitszeit ist die Zustimmung der vorgesetzten Stelle einzuholen.

**Art. 49 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Erlass dieser Personalverordnung werden die Personalreglemente der bisherigen Gemeinden samt aller dazugehörenden Ausführungsbestimmungen aufgehoben.

**Art. 50 Übergangsbestimmung**

<sup>1</sup> Für Dienstverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht und Reglement.

<sup>2</sup> Auf den 1. Januar 2011 kann maximal ein Jahresanspruch an Ferien in die Anstellung der neuen Gemeinde übertragen werden. Überzählige Ferienzeit muss vor dem 31. Dezember 2010 bezogen werden. Mehrstunden müssen bis 31. Dezember 2010 bezogen, kompensiert oder allenfalls finanziell abgegolten werden. Die Abgeltung der Mehrstunden erfolgt nach den Weisungen der bisherigen Gemeinde.

<sup>3</sup> Entschädigungen bei Stellenaufhebungen (Art. 16) sind durch den Gemeinderat der neuen Gemeinde bis spätestens 30. September 2010 zu regeln.

<sup>4</sup> Nebenbeschäftigungen und die Ausübung öffentlicher Ämter (Art. 24) müssen innerhalb des ersten Halbjahres 2011 zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden geregelt werden. Diese Zeit gilt als Übergangsfrist.

**Art. 51 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2011 in Kraft.

<sup>2</sup> Für Lehrkräfte tritt die Verordnung auf den 1. August 2011 in Kraft.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann Teile dieser Verordnung, allenfalls auch nur für einzelne Personengruppen, vorzeitig in Kraft setzen.

# VERORDNUNG ÜBER DIE ENTLÖHNUNG DES GEMEINDERATES, DER KOMMISSIONEN SOWIE DES GEMEINDE- UND LEHRPERSONALS DER GEMEINDE GLARUS NORD (BESOLDUNGSVERORDNUNG)

Erlassen von der Gemeindeversammlung am (DATUM)

## INHALTSVERZEICHNIS

### I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Gegenstand	28
Art. 2	Geltungsbereich	28
Art. 3	Ergänzendes Recht	28
Art. 4	Lohnbänder	29
Art. 5	Zuordnung zu den Lohnbändern	29
Art. 6	Anpassung der Lohnsumme	29
Art. 7	Lohnauszahlung	29

### II. Entschädigung/Entlöhnung des Gemeinderates und der Kommissionen

Art. 8	Jahresgehalt für den Gemeinderat	29
Art. 9	Spesenpauschale für das Gemeindepräsidium	30
Art. 10	Jahrespauschale für die Kommissionspräsidien	30
Art. 11	Besoldungsnachgenuss	30
Art. 12	Sitzungsgelder	30
Art. 13	Reiseentschädigung	30

### III. Entlöhnung des Gemeinde- und Lehrpersonals

Art. 14	Lohnfindung bei Neuanstellungen	30
Art. 15	Lohnfestsetzung	30
Art. 16	Zulagen und Entschädigungen	31
Art. 17	Leistungsprämien	31
Art. 18	Treueprämien	31
Art. 19	Lohnfortzahlung bei Todesfall	31

### IV. Schlussbestimmungen

Art. 20	Überführung in die neue Lohnstruktur	31
Art. 21	Informationsunterlagen	31
Art. 22	Übergangsregelung	31
Art. 23	Aufhebung bisherigen Rechts	31
Art. 24	Inkrafttreten	31

## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Art. 1 Gegenstand

Die Besoldungsverordnung regelt die Entlöhnung und weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen.

### Art. 2 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Besoldungsverordnung regelt die Entschädigung/Entlöhnung des Gemeinderates und der Kommissionen abschliessend.

<sup>2</sup> Es gilt für die Mitarbeitenden der Gemeinde sowie der öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften soweit nicht Spezialvorschriften etwas anderes vorsehen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die ergänzenden Bestimmungen für das Lehrpersonal (4. Abschnitt) der Verordnung des Kantons über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals vom 21. November 2007; sie gelten sinngemäss.

