Glarus Süd
Kraft.

Besoldungsreglement
Gemeinde Glarus Süd

Erlassen von der Gemeindeversammlung vom 23.06.2022

Sprachform: Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich gleichermassen auf alle Geschlechter.

Glarus Süd
Kraft.

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen ... 3
Art. 1 Gegenstand ... 3
Art. 2 Geltungsbereich ... 3
Art. 3 Ergänzendes Recht ... 3

II. Entlöhnung der Angestellten ... 3

I. Lohnpolitik ... 3
Art. 4 Grundsätze ... 3

II. Lohnbänder und Lohnsumme ... 3
Art. 5 Lohnbänder ... 3
Art. 6 Lohnsumme ... 4

III. Einreihung der Stellen und Lohnfestsetzung ... 4
Art. 7 Zuordnung der Stellen zu den Lohnbändern, Einreihungsplan ... 4
Art. 8 Besitzstand ... 5
Art. 9 Lohnfestsetzung bei Neuanstellungen ... 5
Art. 10 Lohnanpassung ... 5

IV. Lohnbestandteile ... 5
Art. 11 Lohn ... 5
Art. 12 Zulagen und Entschädigungen ... 6
Art. 13 Leistungsprämien ... 6
Art. 14 Treueprämien ... 6
Art. 15 Leistungen im Todesfall ... 6

III. Entlöhnung von Behördenmitglieder ... 7

I. Allgemeines ... 7
Art. 16 Zusammensetzung der Besoldung des Gemeinderates und der weiteren Behörden ... 7
Art. 17 Versicherungen und berufliche Vorsorge ... 7
Art. 18 Weiterbildungskosten ... 7

IV. Gemeinderat ... 7
Art. 19 Jahresgehalt für den Gemeinderat ... 7
Art. 20 Spesen ... 7
Art. 21 Besoldungsnachgenuss ... 8

II. Weitere Behörden ... 8
Art. 22 Entschädigungen der weiteren Behörden: Grundsätze ... 8
Art. 23 Sitzungsgelder ... 8
Art. 24 Spesen ... 8
Art. 25 Mitwirkung von Gemeinderatsmitgliedern und Gemeindeangestellten ... 8

V. Schluss- und Übergangsbestimmungen ... 9
Art. 26 Aufhebung bisherigen Rechts ... 9
Art. 27 Inkrafttreten ... 9
Art. 28 Redaktionelle Anpassungen ... 9

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Dieses Reglement hat die Besoldung und die weiteren finanziellen Abgeltungen für die Angestellten und Behördenmitglieder zum Gegenstand.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Dieses Reglement gilt für:
a. die Angestellten der Gemeinde;
b. die Mitglieder des Gemeinderats;
c. die Mitglieder der weiteren Behörden.

2 Für die Lehrpersonen der Gemeinde gilt es ergänzend zu den einschlägigen Bestimmungen des kantonalen Rechts.

3 Als Behörden im Sinne dieses Reglements gelten auch die Leitungsorgane der selbständigen öffentlich-rechtlichen Organisation der Gemeinde.

Art. 3 Ergänzendes Recht

Enthält dieses Reglement für eine Frage keine Regelung, kommen die Entlöhnungsvorschriften des Kantons zur Anwendung.

II. Entlöhnung der Angestellten

I. Lohnpolitik

Art. 4 Grundsätze

1 Die Lohnpolitik stellt die faire Entlöhnung der Angestellten nach einheitlichen Richtlinien sicher.

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

II. Lohnbänder und Lohnsumme

Art. 5 Lohnbänder

1 Das Lohnsystem umfasst 16 Lohnbänder.

2 Jedes Lohnband umfasst eine Bandbreite von 100 bis 140 Prozent.

3 Die Differenz vom Minimum eines Lohnbands zum Minimum des nächsthöheren Lohnbands beträgt je 7.2 Prozent.

4 Die Lohnbänder orientieren sich an der Entwicklung des Arbeitsmarkts. Das betragsmässige Minimum und Maximum jedes Lohnbands wird vom Gemeinderat mindestens alle vier Jahre an die Arbeitsmarktentwicklung der Löhne angepasst.

5 Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundlohn unabhängig von Leistung und Erfahrung.

