

An den Landrat

Glarus, 13. Dezember 2016

Verordnung über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals

Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Die Vorlage im Überblick

Eine Lohnpolitik gibt vor, nach welchen Grundsätzen und Werten die Mitarbeitenden entlohnt werden. Sie hat über eine längere Zeit Gültigkeit. Das Lohnsystem ist das Instrument, welches die Lohnsumme entsprechend den in der Lohnpolitik formulierten Grundsätzen verteilt. Es hat sich an allfälligen Veränderungen von Kultur, Gesellschaft und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu orientieren. Eine schriftlich ausformulierte Lohnpolitik gab es in der kantonalen Verwaltung bis anhin nicht. Im Rahmen der Überprüfung des Lohnsystems wurden zehn Grundsätze der Lohnpolitik formuliert und vom Regierungsrat bewilligt:

1. Die Lohnpolitik diskriminiert niemanden.
2. Die Löhne sind arbeitsmarktfähig.
3. Der Lohn folgt der Funktion.
4. Die Lohngestaltung berücksichtigt die Diversität der Funktionen.
5. Das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzeptes.
6. Die Lohnentwicklung richtet sich nach den finanziellen Möglichkeiten des Kantons.
7. Leistung ist ein wesentlicher Faktor für die individuelle Lohnentwicklung.
8. Besondere Leistungen werden honoriert.
9. Die nutzbare Erfahrung wird bei der Festlegung des Einstiegslohnes berücksichtigt.
10. Die Lohnfestlegung ist Führungsaufgabe.

Basierend auf den obigen Grundsätzen ergeben sich folgende Änderungen am Lohnsystem:

- Die Anzahl Lohnbänder bleibt gleich, die Lohnbänder werden aber dem Arbeitsmarkt folgend nach oben leicht höher definiert (Grundsatz 2).
- Das bisher tiefste Lohnband wird gestrichen (ungebraucht), wodurch die neue Bandzuordnung (bis und mit Lohnband 13) ein Lohnband tiefer liegt. Dieser Rückgang bezieht sich aber nur auf die Zahl der Nummerierung.
- Die bisherigen Lohnbandbreiten von 60 Prozent sind nicht mehr zweckmässig (Einstieg unten und Ausstieg oben), weil der Arbeitsmarkt immer höher liegt als die aktuellen Minima. Auch gibt es keinen Durchlauf von unten nach oben und keine (z. B. altersbedingten) Automatismen mehr (Grundsatz 6).
- Die neue Lohnbandbreite beträgt 45 Prozent. Der Arbeitsmarkt honoriert eine Erfahrung von rund 20 Prozent in der Lebensphase ab Alter 25 bis zur Pensionierung (Grundsätze 2, 9). Die Lohnbandbreite setzt sich aus dem Altersband und dem Leistungsband zusammen.

- Die Differenz von Lohnband zu Lohnband beträgt einen Monatslohn (ca. 7,7 %) (Grundsatz 1), der höchstmögliche Lohn ist 4,4-mal höher als der tiefstmögliche. Das höchste Maximum bzw. Minimum ist dreimal höher als das jeweils tiefste.
- In den Löhnen sollen sich sichtbare Leistungskomponenten zeigen (Grundsätze 5, 7, 10). So hat jedes Lohnband vier Leistungsbereiche. Die meisten Personen erbringen eine stete Leistung mit insgesamt geringen Schwankungen. Neben dem Leistungsbereich für gute und sehr gute Leistung gibt es einen Leistungsbereich für knappe Leistungen oder Einstiege sowie einen Leistungsbereich für hervorragende Leistungen.
- Die Mitarbeitendenbeurteilung (MAB) dient als Instrument der Beurteilung, ob der/die Angestellte der Funktion sowie der Herausforderung der Stelle gewachsen ist. Sekundär ist sie Indikator für die Lohnentwicklung. Sie führt nicht mehr wie bis anhin zu einem automatischen Wert, welcher abhängig vom Ergebnis der Gesamtbeurteilung sowie von der Bandposition berechnet wird. Auch ist das Mitarbeitendengespräch zeitlich zu trennen vom Lohngespräch.
- Für die Lehrpersonen wird ein neues Lohnmodell entwickelt (gemäss Grundsatz 4). Die Funktionen der Lehrberufe sind mit dem Funktionsbewertungssystem analytisch bewertet worden. Basierend darauf wurden alle Lehrberufe in drei sich überlappende Lohnbänder eingereiht (bisher fünf Lohnbänder). Die Bandbreite dieser Lohnbänder beträgt weiterhin 60 Prozent, weil das den Bedürfnissen und Besonderheiten der Lehrberufe entspricht. Mit dem neuen Lohnmodell kann die bestehende Diskriminierungsproblematik angegangen und die bestehende Unsicherheit bezüglich Kompetenzen von Gemeinden und Kanton geklärt werden.
- In regelmässigen Abständen (alle zwei Jahre) wird die Arbeitsmarktentwicklung analysiert und in den Lohnbändern nachvollzogen (Anpassung der Minima und Maxima an die Marktentwicklung in Prozent). Der Nachvollzug der Lohnbänder hat keine Lohnanpassung zur Folge, er sorgt lediglich für den korrekten Marktbezug des Lohnsystems.
- Die Budgetanträge für Lohnanpassungen werden von unten nach oben gemacht. Es werden Detailpositionen (Bedürfnisse) berechnet und begründet.

2. Ausgangslage

Am 4. Dezember 2013 erteilte der Landrat im Rahmen der Budgetberatung und gestützt auf die Berichte des Regierungsrates vom 1. Oktober 2013 und der landrätlichen Finanzaufsichtskommission dem Regierungsrat den Auftrag, das Lohnsystem Dafile zu überprüfen. Gemäss Artikel 91 der Kantonsverfassung obliegt dem Landrat u. a. die Festlegung der Besoldungen für die Behördenmitglieder und Angestellten des Kantons sowie für die Lehrpersonen. In Artikel 17 des Personalgesetzes sowie in Artikel 74 des Bildungsgesetzes wird die Zuständigkeit des Landrates bestätigt.

Die Überprüfung des Lohnsystems wurde als Massnahme des Departements Finanzen und Gesundheit mit Termin bis Ende 2016 in die Legislaturplanung 2014–2018 aufgenommen. Der Regierungsrat beauftragte die regierungsrätliche Personalkommission mit der Überprüfung. Diese hat aus einer gesamtheitlichen Sicht zu erfolgen. Die verschiedenen Aspekte sind unvoreingenommen zu beleuchten. Ein Zurück zum alten Lohnsystem mit den bekannten Automatismen ist jedoch explizit ausgeschlossen. Vielmehr sollen die seit Einführung des aktuellen Lohnsystems gemachten Erfahrungen dazu dienen, erkannte Schwachstellen ausmerzen und notwendige Anpassungen und Korrekturen anzubringen. Es ist dort, wo es Probleme gibt, ein funktionierendes Lohnsystem zu gewährleisten. Auch dürfen Änderungen am Lohnsystem oder ein neues Lohnsystem nicht per se erhebliche Mehrkosten verursachen.

2.1. Geltendes Recht

Nachhaltige Änderungen am Lohnsystem bedingen auch die Änderung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, namentlich der landrätlichen Lohnverordnung. Da diese wenig übersichtlich und unsystematisch ist, erfolgt eine Totalrevision. Mit dieser kann neben den mate-

riellen Anpassungen auch eine Verwesentlichung erreicht werden. Als Folge der Revision der Lohnverordnung wird sich auch ein Anpassungsbedarf in der regierungsrätlichen Personalverordnung ergeben.

Die aktuelle Lohnverordnung ist seit dem 27. November 2007 in Kraft. Auf Antrag des Landrates wurden die Entlohnungen des Regierungsrates, der Gerichtspräsidien, des Staats- und Jugendanwalts sowie des Präsidenten der Steuerrekurskommission zusammen mit den Angestellten in einer gemeinsamen Lohnverordnung geregelt. Auch die Entschädigungen des Landratspräsidiums, der Mitglieder des Landrates sowie aller betroffenen Kommissionen wurden in die Verordnung aufgenommen.

Seit 2007 gab es mehrere Anpassungen. So sind zwischenzeitlich die Staats- und Jugendanwälte nicht mehr separat geregelt. Die Treueprämienregelung und die Jahrespauschale für den Präsidenten der Steuerrekurskommission wurden im Rahmen der Effizienzanalyse „light“ per 1. Januar 2016 reduziert bzw. abgeschafft.

2.2. Analytische Funktionsbewertung

Die Lohnverordnung wurde vor rund zehn Jahren einer Totalrevision unterzogen. Die damals bestehenden Funktionen wurden ohne materielle Bewertung mechanistisch überführt. Die letzte analytische Stellenbewertung fand 1996 statt. Eine vollständige analytische Funktionsbewertung wurde im Jahre 2011 durchgeführt. 236 Funktionen in der Verwaltung wurden durch ein fünfköpfiges Bewertungsteam bewertet – einzig die Lehrerfunktionen wurden nicht analysiert. Die Bewertung erfolgte einheitlich anhand der folgenden sieben diskriminierungsfreien und nicht redundanten Kriterien:

- fachliche Anforderungen / notwendige Kompetenzen;
- Kommunikationsanforderungen;
- Führungsanforderungen (bei Vorgesetztenfunktionen);
- Problemlösungsrahmen (Schwierigkeit, Komplexität der Aufgabe);
- Verantwortungsrahmen (Einflussnahme);
- Kompetenzrahmen (Handlungsspielraum);
- physische Belastung;
- Belastung durch Umgebungseinflüsse.

Basierend auf den Ergebnissen wurden die Funktionen in die bestehenden Funktionsstufen bzw. Lohnbänder eingeteilt. Es zeigte sich, dass die Lohnbänder 1–3 nicht mehr verwendet werden können. Die Ansprüche an die Aufgaben in der Verwaltung sind in den letzten Jahren so stark gestiegen, dass es Hilfsarbeiten und einfache Tätigkeiten, bei denen keine Lehre vorausgesetzt wird, heute in der Verwaltung nicht mehr gibt. Der Regierungsrat legte an seiner Sitzung vom 3. April 2012 den Einreihungsplan für die bestehenden Funktionen in der Verwaltung fest. Dank der Funktionsbewertung verfügt die Verwaltung über ein Abbild der aktuellen Berufswirklichkeiten im Sinne der Anforderungen und Belastungen einer bestimmten Tätigkeit. Die Funktionen sind relativ zueinander richtig positioniert (Gebot der Rechtsgleichheit). Die Grundlage für externe und interne Lohnvergleiche und die Sicherstellung von Lohngerechtigkeit wurde dadurch bereitgestellt.

3. Vorgehen

3.1. Projektorganisation

3.1.1. Grundsätze der Lohnpolitik und Grundzüge des neuen Lohnsystems

Die ganze Thematik Lohn wurde im Rahmen breit abgestützter Workshops behandelt. Die wesentlichen Aspekte für eine faire, aber auch moderne Lohngestaltung wurden dabei identifiziert.

Nebst der Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation als Vertreterin der Personalkommission, dem Ratsschreiber, allen Departementssekretären/in, der Fachstellenleiterin Lohnwesen sowie einem Vertreter der Gerichte nahmen auch ein Personalleiter für die Glarner Gemeinden sowie ein Vertreter für die beiden Personalverbände teil. In der regierungsrätlichen Personalkommission wurden die Projektfortschritte regelmässig geprüft, wichtige Sachverhalte besprochen und das weitere Vorgehen bewilligt.

3.1.2. *Revision der Lohnverordnung*

Für die Erarbeitung der Revision der Lohnverordnung zeichnet ein Projektteam verantwortlich, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Magnus Oeschger, Leiter Rechtsdienst Staatskanzlei;
- Christoph Zimmermann, Departementssekretär Departement für Bildung und Kultur (DBK);
- Eva Schielly, Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation (Projektkoordination, Vertretung der Personalkommission als Projektleitung)

3.1.3. *Funktionsbewertung Lehrpersonen*

Der Lehrerinnen- und Lehrerverband Glarus (LGL) beanstandete seit längerem, dass die Lehrberufe von der analytischen Funktionsbewertung ausgeschlossen waren. Diese Funktionsbewertung wurde nun nachgeholt. In einem Workshop mit Vertretern des DBK und der Glarner Gemeinden wurde der bestehende Bewertungskatalog auf Lehrfunktionen adaptiert. Anschliessend fand mit dem gleichen Teilnehmerkreis die Funktionsbewertung für Lehrfunktionen statt. In einem weiteren Schritt definierten der Departementssekretär des DBK, die Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation und der externe Berater drei Lohnbänder für Lehrpersonen. Hierfür wurden die heutigen Lohnbänder, die Lohndaten 2015 der kantonalen Lehrpersonen sowie die Auswertung der Lohndatenerhebung der Lehrpersonen 2016 der Deutschschweizer Erziehungsdirektorenkonferenz beigezogen.

3.2. **Einbezug von Anspruchsgruppen**

Wichtige Anspruchsgruppen, namentlich die Gemeinden und die Personalverbände, waren von Anfang an involviert. Die Glarner Gemeinden hatten bei der Gemeindefusion das Lohnsystem Dafle übernommen und setzen dieses seither bei der Lohnfestlegung und den jährlichen Lohnrunden ein. Die Personalverbände fordern seit Langem eine Überprüfung des Lohnsystems. Die Einführung von Dafle wurde vielerorts als Sparmodell wahrgenommen.

3.3. **Zeitplan**

Der Regierungsrat bestimmt nach der Beratung im Landrat über die Inkraftsetzung der Lohnverordnung. Der Zeitpunkt soll nach Möglichkeit so gewählt werden, dass die Budgetierung für 2018 sowie die Lohnrunde 2018/2019 auf der Grundlage der neuen Lohnverordnung erfolgen können.

Die Umsetzung der neuen Lohnverordnung bedingt technisch eine moderne Softwarelösung, welche den heutigen Standards betreffend Flexibilität, Sicherheit und Zugriff entspricht. Die Evaluation wird 2016 abgeschlossen, die benötigten Mittel sind im Budget 2017 eingestellt. Die Überführung der Daten findet voraussichtlich im 2017 statt.

Das bestehende Konzept der jährlichen MAB wird überprüft und neu ausgerichtet. Die MAB soll in erster Linie der Beurteilung dienen, ob jemand für die Funktion und die kommenden Herausforderungen fit ist. Dabei hat der administrative Aufwand für die Vorgesetzten möglichst gering zu sein, die Anwendung sollte möglichst einfach sein. Auch ist eine zeitliche Entkoppelung zwischen MAB und Lohnanpassung anzustreben. Das neue Konzept wird im Rahmen der Revision der Personalverordnung erstellt. Die Vernehmlassung dazu findet im zweiten Halbjahr 2017 statt. Die Vorgesetzten werden in der jährlichen Kaderschulung in das neue Konzept eingeführt. Angewendet wird dieses erstmals im 2018.

4. Aktuelles Lohnsystem (Dafle)

4.1. Erfahrungen mit Dafle

4.1.1. Finanzielle Mittel

Bei der Einführung des Lohnsystems mit Leistungsanteil ging man davon aus, dass durchschnittlich 1,5 Prozent der Lohnsumme für Lohnerhöhungen zur Verfügung stehen. Damit könnten gute bis sehr gute Leistungen adäquat honoriert werden und Leistungsunterschiede würden sich auch finanziell auswirken. Im Bericht des Regierungsrates an den Landrat vom 5. Juli 2007 finden sich entsprechende Modellrechnungen. Auch wird festgehalten, dass für eine sinnvolle, arbeitsmarktorientierte Anwendung Mittel zur Leistungshonorierung bereitgestellt werden sollten. Würde man einige Zeit ganz auf Mittel verzichten, wären Leistungsträgerinnen und Leistungsträger mit noch tiefen Löhnen, vor allem junge Mitarbeitende, stark benachteiligt. Seit Einführung von Dafle war dies aber meist nicht gegeben (2009: 2 % generell; 2010: 0 %; 2011: 0,5 % individuell, 1 % generell; 2012: 1,5 % individuell; 2013: 0,5 % individuell; 2014: 1 % generell; 2015: 1 % individuell; 2016: 1 % individuell). Lohnanpassungen aufgrund gesteigerter Berufserfahrung und Kompetenzerweiterung, wie sie früher mit Beförderungen bzw. automatischem Stufenanstieg (als gebundene Mittel) bis zu einem gewissen Grad möglich waren, müssen heute wie die individuellen und generellen Lohnanpassungen im Rahmen der vom Landrat bewilligten Lohnerhöhungen erfolgen. Das mit dem Lohnsystem angestrebte Ziel von individuellen, leistungsbasierten Lohnanpassungen im Sinne von Leistung vor Automatismus konnte mit den gewährten Mitteln nicht wie vorgesehen umgesetzt werden. Allerdings hatte die Abschaffung des Automatismus für die Arbeitnehmenden durchaus auch Vorteile. Bei einem System mit Automatismus ist der Anfangs- bzw. Einstiegslohn vorgegeben. Beim aktuellen System besteht eine viel grössere Autonomie, im Rahmen der Verhandlungen bei der Anstellung einen Lohn zu vereinbaren, der innerhalb des Lohnbandes der Funktion liegt. Die Einstiegsgehälter sind bei diesem System durchwegs höher als im alten System, was eine Kompensationsmassnahme zum Automatismus darstellt.

Der Bericht des Regierungsrates vom 5. Juli 2007 an den Landrat hält fest: „Die Verordnung sieht vor, dass die Grundlohnsumme, die zur Erfüllung der Aufgaben und Einhaltung der Verpflichtungen notwendig ist, um angemessene Mittel für Leistungslohnanteile ergänzt werden muss.“ Gemäss Artikel 5 der Lohnverordnung werden bei der Budgetierung der Lohnsumme der Indexanstieg bei den Lebenskosten, das wirtschaftliche Umfeld sowie die finanzielle Lage von Kanton und Gemeinden berücksichtigt. Für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Verbesserung von Kompetenzen und Fähigkeiten und damit auch der Erhöhung von Effizienz und Leistungsfähigkeit, sprich Leistungslohnanteil, findet sich jedoch kein expliziter Hinweis. Ist die Teuerung tief wie in den letzten Jahren und das wirtschaftliche Umfeld schwierig, dann sind die Mittel knapp, um überdurchschnittliche Leistungen adäquat zu honorieren.