### Art. 3 Ergänzendes Recht

Enthält die Verordnung für eine Fragestellung keine Regelung, kommen die Besoldungsvorschriften des Kantons zur Anwendung.

**Art. 4 Lohnbänder**

<sup>1</sup> Die Jahresgehälter werden im Rahmen folgender Lohnbänder festgesetzt (Index 2009 Kanton):

	<i>Lohnbandminimum</i>	<i>Lohnbandmaximum</i>
Lohnband 1	40'576 Franken	64'921 Franken
Lohnband 2	43'557 Franken	69'691 Franken
Lohnband 3	46'756 Franken	74'810 Franken
Lohnband 4	50'190 Franken	80'305 Franken
Lohnband 5	53'878 Franken	86'203 Franken
Lohnband 6	57'834 Franken	92'535 Franken
Lohnband 7	62'082 Franken	99'332 Franken
Lohnband 8	66'643 Franken	106'628 Franken
Lohnband 9	71'538 Franken	114'460 Franken
Lohnband 10	76'793 Franken	122'868 Franken
Lohnband 11	82'434 Franken	131'894 Franken
Lohnband 12	88'489 Franken	141'582 Franken
Lohnband 13	94'988 Franken	151'982 Franken
Lohnband 14	101'965 Franken	163'145 Franken
Lohnband 15	109'455 Franken	175'129 Franken
Lohnband 16	117'495 Franken	183'903 Franken

<sup>2</sup> Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundlohn unabhängig von Leistung und Erfahrung.

<sup>3</sup> Das Lohnbandmaximum in den Lohnbändern 1 bis 15 entspricht zusätzlichen 60 Prozent, in Lohnband 16 zusätzlichen 56,5 Prozent, des Funktionslohnes.

<sup>4</sup> Die Lohnbänder werden in Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt positioniert und segmentiert. Die Lohnbandsegmente ergeben fünf Bandpositionen. Das Weitere bestimmt der Gemeinderat.

<sup>5</sup> Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der erbrachten und beurteilten Leistungen. Der Gemeinderat bestimmt das Weitere, insbesondere die Positionierung und Ausgestaltung der Lohnbänder sowie die Grundsätze für eine zweckmässige Umsetzung des Leistungslohnes.

**Art. 5 Zuordnung zu den Lohnbändern**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt Instrument und Methode der Funktionsbewertung.

<sup>2</sup> Der Funktionswert und daraus abgeleitet die Lohnbandzuordnung der Funktionen ergibt sich aus der Bewertung der Anforderungen und Belastungen.

<sup>3</sup> Ändern sich die Aufgaben einer Funktion unbefristet und wesentlich, ist die Zuordnung zu überprüfen und nötigenfalls anzupassen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat legt die Lohnbandzuordnung der Funktionen und damit den Einreihungsplan fest.

**Art. 6 Anpassung der Lohnsumme**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat setzt jährlich mit dem Budget die Lohnsumme aufgrund des Indexanstiegs bei den Lebenskosten, des wirtschaftlichen Umfeldes sowie der finanziellen Lage der Gemeinde fest.

<sup>2</sup> Die Personalvertretung muss in die Lohnverhandlung miteinbezogen werden.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat bestimmt das Verhältnis zwischen genereller und individueller Lohnanpassung.

**Art. 7 Lohnauszahlung**

Monatlich gelangt ein Dreizehntel des Jahreslohnes, der dreizehnte Teil je zur Hälfte zusätzlich in den Monaten Juni und Dezember, zur Auszahlung.

**II. ENTSCHÄDIGUNG/ENTLÖHNUNG DES GEMEINDERATES UND DER KOMMISSIONEN****Art. 8 Jahresgehalt für den Gemeinderat**

<sup>1</sup> Das Jahresgehalt für das Gemeindepräsidium entspricht bei einem Vollzeitpensum 100 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

<sup>2</sup> Das Jahresgehalt für das Gemeindevizepräsidium entspricht bei einem Vollzeitpensum 92.5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

<sup>3</sup> Das Jahresgehalt für die Mitglieder des Gemeindrates entspricht bei einem Vollzeitpensum 90 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

**Art. 9 Spesenpauschale für das Gemeindepräsidium**

<sup>1</sup> Als Entgelt für tägliche kleine Auslagen gelangt bei einem Vollzeitpensum eine Spesenpauschale von fünf Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16 jährlich zur Auszahlung.