6 Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung. Der Gemeinderat bestimmt das Weitere.

7 Die Festlegung und Anpassung der Lohnbänder ist Sache des Gemeinderates. Sie werden im Anhang 1 zu diesem Reglement in der jeweils aktuellen Fassung wiedergegeben.

8 Die Lohnbänder für das Lehrpersonal richten sich nach den Bestimmungen des Kantons.

Art. 6 Lohnsumme

1 Der Gemeinderat setzt jährlich mit dem Budgetantrag die Lohnsumme fest.
Er orientiert sich dabei insbesondere an:
a. der Gesamtheit der zu erfüllenden Aufgaben;
b. den personal- und lohnpolitischen Grundsätzen;
c. der Finanzlage der Gemeinde;
d. der allgemeinen Wirtschaftslage;
e. den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt;
f. der Entwicklung der Lebenshaltungskosten;
g. der Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

2 Die Personalvertretung wird in die Lohnverhandlung miteinbezogen.

3 Über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme entscheidet der Gemeinderat.

III. Einreihung der Stellen und Lohnfestsetzung

Art. 7 Zuordnung der Stellen zu den Lohnbändern, Einreihungsplan

1 Jede Stelle wird einer analytisch und diskriminierungsfrei bewerteten, objektiven Funktion zugeordnet. Der Gemeinderat bestimmt das Instrument der analytischen Funktionsbewertung.

2 Die Bewertung der Funktion bestimmt die Einreihung der Stelle in die Lohnbänder.

3 Die Einreihung aller Stellen in die Lohnbänder nach Funktionen ergibt den Einreihungsplan, der vom Gemeinderat genehmigt wird.

4 Ändern sich die Anforderungen an eine Funktion wesentlich und unbefristet, ist die Zuordnung zu überprüfen und die Einreihung nötigenfalls anzupassen.

Art. 8 Besitzstand

1 Wird eine Funktion ohne Einfluss der oder des Angestellten tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzstand des Lohns gewährt.

2 Der Gemeinderat regelt die Befristung des Besitzstands und die Möglichkeit der Lohnentwicklung.

Art. 9 Lohnfestsetzung bei Neuanstellungen

1 Für die Lohnfestsetzung der Angestellten ist die Einreihung der Funktion in die Lohnbänder massgebend.

2 Die Anstellungsinstanz legt den Anfangslohn im Einvernehmen mit der für das Personalwesen zuständigen Stelle fest. Sie trägt dabei insbesondere den beruflich wie ausserberuflich erworbenen, relevanten Erfahrungen und Kenntnissen, internen Lohnvergleichen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen Rechnung. Für besondere Berufsgruppen kann die zuständige Instanz Richtlinien erlassen.

3 Erfüllt die oder der Angestellte die Anforderungen der Stelle noch nicht, kann der Lohn unterhalb des massgebenden Lohnbands liegen und erlaubt eine Heranführung an den Lohn.

Art. 10 Lohnanpassung

1 Individuelle Lohnerhöhungen und Lohnkürzungen sind insbesondere von der Position im Lohnband, von der Leistung, vom internen Quervergleich und von den verfügbaren finanziellen Mitteln abhängig.

2 Die zuständigen Instanzen legen den Lohn ihrer Angestellten nach den finanziellen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Kriterien gemäss Absatz 1 sowie allfälliger weiterer Vorgaben des Gemeinderates jährlich neu fest.

3 Erfolgt der Eintritt oder die Festlegung eines neuen Lohnes ab dem 1. September, so tritt die erste individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

4 Auf eine Lohnanpassung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit einer Person vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt.

5 Bei gekündigten Anstellungsverhältnissen wird keine Lohnanpassung vorgenommen.

IV. Lohnbestandteile

Art. 11 Lohn

1 Die Angestellten haben für ihre Arbeit Anspruch auf einen Lohn.

2 Der Lohn setzt sich zusammen aus:
a. dem vertraglich geschuldeten Jahreslohn und
b. allfälligen Zulagen und weiteren Entschädigungen.

3 Der vertraglich geschuldete Lohn nach Absatz 2 Buchstabe a wird entweder als Monatslohn oder als Stundenlohn ausgerichtet.
4 Monatlich gelangt ein Dreizehntel des Jahreslohnes, der dreizehnte Teil je zur Hälfte zusätzlich in den Monaten Juni und Dezember zur Auszahlung.