Die wissenschaftliche Literatur zu Leistungsgehältern zeigt keine eindeutigen Hinweise, dass eine leistungsorientierte Entlohnung die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigert. Der Leistungslohn wird nur für wenige Ausnahmen – wie etwa stark repetitive Tätigkeiten wie die Arbeit am Fließband – uneingeschränkt empfohlen. Die Untersuchungen weisen auf die Gefahr hin, dass leistungsorientierte Entlohnungssysteme die intrinsische Motivation beeinträchtigen können. Die meisten Angestellten verfügen über eine starke Arbeitsmotivation. Diese kann durch leistungsorientierte Lohnsysteme gar zerstört werden, wenn sie nicht durch andere Instrumente der Mitarbeiterführung ergänzt werden. Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden beschränken sich keinesfalls nur auf ein attraktives Gehaltspaket. Weitere teilweise sogar bedeutendere Faktoren sind eine herausfordernde Tätigkeit, Autonomie am Arbeitsplatz, Jobsicherheit und dergleichen.

4.1.2. *Mitarbeitendenbeurteilung und Lohnbandposition als zentrale Parameter für die Berechnung der individuellen Lohnanpassungen*

Mitarbeitendenbeurteilung

Die MAB ist ein wichtiges Führungsinstrument und als Personalentwicklungsinstrument unbestritten. Unterschiedliche Auffassungen bestehen darüber, wie direkt der Einfluss der MAB-Resultate auf die individuellen Lohnerhöhungen sein soll, vor allem bei knappen Mitteln. Eine Herausforderung bildet zudem die Gewährleistung eines möglichst homogenen Beurteilungsstandards der einzelnen Vorgesetzten. Trotz Schulung der Führungsverantwortlichen bleibt die Subjektivität des Beurteilungsprozesses eine Realität. Wenn wie bei Dafle die MAB aufgrund der hinterlegten Lohnentwicklungsmatrix (LEM) einen sehr direkten und gewichtigen Einfluss auf die individuelle Lohnentwicklung hat, so tun sich Vorgesetzte tendenziell schwer, kritische Beurteilungen abzugeben, da sie um die Lohnkonsequenzen wissen.

Lohnbandpositionen

Die Lohnbänder sind in fünf altersabhängige Lohnbandpositionen unterteilt. Die sogenannten Arbeitsmarktklinien stellen Referenzwerte für die Festlegung von erfahrungskonformen und funktionsgerechten Löhnen dar. Diese Arbeitsmarktklinien sind aber rein rechnerische Werte, welche nicht auf Analysen des externen Arbeitsmarktes basieren. Die Lohnbandpositionen haben jedoch einen sehr direkten Einfluss auf die Berechnung der individuellen Lohnentwicklung. Gemäss Dafle entspricht die Bandposition c dem arbeitsmarktgerechten Lohn bei guter Leistung. Dies ist aber bei vielen Funktionen nicht der Fall. Vor allem in den oberen Lohnbändern ist es unmöglich, gut ausgebildete junge Mitarbeitende auf der Arbeitsmarktklinie zu gewinnen und zu halten. Da bei der mittleren Bandposition c eine gute Konkurrenzfähigkeit angenommen wird, verlangsamt sich der weitere Lohnanstieg bei gleichbleibender Leistung gemäss hinterlegter LEM. Dies ungeachtet des externen Arbeitsmarktes, welcher darlegt, dass gewisse Funktionen auf dieser Arbeitsmarktklinie alles andere als eine gute Konkurrenzfähigkeit haben.

4.1.3. *Lohnbänder*

Die Festlegung der Lohnbandminima und -maxima erfolgte mit Blick auf die damalige Lohnlandschaft. Ein vertiefter Vergleich z. B. mit anderen Kantonen fand jedoch nicht statt. Die jährlichen Lohnvergleiche mit anderen Kantonen zeigen, dass die Maxima der oberen Lohnbänder zu tief sind, als dass sich diese Löhne – im Gegensatz zu anderen Funktionen in tieferen Lohnbändern – adäquat entwickeln können. Deshalb gibt es seit Einführung von Dafle für Kadermitarbeitende nur noch marginale individuelle Lohnerhöhungen. Eine Lohnentwicklung auf das Lohnbandmaximum ist im Lohnsystem ohnehin nur in Ausnahmefällen möglich. Auch wurden die verfügbaren Mittel in erster Linie zur Sicherstellung der Lohnentwicklung der jüngeren Mitarbeitenden verwendet.

4.1.4. *Technische Lösung*

Dafle ist eine hochkomplexe, zwischenzeitlich technisch ausgereizte und für den Systemadministrator sehr unflexible Excel-Datei. Die vielen Programmierungen und Vernetzungen der Daten verunmöglichen es dem Systemadministrator, z. B. selber bedarfsgerechte Listen zu generieren. Die Erstellung der verschiedenen Lohnlisten für die Lohnrunden ist deshalb immer mit sehr viel Handarbeit verbunden, mit entsprechend grossem Zeitaufwand und zusätzlichen Fehlerquellen. Der Anbieter und Entwickler von Dafle ist quasi ein Einmann-Betrieb. Die längerfristige Know-how-Sicherung ist aufgrund des Alters des Firmenbesitzers nicht gegeben. Auch fehlt ein adäquater Support, weshalb die kantonale Verwaltung seit einigen Jahren keine Updates mehr zulässt. Für die zukünftige technische Lösung wird eine Software evaluiert, welche den heutigen Standards betreffend Flexibilität, Sicherheit und Zugriff entspricht.

4.2. Analyse der aktuellen Lohnstruktur

Der heutige Systemaufbau mit den 16 Lohnbändern, die Zuordnung der Funktionen und die innere Struktur der Lohnbänder wurde durch ein externes Büro fundiert analysiert. Basierend auf anonymisierten Lohndaten aus dem Perinnova-Lohnvergleich 2014 erstellte sie detaillierte Auswertungen zur heutigen Lohnlandschaft. Dabei wurden nur Lohndaten von Funktionen berücksichtigt, für welche eine Funktionsbewertung hinterlegt ist. Die Analyse ergab die folgenden Resultate:

- Marktbezogen sind die tieferen Lohnbänder hoch, die höheren zu tief. Das bedeutet, dass in den tieferen Lohnbändern die Maxima gar nicht angestrebt werden müssen, weil man bereits im mittleren Lohnbandbereich konkurrenzfähig ist. Die Lohnbandobergrenzen werden zwar ebenfalls genutzt, es handelt sich dabei aber meistens um Altersanstiege. In den höheren Lohnbändern verhält es sich gerade gegenteilig. Bereits bei Anstellungen muss das obere Drittel eines Lohnbandes in Betracht gezogen werden, was die Lohnentwicklungsmöglichkeiten stark einschränkt und entsprechend als unattraktiv gilt. Hier ist das Lohnsystem nicht arbeitsmarktfähig.

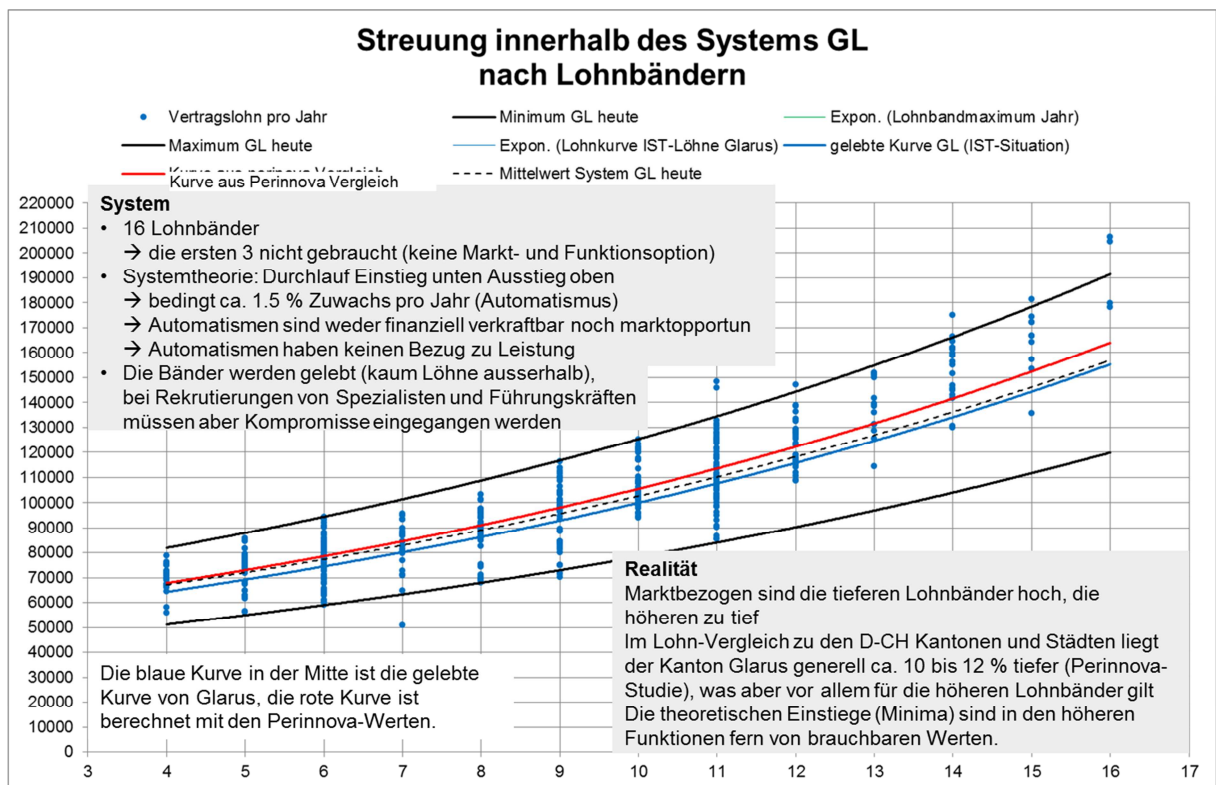
Im Lohn-Vergleich mit den Deutschschweizer Kantonen und Städten liegt der Kanton Glarus generell rund 10–20 Prozent tiefer (Perinnova-Studie). Das gilt aber vor allem für die höheren Lohnbänder. Bezogen auf die Lohnbänder heisst das, dass in den tieferen Lohnbändern die Löhne unter dem Vergleichsmarkt liegen, obwohl die Bänder genug Raum für Entwicklungen bieten. Das ist eine direkte Folge der knappen Mittelzuteilung der vergangenen Jahre. Die marktgängigen Lohnentwicklungen konnten aufgrund von Mittelmangel nicht realisiert werden. Grund für die zu tiefen Löhne sind somit fehlende Mittel. Bei den oberen Lohnbändern bedeutet es, dass die Maxima zu tief angesetzt sind, was eine adäquate Lohnentwicklung durch das Lohnsystem selber hemmt bzw. stoppt. Hier liegt der Grund der im Vergleich zu tiefen Löhne im Lohnsystem selbst.

Tabelle 1. Höchstes Lohnband/-klasse vergleichbarer Kantone

Verwaltung	Anzahl LB oder LK	Höchstes Lohnband/-klasse (in Fr.)	
		Minimum	Maximum
OW	12 LB	136'110	217'776
NW	12 LB	130'520	208'832
UR	23 LK	137'000	219'163
SH	17 LB	125'294	200'460
AR	20 LK	178'512	241'518
GL alt	16 LB	119'857	187'600

- Die theoretischen Einstiege (Lohnbandminima) sind weit weg vom Arbeitsmarkt.
- Ab Lohnband 13 zeigt sich, dass die Lohnbänder des Kantons Glarus dem Vergleich mit anderen Kantonen nur noch ganz knapp gewachsen sind. Die oberen Lohnbänder können nicht der Bestimmung entsprechend angewandt werden, weil sie gegenüber dem Markt zu tief liegen. Nur das obere Drittel dieser Bänder kann genutzt werden.
- Die Schere öffnet sich im Vergleich ab Lohnband 12. Ab diesem Lohnband sind vorwiegend Führungsfunktionen zugeteilt. Unter der Annahme, dass gute Führung wichtig und wirtschaftlich ist, liegt hier personalpolitisch ein Fokus.
- Die mittleren Löhne in den Lohnbändern 9–11 sind korrekt. Das ist personalpolitisch von Bedeutung, weil hier die höheren Sachbearbeiter und Spezialisten eingereicht sind.
- Die Funktionen in den Lohnbändern 4–6 liegen im allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Vergleich orientiert sich an Verwaltungen, deren Lohnsysteme oft noch sehr altersorientiert sind. Die tieferen Lohnbänder können genutzt werden. Es gibt sogar überschüssiges Potenzial (der Markt ist tiefer als die Obergrenzen).
- Faktisch gibt es heute nur 13 Lohnbänder, da die Bänder 1–3 (als Resultat aus der analytischen Funktionsbewertung) nicht benutzt werden.

Abbildung 1. Streuung innerhalb der Lohnbänder



Eine grundsätzliche Problematik wird im Systemansatz festgestellt:

- Dass eine Person unten im Lohnband einsteigt und im Laufe der Jahre bis zur oberen Bandposition aufsteigt und dort aussteigt, widerspricht den Marktmechanismen, aber auch den Marktbedürfnissen.
- Ein Einstieg unten ist heute gar nicht mehr möglich, weil das untere Band zu tief liegt (unter Markt), die Spreizung von 60 Prozent ist somit zu gross und nicht nutzbar.
- Die finanziellen Möglichkeiten für den theoretischen Systemdurchlauf sind nicht gegeben.

5. Neues Lohnsystem

Das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzeptes. Die Führungs- und Personalinstrumente und -prozesse müssen konzeptionell aufeinander abgestimmt sein. Das Lohnsystem steht in direktem Zusammenhang mit der Leistungserbringung und der Personalentwicklung. Der MAB-Prozess und die dazugehörigen Instrumente als wichtige Elemente der Lohnfestsetzung werden deshalb auf ihre Funktion, Wirksamkeit und Kosten-/Nutzen-Verhältnis zu überprüfen und wo nötig anzupassen sein.

5.1. Lohnpolitik als Grundlage für das Lohnsystem

5.1.1. Zehn Grundsätze der Lohnpolitik

Die Lohnpolitik ist Teil der Gesamtführungspolitik der Verwaltung. Die Lohnpolitik ist so auszugestalten, dass die finanziellen Mittel am richtigen Ort und möglichst effizient eingesetzt werden. Eine schriftlich ausformulierte Lohnpolitik kannte der Kanton bis anhin nicht. Bei der Einführung von Dafle wurden auf Systemstufe die Lohnklassen mit automatischem Stufenanstieg abgelöst durch Lohnbänder mit Leistungsanteil bei der Lohnentwicklung. Dafle ist jedoch nur ein Instrument zur Lohnverteilung und keine Lohnpolitik.

Im Rahmen der Überprüfung des Lohnsystems war deshalb erst zu definieren, welche Lohnpolitik der Kanton in den kommenden Jahren verfolgen will, inwieweit die heutige Systematik

angepasst oder ersetzt werden sollte und wie die allenfalls notwendigen finanziellen Mittel gewährleistet werden können. Der Regierungsrat hat nach interner und externer Vernehmlassung zehn Grundsätze verabschiedet. Die Erläuterungen zu den Grundsätzen dienen der Interpretation bzw. dem einheitlichen Verständnis. Sie sind keine direkten Handlungsanweisungen oder konkrete Umsetzungsrichtlinien.

- Grundsatz 1: Die Lohnpolitik diskriminiert niemanden.
- Grundsatz 2: Die Löhne sind arbeitsmarktfähig.
- Grundsatz 3: Der Lohn folgt der Funktion.
- Grundsatz 4: Die Lohngestaltung berücksichtigt die Diversität der Funktionen.
- Grundsatz 5: Das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzeptes.
- Grundsatz 6: Die Lohnentwicklung richtet sich nach den finanziellen Möglichkeiten des Kantons.
- Grundsatz 7: Leistung ist ein wesentlicher Faktor für die individuelle Lohnentwicklung.
- Grundsatz 8: Besondere Leistungen werden honoriert.
- Grundsatz 9: Die nutzbare Erfahrung wird bei der Festlegung des Einstiegslohnes berücksichtigt.
- Grundsatz 10: Die Lohnfestlegung ist Führungsaufgabe.

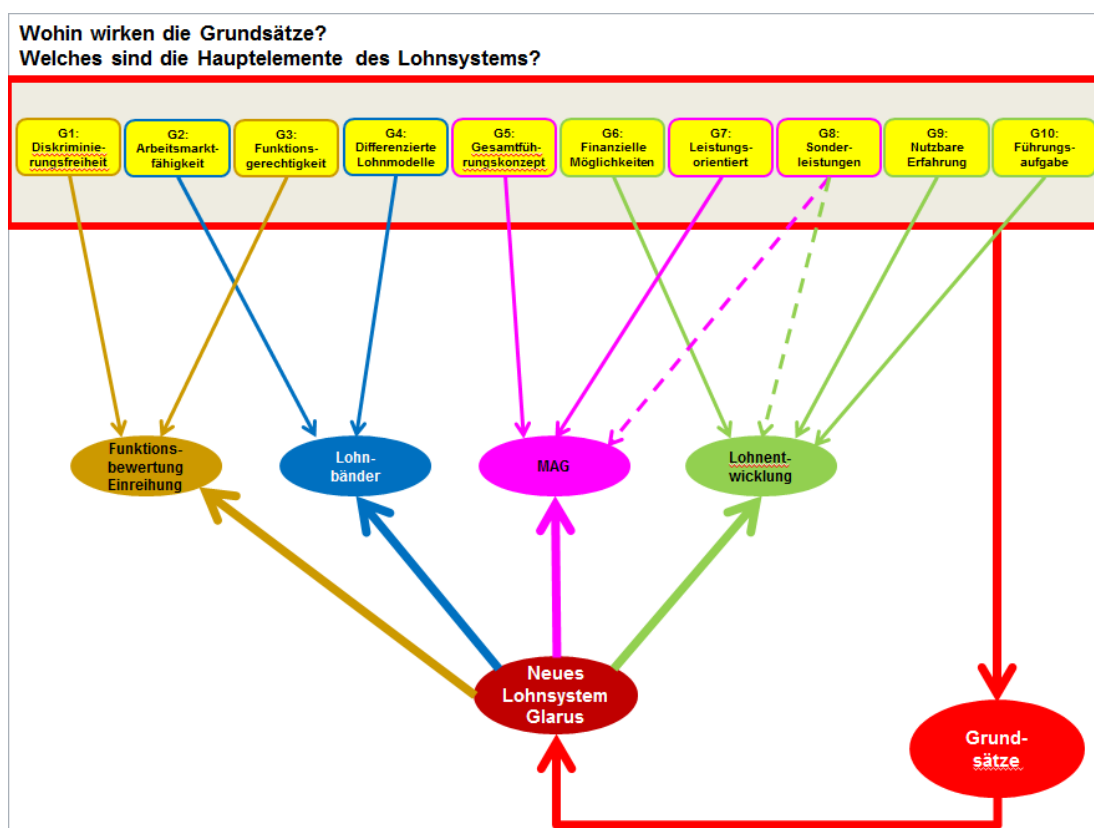
5.1.2. Lohnpolitik und Lohnsystem

Das Lohnsystem ist das Instrument für die Umsetzung der Lohnpolitik. Die Hauptelemente des neuen (und alten) Lohnsystems sind:

- Funktionsbewertung/Einreihung;
- Lohnbänder;
- Mitarbeitergespräch bzw. Mitarbeitendenbeurteilung;
- Lohnentwicklung.