<sup>2</sup> Ausserordentliche Spesen werden gemäss effektivem Aufwand vergütet.

**Art. 10 Jahrespauschale für die Kommissionspräsidien**

Die Jahrespauschale für Kommissionspräsidien entspricht bei einem Vollzeitpensum 90 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

**Art. 11 Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup> Wird ein Gemeinderats- oder Kommissionsmitglied mit einem Haupt- oder Vollzeitpensum nicht mehr gewählt, hat es Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten.

<sup>2</sup> Verstirbt ein Gemeinderats- oder Kommissionsmitglied im Amt und hinterlässt es Familienangehörige, für die es im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatte, haben diese Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Lohnfortzahlung bei Todesfall (Art 19).

**Art. 12 Sitzungsgelder**

<sup>1</sup> Die gemeinderätlichen Kommissionen sowie die Heim- und Verwaltungskommissionen beziehen ein Sitzungsgeld von 50 Franken pro Stunde.

<sup>2</sup> Die obgenannte Kommission kann für das Studium umfangreicher Akten oder Rechtsschriften ein zusätzliches Sitzungsgeld, in besonders aufwändigen Fällen auch ein doppeltes Sitzungsgeld beschliessen.

<sup>3</sup> Kommissionsvorsitzende, die nach Massgabe dieses Reglements kein Jahresgehalt bzw. keine Jahrespauschale beziehen, können für den Vorsitz ein zusätzliches Sitzungsgeld von 50 Franken geltend machen.

<sup>4</sup> Gemeinderats- und Kommissionsmitglieder, die nach Massgabe dieses Reglements ein Jahresgehalt bzw. eine Jahrespauschale beziehen, können kein Sitzungsgeld geltend machen.

**Art. 13 Reiseentschädigung**

<sup>1</sup> Die Reiseentschädigung für Kommissionssitzungen wird jedem Kommissionsmitglied ausgerichtet.

<sup>2</sup> Gemeinderats- und Kommissionsmitglieder, die nach Massgabe dieses Reglements ein Jahresgehalt bzw. eine Jahrespauschale beziehen, können für Gemeinderats- und Kommissionssitzungen keine Reiseentschädigung geltend machen.

<sup>3</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entschädigungs- und Spesenreglements.

**III. ENTLÖHNUNG DES GEMEINDE- UND LEHRPERSONALS****Art. 14 Lohnfindung bei Neuanstellungen**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz legt das Anfangsgehalt im Einvernehmen mit der für das Personalwesen zuständigen Stelle fest.

<sup>2</sup> Das Anfangsgehalt hängt von der Funktion und der nutzbaren Erfahrung ab. Ergänzend werden interne Lohnvergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Für besondere Berufsgruppen kann die zuständige Instanz Richtlinien erlassen.

<sup>3</sup> Das Anfangsgehalt kann unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband liegen, wenn noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt werden. Der Lohn wird in diesem Fall innerhalb von drei Jahren schrittweise angehoben.

<sup>4</sup> Es kann befristet ein festes Gehalt vereinbart werden.

**Art. 15 Lohnfestsetzung**

<sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen sowie Lohnkürzungen sind vom Ergebnis der Gesamtbeurteilung (Leistung, Verhalten, Zielerreichung) sowie von der Bandposition abhängig.

<sup>2</sup> Die Lohnvorschläge werden aufgrund der Budgetvorgaben innerhalb der vom Gemeinderat bestimmten Abrechnungskreise rechnerisch ermittelt. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit dem Gemeinderat von den berechneten Lohnvorschlägen abweichen. Dabei ist die den betreffenden Abrechnungskreisen zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten.

<sup>3</sup> Erfolgt der Eintritt oder die Festlegung eines neuen Lohnes nach dem 1. August, so tritt die erste individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

<sup>4</sup> Auf eine Lohnerhöhung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit eines Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

<sup>5</sup> In gekündigten Arbeitsverhältnissen wird keine Lohnerhöhung gewährt.