Art. 12 Zulagen und Entschädigungen

1 Die Voraussetzungen und die Höhe von Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen, für Arbeit an Feiertagen und für Sonntags-, Nacht-, Schicht- oder Bereitschaftsdienst sowie für Spesenentschädigungen regelt der Gemeinderat.

2 Zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Personen oder wenn aus anderen Gründen der Lohn eines oder einer Angestellten über dem Lohnbandmaximum liegen sollte, kann der Gemeinderat ausnahmsweise eine angemessene Zulage von maximal 10 Prozent des Lohnbandmaximums beschliessen.

Art. 13 Leistungsprämien

1 Ausserordentliche Leistungen können durch Ausrichtung von Einzel- oder Gruppenprämien speziell belohnt werden.

2 Der Gemeinderat beschliesst zusammen mit dem Budgetantrag den Gesamtbetrag der für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. Er beschliesst über die Zuteilung der Mittel und die Grundsätze der Verteilung. Anstelle von Prämien kann er die Gewährung von zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen vorsehen.

Art. 14 Treueprämien

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

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

3 Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre angerechnet. Lehrjahre und Dienstjahre über das Pensionsalter hinaus, werden nicht angerechnet.

4 Bei Pensionierung besteht Anspruch auf eine anteilsmässige (pro-rata) Treueprämie. Bei einem vorzeitigen Austritt besteht dieser Anspruch nicht.

Art. 15 Leistungen im Todesfall

1 Hinterlassen Angestellte 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 für drei Monate, ab dem 16. Dienstjahr für sechs Monate ausgerichtet; ein angebrochener Monat wird nicht mitgezählt.

2 Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen werden mit dem Besoldungsnachgenuss verrechnet.

III. Entlöhnung von Behördenmitglieder

I. Allgemeines

Art. 16 Zusammensetzung der Besoldung des Gemeinderates und der weiteren Behörden

Die Besoldung des Gemeinderats und der weiteren Behörden besteht aus einer Entschädigung sowie der Abgeltung von Spesen.

Art. 17 Versicherungen und berufliche Vorsorge

1 Die nach diesem Reglement entschädigten Behördenmitglieder sind für ihre amtliche Tätigkeit zu Lasten der Gemeinde gegen Unfallfolgen und Haftpflicht versichert. Die Mitglieder des Gemeinderats sind zudem auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Prämienübernahme richtet sich nach der Regelung für die Angestellten der Gemeinde.

2 Allfällige nach der Sozialversicherungsgesetzgebung zu leistende Arbeitnehmerbeiträge werden von den Entschädigungen abgezogen.

3 Die berufliche Vorsorge für die nach dieser Verordnung entschädigten Behördenmitglieder erfolgt nach den übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen und im Rahmen der Regelungen der jeweils zuständigen Vorsorgeeinrichtungen.

Art. 18 Weiterbildungskosten

Die Behördenmitglieder haben Anspruch auf Übernahme effektiver Weiterbildungskosten. Die Bestimmungen über die berufliche Aus- und Weiterbildung der Angestellten sind sinngemäss anwendbar.

IV. Gemeinderat

Art. 19 Jahresgehalt für den Gemeinderat

1 Das Jahresbruttogehalt für das Gemeindepräsidium beträgt CHF 165'000. Das Gemeindepräsidium wird im Hauptamt geführt.

2 Das Jahresbruttogehalt für ein Mitglied des Gemeinderates beträgt CHF 50'000.

3 Das Mitglied des Gemeinderates, das als Vizepräsidentin oder Vizepräsident amtet, wird zusätzlich zur Entschädigung gemäss Absatz 2 mit CHF 3'000 jährlich für diese Tätigkeit entschädigt.

4 Für die Auszahlung gilt Artikel 11 Absatz 4 entsprechend.

Art. 20 Spesen

Die Entschädigungen der persönlichen Auslagen der Gemeinderatsmitglieder sind geregelt im:
a. Entschädigungs- und Spesenreglement;
b. Reglement über die Spesenentschädigung für die Mitglieder des Gemeinderates.