Das neue Lohnsystem und seine Hauptelemente sind so gestaltet, dass sie bei der Operationalisierung den Grundsätzen der Lohnpolitik entsprechen und mit deren Aussagen übereinstimmen. Die Wirkung der Grundsätze auf diese Hauptelemente ist nachfolgend dargestellt.

Abbildung 2. Grundsätze der Lohnpolitik und deren Wirkung



5.2. *Zentrale Elemente des neuen Lohnsystems*

5.2.1. *Grundsätzliches*

Die Marktfähigkeit der Löhne muss durch das Lohnsystem sichergestellt werden. Dieses zeichnet sich aus durch die Anzahl Lohnbänder (damit unterschiedlichen Anforderungen der Funktionen genügend Rechnung getragen werden kann), deren Bandbreite, die Differenz zwischen dem Minimum des einen und dem Minimum des nächsthöheren Lohnbandes sowie die Differenz zwischen dem Minimum des tiefsten und dem Maximum des höchsten Lohnbandes.

Das Lohnsystem muss gepflegt werden. In regelmässigen Abständen (alle zwei Jahre) wird die Arbeitsmarktentwicklung analysiert und in den Lohnbändern nachvollzogen. Der Nachvollzug der Lohnbänder hat keine Lohnanpassung zur Folge. Er sorgt lediglich für den korrekten Marktbezug des Lohnsystems.

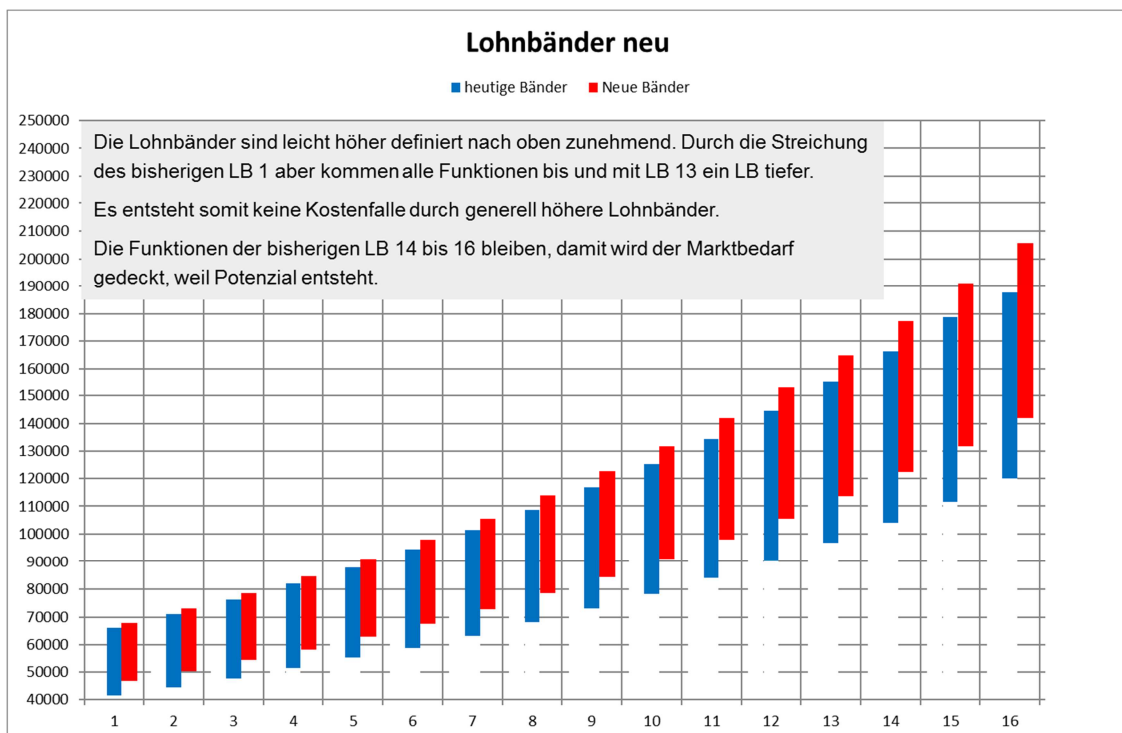
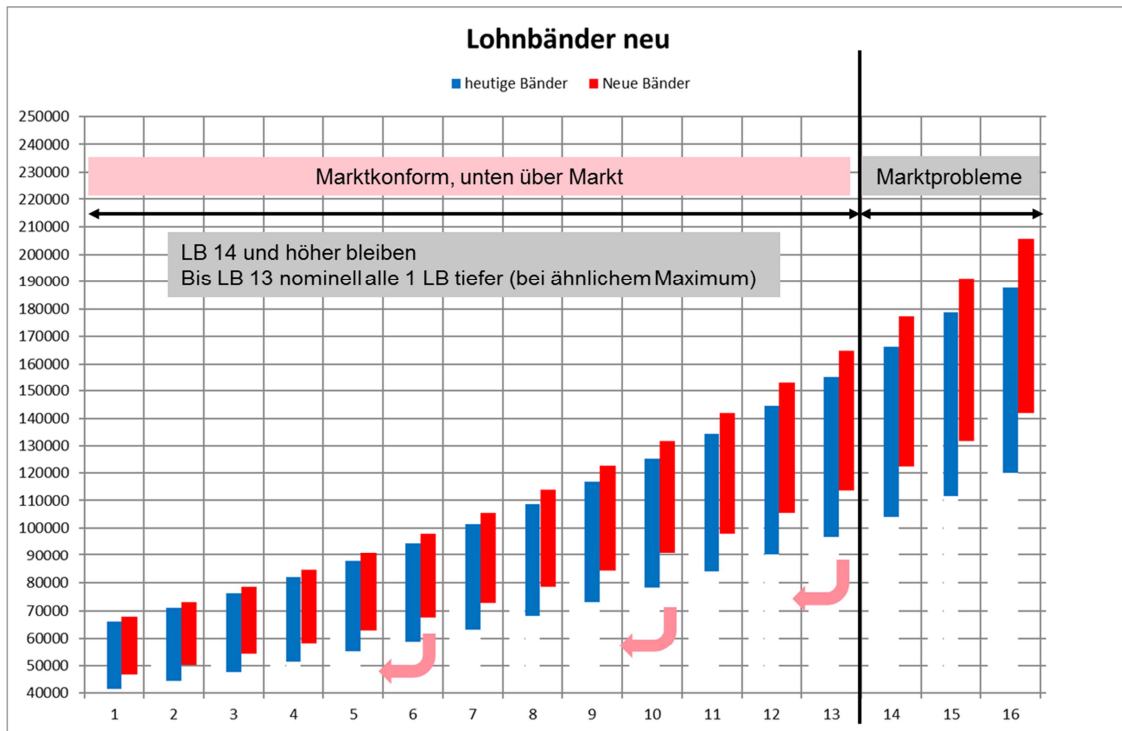
Der Landrat hat anlässlich der letzten Totalrevision der Lohnverordnung den Grundsatz - statuiert, wonach die Löhne der Regierungsräte die Spitze der kantonalen Lohnpyramide darstellen. Daran wird grundsätzlich festgehalten. Das Jahresgehalt der Regierungsräte ist aktuell in Artikel 11 geregelt und beläuft sich auf 110 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16. Wie bisher wird deren Jahreslohn in Prozenten des Maximums des Lohnbandes 16 berechnet. Neu ist hingegen, dass die Entwicklung des Jahreslohnes in den ersten vier Jahren der Amtstätigkeit abhängig vom Dienstalter ist. Der Jahreslohn im ersten Dienstjahr beträgt 105 Prozent des Maximums in Lohnband 16. Er steigt dann jährlich, bis er im vierten Amtsjahr das Maximum von 110 Prozent erreicht hat.

Der Jahreslohn der Gerichtspräsidenten wird ebenfalls wie bisher in Prozenten des Maximums des Lohnbandes 16 und abhängig vom Dienstalter berechnet. Wie beim Regierungsrat erfolgt die Entwicklung des Jahreslohnes in den ersten vier Jahren der Amtstätigkeit. Der Lohn ist gegenüber dem Regierungsrat um fünf Prozent tiefer.

5.2.2. *Anzahl Lohnbänder zur Differenzierung der Funktionen*

Die Funktionenlandschaft und die Lohnbänder haben einen direkten Zusammenhang. Es gibt weiterhin 16 Lohnbänder, im Gegensatz zu heute können deren 15 gebraucht werden (heute nur 13). Die Funktionenlandschaft ist so gestaltet, dass die oberen Funktionen (Lohnband 14–16) nicht sinken. Die übrigen Lohnbänder sinken jeweils um ein Band, weil das bisher tiefste Lohnband gestrichen wird (ungebraucht), wodurch die neue Bandzuordnung ein Lohnband tiefer liegt. Dieser Rückgang bezieht sich jedoch nur auf die Nummerierung. Somit ist beispielsweise alt 9 mit neu 8 zu vergleichen.

Abbildung 3. Neue Lohnbänder

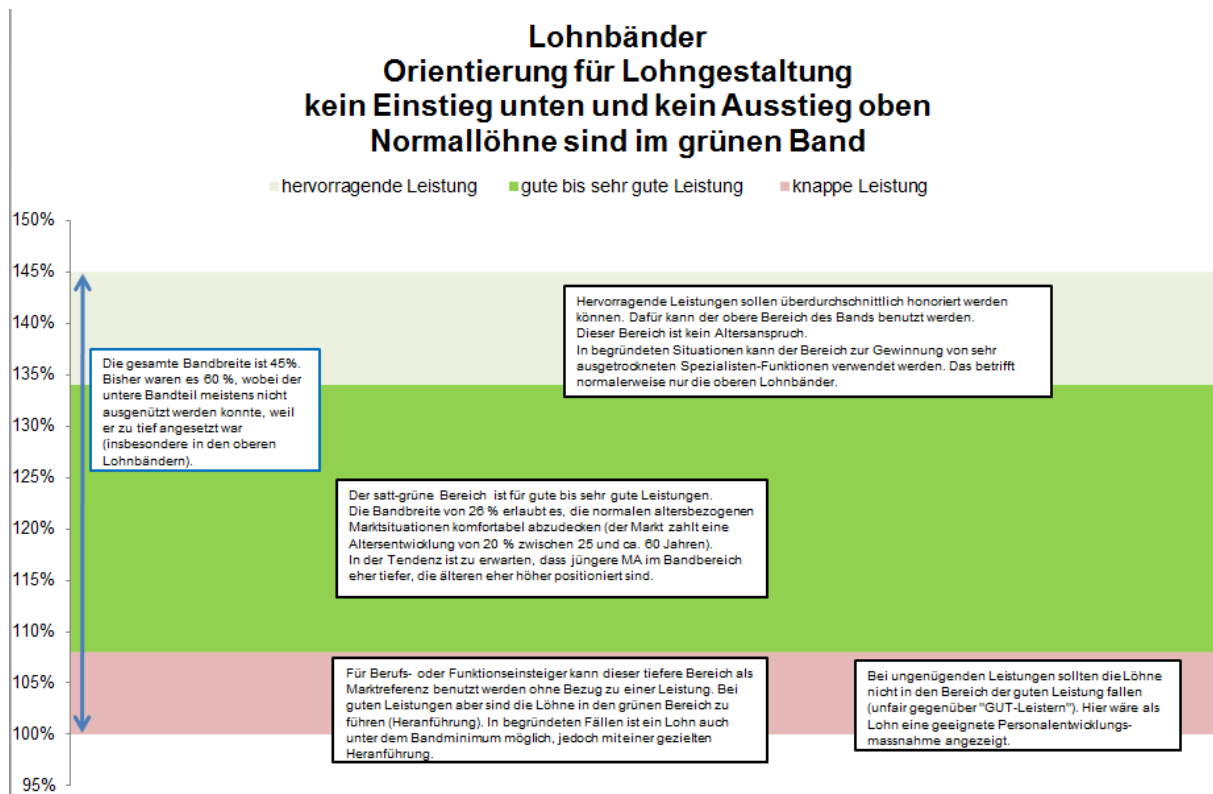


5.2.3. Lohnbandbreiten für Lohnentwicklung

Die bisherigen Lohnbandbreiten von 60 Prozent sind nicht mehr zweckmässig (Einstieg und Ausstieg oben). Der Arbeitsmarkt liegt immer höher als die aktuellen Minima und es gibt weder einen Durchlauf noch einen Automatismus (Grundsatz 6). Die neue Lohnbandbreite beträgt 45 Prozent:

- Der reale Arbeitsmarkt generiert eine Altersorientierung von rund 20 Prozent, die sich zwischen Alter 25 und ca. 60 (bzw. bis Pensionierung) abspielt (Grundsätze 2, 9).
- Das Altersband und das Leistungsband ergeben eine Lohnbandbreite von 45 Prozent (bisher 60 %; Grundsatz 2).

Abbildung 4. Lohnbänder-Orientierung für Lohngestaltung

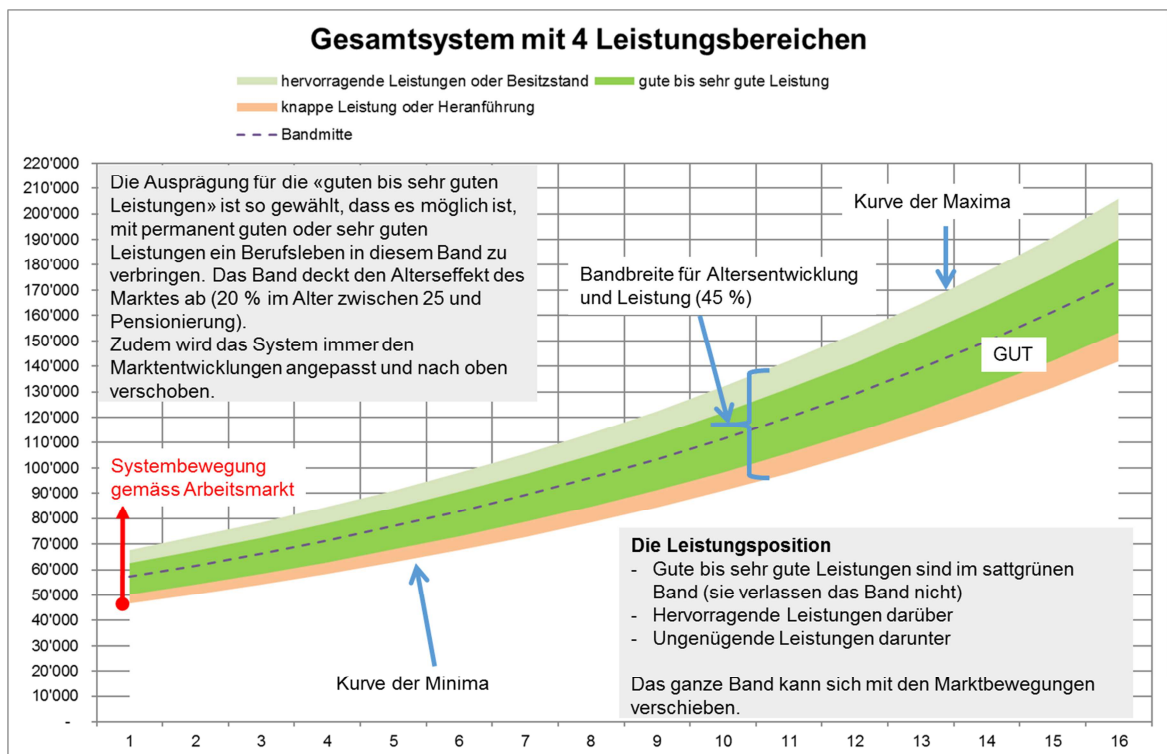


5.2.4. Unterschiedliche Leistungsbereiche für unterschiedliche Leistungen

Ein Lohnband enthält vier Leistungsbereiche. In den Löhnen sollen sich sichtbare Leistungskomponenten zeigen (Grundsätze 5, 7, 10). Die Ausprägung für die guten bis sehr guten Leistungen ist so gewählt, dass es möglich ist, mit permanent guten Leistungen ein Berufsleben in diesem Band zu verbringen. Neben dem Hauptband für gute und sehr gute Leistungen (26 %) gibt es ein Band für knappe Leistungen oder Einstiege (8 %) und ein Band für hervorragende Leistungen (11 %). Die unterschiedliche Breite der Leistungsbereiche innerhalb eines Lohnbandes widerspiegelt auch die Verteilung der Löhne.

Die meisten Personen – rund 75 Prozent der Mitarbeitenden – erbringen stets eine gute bis sehr gute Leistung. Eine kleine Minderheit zeichnet sich durch eine hervorragende Leistung aus. Wer solche erbringt, soll über dem Band für gute bis sehr gute Leistungen liegen können. Wer hingegen schwache Leistungen zeigt, soll tiefer liegen als Kollegen mit guten Leistungen. Auch Einsteiger können vorübergehend tiefer liegen, wenn sie die Anforderungen noch nicht vollständig erfüllen.

Abbildung 5. Gesamtsystem mit vier Leistungsbereichen



5.3. Lohnmodell Lehrberufe

Basierend auf der analytischen Funktionsbewertung wird für die Lehrberufe ein anderes Lohnmodell angewandt (Grundsatz 4). Alle Lehrberufe werden in drei sich überlappende Lohnbänder eingereiht (bisher fünf Lohnbänder). Die Lohnpolitik des Kantons Glarus kann sinngemäss auch bei diesen Funktionen angewandt werden.

5.3.1. Spezielle Umstände bei den Lehrberufen

5.3.1.1. Klärung der Kompetenzen zur Festlegung der Besoldung auf der Volksschulstufe
 Gemäss Artikel 74 des Bildungsgesetzes regelt der Landrat die Besoldung der Lehrpersonen durch Verordnung. Die zuständigen Gemeindebehörden entscheiden in der Volksschule über die individuelle Einreihung sowie über Besoldungsanpassungen. Gemäss Kommentar im Memorial 2009 gilt für die entsprechende Regelungskompetenz des Landrates gegenüber den Gemeinden, dass er die Rahmenbedingungen und die Eckwerte festlegt, die verschiedenen Kategorien von Lehrpersonen Lohnbändern zuordnet und damit Unter- und Obergrenzen der Lohnentwicklung setzt. Diese Kompetenz ist nicht Selbstzweck, sondern soll für einen einheitlichen Rahmen im ganzen Kanton sorgen. Die Gemeinden bleiben damit bezüglich ihrer Lehrpersonen im Unterschied zum weiteren Personal an Unter- und Obergrenzen gebunden. Mit den vorgesehenen besonderen Lohnbändern setzt der Landrat weiterhin einen verbindlichen Rahmen, welcher jedoch für die Lehrpersonen nach wie vor denselben Spielraum (60 %) wie bisher offen lässt, statt ihn analog dem übrigen Staatspersonal neu auf 45 Prozent einzuschränken. Würden die Lehrpersonen den übrigen Lohnbändern zugewiesen, so würde der Spielraum der Gemeinden deutlich reduziert.