**Art. 16 Zulagen und Entschädigungen**

<sup>1</sup> Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen sind im Entschädigungs- und Spesenreglement festgelegt.

<sup>2</sup> Zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Mitarbeitenden kann der Gemeinderat ausnahmsweise eine angemessene Zulage von maximal 10 Prozent des Lohnbandmaximums beschliessen.

**Art. 17 Leistungsprämien**

<sup>1</sup> Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat beschliesst zusammen mit dem Voranschlag die für Prämien zur Verfügung stehenden Mittel. Er beschliesst über die Zuteilung der Mittel und die Grundsätze der Verteilung.

**Art. 18 Treueprämien**

<sup>1</sup> Bei pflichtgetreuer Erfüllung des 10. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Mitarbeitenden eine Treueprämie. Diese beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr ein Vierundzwanzigstel, ab dem 20. Dienstjahr ein Zwölftel der Jahresbesoldung. Als Bemessungsgrundlage gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsumfanges der letzten fünf Jahre. Anstelle des Barbetrages kann den Mitarbeitenden, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, bezahlter Urlaub gewährt werden.

<sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung im Stundenlohn ist für die Berechnung der Treueprämie der in den letzten sechs Monaten bezogene Lohn massgebend.

<sup>3</sup> Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre angerechnet; Lehrjahre werden nicht angerechnet.

**Art. 19 Lohnfortzahlung bei Todesfall**

<sup>1</sup> Hinterlassene Mitarbeitende Familienangehörige, für die sie im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatten, so haben sie Anspruch auf eine Lohnfortzahlung, die dem zuletzt bezogenen Gehalt (ohne Zulagen) entspricht. Die Lohnfortzahlung wird bis und mit 15. Dienstjahr in der Regel für drei Monate, ab dem 16. Dienstjahr für sechs Monate ausgerichtet; ein angebrochener Monat wird nicht mitgezählt.

<sup>2</sup> Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen werden mit dem Besoldungsnachgenuss verrechnet.

**IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN****Art. 20 Überführung in die neue Lohnstruktur**

<sup>1</sup> Gestützt auf die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnbändern werden die Ist-Löhne in die Lohnbänder überführt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Einzelheiten fest, insbesondere den Einbau allfälliger Entschädigungen und Zulagen, welche in den für die Überführung massgebenden Lohn einzurechnen sind.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz gibt die Einreihung durch schriftliche Mitteilung bekannt.

<sup>4</sup> Mitarbeitende, deren Lohn unter dem Minimum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, wird der Lohn so angehoben, dass nach einem Jahr das Minimum des neuen Lohnbandes erreicht wird.

<sup>5</sup> Mitarbeitende, deren Lohn über dem Maximum des für ihre Funktion bestimmten Lohnbands liegt, wird der Lohn so reduziert, dass nach einem Jahr ihr Lohn innerhalb des Lohnbands liegt.

**Art. 21 Informationsunterlagen**

Die folgenden Unterlagen sind öffentlich zugänglich und können von Mitarbeitenden über den Personalverantwortlichen bezogen werden: *a.* eine Übersicht der Lohnbänder; *b.* die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsbeispielen.

**Art. 22 Übergangsregelung**

Für Treueprämien werden Dienstjahre in Glarner Gemeinden vor der Gemeindestrukturreform angerechnet.

**Art. 23 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Erlass dieser Besoldungsverordnung werden die bisherigen Besoldungsreglemente der Gemeinden samt aller dazugehörenden Ausführungsbestimmungen aufgehoben.

**Art. 24 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Für den Gemeinderat und die Kommissionen tritt diese Verordnung auf den 1. Januar 2010 in Kraft.

<sup>2</sup> Für das Gemeindepersonal tritt die Verordnung auf den 1. Januar 2011 in Kraft.

<sup>3</sup> Für das Lehrpersonal tritt die Verordnung auf den 1. August 2011 in Kraft.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann Teile dieser Verordnung, allenfalls auch nur für einzelne Personengruppen, vorzeitig in Kraft setzen.

## **Impressum**

Gestaltung: Südostschweiz Presse und Print AG, Glarus

Druck: Ktting Druck AG, Näfels