

An den Landrat

Glarus, 3. März 2026

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

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Vorlage im Überblick

Die Verordnung über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals (Lohnverordnung, LohnV) ist seit dem 1. Juli 2018 in Kraft. Artikel 4 Absatz 5 und Artikel 5 Absatz 5 verpflichten den Landrat, das betragsmässige Minimum (und damit i. V. m. Abs. 2 auch das Maximum) jedes Lohnbands mindestens alle vier Jahre unter Mitberücksichtigung der Finanzlage des Kantons an die Arbeitsmarktentwicklung der Löhne anzupassen.

Die letzte Anpassung der Lohnbandminima erfolgte mit Landratsbeschluss § 63 vom 23. November 2022 auf den 1. Januar 2023. Dabei wurden die Lohnbandminima und -maxima der Verwaltungsangestellten (Art. 4 Abs. 4 LohnV) wie auch diejenigen der Lehrpersonen (Art. 5 Abs. 2–4 LohnV) um 4 Prozent erhöht, was insbesondere auf die hohe Teuerung gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) von 4,7 Prozent zwischen Juni 2017 und August 2022 zurückzuführen war.

Auf den 1. Januar 2027 hin ist deshalb wieder eine entsprechende Anpassung der Lohnbänder erforderlich. Die massgebende Teuerung zwischen August 2022 und Januar 2026 betrug dabei 2,0 Prozent. Die Lohnbänder der Verwaltungsangestellten (Art. A1-1 LohnV), die Lohnbänder der Lehrpersonen (Art. 5 LohnV) und die Entlöhnung der Behördenmitglieder (Art. 19–29 LohnV) sind deshalb im Rahmen der Teuerung um 2 Prozent anzupassen.

Die vorgenommene Analyse ergab zusätzlich einen über die Anpassung der Lohnbandminima und -maxima an die Teuerung hinausgehenden, umfassenderen Änderungsbedarf. Deshalb werden dem Landrat die nachfolgenden weiteren Änderungen unterbreitet.

Lohnbänder Verwaltungsangestellte

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigten, dass der Kanton bei den Funktionen in den tiefen Lohnbändern konkurrenzfähig ist. Für Funktionen in den oberen Lohnbändern bietet das aktuelle System jedoch nur wenig Gestaltungsspielraum. Dies erschwert die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften und schränkt deren Lohnentwicklung deutlich ein.

Damit auch für Verwaltungsfunktionen in den oberen Lohnbändern eine arbeitsmarkt- und leistungsgerechte Lohnentwicklung sichergestellt werden kann, sollen die Lohnbänder wie folgt neu gestaltet werden:

- Reduktion von 16 auf zwölf Lohnbänder.
- Der Abstand vom einen zum nächsten Lohnbandminimum beträgt neu 10 statt wie bisher rund 7 Prozent.
- Die Lohnbandbreiten bleiben mit maximal 145 Prozent unverändert.
- Die bestehenden Funktionen werden konzentriert und in die zwölf neuen Lohnbänder überführt.

Daneben wird das Lohnbandmaximum des obersten Lohnbands wie erwähnt entsprechend der Teuerung um 2 Prozent erhöht und beträgt neu 212'163 Franken (bisher 208'000 Fr.).

Diese Änderungen führen im Ergebnis – mit Ausnahme der Lohnbänder 1–3 (bisher 2–4) und bisher 15 – zu höheren Lohnbandminima und -maxima. Zusammen mit der neuen Einreihung und der Konzentration der Funktionen wird damit der Gestaltungsspielraum bei der Lohnfestsetzung erhöht und die Konkurrenzfähigkeit bei der Anstellung von qualifiziertem Fach- und Führungspersonal gestärkt.

Lohnbänder Lehrpersonen

Die Lohnbandminima und -maxima der drei Lohnbänder der Lehrpersonen werden entsprechend der Teuerung ebenfalls um je 2 Prozent erhöht. Die Gestaltung dieser Lohnbänder bedarf hingegen keiner Änderung. Mit einer Lohnbandbreite von bis zu 160 Prozent ist eine marktgerechte Lohnentwicklung für die Lehrpersonen in der gleichen Funktion und im gleichen Lohnband sichergestellt. Die Einreihung der Lehrpersonen in die drei Lohnbänder sind in der Verordnung über die Einreihung der Lehrpersonen in die Lohnbänder (LPEV) detailliert geregelt.