5.3.1.2. Risiko einer Lohndiskriminierungsklage

Gemäss neuestem Entscheid des Bundesgerichts gilt das Unterrichten auf der Primarschulstufe unterdessen generell als Frauenberuf. Die Entlohnung auf dieser Stufe ist daher gerichtlich auf Diskriminierung hin überprüfbar. In Umkehr der Beweislast hat der Arbeitgeber dabei nachzuweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Eine solche gerichtliche Überprüfung setzt eine Funktionsbewertung voraus, welche unterdessen auch im Kanton Glarus für

alle Funktionen der Lehrpersonen vorliegt. Die Resultate dieser Funktionsbewertung haben unter anderem gezeigt, dass die bisherigen Unterschiede in der Entlohnung der Lehrpersonen auf Kindergarten-, Primar- und auch auf der Sekundarstufe nicht ausreichend begründbar sind. Insbesondere ist auch die Differenz zwischen Primar- und Sekundarstufe heute wohl noch zu hoch. Mit den für den Volksschulbereich vorgesehenen beiden Lohnbändern (LP1 und LP2) wird ein Instrument geschaffen, mit dem die Löhne diskriminierungsfrei festgelegt werden können. Die angepassten Lohnbänder für das Verwaltungspersonal sind dafür genauso wenig geeignet wie die heutigen Lohnbänder. Wird auf die Resultate der Funktionsbewertung nicht genügend reagiert, so drohen den Gemeinden unter Umständen kostspielige Lohngleichstellungsklagen (mit 5-jähriger Rückwirkung). Der Landrat steht beim Festlegen der Rahmenbedingungen daher in der Verantwortung, die Gemeinden vor unnötigen Risiken zu schützen. Aus diesem Grund scheinen angemessene Lohnbänder für die Lehrberufe der Volksschule als unbedingt nötig. Ein Verharren im bisherigen System wäre nicht zu verantworten.

5.3.1.3. Löhne der Lehrpersonen folgen eigenem Markt und eigenen Gesetzmässigkeiten

Die Löhne der Lehrpersonen stehen bezüglich Arbeitsmarkt weniger in Konkurrenz mit Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung, sehr wohl jedoch mit den Löhnen in umliegenden Kantonen. Es besteht damit eine besondere Marktsituation, die wesentlich durch den Umstand mitgeprägt wird, dass die meisten Lehrpersonen während ihrer ganzen Berufslaufbahn unterrichten und keinen Wechsel in eine Funktion mit grösserer Verantwortung vornehmen können. Dieser Umstand führt unter anderem dazu, dass die marktüblichen Löhne für Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II (Berufsfachschulen, Höhere Fachschulen und Maturitätsschulen) nicht alleine mittels Funktionsbewertung hergeleitet werden können. Für eine korrekte Entlohnung der Lehrpersonen drängt sich damit eine spezifische Regelung auf, was denn auch in sehr vielen Kantonen nach wie vor eine Selbstverständlichkeit ist. Einheitliche Lohnbänder für Lehrpersonen und weiteres Personal der öffentlichen Verwaltung haben sich nicht bewährt. Eine systematische Einheitlichkeit der Lohnbänder bringt zudem keinen Mehrwert oder Qualitätsgewinn.

5.3.2. *Resultate aus der Funktionsbewertung*

- Die Unterschiede in der Funktionsbewertung sind geringer als gemäss bisherigem Funktionsraster.
- Gewisse Funktionen können nur mittels Bewertung nicht (mehr) unterschieden werden.
- Gewisse Lehrpersonenkatégorien befinden sich lohnmässig in einem spezifischen Arbeitsmarkt (nicht nur in Glarus, sondern in der ganzen Schweiz), der nicht mit der Funktionsbewertung alleine erklärbar ist.

5.3.3. *Eigenschaften der Lohnbänder*

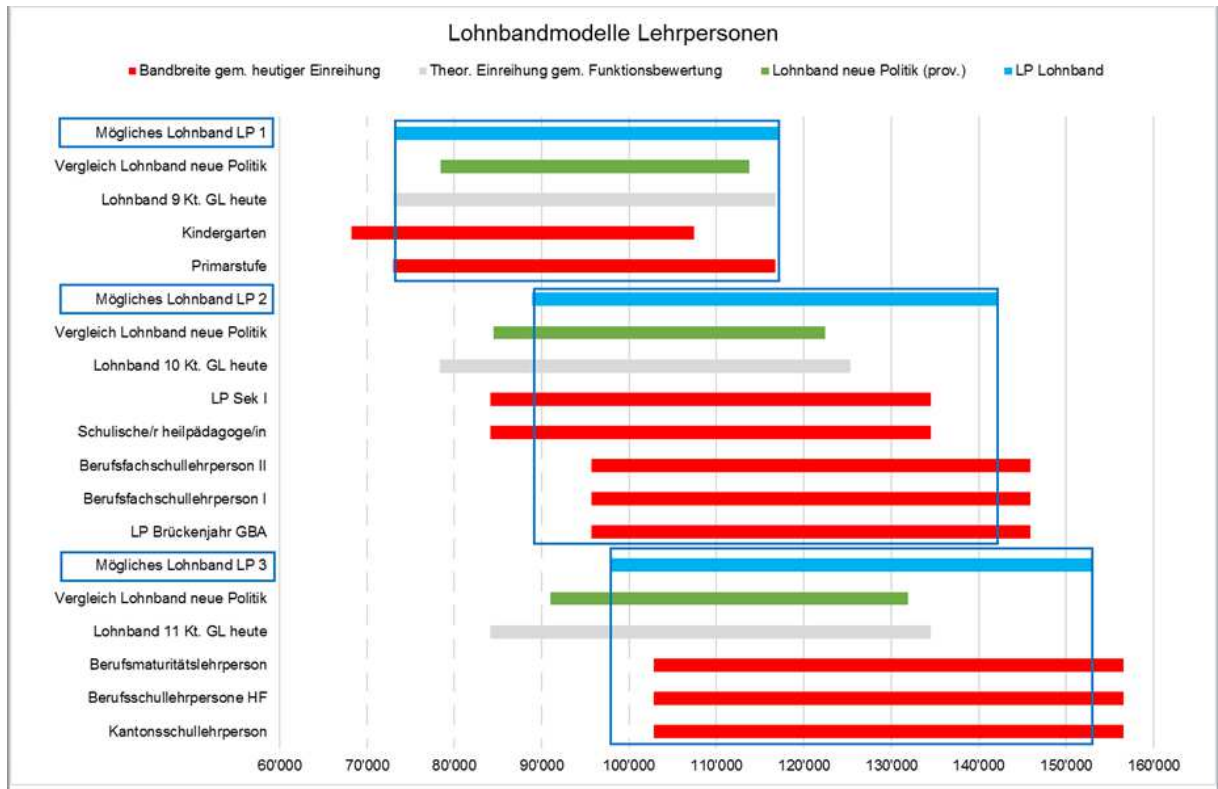
- Die Bandbreite aller Lohnbänder beträgt weiterhin 60 Prozent. Die Lohnbänder haben somit eine grössere Ausdehnung und einen grösseren Abstand als beim Verwaltungspersonal (neu 45 %), was den Bedürfnissen und Besonderheiten der Lehrberufe entspricht.
- Bestehende Löhne werden weitgehend abgedeckt.
- Ausgestaltung als einheitliche Vorgabe für Lehrpersonen von Gemeinden und Kanton.

5.3.4. *Auswirkungen der Zuteilung in die neuen Lohnbänder*

- Bisher unterschiedlich eingereihte Funktionen können dem gleichen Lohnband zugeordnet werden und bestehende Diskriminierungen werden beseitigt.
- Unrealistische Minimallöhne werden angehoben.
- Mehr Platz im Lohnband ergibt eine grössere Flexibilität, um auf den Arbeitsmarkt zu reagieren.
- Der Spielraum für die Anstellungsinstanz wird grösser.
- Die Lohnbänder haben keine Kostenfolgen, ermöglichen aber Bewegung, wo es nötig ist.
- Breite Lohnbänder passen zu Berufskarrieren mit wenig(er) Entwicklungsmöglichkeiten.

5.3.5. Eckwerte der Lohnbänder

Abbildung 6. Lohnbandmodelle Lehrpersonen



5.4. Budgetierung / Antragsverfahren für die Lohnrunde

Der Arbeitgeber hat folgende lohnpolitische Verantwortung:

- Die arbeitsmarktfähige Lohngestaltung für die Sicherung einer qualitativ hochstehenden und effizienten Verwaltungstätigkeit (Rekrutierung und Retention): Falsche Löhne ziehen falsche Kompetenzen an oder halten sie.
- Die Lohnsumme gegenüber der Politik im Griff halten und begründen können: d. h. auch flexibel und marktkonform reagieren können.
- Attraktivität für fähige und motivierte Mitarbeitende bieten.

Zusatzinformationen sind hilfreich für den Entscheider (Landrat) wie auch für den Antragsteller (Regierungsrat). Die neuen Budgetanträge werden deshalb von unten nach oben erarbeitet. Es werden Detailpositionen (Bedürfnisse) berechnet und begründet.

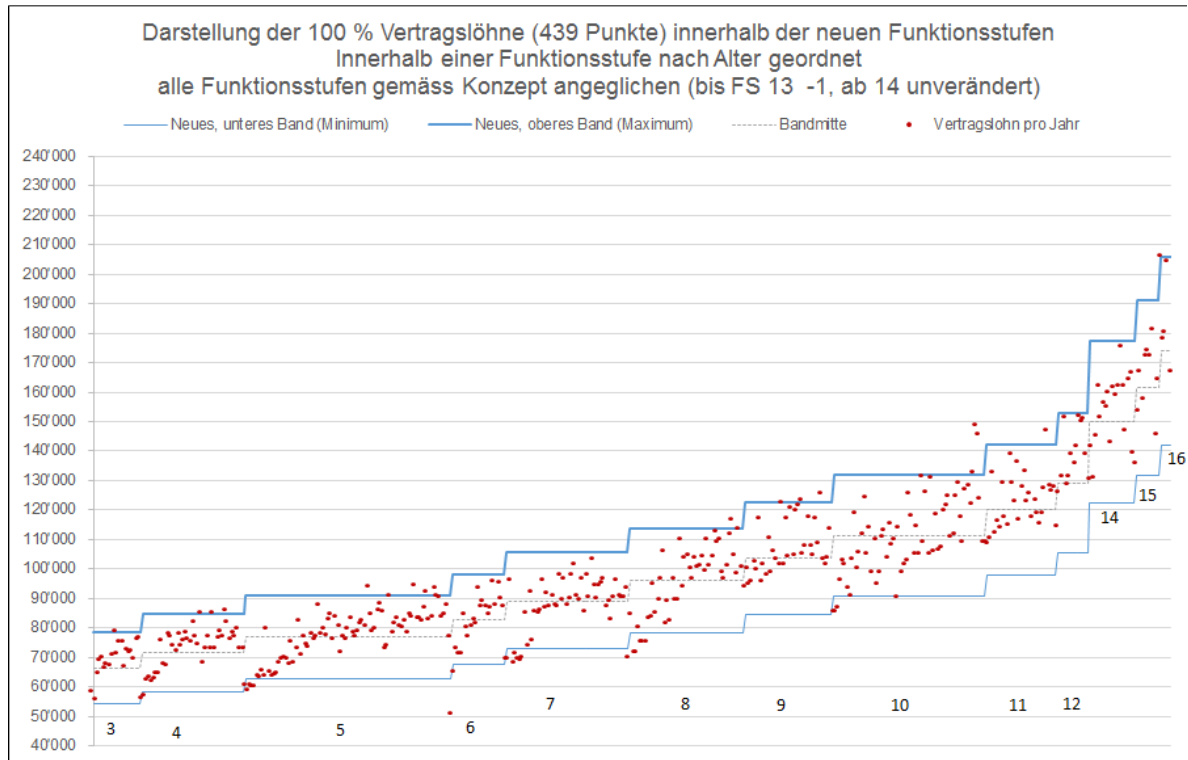
Unter Berücksichtigung des Grundsatzes 10 und des Grundsatzes 7 ist für die Lohnrunde folgendes Verfahren vorgesehen:

- Die MAB ist ein Indikator für die Lohnentwicklung. Sie führt jedoch nicht zu einem automatischen Wert (keine Automatismen).
- Die Vorgesetzten kennen die Gesamtstruktur ihres Führungsbereichs und orientieren sich für die Lohnfestlegung leistungsorientiert daran.
- Es gibt technische Unterstützung durch ein System.
- Es können Richtwerte zur Verfügung gestellt werden.
- Die Vorgesetzten erhalten ein Budget zur Verteilung zusammen mit generellen Richtlinien.
- Der Prozess erfolgt mit möglichst geringen Administrationsaufwendungen.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die Änderungen im Lohnsystem haben für die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden keine direkten finanziellen Auswirkungen. Insbesondere führt die Anpassung der Lohnbänder zu keinem Lohndruck. Junge Mitarbeitende (z. B. nach einer Lehre) sind tiefer eingereiht als andere Personen in der gleichen Funktion. Das ist eine Marktüblichkeit. Der Lohn dieser Mitarbeitenden wird – wie bis anhin – an das Lohnbandbandminimum herangeführt. Es gibt aber keinen festgelegten Zeitraum, innert welchem sich der Lohn im Lohnbandminimum befinden muss. Entsprechend ergibt sich auch kein Lohnanpassungsbedarf für junge Mitarbeitende, deren Lohn noch unterhalb des Lohnbandminimums ist.

Abbildung 7. Verteilung der Vertragslöhne innerhalb der neuen Lohnbänder



Einzig dort, wo die Entlohnung direkt an das Lohnbandmaximum des Lohnbandes 16 gekoppelt ist, entstehen höhere Lohnkosten. Dies trifft auf die Regierungsräte, den Landratspräsidenten, die Präsidenten der landrätlichen Kommissionen sowie die Gerichtspräsidenten zu.

Bei der Entlohnung des Regierungsrates ist neu eine vom Dienstalter abhängige Entlohnung vorgesehen. Diese beträgt im ersten Dienstjahr 105 Prozent, im zweiten Dienstjahr 106,5 Prozent, im dritten Dienstjahr 108 Prozent und ab dem vierten Dienstjahr 110 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16.

Tabelle 2. Entlohnung Regierungsrat

Amt	Entlohnung aktuell (in Fr.)	Entlohnung neu (Staffelung nach Dienstjahren; in Fr.)			
		Dienstjahr 1	Dienstjahr 2	Dienstjahr 3	Dienstjahr 4
Regierungsrat	206'360	216'025	219'111	222'197	226'312
Landammann	232'324	240'713	243'799	246'885	251'000
Landesstatthalter	211'988	222'197	225'283	228'369	232'484

Tabelle 3. Entlöhnung Regierungsrat in vergleichbaren Kantonen

Kanton	Jahreslohn RR (in Fr.)	Zulagen/Pauschalen (in Fr.)	Entschädigung RRP (in Fr.)
SH	260'598	10'000	Zulage: 10'023 (5 % vom LB Max)
UR	210'286	Ca. 11'000 Fr. Sitzungsgeld; Spesen nach Aufwand	Landammann: 8'457
ZG	279'744	Sitzungsgelder bis 300 Fr./Sitzung und Entschädigungen für besondere Funktionen. Pauschale Spesenvergütung von 5 % des RR-Lohns	Landammann: 10 % vom RR-Gehalt, Statthalter: 5 % vom RR-Gehalt
AR	230'000	RR: 12'000 LA: 18'000	Landammann: 12'000
NW	232'325– 250'605 (bei 100 %)	9'000 Fr. Spesenpauschale	Zulage: 18'000
OW	198'827	900-1'600 Fr./Monat, abhängig von Wohnort	Landammann: 700 Fr./Monat; Landesstatthalter: 300 Fr./Monat
GL bisher	206'360	9'380 (5 % von Max. LB 16)	Landammann: 25'964 Landesstatthalter: 5'628
GL neu	216'025– 226'312	10'286 (5 % von Max. LB 16)	Landammann: 24'688 Landesstatthalter: 6'172

Bei der Entlöhnung der Gerichtspräsidenten ist ebenfalls eine Anpassung der Prozentsätze vorgesehen. Die Staffelung nach Dienstalter wird beibehalten, sie geht jedoch neu nur noch über vier statt wie bisher fünf Jahre. Im ersten Dienstjahr beträgt das Jahresgehalt für einen vollamtlichen Gerichtspräsidenten neu 100 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16, im zweiten Dienstjahr 101,5 Prozent, im dritten Dienstjahr 103 Prozent und ab dem vierten Dienstjahr 105 Prozent.

Tabelle 4. Entlöhnung Gerichtspräsident

Amt	Entlöhnung neu (Entlöhnung aktuell; in Fr.)				
	Dienstjahr 1	Dienstjahr 2	Dienstjahr 3	Dienstjahr 4	Dienstjahr 5
Gerichtspräsident	205'738 (185'724)	208'824 (188'538)	211'910 (191'352)	216'025 (194'166)	216'025 (196'980)

Tabelle 5. Entlöhnung Gerichtspräsident in vergleichbaren Kantonen

Kanton	Jahreslohn (in Fr.)	Berechnung	Lohnentwicklung
SH	Obergericht*: 200'460–210'483	100–105 % des LB-Maximum	In den ersten fünf Dienstjahren plus 1 %
UR	Obergericht*: 220'000 (max.)	Einreihung in Lohntabelle	Innerhalb Lohnklasse ist Berufserfahrung massgebend für Einreihung in LS
ZG	Obergericht/Verwaltungsgericht: 237'783 (Stand 1.1.2009)	Lohn im Gesetz in Zahlen festgelegt	Nein
AR	Obergericht*: 207'915–237'317	99–113 % des Mittelwerts der Gehaltskasse 20	Alle vier Jahre plus 3,5 % bis Maximum ab 16. Dienstjahr

Kanton	Jahreslohn (in Fr.)	Berechnung	Lohnentwicklung
NW	Obergericht/Verwaltungsgericht: 204'655–219'274	98–105 % des höchsten Lohn- bandes	Anfangslohn bestimmt Land- ratsbüro (mind. 98 % LB- Maximum), danach 1 %/Jahr bis zum Maximum
OW	Obergericht/Verwaltungsgericht: 193'404	107 % von Maxi- mum der FS 10	Nein
GL alt	185'724–196'980		In den ersten fünf Dienstjah- ren plus 1,5 %
GL neu	205'738–216'025		In den ersten vier Dienstjah- ren von 100 auf 105 %

* Die Kantone Schaffhausen, Uri und Appenzell Ausserrhoden haben keine selbstständigen Verwaltungsgerichte. Die verwaltungsrechtliche Rechtsprechung wird durch spezialisierte Abteilungen der jeweiligen Obergerichte wahrgenommen.