Art. 21 Besoldungsnachgenuss

1 Wird der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin nicht wiedergewählt, hat er oder sie Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten.
2 Verstirbt der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin im Amt und gehören zu den Hinterbliebenen Familienangehörige, für die er oder sie im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatte, haben diese Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten. Im Übrigen gelangen die für das Personal geltenden Bestimmungen über die Leistungen im Todesfall sinngemäss zur Anwendung.

II. Weitere Behörden

Art. 22 Entschädigungen der weiteren Behörden: Grundsätze

1 Die Entschädigungen der Mitglieder der weiteren Behörden erfolgt grundsätzlich in Form von Sitzungsgeldern gemäss Artikel 23.

2 Der Gemeinderat kann für bestimmte Behörden Jahrespauschalen anstelle von oder ergänzend zu Sitzungsgeldern vorsehen. Diese dürfen CHF 10'000 für Vorsitzende, CHF 5'000 für Vize-Vorsitzende und CHF 4'000 für Mitglieder nicht überschreiten.

3 Er kann für Fachpersonen in Behörden Stundenhonorare von maximal CHF 180 anstelle von oder ergänzend zu Sitzungsgeldern gemäss Artikel 23 vorsehen.

Art. 23 Sitzungsgelder

1 Das Sitzungsgeld bis zu ½ Tag beträgt grundsätzlich CHF 150 pro Sitzung, für Behördenvorsitzende CHF 200. Vorbehalten bleibt Absatz 2.

2 Der Gemeinderat kann für einzelne Behörden in begründeten Fällen, namentlich bei besonders hohen fachlichen Anforderungen oder grosser Verantwortung, ein höheres Sitzungsgeld bis maximal dem doppelten Betrag vorsehen. Er kann Erhöhungen im gleichen Maximalumfang fallweise für eine bestimmte Zeit bewilligen, namentlich bei ausserordentlich hoher Arbeitslast.

3 Die Behörden können für das Studium umfangreicher Akten oder Rechtsschriften ein zusätzliches Sitzungsgeld, in besonders aufwändigen Fällen auch ein doppeltes Sitzungsgeld beschliessen.

Art. 24 Spesen

1 Behördenmitglieder können für Sitzungen innerhalb der Gemeinde Glarus Süd keine Reiseentschädigung geltend machen.

2 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entschädigungs- und Spesenreglement.

Art. 25 Mitwirkung von Gemeinderatsmitgliedern und Gemeindeangestellten

Der Gemeinderat regelt die Abgeltung seiner Mitglieder sowie von Angestellten für die Mitwirkung in weiteren Behörden.

Glarus Süd
Kraft.

V. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 26 Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieses Reglements wird die Besoldungsverordnung vom 13.05.2009 aufgehoben.

Art. 27 Inkrafttreten

Das Besoldungsreglement tritt per 1. Juli 2022 in Kraft.

Art. 28 Redaktionelle Anpassungen

Der Gemeinderat wird ermächtigt, Anpassungen rein formeller oder redaktioneller Natur in diesem Reglement unter Information der Gemeindeversammlung in eigener Kompetenz vorzunehmen.

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG GLARUS SÜD

VOM 23.06.2022

GEMEINDERAT GLARUS SÜD

Der Gemeindepräsident

Mathias Vögeli

GEMEINDERAT GLARUS SÜD

Die Gemeindeschreiberin

Heidi Seibert

Glarus Süd Kraft.

6 Anhang 1: Abbildung der Lohnbänder (LB 1 bis LB 16)

Lohnbänder	*Lohnbandminimum in CHF*	*Lohnbandmaximum in CHF*
Lohnband 1	47'718	66'805
Lohnband 2	51'154	71'615
Lohnband 3	54'837	76'771
Lohnband 4	58'785	82'299
Lohnband 5	63'017	88'224
Lohnband 6	67'555	94'576
Lohnband 7	72'419	101'386
Lohnband 8	77'633	108'686
Lohnband 9	83'222	116'511
Lohnband 10	89'214	124'900
Lohnband 11	95'638	133'893
Lohnband 12	102'524	143'533
Lohnband 13	109'905	153'867
Lohnband 14	117'818	164'946
Lohnband 15	126'301	176'822
Lohnband 16	135'395	189'553