Entlöhnung Behördenmitglieder

Der Jahreslohn eines Mitglieds des Regierungsrates beträgt seit Inkrafttreten der Lohnverordnung im Juli 2018 216'000 Franken. Trotz ausgewiesener Teuerung und Anpassung der Lohnbänder der Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen sowie einer Erhöhung der Entlöhnung der Gerichtspräsidien lehnte der Landrat im Jahr 2022 eine Anpassung ab.

Aus Sicht des Regierungsrates sollten die Löhne der Mitglieder des Regierungsrates wie auch der Gerichtspräsidien analog zur Teuerung seit August 2022 um 2 Prozent erhöht werden. Gegenüber dem Jahr 2018 liegt der Reallohn auch mit dieser Anpassung weiterhin tiefer. Um schwierige politische Diskussionen zu vermeiden, soll die Entlöhnung der Behördenmitglieder zudem künftig, wie bei anderen Kantonen, an den LIK geknüpft werden.

Finanzielle Auswirkungen

Einzig die Anpassung bei der Entlöhnung des Regierungsrates und der Gerichtspräsidien hat direkte finanzielle Auswirkungen. Inklusive Arbeitgeberkosten belaufen sich die Mehrkosten auf 50'000 Franken. Allfällige Lohnanpassungen bei den Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen richten sich weiterhin nach den von den Budgetbehörden bewilligten Mittel für Lohnanpassungen.

1. Ausgangslage

Die Lohnverordnung ist seit dem 1. Juli 2018 in Kraft. Seither sind die Lohnbänder des Kantons – anders als bei vergleichbaren Kantonen – nicht mehr an einen Index gebunden. Artikel 4 Absatz 5 und Artikel 5 Absatz 5 der Lohnverordnung verpflichten den Landrat jedoch, das betragsmässige Minimum und Maximum jedes Lohnbands mindestens alle vier Jahre unter Mitberücksichtigung der Finanzlage des Kantons an die Arbeitsmarktentwicklung der Löhne anzupassen. Ohne diese regelmässige Pflege des Lohnsystems besteht die Gefahr, dass der externe Arbeitsmarkt und der verwaltungsinterne Arbeitsmarkt auseinanderdriften. Interessierte Bewerbende können aufgrund fehlender Konkurrenzfähigkeit nicht gewonnen und bestehende Mitarbeitende nicht entwickelt werden. Der Kanton wäre gezwungen, bei

Rekrutierungen übermässige Kompromisse bei fachlicher Eignung und Persönlichkeit zu machen und könnte aufgrund zu tiefer Lohnmöglichkeiten nicht mehr die am besten geeigneten Personen einstellen. Die Erfahrung zeigt, dass eine solche Strategie, gerade für einen kleinen und schlank aufgestellten Arbeitgeber, mittelfristig die teurere Lösung ist.

Die letzte Anpassung der Lohnbandminima und -maxima erfolgte mit Landratsbeschluss § 63 vom 23. November 2022 per 1. Januar 2023. Damals wurden die Lohnbandminima und -maxima der Verwaltungsangestellten und der Lehrpersonen insbesondere aufgrund der hohen Teuerung von 4,7 Prozent zwischen Juni 2017 und August 2022 um 4 Prozent erhöht. Die Anpassung der Lohnbänder hatte keine direkten Lohnanpassungen zur Folge und ging somit auch nicht mit höheren Löhnen einher. Es entstand dadurch auch kein Druck auf die Löhne, denn Lohnbandminima und -maxima stellen lediglich die Leitplanken dar, die grundsätzlich weder unter- noch überschritten werden.

Bei der Entlohnung des Regierungsrates lehnte der Landrat sowohl den Antrag des Regierungsrates auf eine Anpassung um 4 Prozent wie auch den Antrag der vorberatenden Kommission Finanzen und Steuern auf eine Anpassung um 2 Prozent ab. Bei den Gerichtspräsidien folgte der Landrat hingegen der Kommission Finanzen und Steuern und beschloss eine Erhöhung um 2 Prozent.