Die Anpassung erfolgt über eine schrittweise Umsetzung, die Entlöhnung wird über einen Zeitraum von vier Jahren angeglichen. Bei der Festlegung der Entlöhnung der Regierungsräte (inkl. Landammann und Landesstatthalter) und der Gerichtspräsidenten wird – unabhängig vom effektiven Dienstjahr des betreffenden Amtsinhabers – bei der Umstellung der Prozentsatz für das erste Dienstjahr verwendet. Die weitere Lohnentwicklung gemäss den bis zum vierten Dienstjahr gestaffelten Prozentsätzen erfolgt dann über die nächsten drei Jahre, die dafür benötigten Beträge werden jeweils im Rahmen des Lohnbudgets beantragt. Somit betragen im ersten Jahr der neuen Lohnverordnung die Mehrkosten für die Entschädigung der untenstehenden Behördenmitglieder 89'768 Franken, danach – bis zum Erreichen des vierten Dienstjahres der Regierungsräte und Gerichtspräsidenten – zusätzlich rund 26'000 Franken pro Jahr.

Tabelle 6. Mehrkosten Entlöhnung Behördenmitglieder

Behördenmitglied (Anzahl)	Lohnkosten aktuell (in Fr.)	Lohnkosten neu (in Fr.)	Mehrkosten (in Fr.)
Regierungsrat (3)	619'080	648'075	28'995
Landesstatthalter (1)	211'988	222'197	10'209
Landammann (1)	228'872	240'713	11'841
Gerichtspräsidenten (4)	686'616	720'080	33'464
Landratspräsident (1)	9'380	10'287	907
Landratskommissionspräsidenten (8)	8 x 5'628 = 45'024	8 x 6'172 = 49'376	4'352
Kosten total	1'800'960	1'890'728	89'768

7. Vernehmlassungsverfahren

7.1. Vorgehen und Rücklauf

Mit Beschluss § 363/2016 nahm der Regierungsrat vom Entwurf der Personalkommission für den Erlass einer neuen Verordnung über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals (Lohnverordnung) Kenntnis und gab ihn für die Vernehmlassung frei. Die Vernehmlassung wurde im Amtsblatt vom 21. Juli 2016 öffentlich angezeigt. Sie dauerte bis am 31. August 2016.

Zur Vernehmlassung eingeladen wurden die Gemeinden, die kantonalen Parteien, die Personalverbände, die Verwaltungskommission der Gerichte sowie alle Departemente der kantonalen Verwaltung. Insgesamt gingen 21 Stellungnahmen ein. Alle drei Gemeinden, sechs politische Parteien, die Verwaltungskommission der Gerichte, die Schulkommission Glarus Nord, der Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Glarus (VSLGL), der Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal (VGSG), der LGL, der VPOD, die Glarner Sache sowie sämt-

liche Departemente haben sich zur Vorlage geäußert. Zwei Departemente (DFG, DBK) sowie die Staatskanzlei verzichteten auf eine (vertiefte) inhaltliche Auseinandersetzung, da sie an der Erarbeitung der Vorlage federführend mitgearbeitet haben.

7.2. Generelle Beurteilung der Vorlage

Die meisten Teilnehmenden stehen der Überarbeitung der Lohnverordnung grundsätzlich offen und mehrheitlich positiv gegenüber. Es herrscht Konsens darüber, dass die Verordnung eine zeitgemässe, marktorientierte und faire Lohnpolitik ermöglichen soll. Zu den neuen Lohnbändern und deren Minima und Maxima gab es viele, auch unterschiedliche Rückmeldungen. Diese lassen den Schluss zu, dass die Funktion und Bedeutung von Lohnbändern generell und von Lohnbandminima und -maxima im Speziellen teils falsch verstanden und daraus Vermutungen abgeleitet werden, für welche es keine Grundlage gibt. Oder es werden aus dem Gesamtkontext einzelne Punkte herausgenommen und Änderungen vorgeschlagen, durch welche aber die zugrundeliegende, diskriminierungsfreie Systematik des Lohnsystems gefährdet wird. Darauf wird unter Ziffer 7.3 näher eingegangen.

Viele und unterschiedliche Rückmeldungen gibt es auch zum Vorschlag eines Lohnmodells für die Lehrpersonen. Von absoluter Zustimmung zur Frage, was denn die Gründe für ein eigenes Lohnmodell sind, bis hin zu konkreten Änderungsvorschlägen bei den Minima und Maxima dieser Lohnbänder für die Lehrpersonen findet sich die gesamte Palette in den Antworten wieder. Unterschiedliche Meinungen äussern hier vor allem die Schulkommissionen und der LGL (Zustimmung) einerseits und die Gemeinden (Ablehnung) andererseits. Auch diese Argumente werden unter Ziffer 7.3 näher erläutert.

Einige Vernehmlassungsteilnehmer bringen Änderungsvorschläge in Detailpunkten an, wünschen Präzisierungen und Ergänzungen im Bericht und in den Erläuterungen oder üben Kritik an einzelnen Regelungsinhalten. Zu den einzelnen Artikeln der Lohnverordnung selber gibt es nur wenige konkrete Änderungsvorschläge, diese beziehen sich in erster Linie auf Artikel 4 und 5 (Lohnbänder) sowie Artikel 6 (Lohnsumme). Bei einzelnen Parteien besteht eine gewisse Zurückhaltung aufgrund ihrer Einschätzung, dass das neue Lohnsystem zu höheren Lohnkosten führen wird. Sie fordern den Regierungsrat auf, die finanziellen Konsequenzen gegenüber dem Landrat transparent aufzuzeigen. Die SVP sieht keinerlei Handlungsbedarf zur Überarbeitung der Lohnverordnung. Die Departemente der kantonalen Verwaltung unterstützen die Vorlage vollumfänglich. Auch bei den Personalverbänden stösst die Vorlage auf eine grundsätzlich positive Resonanz. Die Glarner Gemeinden beschränken sich bei ihren Stellungnahmen auf die Bestimmungen für die Lehrpersonen, da die Lohnverordnung für die Lehrpersonen der Gemeinden direkt Anwendung findet.

Die Stellungnahmen lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- Die Grundzüge der Lohnpolitik transparent zu machen, wird positiv gewürdigt (LGL, Schulkommission Glarus Nord). Für die Gemeinde Glarus Nord deckt sich die seit der Gemeindestrukturereform angewandte kommunale Lohnpolitik in den meisten Punkten mit den Grundsätzen der kantonalen Lohnpolitik. Dass die Verantwortung für die individuelle Lohnentwicklung bei der Führungskraft ist und nicht einer Software übertragen wird, scheint unbestritten (SP, Gemeinde Glarus Nord, Glarnersach). Es seien aber auch klare Rahmenbedingungen vorzugeben, um einer willkürlichen und intransparenten Mittelverwendung vorzubeugen (Gemeinde Glarus Nord, Grüne).
- Die Absicht, das bestehende Lohnsystem abzulösen, wird begrüßt. Der Handlungsbedarf liege auf der Hand und werde in der Vorlage des Regierungsrates zu Recht anerkannt (DSJ). Das System Daffe sei zu technisch und würde von vielen als Blackbox angesehen (SP).
- Die Trennung von MAB und Lohngespräch bzw. die Entkoppelung der direkten Abhängigkeit der Lohnentwicklung vom MAB-Resultat wird positiv aufgenommen (SP, Grüne, BDP, LGL, DBK, DVI, Verwaltungskommission der Gerichte). Das Mitarbeitergespräch als solches wird von niemandem in Frage gestellt. Bezüglich der Gewichtung der indivi-

duellen Leistung für die Lohnfindung gibt es jedoch unterschiedliche Meinungen. Der Regierungsrat sei inkonsequent in seiner Argumentation, inwieweit Leistungslohn richtig und motivierend ist (SP). Im Bericht werde der Nutzen von Leistungslohnen eigentlich in Frage gestellt. Dennoch basiere das vorgeschlagene System weiterhin auf dem Leistungsprinzip, was mehrere Grundsätze deutlich machen (Grüne). Für die Gemeinden und die Schulkommission Glarus Nord ist es unabdingbar, dass die Leistung weiterhin ein wesentlicher Faktor für die individuelle Lohnentwicklung darstellt.

- Die Kritik an der aktuellen technischen Excel-Lösung wird geteilt. Nicht nur der Kanton, auch die Gemeinden erachten es als unrealistisch, längerfristig im Sinne einer nachhaltigen Lösung darauf aufzubauen. Der Ersatz müsse eine ausbaufähige Standardlösung sein, da sonst die Einführung und Umsetzung zu lange dauern und zu teuer sein würde (CVP).
- Die Zuständigkeit für die Anhebung der Lohnbandminima und -maxima wird beim Regierungsrat angesiedelt. Die Gemeinden möchten in dieser Frage für die Lehrpersonen autonom sein. Sie würden bereits heute grosse Anstrengungen unternehmen, damit sich die Lehrerlöhne weiterhin aufeinander abgestimmt bewegten. Diese Bemühungen seien durch die Gemeinden selbst fortzuführen.
- Nach Ansicht von FDP, SVP und CVP sind mit den neuen Lohnbändern finanzielle Konsequenzen auf Stufe Kanton und Gemeinden verbunden, auch wenn dies im Bericht praktisch negiert wird. Die FDP ist überzeugt, dass sich die finanziellen Auswirkungen nicht auf die im Berichtsentwurf zusammengestellten Beträge beschränken. Die Vorlage führe kurz-, mittel- und langfristig zu Mehrkosten.
- Die Gemeinden stimmen zu, dass das Anheben der Lohnbandminima und -maxima keine direkten Mehrkosten generiert. Die Anhebung wecke jedoch bei den Mitarbeitenden eine Anspruchshaltung infolge Erhöhung des Potenzials zur Erreichung der Lohnbandmaxima.
- Nach Meinung der SP müsse die Arbeitsmarktzulage abgeschafft werden, da die oberen Lohnbänder aufgrund des Marktdrucks im Kaderbereich nach oben erhöht werden. Unter Berücksichtigung des anspruchsvollen Rekrutierungsmarktes ist aus Sicht des DVI die Arbeitsmarktzulage hingegen zielgerichtet zu nutzen.
- Die aufgeführten Kriterien zur bedürfnisgerechten Budgetierung der Mittel für Lohnanpassungen werden seitens FDP als übertrieben und in dieser Form als nicht umsetzbar erachtet. Für die Gemeinde Glarus Süd sind die Kriterien zu wenig klar formuliert, die Gemeinde Glarus erwartet trotz technischer Unterstützung und Richtlinien einen grösseren Aufwand für die Budgetierung und einen Kampf zwischen den Departementen oder Hauptabteilungen für den Erhalt der finanziellen Mittel. Der LGL erwartet künftig besser begründete Lohneingaben an den Landrat und daraufhin eine fundierte Diskussion.
- Der LGL wie auch das DSJ unterstützen die regelmässige Überprüfung der Markttauglichkeit der Eckpunkte der Lohnbänder. Die FDP schlägt eine längere Zeitspanne des Überprüfungsintervalls oder die Anpassung bei Bedarf vor.
- Die Rückmeldungen zur Entlohnung der Regierungsräte sind mehrheitlich positiv. Die Auffassung wird geteilt, dass die Löhne der Regierungsräte gefolgt von denjenigen der Gerichtspräsidenten die Spitze der Lohnpyramide bilden und folglich wie bis anhin über dem Maximum des Lohnbandes 16 liegen sollen (Verwaltungskommission der Gerichte, SP, Personalverbände). Dass die Anpassung über eine schrittweise Umsetzung erfolgt, könne aus politischen Überlegungen nachvollzogen werden, aber auch zu einer Anpassung in einem Schritt und ohne Koppelung an die Dienstjahre wäre seitens BDP keine Opposition erfolgt. Die SP hingegen ist explizit gegen eine Abstufung nach Dienstjahren. Die CVP erachtet die Erhöhung der Entlohnung als relativ hoch bzw. überproportional, die FDP hat sich zu diesem Punkt nicht geäussert. Die SVP will durch diese Lohnerhöhung keine falschen Zeichen setzen, deshalb sei die Entlohnung unverändert zu belassen. Zudem könnten Vergleiche mit anderen Deutschschweizer Kantonen wie z. B. Zug nicht 1:1 herangezogen werden.
- Die SP setzt sich für eine Anpassung der Entschädigung der Mitglieder des Landrates in Form einer zusätzlichen Grundentschädigung – nebst den heutigen 150 Franken pro halben Sitzungstag – von 1 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16 ein. Damit solle

nicht nur der allfällige Erwerbsausfall am Sitzungstag entschädigt, sondern auch vielen Stunden an Vorbereitungsarbeit und die Verantwortung anerkannt werden.

- Die Grünen sind der Ansicht, dass das Amt des Landratspräsidenten – auch angesichts der mannigfachen repräsentativen Aufgaben – mit 5 Prozent zu gering entschädigt wird. Deshalb beantragen sie eine Erhöhung der Vergütung für das Landratspräsidium auf mindestens 6 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16 oder einen Auslagenersatz vergleichbar mit jenem für Regierungsräte gemäss Artikel 20 des vorliegenden Verordnungsentwurfs.

Die beiden für das neue Lohnsystem zentralen Themenbereiche neue Lohnbänder und Lohnmodell für Lehrpersonen werden aufgrund der heterogenen Antworten nachfolgend ausführlicher dargestellt.

7.2.1. *Neue Lohnbänder*

Einige Vernehmlassungsteilnehmer gehen mit den vorgeschlagenen Lohnbändern völlig einig. Andere finden es zwar richtig, dass die Lohnbänder angepasst werden. Sie zeigen aber wenig Verständnis dafür, dass sich dadurch für die Lohnbänder 1–13 die Lohnbandmaxima leicht nach unten verschieben. Sie pochen auf Besitzstandswahrung, ansonsten ergebe sich eine Schlechterstellung der Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1–13. Nach Meinung von Glarus Nord und des LGL profitieren durch die Erhöhung der Differenz von Lohnband zu Lohnband von 7,35 auf 7,7 Prozent die höheren Lohnbänder exponentiell vom Anstieg. Die Lohnschere zwischen tiefen und hohen Löhnen würde dadurch weiter auseinanderdriften. Die FDP und die SVP befürchten durch die neuen Lohnbänder und den damit verbundenen leicht höheren Lohnbandmaxima in den Lohnbändern 14–16 höhere Lohnkosten, da diese Mitarbeitenden dann höhere Löhne erwarten und dadurch der Lohndruck steige (FDP, SVP). Die Rückstufung der Lohnbänder mit höherem Einstiegslohn ist für die Grünen nachvollziehbar. Sie beantragen jedoch, wie auch die Personalverbände, dass bei den Kantonsangestellten keine Lohnbandmaxima gegenüber heute gesenkt werden. Die SVP ist der Meinung, dass zur Einhaltung des Sparprogrammes seit einigen Jahren beim Personal diverse Kürzungen und Abstriche vorgenommen wurden, weshalb eine Anpassung der Entlohnung in den oberen Lohnbändern nicht gerechtfertigt wäre. Und die CVP hält generell fest, dass in der landrätlichen Verordnung möglichst wenig konkrete Zahlen festgeschrieben werden sollen, wenn der Regierungsrat die Kompetenz hat, die Lohnbänder zu verändern. Damit werde sichergestellt, dass die Verordnung nicht angepasst werden muss, wenn die konkreten Zahlen durch den Regierungsrat verändert werden. Dass es sich um eine bloss „nominelle“ Tiefereinreihung der Lohnbänder handle und das Delta zwischen altem und neuem Lohnbandmaximum mittelfristig durch die periodisch zu erfolgende Anpassung an die Marktverhältnisse ausgeglichen werde, wird nach Meinung des DSJ im Bericht an den Landrat nicht erwähnt.

Nach einigen monetären Leistungskürzungen wie z. B. im Bereich der Treueprämien, dem Wegfall der Übergangsrenten sowie Kürzungen im Pensionskassenbereich könnte aus Sicht des VGSG eine neuerliche Kürzung auf wenig Akzeptanz bzw. Verständnis unter den Mitarbeitenden führen. Da die Verschiebung der Lohnbänder keine finanziellen Folgen hat, werde die Senkung der Lohnbandmaxima als Ohrfeige für die Mitarbeitenden empfunden. Der VGSG beantragt eine Anpassung im Bereich der neuen Lohnbänder 1–13, sodass zumindest der Besitzstand gemäss dem jeweiligen vorher höheren Lohnbandmaximum gewahrt und somit keine Verschlechterung resultieren würde. Der LGL kann das Anheben der Lohnbänder in den oberen Lohnbändern sehr gut verstehen, fragt sich aber, wieso die weniger Verdienenden eine Reduktion ihres perspektivischen Lohns hinnehmen sollen. Der LGL schliesst sich der Forderung des VGSG an.

Die SP schlägt gar eine grundsätzliche Anpassung der neuen Lohnbänder vor, welche die beiden – aus ihrer Sicht – unnötigen Lohnbänder völlig weglässt. Die Berechnung sei so zu machen, dass das minimale Lohnband klar höher ist – dafür die Differenz pro Lohnband etwas verkleinert wird. Dies entschädige die untersten Lohnbänder für die oben angepassten

Maxima in den höchsten Lohnbändern. Das Signal solle nicht nur sein: für die Oberen höhere Lohnbandmaxima – sondern auch für die Unteren höher gelegene Lohnbandminima. Beides habe keine direkten Auswirkungen auf die Löhne.

7.2.2. Lohnmodell Lehrpersonen

Die Personalverbände, die Schulkommission Glarus Nord, der Verband der Schulleiter und die SP sind dezidierte Befürworter eines separaten Lohnmodells für die Lehrpersonen, sind mit den neuen Lohnbandminima und -maxima jedoch nicht ganz einverstanden. Die Schaffung von neu drei Lohnbändern für die Lehrpersonen unter Einhaltung der Spannbreite von 60 Prozent wird begrüsst, dies entspreche dem effektiven Markt für Lehrpersonen (LGL). Mit dem Zusammenfassen der Kindergarten- und Primarlehrpersonen im gleichen Lohnband 1 werde zudem die seit Langem monierte Ungleichbehandlung aufgehoben (VSLGL). Es werde erkannt, dass die Lehrpersonen nicht immer gleich wie das übrige Verwaltungspersonal behandelt werden können (DBK). Die Grünen möchten das vorgeschlagene Lohnmodell mit drei Lohnbändern nicht per se in Frage stellen, vermissen jedoch genauere Ausführungen dazu. In der kantonalen Verwaltung stösst das Zweier-Lohnmodell auf breite Zustimmung. Das DBU regt an, zum besseren Verständnis auszuführen, was die Bedürfnisse und Besonderheiten der Lehrpersonen sind. Die CVP möchte wissen, was für Massnahmen getroffen werden, damit die Lohnbänder in allen Gemeinden gleich sind, und wie verbindlich das neue Lohnsystem für die Gemeinden ist. Für die FDP ist die Differenzierung zwischen den beiden Lohnmodellen noch zu wenig plausibel und zu wenig begründet. Sie fragt sich, ob verschiedene Lohnmodelle für unterschiedliche Angestelltengruppen umsetzbar sind bzw. zur Zufriedenheit beitragen.

Die Gemeinden befürworten den Status quo. Mit der vom Regierungsrat vorgeschlagenen Positionierung der Lehrpersonen seien sie im Grundsatz einverstanden. Sie beurteilen jedoch die Umsetzung als problematisch, da diese zu einer Zweiklassengesellschaft in den Gemeinden führen werde. Die Lehrpersonenkategorien befänden sich lohnässig in einem spezifischen Arbeitsmarkt und könnten nicht nur auf der Grundlage der Funktionsbewertung eingereiht werden. Positiv sei, dass die Bandbreite der Lehrer-Lohnbänder weiterhin 60 Prozent betrage, weil dies den Bedürfnissen der Lehrberufe entspreche. In der Gemeinde Glarus haben die Schulkommission und die Personalvertretung in ihren Mitberichten nicht in allen Punkten die gleiche Auffassung vertreten wie der Gemeinderat. Insbesondere weil mit den neuen Lohnbändern die Möglichkeit geschaffen werde, die schweizweit zur Diskussion stehenden Entwicklungsmöglichkeiten der Kindergartenlehrpersonen wirksam umzusetzen. Nach Meinung der Gemeinde Glarus Süd würden durch zwei Lohnmodelle die Rekrutierung und die Lohnfindung erschwert. Man erkenne zwar einen gewissen Handlungsbedarf bei der Anpassung der Lohnbänder für Lehrpersonen, dieser müsse jedoch im Gesamtkontext zu den Verwaltungsangestellten stehen. Die Gemeinde Glarus Nord erachtet differenzierte Lohnmodelle zwar als attraktiv und zeitgemäss, jedoch im Umfeld der öffentlichen Verwaltung als kritisch. Sollte der Kanton jedoch am Vorhaben eines separaten Lohnmodells für die Lehrpersonen festhalten, so müssten Lohnbandminimum und -maximum des Lohnbandes 1 erhöht werden.

Die SP, die Personalverbände, die Gemeinde Glarus Nord wie auch die Schulkommission Glarus Nord erachten die Differenz zwischen den Lohnbändern 1 und 2 als zu gross im Vergleich zur Differenz zwischen den Lohnbändern 2 und 3. Um einer Diskriminierung der Lehrpersonen in Lohnband 1 vorzubeugen, sollte der Minimallohn in Lohnband 1 80'000–82'000 Franken betragen. Dann wäre der Abstand zwischen Lohnband 1 zu Lohnband 2 gleich wie Lohnband 2 zu Lohnband 3. Die Funktionsbewertung zeigte auch nur kleine Unterschiede der verschiedenen Lehrberufsgruppen auf, sodass ein so grosser Sprung zwischen Lohnband 1 und Lohnband 2 nicht gerechtfertigt sei. Die Grünen und der LGL fordern zudem, dass das Lohnbandmaximum des dritten Lohnbandes gleich bleibe wie im alten System.

7.3. Klärung von Sachverhalten

7.3.1. Neue Lohnbänder

Das neue Lohnsystem basiert auf zehn vom Regierungsrat verabschiedeten Grundsätzen. Bei der Festlegung der neuen Lohnbänder standen der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Grundsatz, dass Löhne arbeitsmarktfähig sein müssen, im Vordergrund. Auch wurde bei der Entwicklung der Lohnbänder der Grundsatz berücksichtigt, dass sich die Lohnentwicklung nach den finanziellen Möglichkeiten des Kantons richtet und deshalb bei der Implementierung nicht per-se Mehrkosten entstehen dürfen.

Lohnbandbreite

Das Lohnsystem muss in seiner Gesamtheit betrachtet werden, damit die Vorgaben von Diskriminierungsfreiheit und Marktorientierung erfüllt werden können. Man kann aus dem Lohnsystem nicht einfach einzelne Teile herausnehmen oder ändern. Der Abstand von 7,7 Prozent zwischen zwei Lohnbändern ist ganz bewusst gewählt: er stellt einen Monatslohn dar. Es braucht Gleichmässigkeit ohne Brüche, damit keine Diskriminierung entsteht. Deshalb braucht es auch das leere Lohnband 13. Wenn man den Abstand von Lohnband zu Lohnband kleiner macht, wird bei einem Aufbau von unten nach oben das marktnotwendige Maximum beim Lohnband 16 nicht erreicht. Wenn das marktnotwendige Maximum beim Lohnband 16 bei einem Aufbau von oben nach unten erreicht werden soll, werden alle tieferen Lohnbänder höher, was dann tatsächlich zu mehr Kosten führt und in den unteren Lohnbändern Löhne generiert, die über dem Markt sind. Durch das Überlappen der Bänder wird eine echte Lohnschere vermieden, weil man auch in verschiedenen Lohnbändern mit gleichen Löhnen dastehen kann.

Lohnbandsystematik

In jedem Lohnband sind jene Funktionen zusammengefasst, die ein gleiches oder vergleichbares Anforderungsprofil aufweisen. Bei der Verschiebung um eine Lohnbandnummerierung nach unten wurden alle Funktionen zusammengehalten. So gesehen entsteht keine Neueinteilung, sondern nur eine Neunummerierung. Durch das Weglassen der untersten Lohnbandstufe fallen alle Funktionen eine Stufe tiefer. Ab dem heutigen Lohnband 14 mussten Markt Anpassungen vorgenommen werden, um in der Arbeitsmarktkonkurrenz genug Lohnargumente zu haben. Deshalb erfolgt ab Lohnband 14 keine Herabstufung. Weil von Lohnband 14 keine Funktionen in Lohnband 13 gehen, bleibt Lohnband 13 im Moment frei. In Zukunft können hier somit neue Funktionen eingereiht werden. Hätte man die Werte des Lohnbandes gleich gelassen, Lohnband 13 gekippt und die Nummerierung heruntergesetzt, wäre ein Knick nach oben entstanden. Aufgrund der gleichmässigen Abstände ergeben alle Maxima gemeinsam eine in sich harmonische Kurve, die im Hinblick auf die Diskriminierungsfreiheit nicht gekrümmt oder geknickt werden sollte. Das weggelassene unterste Lohnband wird mutmasslich auch in Zukunft nicht mehr benötigt. Es stammt aus den Zeiten, als einfachste Arbeiten mit breitflächiger Kontrolle angeboten wurden. Diese Arbeiten gibt es nicht mehr infolge von technischer Entwicklung, höherer Kompetenz und schlankerer Führung. Dem tiefsten Band sind zurzeit keine Funktionen zugewiesen, was aber nicht heisst, dass das so bleiben wird. Es ist zudem mindestens psychologisch ein Vorteil, wenn im untersten Lohnband keine Zuordnungen erfolgen. Es standen bisher 16 Lohnbänder zur Verfügung, diese Anzahl wollte man beibehalten.

Arbeitsmarkt / Marktbeobachtung

Der relevante Arbeitsmarkt ist dort, wo die künftigen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung herkommen oder die bestehenden hingehen. Diese will gute Mitarbeitende behalten oder gewinnen. Für ganz typische Verwaltungsberufe sind es primär die umliegenden Kantone. Für privatwirtschaftlich kompatible Funktionen sind es die jeweiligen Branchen in einem vernünftigen Umkreis. Ganz generell gilt aber auch der Aspekt, was die gesamte Wirtschaft in Lohnfragen unternimmt.

Die periodische Marktbeobachtung ist das Instrument zur Verhinderung, dass die Löhne dem Arbeitsmarkt nicht entsprechen. Die Marktbeobachtung dient der Justierung des Systems, indem die Lohnbänder dem Markt folgend aktuell gehalten werden können. Es ist der Grundsatz 2, der die Überprüfung verlangt und legitimiert. Die Form der Überprüfung richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Vergleichsinstrumenten. Perinnova ist ein Instrument, es gibt aber auch andere Möglichkeiten. Der Markt produziert im Laufe der Zeit andere, neue Vergleichsformen, die nicht im Voraus bestimmt werden können.

Lohnentwicklung / Kosten

Die Vorlage führt nicht zu Mehrkosten, sondern zu Handlungs- und Marktfähigkeit. Die neuen Lohnbänder wurden so ausgerichtet, dass keine höheren Lohnkosten entstehen, die aktuellen Löhne finden alle in den neuen Lohnbändern Platz. Die Feststellung, dass nur in den Lohnbändern 14–16 ein Potenzialmanko besteht (relativ wenige Personen) und in den tieferen Lohnbändern (Gros der Angestellten) das Lohnniveau gut bis sehr gut ist und teilweise über dem Markt liegt und mit der damit verbundenen Tieferstufung, beweist, dass sich die kantonale Verwaltung sehr kostenbewusst und budgetschonend bewegt. Es kann zum heutigen Zeitpunkt kein Lohnzusatzbedarf formuliert werden, ausser bei den ganz jungen, sich noch in der Heranführung befindenden Mitarbeitenden.

Die Vernehmlassungsteilnehmer machen oft einen direkten Bezug zwischen Lohnbandmaximum und individuellem Lohnanspruch. Sie vermuten dadurch automatische Lohnmehrkosten. Potenzial schaffen durch höhere Lohnbandmaxima bedeutet nur, dass die Löhne steigen könnten, wenn der Bedarf vorhanden ist. Die Löhne steigen aber auch nur dann, wenn dafür Mittel bereitgestellt werden. Lohnbandminima und -maxima stellen die Leitplanken dar, die weder unter- noch überschritten werden. Ein Bruchteil der Mitarbeitenden bewegt sich an diesen beiden Polen. Die Grafik unter Ziffer 5.2.3 zeigt, dass sich die meisten Mitarbeitenden im Bereich für gute und sehr gute Leistungen bewegen. Dies wird auch in Zukunft so sein. Kapitel 5.2.4 macht explizit darauf aufmerksam, dass die Verteilung der Mitarbeitenden innerhalb eines Lohnbandes einer Normalverteilung entspricht. Drei Viertel der Mitarbeitenden bewegen sich in diesem Segment. Eine Anpassung der Lohnbänder könnte höchstens auf die Mitarbeitenden eine Auswirkung haben, die sich im Bereich der hervorragenden oder knappen bis ungenügenden Leistungen bewegen. Sie stellen klar die Minderheit dar. Der Lohndruck kommt nicht vom System, sondern immer von aussen. Der Landrat hat über seine Budgethoheit direkte Steuerungsmöglichkeiten auf die finanziellen Auswirkungen. Er hat zudem Kontrollmöglichkeiten, indem er überprüfen kann, wie sich die Streuung innerhalb der Lohnbänder effektiv gestaltet.

7.3.2. *Lohnmodell Lehrpersonen*

Die kritischen Rückmeldungen gegenüber einem separaten Lohnmodell für die Lehrpersonen werden in erster Linie mit fehlender Notwendigkeit und Plausibilität, Problemen bei der Umsetzung und der Gefahr einer Zweiklassengesellschaft begründet.

Gemäss Grundsatz 4 der Lohnpolitik berücksichtigt die Lohngestaltung die Diversität der Funktionen. Durch eine differenzierte Ausgestaltung der Lohnmodelle können die Bedürfnisse einzelner Funktionsgruppen besser abgebildet werden. Die Lohnwelt der Lehrberufe funktioniert nicht wie jene in anderen Berufen, weshalb die Lohnbänder für die Lehrpersonen (wie bisher) eine Spannweite von 60 Prozent statt 45 Prozent wie bei den übrigen Verwaltungsangestellten aufweisen:

- Für Lehrpersonen bestehen typischerweise kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Der grösste Teil aller Lehrpersonen erfüllt über das gesamte Berufsleben hinweg dieselbe Funktion. Aus diesem Grund muss das Lohnband eine gewisse Entwicklungsmöglichkeit zulassen. Der Spielraum eines Lohnbandes muss daher grösser sein als bei den übrigen Berufen in der Verwaltung, welche alleine über einen Stellenwechsel in besser bezahlte Funktionen wechseln können. Eine Breite von 60 Prozent drängt sich auch im interkantonalen Wettbewerb auf, 45 Prozent wäre zu eng.

- Innerhalb eines Lohnbandes mit der grundsätzlich gleichrangigen Ausbildung und vergleichbarem Einsatzgebiet gibt es Untergruppen von Lehrpersonen, welche besoldungsmässig unterscheidbar sein müssen, da sie zum Teil über besonders gesuchte Zusatzqualifikationen oder spezifische Fachausbildungen verfügen oder in einer besonderen Art, z. B. als Klassenlehrpersonen oder in besonderer Funktion, einsetzbar sind. Diese oftmals mögliche Differenzierung innerhalb der Berufskategorie erlaubt das Abdecken von Zusatzaufgaben, die weder über die Funktionsbeschreibung noch die Funktionsbewertung genügend berücksichtigt werden können, aber für den Betrieb von Bedeutung sind und entsprechend honoriert werden wollen. Auch aus diesem Grund braucht das Lohnband mehr Spielraum.

Es wird – auch von den Gemeinden – anerkannt, dass sich die Lehrpersonenkategorien lohnmassig in einem spezifischen Arbeitsmarkt bewegen. Die von Kantons- und Gemeindevertretern gemeinsam durchgeführten Bewertung der Lehrerfunktion hat ergeben, dass für die grossen Unterschiede bei der Lohnbandeinreihung (5 Funktionen, eingereiht in den Lohnbändern 8–13) kaum funktionsspezifische, sondern hauptsächlich arbeitsmarktspezifische Gründe vorliegen. Die Unterschiede zwischen den Lehrberufskategorien in Bezug auf Aus- und Weiterbildung, Kommunikations- und Führungsanforderungen, Verantwortungsrahmen und Handlungsspielraum sind in den letzten Jahren viel kleiner geworden. Das Lohnband der Kindergartenlehrpersonen-Stufe ist höher als bisher. Der Grund sind ausge dehnte Vergleiche mit Stand 2016 mit den Nachbarkantonen (ohne ZH) und das schon länger bekannte Wissen, dass Glarus hinterherhinkt. Die Anhebung hat somit nicht mit dem Lohnsystem, sondern mit der Marktsituation zu tun und hätte auch sonst erfolgen müssen (und ist auch geplant seitens der Gemeinden). Der Marktrückstand kann mit der Definition der regelmässigen Marktangleichung in Zukunft nicht mehr entstehen. Die Berufsgruppe Kindergarten- und Primarlehrperson gilt als Frauenberuf. Ein Rückstand gegenüber dem Markt könnte somit leicht als Diskriminierung ausgelegt werden. Diesem Argument ist nun der Boden entzogen. Dasselbe gilt für die Zusammenlegung der Kindergarten- und Primarlehrpersonen in das gleiche Lohnband. Wenn hier also mehr Kosten entstehen, ist es nicht das Lohnsystem, sondern ein bisheriges Versäumnis, das nun korrigiert werden kann.

Der Arbeitsmarkt für Lehrberufe ist in den umliegenden Kantonen ähnlich wie im Kanton Glarus definiert. Es gibt auch bei diesem Lohnmodell keinen Anspruch auf einen Aufstieg auf das Lohnbandmaximum. Die Lohnentwicklung hängt immer von den zur Verfügung stehenden Mitteln ab (gemäss Grundsatz 6). Das Modell kennt keine Automatismen und somit auch keine Lohnerhöhungsgarantien. Das Erreichen des oberen Bandes ist weder garantiert noch Absicht (gleiche Funktionsweise wie Verwaltungsberufe). Die Anstellungslöhne werden marktorientiert und im internen Vergleich korrekt ausgehandelt und die nutzbaren Erfahrungen werden auch hier mitberücksichtigt.

Der Einwand, dass zwei Lohnmodelle zu einer Zweiklassengesellschaft führen werden, wird vom Regierungsrat nicht geteilt. Es ist deshalb keine Zweiklassengesellschaft, weil die Grundsätze für alle Angestellten gleich bleiben. Der einzige Unterschied beim Lehrpersonenmodell ist das leicht angepasste „Innenleben“, weil man hier tatsächlich tiefer einsteigen kann als bei anderen Angestellten. Der Anstieg läuft dann über Erfahrungen, Weiterbildungen und Leistungen. Gleichbehandlung aller Angestellten heisst nicht Einheitstopf, sondern eine gleiche Behandlung im Rahmen von angepassten Formen, sonst ist es gerade keine Gleichbehandlung. Ein Einheitsmodell heisst nicht, dass die Zufriedenheit höher ist. Wenn begründet zwei unterschiedliche Funktionsweisen vorliegen, so soll das gemäss den Grundsätzen auch differenziert behandelt werden. Der Regierungsrat erachtet es deshalb als sinnvoll und zweckdienlich, für die Lehrberufe ein eigenes Lohnmodell mit drei Lohnbändern einzuführen.

7.4. Berücksichtigte Hauptanliegen

7.4.1. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1–6)

Der LGL, die SP und die Gemeinde Glarus Nord fordern, der Diskriminierung entgegenzutreten und die Lohnbänder der Lehrpersonen auf Primarstufe anzuheben. Nach ihren Berechnungen müsste das Minimum des Lohnbandes LP1 bei 82'000 Franken liegen und das Lohnbandmaximum bei 131'000 Franken (Art. 5 Abs. 2 E-LohnV). Der Regierungsrat ist sich der Problematik der Löhne bei den sogenannten Frauenberufen Kindergartenlehrperson und Primarlehrperson bewusst. Im Gegensatz zu anderen Kantonen werden diese beiden Berufe im gleichen Lohnband eingereiht. Dies ist bereits ein erster Schritt hin zu einer Gleichstellung und berücksichtigt die Ergebnisse der analytischen Funktionsbewertung für die Lehrberufe. Aufgrund der Rückmeldungen der Gemeinden wird Artikel 5 Absatz 5 E-LohnV dahingehend angepasst, als dass der Landrat – anstelle des Regierungsrates – die Minima und Maxima der Lehrerlohnbänder mindestens alle zwei Jahre an die Arbeitsmarktentwicklung anpasst.