Die Lohnbänder sind gemäss den Vorgaben in der Lohnverordnung folglich per 1. Januar 2027 wiederum an die Arbeitsmarktentwicklung anzupassen. Seit der letzten Anpassung auf Basis des LIK-Standes im August 2022 bis Januar 2026 betrug die zu berücksichtigende Teuerung 2,0 Prozent. Der Nominallohnindex stieg im Zeitraum von 2022 bis 2024 gar um 3,5 Prozent. Für das Jahr 2025 prognostiziert das Bundesamt für Statistik eine Steigerung von 2 Prozent.

2. Inhalt der Vorlage

2.1. Lohnbänder der Verwaltungsangestellten

Die Lohnbänder und damit einhergehend auch der Einreihungsplan sind aufgrund der Veränderungen im Arbeitsmarkt wie auch in der Verwaltung neu zu gestalten.

Bei den unteren Lohnbändern besteht kein Lohndruck. Die Wiederbesetzungen von Funktionen in den unteren Lohnbändern zeigen, dass der Kanton mit den geforderten Löhnen auf dem Arbeitsmarkt sehr gut mithalten kann. Die Löhne der Angestellten in den unteren Lohnbändern sind im externen Vergleich arbeitsmarktkonform bzw. bei langjährigen Mitarbeitenden teilweise gar überdurchschnittlich hoch. Da die unteren Lohnbänder im Vergleich zu den effektiven Löhnen hohe Lohnbandmaxima aufweisen, ist eine Lohnentwicklung auch in ausreichendem Mass möglich.

Solch hohe Lohnbandminima wie -maxima senden aber falsche Signale und fördern Erwartungshaltungen: Mitarbeitende erwarten, dass eine Lohnentwicklung bis auf das Lohnbandmaximum möglich ist. Junge Mitarbeitende mit noch wenig Berufserfahrung gehen zudem davon aus, dass sie einen Lohn innerhalb des Lohnbands erhalten, auch wenn sie bei anderen Arbeitgebern einen wesentlich tieferen Lohn erhalten würden. Dies soll anhand von zwei Beispielen illustriert werden:

- Mit den aktuellen Lohnbändern und dem aktuellen Einreihungsplan wäre es möglich, Mitarbeitenden im Reinigungsdienst (Lohnband 2) einen Jahreslohn von 79'366 Franken zu gewähren (Lohnbandmaximum). Dass ein solcher Lohn nicht nur beim Kanton nicht bezahlt wird, ist offensichtlich. Das Lohnbandmaximum suggeriert jedoch, dass eine solche Entlohnung grundsätzlich möglich ist.
- Die meisten kaufmännischen Sachbearbeitenden sind in Lohnband 4 oder 5 eingereiht. Konkret bedeutet dies, dass z. B. eine KV-Absolventin im ersten oder zweiten Berufsjahr

grundsätzlich einen Lohn von 63'072 Franken (Lohnbandminimum von Lohnband 4) erwarten könnte. Dieser Lohn liegt jedoch über dem Arbeitsmarkt. Es obliegt dann dem Personaldienst, zu erklären, warum dieses Lohnbandminimum – nicht zuletzt auch aufgrund der internen Lohnhygiene – nicht realistisch ist. Auch Vorgesetzte in der Verwaltung zeigen zudem teils wenig Verständnis, warum es Lohnbandminima gibt, wenn sie nicht eingehalten werden.

Umgekehrt sind die oberen Lohnbänder auf dem Arbeitsmarkt oftmals nicht konkurrenzfähig. Dies erschwert die Rekrutierung von geeigneten Fach- und Führungspersonen. Wenn Anstellungen trotzdem erfolgen, bewegen sich die neu eingestellten Personen oftmals im oberen Lohnbandbereich. Die weitere Lohnentwicklung und die Anerkennung der individuellen Leistung sind deshalb nur sehr eingeschränkt möglich. Dies schmälert die Attraktivität der Stellen für Personen im mittleren Berufsalter erheblich. Es kommt zwar vereinzelt vor, dass der Kanton qualifizierte Fachspezialisten gewinnen kann, die aufgrund hoher intrinsischer Motivation für die Aufgabe und weiteren Überlegungen wie z. B. kürzerer Arbeitsweg oder tiefere Wohnkosten eine Lohneinbusse in Kauf nehmen. Dabei handelt es sich aber um Glücksfälle. Das Hoffen auf solche Glücksfälle ist keine Erfolg versprechende Strategie.