7.4.2. Entlohnung der Angestellten und Lehrpersonen (Art. 7–18)

Die Schulkommission Glarus Nord vermisst in Artikel 10 Absatz 1 E-LohnV die Einreihung der Kindergartenlehrpersonen, da nicht erwähnt wird, ob bzw. dass sie auch ins erste Lehrpersonenlohnband eingereiht werden. In der Funktionsbewertung sind die Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen gleich und in der gleichen Funktion bewertet. In Absatz 1 werden die Kindergartenlehrpersonen neu namentlich erwähnt.

Gestützt auf die Vernehmlassungsantworten erfolgen zwei formelle Korrekturen. Die Verwaltungskommission der Gerichte schlägt vor, der Klarheit willen den Text in Artikel 10 Absatz 3 E-LohnV wie folgt zu ergänzen: „Die Einreihung der kantonalen Lehrpersonen *in ein Lehrpersonenlohnband* erfolgt (...)“. Ferner wurde verschiedentlich darauf hingewiesen, dass in Artikel 11 Absatz 1 E-LohnV auf Absatz 10 statt 9 verwiesen wird.

7.4.3. Entlohnung von Behördenmitgliedern (Art. 19–31)

Die Verwaltungskommission der Gerichte schlägt vor, die heute unbestrittene und bewährte Regelung beizubehalten und dementsprechend Artikel 23 Absatz 1 E-LohnV wie folgt zu ergänzen: „Richterinnen und Richter haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld von 200 Franken, *die nicht vollamtlichen Präsidien auf ein solches von 250 Franken*.“ Die VKG geht davon aus, dass analog zu den Gerichtspräsidien ein Anspruch auf ein Taggeld weiterhin nur bei teilzeitlicher, nicht aber bei vollamtlicher Tätigkeit besteht. Bei der Formulierung von Artikel 30 Absatz 1 E-LohnV sei entsprechend ein „nicht“ zu ergänzen. Der Regierungsrat schliesst sich diesen Vorschlägen an.

7.5. Nicht berücksichtigte Hauptanliegen

7.5.1. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1–6)

Die SP schlägt Änderungen in Artikel 4 vor, die beiden aus ihrer Sicht unnötigen Lohnbänder wegzulassen. Dadurch würden sich nur noch 14 Lohnbänder ergeben (Art. 4 Abs. 1 E-LohnV). Die Differenz vom Minimum eines Lohnbandes zum Minimum des nächsthöheren Lohnbandes solle zudem 7,25 Prozent betragen (Art. 4 Abs. 2 E-LohnV) und der minimale Jahreslohn des Lohnbandes 1 von 46'700 auf 57'200 Franken erhöht werden. Diese Änderung sei ein Signal, dass nicht nur für die Oberen höhere Lohnbandmaxima, sondern auch für die Unteren höher gelegene Lohnbandminima resultieren. Beides habe keine direkten Auswirkungen auf die Löhne. Der Regierungsrat lehnt punktuelle Änderungen an den Lohnbändern jedoch mit Verweis auf die Ausführungen unter Ziffer 7.3 ab. Das Lohnsystem muss in seiner Gesamtheit betrachtet werden, damit die Ansprüche Diskriminierungsfreiheit und Marktorientierung erfüllt werden können. Man kann aus dem Lohnsystem nicht einfach einzelne Teile herausnehmen oder ändern.

Die FDP fordert, anstatt der in Artikel 4 Absatz 5 und Artikel 6 Absatz 5 E-LohnV vorgesehenen zweijährlichen Anpassung der Lohnbänder eine längere Zeitspanne des Überprüfungsintervalls oder eine Anpassung bei Bedarf. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass der Arbeitsmarkt regelmässig auf seine Veränderungen hin zu prüfen ist. Wenn keine Veränderungen vorliegen, gibt es auch keine Lohnbandanpassungen. Wenn grosse Intervalle gewählt werden, besteht die Gefahr, dass man den Anschluss an den Arbeitsmarkt verliert.

Die Grünen und der LGL vertreten die Meinung, dass das Lohnbandmaximum im dritten Lohnband der Lehrpersonen bei 156'000 Franken belassen werden soll (Art. 5 Abs. 3 E-LohnV). Dafür gibt es nach Meinung des Regierungsrates keinen sachlichen Grund. Die Lohnbänder für die Lehrpersonen sind aus einem breiten Marktvergleich entstanden. Das gilt auch für die Lohnbandmaxima, deren Definition nun marktkonform ist, früher aber zu hoch lag.

7.5.2. *Entlöhnung der Angestellten und Lehrpersonen (Art. 7–18)*

Die CVP schlägt vor, Artikel 7 Absatz 1 E-LohnV so zu erweitern, dass eine regelmässige Analyse vorzusehen ist. Der Regierungsrat erachtet diese Ergänzung als nicht nötig, denn die Funktionsbewertung wurde bisher laufend gepflegt und ist aktuell. Neue Funktionen werden immer analytisch bewertet, der Antrag auf Überprüfung einer Funktion erfolgt über die Linie. Funktionen ändern sich nicht so schnell und erheblich, als dass eine regelmässige Überprüfung aller Funktionen angebracht wäre. Eine solche würde nebst sehr viel Aufwand vor allem zu falschen Erwartungen seitens der Mitarbeitenden führen.

Der VGSG schlägt vor, in Artikel 9 Absatz 2 E-LohnV einen festen Zeitraum von zwei Jahren festzulegen. Aus Sicht des Regierungsrates werden solche spezifischen Massnahmen bei der Umsetzung des neuen Systems formuliert, gehören aber aus Gründen der Verwesentlichung nicht in eine landrätliche Verordnung.

Die CVP empfiehlt eine Präzisierung von Artikel 11 Absatz 2 E-LohnV, damit eindeutig ist, dass die Kompetenz der Gemeinden zur Lohnfestsetzung nur innerhalb der Lohnbänder gelte. Eine Präzisierung wird vom Regierungsrat als nicht nötig empfunden, er verweist in diesem Zusammenhang auf Artikel 5 Absatz 5 E-LohnV.

Die Grünen beantragen, dass neu auch die Erfahrung (Bst. f) als Lohnbestandteil aufgeführt werde. Als Folge davon würde ein weiterer Artikel „Erfahrung“ benötigt, in dem das Altersband von 20 Prozent als Lohnbestandteil näher ausgeführt wird (Art. 12 Abs. 2 E-LohnV). Es ist nicht klar, ob es sich um ein rein formelles Begehren handelt. Der Arbeitsmarkt honoriert eine Erfahrung von rund 20 Prozent in der Lebensphase ab Alter 25 bis zur Pensionierung. Die Lohnbandbreite setzt sich aus dem Altersband und dem Leistungsband zusammen. Eine Ergänzung erscheint daher nicht nötig, insbesondere darf sie nicht zu einem Automatismus führen in Form einer „Alters-Erfahrungszulage“.

Die SP verlangt die Streichung der Arbeitsmarktzulage (Art. 14 Abs. 1 E-LohnV) aufgrund der Anpassungen der oberen Lohnbandmaxima. Falls die Zulage doch bleibt, müssten solche Ausnahmen ausdrücklich vom Regierungsrat genehmigt werden. Heute beziehen 0,69 Prozent aller Mitarbeitenden eine Zulage, welche 10 Prozent über dem Maximum des Lohnbandes sein darf. Es handelt sich also um absolute Ausnahmefälle. Die Zulage war und ist aber wichtig für die Gewinnung und Erhaltung dieser Mitarbeitenden. Der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte entscheiden über die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage und dies soll auch in Zukunft so bleiben. In diesem Punkt wird Artikel 14 angepasst.

7.5.3. *Entlöhnung von Behördenmitgliedern (Art. 19–31)*

Die SP lehnen die Abstufung vom ersten zum vierten Dienstjahr ab. Auch die BDP sieht darin keinen Nutzen. Die anderen Parteien haben sich hierzu nicht geäussert. Der Regierungs-

rat überlässt diese Regelung zur weiteren Diskussion dem Landrat (Art. 2 Abs. 2 Bst. a–d E-LohnV).

Die SP beantragt ausdrücklich die Einführung einer Grundentschädigung von 1 Prozent des Maximums von Lohnband 16 für jedes Mitglied des Landrates, zusätzlich zu den heutigen 150 Franken pro halben Sitzungstag. Es könne nicht sein, dass oberste Exekutivämter und oberste Verwaltungsjobs ganz normal „ordentlich“ entschädigt werden und gleichzeitig oberste Legislativpolitiker nur eine symbolische Entschädigung für den Lohnausfall bekommen.

Die Grünen sind der Ansicht, dass das Amt des Landratspräsidenten zu gering entschädigt wird. Sie beantragen eine Erhöhung der Vergütung für das Landratspräsidiums von 5 auf mindestens 6 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16 oder einen Auslagenersatz, vergleichbar mit jenem für Regierungsräte gemäss Artikel 20 Absatz 2 E-LohnV.

Nach Meinung der SP soll den Kommissionspräsidenten nicht mehr ein doppeltes, sondern nur noch ein einfaches Sitzungsgeld ausbezahlt werden (E-LohnV Art. 25 Abs. 3 E-LohnV).

Der Regierungsrat überlässt allfällige Änderungen bei der Entlohnung der Mitglieder des Landrates dem Parlament und äussert sich entsprechend nicht zu den obigen Vorschlägen.

Die SP versteht nicht, dass die zweite Hälfte der Landrats-Entschädigung im Januar des Folgejahres ausbezahlt wird. Insbesondere stehe dies in klarem Widerspruch zum Grundsatz im Steuergesetz, wonach das Anspruchsjahr zähle. Artikel 29 Absatz 2 E-LohnV sei entsprechend anzupassen. Aus organisatorischen Gründen erachtet der Regierungsrat diese Änderung als schwierig umzusetzen. Die Belege müssten bis jeweils spätestens am 12. Dezember beim Personaldienst eingereicht werden, damit die Auszahlung noch im Dezember gemacht werden kann.

8. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Die neue Lohnverordnung besteht aus 31 Artikeln und ist in drei Abschnitte gegliedert: Auf die Allgemeinen Bestimmungen folgen die Entlohnung der Angestellten und Lehrpersonen und danach jene der Behördenmitglieder. Im Gegensatz zum heutigen Aufbau der Lohnverordnung werden diese drei Personenkategorien und ihre spezifischen Ansprüche somit klar voneinander abgegrenzt.

Ingress

Gemäss Artikel 91 der Kantonsverfassung obliegt dem Landrat u. a. die Festlegung der Besoldungen für die Behördenmitglieder und Angestellten des Kantons sowie für die Lehrpersonen. In Artikel 17 des Personalgesetzes sowie in Artikel 74 des Bildungsgesetzes wird die Zuständigkeit des Landrates bestätigt.

Artikel 1; Gegenstand

Der Regelungsgegenstand erfährt keine Änderung. Thema der Verordnung bildet wie bisher die Entlohnung der Behördenmitglieder, von Angestellten und von Lehrpersonen. Neu explizit erwähnt wird die Regelung des Auslagenersatzes für die Behördenmitglieder.

Artikel 2; Geltungsbereich

Die ersten beiden Absätze definieren den persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung, ohne materiell vom bisherigen Recht abzuweichen.

Absatz 3 hält an der bisher gelebten Praxis fest, wonach die Gemeinden die abschliessend aufgeführten Aspekte der Entlohnung grundsätzlich selber regeln sollen. Die kantonalen

Bestimmungen gelten nur subsidiär, sofern die Gemeinden von ihrer Regelungskompetenz keinen Gebrauch machen.

Artikel 3; Grundsätze der Lohnpolitik

Bisher gab es keine ausformulierte Lohnpolitik. Die Lohnpolitik ist Teil der Gesamtführungspolitik der Verwaltung. Sie ist langfristig ausgerichtet und so ausgestaltet, dass die finanziellen Mittel am richtigen Ort und möglichst effizient eingesetzt werden. Der Regierungsrat verabschiedete am 20. Oktober 2015 (RRB § 534/2015) zehn Grundsätze der Lohnpolitik, die nun in die Lohnverordnung aufgenommen werden sollen. Bei den Grundsätzen handelt es sich um programmatische Bestimmungen, die zwar die rechtssatzmässige Verbindlichkeit des Erlasses teilen, aus denen sich jedoch keine unmittelbaren Ansprüche der Angestellten ableiten lassen. Es handelt sich vielmehr um Handlungsmaximen.

Absatz 1 Buchstabe a; Die Lohnpolitik diskriminiert niemanden.

Die Lohnpolitik und daraus abgeleitet das Lohnsystem und die Lohnmodelle sind so gestaltet, dass die in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheit in jeder Beziehung gewährleistet ist.

Absatz 1 Buchstabe b; Die Löhne sind arbeitsmarktfähig.

Die funktionalen Löhne sollen unter Berücksichtigung aller Faktoren (u. a. Branche, Region, Verfügbarkeit) arbeitsmarktfähig sein. Die Marktfähigkeit muss bereits durch das Lohnsystem sichergestellt werden. Dieses zeichnet sich durch die Anzahl Lohnbänder (damit unterschiedlichen Anforderungen von Funktionen genügend Rechnung getragen werden kann), deren Bandbreite, die Differenz zwischen dem Minimum des einen und dem Minimum des nächsthöheren Lohnbandes sowie die Differenz zwischen dem Minimum des tiefsten und dem Maximum des höchsten Lohnbandes aus. Lohnbänder sind nur dann auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet, wenn sie einer externen Analyse unterzogen werden und somit auf realen Vergleichszahlen basieren.

Absatz 1 Buchstabe c; Der Lohn folgt der Funktion.

Die Funktionen sind hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen mittels einer einheitlichen Systematik analytisch bewertet und den Lohnbändern zugeteilt. Damit wird gewährleistet, dass gleichwertige Funktionen gleich entlohnt werden. Die Einreihung einer Funktion in ein Lohnband berücksichtigt somit auch die erforderliche Aus- und Weiterbildung. Für die Gehaltsfindung ist primär die Einstufung der Funktion ausschlaggebend. Dies gilt bei Neuanstellungen wie auch bei internen Wechslen.

Absatz 1 Buchstabe d; Die Lohngestaltung berücksichtigt die Diversität der Funktionen.

Nicht alle Funktionen sind gleich. So gibt es etwa solche mit eher geringem Handlungsspielraum und andere mit sehr viel Handlungsspielraum. Diese Diversität verlangt eine differenzierte Ausgestaltung der Lohnmodelle. Dadurch werden die Bedürfnisse einzelner Funktionsgruppen besser abgebildet.

Absatz 1 Buchstabe e; Das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzepts.

Das Lohnsystem steht immer im Zusammenhang mit der Leistungserbringung und der Personalentwicklung und kann nicht aus dem Kontext der Gesamtführung herausgelöst werden. Die Führungs- und Personalinstrumente müssen konzeptionell aufeinander abgestimmt sein.

Absatz 1 Buchstabe; Die Lohnentwicklung richtet sich nach den finanziellen Möglichkeiten des Kantons.

Alle Lohnentwicklungsmassnahmen müssen von der wirtschaftlichen Machbarkeit geleitet sein. Es muss sichergestellt werden, dass das Lohnsystem nicht von sich aus Kosten (Schulden) generiert. Das Lohnsystem darf keine finanziellen Versprechen machen, deren Einhaltung nicht gewährleistet werden kann. Das bedeutet auch einen Verzicht auf lohnsummentreibende Automatismen.

Absatz 1 Buchstabe g; Leistung ist ein wesentlicher Faktor für die individuelle Lohnentwicklung.

Indem die Mitarbeitenden ihrer Tätigkeit nachgehen, erbringen sie Leistungen. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der Leistungsfähigkeit eines oder einer Mitarbeitenden. Die Leistungsfähigkeit sagt noch nichts über den individuellen Einsatz und das Arbeitsergebnis, also die individuelle Arbeitsqualität, aus. Nachweisbar höhere Arbeitsqualität findet in der Mitarbeitendenbeurteilung ihren Niederschlag. Mitarbeitende schulden ihrer Arbeitgeberin grundsätzlich die pflichtgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie ist eine Pflicht der Arbeitnehmenden.

Absatz 1 Buchstabe h; Besondere Leistungen werden honoriert.

Leistungsprämien dienen als Mittel zur spontanen Honorierung von besonderen Leistungen. Sie haben einen hohen motivationalen Wert und eine nachhaltige Wirkung, da sie in einem zeitnahen Bezug stehen zu einer konkreten Leistung und die persönliche Würdigung durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher erfolgt.

Absatz 1 Buchstabe i; Die nutzbare Erfahrung wird bei der Festlegung des Einstiegslohns berücksichtigt.

Der Arbeitsmarkt berücksichtigt in der Lohngestaltung in der Regel Lebens- und Berufserfahrung bis zu einem gewissen Grad, wenn sie für eine Funktion nutzbar sind. Man spricht hier von der sogenannten nutzbaren Erfahrung. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die zunehmende Erfahrung auch tatsächlich in den Arbeitsergebnissen zeigen muss. Älterwerden führt nicht automatisch zu besserer Leistung. Das ist von der Person wie auch von der Funktion abhängig. Deshalb wird im Lohn kein expliziter Alters- und Dienstaltersanteil abgebildet.

Absatz 1 Buchstabe j; Die Lohnfestlegung ist Führungsaufgabe.

Die Lohnpolitik gibt einzuhaltende Rahmenbedingungen vor. Vorgesetzte können Einfluss auf die individuelle Lohnentwicklung (im Rahmen der vorhandenen Mittel) nehmen. Letztlich sind die Vorgesetzten für die angemessene Umsetzung der Lohnpolitik in ihrem Führungsbereich verantwortlich.

Artikel 4; Lohnbänder der Angestellten

Die Lohnbänder der Angestellten und der Lehrpersonen sind neu in zwei Artikeln geregelt. Die funktionalen Löhne sollen unter Berücksichtigung aller Faktoren (u. a. Branche, Region, Verfügbarkeit) arbeitsmarktfähig sein. Die Marktfähigkeit muss durch das Lohnsystem sichergestellt werden. Dieses zeichnet sich durch die Anzahl Lohnbänder (damit unterschiedlichen Anforderungen von Funktionen genügend Rechnung getragen werden kann), deren Bandbreite, der Differenz zwischen dem Minimum des einen und dem Minimum des nächsthöheren Lohnbandes sowie die Differenz zwischen dem Minimum des tiefsten und dem Maximum des höchsten Lohnbandes aus. Die Lohnbänder sind nach oben leicht höher definiert. Durch die Streichung des bisherigen Lohnbandes 1 kommen alle Funktionen bis und mit Lohnband 13 ein Lohnband tiefer zu liegen. Es entsteht somit keine Kostenfalle durch generell höhere Lohnbänder. Die Funktionen der bisherigen Lohnbänder 14–16 bleiben, damit wird der Marktbedarf gedeckt, weil Lohnentwicklungspotenzial entsteht. Die Lohnbänder werden dem Arbeitsmarkt folgend neu definiert (untere Lohnbänder knapp höher, obere Lohnbänder spürbar höher). Der höchstmögliche Lohn ist 4,4-mal höher als der tiefste mögliche. Das höchste Maximum bzw. Minimum ist dreimal höher als das jeweils tiefste.

Tabelle 7. Vergleich der alten und neuen Lohnbänder (in Fr.)

<i>Lohnband</i>	<i>Minimum heute</i>	<i>Maximum heute</i>	<i>Minimum neu</i>	<i>Maximum neu</i>
1	41'393	66'227	46'700	67'715
2	44'432	71'091	50'291	72'922
3	47'696	76'314	54'159	78'530
4	51'199	81'918	58'323	84'569
5	54'960	87'936	62'808	91'072

6	58'996	94'395	67'638	98'076
7	63'330	101'328	72'840	105'618
8	67'982	108'772	78'441	113'740
9	72'976	116'761	84'473	122'486
10	78'336	125'337	90'969	131'906
11	84'090	134'544	97'965	142'049
12	90'267	144'427	105'498	152'973
13	96'897	155'036	113'611	164'736
14	104'014	166'422	122'348	177'405
15	111'654	178'647	131'757	191'047
16	119'857	187'600	141'889	205'738

Absatz 1: Die Lohnskala umfasst wie bis anhin 16 Lohnbänder.

Absatz 2: Die Lohnbandbreite beträgt neu 45 Prozent und nicht wie bisher 60 Prozent. Mit dieser Anpassung wird der untersuchten Lohnrealität in der kantonalen Verwaltung Rechnung getragen. Die Untersuchung ergab, dass in den meisten Lohnbändern der untere Bereich der Lohnbänder nicht genutzt werden kann, da das Lohnniveau für entsprechende Funktionen höher ist.

Absatz 3: Die Differenz von maximal 7,7 Prozent (bisher 7,35 %) zwischen zwei Lohnbandminima entspricht einem Monatslohn.

Absatz 4: Auf die Auflistung der gerade mal im Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Lohnverordnung gültigen betragsmässigen Minima und Maxima der einzelnen Lohnbänder (bisher Art. 3 Abs.1) wird verzichtet. Stattdessen wird lediglich der minimale Jahreslohn des Lohnbandes 1 aufgeführt. Die Minima und Maxima der weiteren 15 Lohnbänder ergeben sich aus den in den Absätzen 2 und 3 definierten Parametern.

Absatz 5: Die Entwicklung des externen Arbeitsmarktes ist durch den Regierungsrat zu beobachten. Allfällige Tendenzen sind bei den Lohnbändern nachzuvollziehen, damit ein arbeitsmarktkonformes Lohnpotenzial der Verwaltungsangestellten erhalten bleibt. Solche Anpassungen der Lohnbänder haben keine direkten Kostenfolgen. Es entsteht dadurch auch kein Druck auf die Löhne. Es wird einzig und allein sichergestellt, dass der externe und der verwaltungsinterne Arbeitsmarkt nicht auseinanderdriften. Wenn auf dem externen Arbeitsmarkt für vergleichbare Funktionen über mehrere Jahre Lohnanpassungen gemacht werden, welche der Kanton aus finanziellen Gründen nicht nachvollziehen kann, so ist zumindest das künftige Lohnpotenzial durch Anhebung der Lohnbandminima und -maxima sicherzustellen. Diese Regelung entspricht dem Grundgedanken von Artikel 3 Absatz 4 der aktuellen Lohnverordnung, welcher besagt, dass die Lohnbänder in Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt positioniert und segmentiert werden müssen.

Absatz 6: Die Lohnskala mit den betragsmässigen Minima und Maxima soll weiterhin öffentlich sein.

Artikel 5; Lohnbänder der Lehrpersonen

Absatz 1: Den drei spezifischen Lohnbändern für die Lehrpersonen liegt eine analytische Funktionsbewertung in einem Expertengremium zugrunde. Es wurden die gleichen Bewertungskriterien angewandt wie bei der Bewertung aller anderen Funktionen der Kantonsverwaltung. Die Resultate der Funktionsbewertung haben ergeben, dass es drei Lohnbänder braucht. Die bisherige Differenzierung über ein Spektrum von insgesamt sechs Lohnbändern (Lohnband 8, Kindergarten, bis Lohnband 13, Kantonsschullehrpersonen) ist nicht nötig, die Differenz von der tiefsten zur höchsten Kategorie über die Funktionsbewertung ist nicht zu rechtfertigen. Das abgedeckte Spektrum ist genügend weit, um die Marktfähigkeit des Systems zu erhalten.

Absätze 2, 3, 4: Die Bandbreiten von 60 Prozent sind den Bedürfnissen der Berufsgruppen angepasst. Damit kann die Lohnpolitik des Kantons Glarus sinngemäss auch bei den Lehrpersonenfunktionen angewandt werden. Damit ist eine Gleichbehandlung mit dem übrigen Personal gewährleistet.

Absatz 5: Die Nachführung der Minima und Maxima der Lohnbänder kann analog der Bestimmung von Artikel 4 Absatz 5 dem Regierungsrat übertragen werden. Durch die ausdrückliche Delegation dieser Kompetenz werden sich die entsprechenden Entscheide des Regierungsrates auch gegenüber den Lehrpersonen der Gemeinden auswirken. Dies stellt eine Ausnahme vom Grundsatz dar, dass ansonsten regierungsrätliche Regelungen im Bereich der Besoldung für das Personal der Gemeinden nicht direkt anwendbar sind. In Absatz 4 wird der Begriff Grenzwerte eingeführt. Da die Obergrenze nicht ein fester Prozentsatz des Minimalwerts darstellt, ist auch diese jeweils nachzuführen.

Artikel 6; Lohnsumme

Artikel 6 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Artikel 5.

Absatz 1: Der Regierungsrat beantragt mit dem Budget nebst Mitteln für die vertraglich geschuldeten Löhne auch die Mittel für Lohnanpassungen für die Stellenbewirtschaftung (Schaffung neuer Stellen) sowie für die Ausrichtung von Leistungsprämien.

Absatz 2: Die im bisherigen Artikel 6 Absatz 1 definierten Kriterien für Lohnsummenanpassungen werden durch weitere ergänzt. Sie sind durch den Regierungsrat und den Landrat bei der Budgetierung zu berücksichtigen.

Absatz 3 entspricht inhaltlich dem bisherigen Artikel 5 Absatz 2. Nebst generellen und individuellen Lohnerhöhungen kann der Regierungsrat aus den verfügbaren Mitteln auch strukturelle Lohnanpassungen gewähren. Die generellere Formulierung trägt diesem Umstand Rechnung.

Artikel 7; Einreihung der Stellen, Einreihungsplan

Artikel 7 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Artikel 4.

Absatz 1: Neu wird in Absatz 1 festgehalten, dass jede Stelle der Verwaltung einer analytisch bewerteten Funktion zugeordnet wird. Die Unterscheidung zwischen einer Stelle und einer Funktion bzw. deren Zusammenhang ist nun ersichtlich. Jede Stelle in der Verwaltung ist einer Funktion zugeordnet. Dieselbe Funktion wird in der Regel von mehreren Stellen bzw. den darauf angestellten Personen ausgeübt.

Artikel 3: Das Funktionsraster bildete bisher einen Anhang zur Lohnverordnung. Dies, obwohl eigentlich bereits nach geltender Lohnverordnung (Art. 4 Abs. 4) der Regierungsrat die Lohnbandzuordnung und damit den Einreihungsplan abschliessend festlegt.

Absatz 4: Obwohl die Anforderungen an Funktionen im Laufe der Zeit tendenziell zunehmen, verändern sich die Einreihungen nur ausnahmsweise. Verändert sich das Anforderungsprofil einer Funktion jedoch in beachtenswerter Masse, so ist deren Lohnbandzuordnung von der Hauptabteilung Personal und Organisation zuhanden der Anstellungsinstanz analytisch mit dem bestehenden Funktionsbewertungsinstrument zu überprüfen.

Absatz 5: Der Regierungsrat, der die Gesamtverantwortung für die Führung trägt, muss über einen ausreichenden Spielraum verfügen. Deswegen sind auf Stufe Landrat keine Details zur Funktionsbewertung und Funktionsüberprüfung zu regeln. Der Service public wird sich vermehrt und schneller neuen Anforderungen und Ansprüchen anpassen müssen. Dies verändert Organisationsformen, Ablaufprozesse und Funktionen, was lohnrelevant sein kann. Diesbezüglich entscheidet der Regierungsrat stufengerecht und in Kenntnis der Voraussetzungen.

Artikel 8; Besitzstand

Eine allgemeine Regelung zum Besitzstand bei Änderung der Stelleneinreihung fehlt im geltenden Recht. Es existieren einzig übergangsrechtliche Bestimmungen, welche den Besitzstand bei der Einführung des neuen Lohnsystems im Januar 2008 regelten (vgl. Art. 27 Lohnverordnung). Besitzstand, also die betragsmässige Gewährleistung des bisherigen Lohnes, ist immer dann zu gewähren, wenn die Stelle ohne Einfluss der angestellten Person bspw. aufgrund einer Reorganisation oder einer Revision der Funktionsbewertung tiefer ein-

gereiht wird. Die Befristung des Besitzstandes und die Ansetzung der Lohnentwicklung sind durch den Regierungsrat auf Verordnungsstufe zu regeln.

Artikel 9; Lohnfestsetzung

Diese Bestimmung fasst die bisherigen Artikel 18 (Lohnfindung bei Neuanstellungen) und Artikel 19 (Lohnfestsetzung) systematisch zusammen.

Absatz 1: Die Regelung, wonach für die betragsmässige Festsetzung des Lohnes die Einreihung der Stelle in die Lohnbänder massgebend ist, ist Ausfluss des lohnpolitischen Grundsatzes 3 (Art. 3 Abs. 1 Bst. c).

Absatz 2: Erfüllt eine angestellte Person im Zeitpunkt der Einstellung oder während der Dauer der Anstellung die Anforderungen der Funktion (noch) nicht, so erlaubt Absatz 2, den Lohn betragsmässig unter dem Minimum des entsprechenden Lohnbandes festzulegen. Auf die gesetzliche Regelung eines Lohnanstieges innert einer gewissen Zeitspanne (bisher innert drei Jahren; Art. 18 Abs. 3) wird verzichtet.

Absatz 3: Der Arbeitsmarkt berücksichtigt in der Lohngestaltung in der Regel Lebens- und Berufserfahrung bis zu einem gewissen Grad, wenn sie für eine Funktion nutzbar ist. Man spricht hier von der sogenannten nutzbaren Erfahrung. Das gilt bei Neuanstellungen wie auch bei internen Wechseln in eine andere Funktion. So wird etwa eine 40-jährige Juristin mit mehrjähriger Erfahrung im Arbeitsrecht einen höheren Einstiegslohn haben bei einer Anstellung als Arbeitsrechtlerin als eine gleich alte Juristin, welche in diesem Bereich über keine nutzbare Erfahrung verfügt. Auch ausserberufliche Erfahrungen wie z. B. Führungserfahrung aus einem Verein kann als nutzbare Erfahrung angerechnet werden bei einer Anstellung als Teamleiter.

Absatz 4: Die bisherigen Bestimmungen zur Durchführung der Lohnrunde (vgl. Art. 19) werden verwesentlicht und deren Regelung an den Regierungsrat delegiert.

Artikel 10; Einreihung der Lehrpersonen

Absätze 1 und 2: Die Zuordnung der ersten beiden Lohnbänder für die Volksschule hat durch den Landrat zu erfolgen, damit sie auch für die Gemeinden und damit im ganzen Kanton einheitlich gilt.

Absatz 3: Bezüglich des dritten Lohnbandes für Lehrpersonen wird der Regierungsrat, analog zu allen anderen Lohnbändern die Zuordnung vornehmen, da ausschliesslich durch den Kanton angestellte Lehrpersonen betroffen sind.

Absatz 4: Mit der Bestimmung wird die bisherige Regelung inhaltlich übernommen.

Absatz 5: Der Regierungsrat regelt die Zuordnung von besonderen Unterkategorien von Lehrpersonen sowie die Besoldung bei ungenügender (meistens bezüglich Pädagogik) Ausbildung wie bisher durch die in Absatz 4 erwähnte Verordnung.

Artikel 11; Lohnfestsetzung bei Lehrpersonen

Über die konkrete betragsmässige Lohnfestsetzung und Lohnentwicklung ihrer Lehrpersonen befinden die Gemeinden innerhalb der Vorgaben von Artikel 9 der Lohnverordnung in eigener Sache.

Artikel 12; Lohn

Absatz 1: Die Bestimmung verankert den Anspruch auf Lohn als Gegenleistung des Kantons für die durch seine Angestellten zu erbringenden Arbeitsleistungen.

Absatz 2: Die Bestimmung fasst die Bestandteile des Lohnes in einer abschliessenden Aufzählung zusammen. Die einzelnen Lohnbestandteile werden in den nachfolgenden Bestimmungen weiter ausgeführt.

Absatz 3: Die Bestimmung zählt verschiedene Formen des Zeitlohnes auf, nach denen sich die Höhe des Jahreslohnes berechnet. Als Zeiteinheiten dienen Monate und Stunden. Der Monatslohn wird dreizehnmal jährlich variabel nach geleisteten Stunden ausgerichtet.

Artikel 13; Leistungsprämien

Die Regelungen betreffend Ausrichtung von Leistungsprämien (Abs. 1 und 2) entsprechen im Wesentlichen bisherigem Recht (vgl. Art. 21 Abs. 1). Die Bestimmung betreffend Budgetierung der Leistungsprämien (vgl. Art. 21 Abs. 2) wurde systematisch in Artikel 6 Absatz 1 integriert. Die Ansätze für die Leistungsprämie sollen weiterhin durch den Regierungsrat festgelegt werden können, wofür nun auch eine ausdrückliche Delegationsnorm geschaffen wird (Absatz 3).

Artikel 14; Arbeitsmarktzulage

Die Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage besteht bereits nach geltendem Recht (Art. 20 Abs. 1), diese soll beibehalten werden zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Personen. Neu soll die Zulage betragsmässig auf maximal 20'000 Franken beschränkt werden und nicht mehr mit dem Lohnbandmaximum verknüpft sein. Momentan haben vier Kaderangestellte eine solche Arbeitsmarktzulage.

Artikel 15; Inkonvenienzentschädigung

Die Bestimmung entspricht bisherigem Recht (Art. 20 Abs. 1). Die weiteren Voraussetzungen und Ansätze sind in der Verordnung über die Entschädigung von Spesen und Inkonvenienzen (Spesen- und Inkonvenienzenverordnung, SpesenV; GS II C/1/3) geregelt.

Artikel 16; Sozialzulagen

Absatz 1: Die Lohnverordnung verzichtet auf eine eigenständige Regelung des Anspruchs der Angestellten auf Kinder- und Ausbildungszulagen und verweist stattdessen auf die massgebenden kantonalen und bundesrechtlichen Grundlagen.

Absatz 2: Die Bestimmung entspricht inhaltlich bisherigem Recht (Art. 20 Abs. 3).

Artikel 17; Treueprämie

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen bisherigem Recht, wird gleichzeitig jedoch dahingehend verwesentlich, als neu der Regierungsrat für die Regelung der Details verantwortlich sein soll.

Artikel 18; Leistungen im Todesfall

Leistungen im Todesfall sind in Artikel 23 geregelt. Neu findet sich in Absatz 1 eine Regelung zur Lohnfortzahlung im Todesmonat, welche der gängigen Praxis entspricht.

Artikel 19; Jahreslohn

Die Löhne der Regierungsräte stellen weiterhin die Spitze kantonalen Lohnpyramide dar. Das Jahresgehalt der Regierungsräte ist aktuell in Artikel 11 geregelt und beläuft sich auf 110 Prozent des Maximums des Lohnbandes 16.

Absatz 1: Wie bisher wird der Jahreslohn in Prozenten des Maximums des Lohnbandes 16 berechnet.

Absatz 2: Neu ist die Entwicklung des Jahreslohnes in den ersten vier Jahren der Amtstätigkeit abhängig vom Dienstalter. Der Jahreslohn im ersten Dienstjahr beträgt 105 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16 und steigt jährlich an bis zum Maximum im vierten Dienstjahr mit 110 Prozent des Lohnbandmaximums.

Absätze 3 und 4 beinhalten die unveränderte Festlegung der Zulage für den Landammann und für den Landesstatthalter.

Artikel 20; Auslagenersatz

Artikel 20 entspricht materiell dem bisherigen Recht (Art. 12).

Artikel 21; Leistungen bei Nichtwiederwahl oder Tod

Artikel 21 entspricht materiell dem bisherigen Recht (Art. 15).

Artikel 22; Gerichtspräsidium

Absatz 1: Wie bisher wird der Jahreslohn in Prozenten des Maximums des Lohnbandes 16 und abhängig vom Dienstalter berechnet.

Absatz 2: Wie beim Regierungsrat erfolgt die Entwicklung des Jahreslohns in den ersten vier Jahren der Amtstätigkeit. Der Lohn ist gegenüber dem Regierungsrat um fünf Prozent tiefer.

Artikel 23; Richterinnen und Richter

Die Vergütung von Richterinnen und Richter wird neu in einem separaten Artikel geregelt. Materiell entspricht die Regelung Artikel 16 der aktuellen Lohnverordnung.

Artikel 24; Leistungen bei Nichtwiederwahl oder Tod

Die Bestimmung entspricht bisherigem Recht.

Artikel 25; Sitzungsgeld

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht materiell jedoch bisherigem Recht (Art. 7).

Artikel 26; Präsidien

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht materiell jedoch dem bisherigen Recht (Art. 8).

Artikel 27; Ausserordentliche Vergütung

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht materiell jedoch dem bisherigen Recht (Art. 9).

Artikel 28; Reiseentschädigung

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht im Wesentlichen jedoch bisherigem Recht (Art. 17). Auf die spezielle Vergütung für Augenscheine, die mit mehr als einer Stunde Fussmarsch verbunden sind, wird künftig verzichtet.

Artikel 29; Kontrolle und Auszahlung

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht materiell jedoch bisherigem Recht (Art. 10).

Artikel 30; Schlichtungs-, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden, Rekurs- und Anwaltskommissionen

Der Artikel wurde neu gefasst, entspricht materiell jedoch bisherigem Recht (Art. 16). Die Regelung für die übrigen Kommissionen erfolgt in einer separaten Bestimmung.

Artikel 31; Übrige Kommissionen

Die Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen Artikel 16 Absatz 3 der Lohnverordnung.

9. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, dem beiliegenden Verordnungsentwurf zuzustimmen.

Genehmigen Sie, Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

*Rolf Widmer, Landammann
Hansjörg Dürst, Ratsschreiber*

Beilage:

- SBE