Die Lohnbänder und in der Folge auch der Einreihungsplan für das Verwaltungspersonal sind deshalb neu zu gestalten und an die Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes auszurichten. Dies soll mit folgenden Änderungen erreicht werden:

- Reduktion von 16 auf zwölf Lohnbänder.
- Der Abstand vom einen zum nächsten Lohnbandminimum beträgt neu einheitlich 10 Prozent statt wie bisher 7,3 (Lohnbänder 1–12) bzw. 6,6 Prozent (Lohnbänder 12–16).
- Das Lohnbandmaximum des obersten Lohnbands wird entsprechend der Teuerung um 2 Prozent erhöht und beträgt neu 212'163 Franken (bisher 208'000 Fr.).
- Die bestehenden Funktionen werden konzentriert und in die zwölf neuen Lohnbänder überführt.

Die Lohnbandbreiten selbst bleiben mit 145 Prozent unverändert.

Tabelle 1 zeigt die Migration von den 16 aktuellen in die 12 neuen Lohnbänder.

Tabelle 1. Vergleich der aktuellen und neuen Lohnbandminima und -maxima der Angestellten (in Fr.)

<i>Lohnband aktuell</i>			<i>Lohnband neu</i>		
<i>Nr.</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Nr.</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
1	50'989	73'934	1	51'284	74'362
2	54'735	79'366			
3	58'755	85'194	2	56'412	81'798
4	63'072	91'171	3	62'054	89'978
5	67'704	98'171	4	68'259	98'976
6	72'676	105'381	5	75'085	108'873
7	78'016	113'123	6	82'593	119'760
8	83'746	121'432	7	90'853	131'736
9	89'897	130'350			
10	96'501	139'926	8	99'938	144'910
11	103'589	150'204	9	109'932	159'401
12	111'198	161'237	10	120'925	175'341
13	118'508	171'837			
14	126'298	183'132	11	133'017	192'875
15	134'600	195'170			
16	143'448	208'000			

Durch die neuen Lohnbänder kommen bisher unterschiedlich eingereihte Funktionen in das gleiche Lohnband. Bei den Führungsfunktionen ergibt sich dadurch folgendes Bild:

- Aktuell wird bei den Hauptabteilungsleitern zwischen vier Funktionen unterschieden. Neu gibt es nur noch deren zwei im neuen Einreihungsplan.
- Aktuell gibt es fünf Abteilungsleitungsfunktionen. Neu gibt es davon nur noch vier.
- Statt sechs Fachstellenleitungsfunktionen gibt es neu nur noch fünf.
- Statt vier Gruppenleitungsfunktionen gibt es neu nur noch drei.

Ebenso reduziert sich die Anzahl der Verwaltungsfunktionen. So gibt es statt drei technischen oder kaufmännischen Sachbearbeitungsstufen nur noch zwei und statt fünf Fachspezialistenstufen nur noch vier.

Tabelle 2. Neuer Einreihungsplan mit Lohnbandbreiten

Nr.	Lohnband (neu)		Leitungsfunktion	Verwaltung	Sicherheit
	Min.	Max.			
1	51'284	74'362		Betriebsangestellte/r	
2	56'412	81'798		Kaufm./Techn. Angestellte/r	
3	62'054	89'978		Kaufm./Techn. Sachbearbeiter/-in 1	
4	68'259	98'976	Fachstellenleiter/-in 1 Gruppenleiter/-in 1	Kaufm./Techn. Sachbearbeiter/-in 2	
5	75'085	108'873	Fachstellenleiter/-in 2 Gruppenleiter/-in 2	Kaufm./Techn. Fachspezialist/-in 1	
6	82'593	119'760	Fachstellenleiter/-in 3 Gruppenleiter/-in 3	Kaufm./Techn. Fachspezialist/-in 2	Sachbearbeiter/-in 1 Polizei
7	90'853	131'736	Abteilungsleiter/-in 1 Fachstellenleiter/-in 4	Ingenieur/-in 1 Psychologe/-in Jurist/-in / Ökonom/-in 1 Kaufm./Techn. Fachspezialist/-in 3	Sachbearbeiter/-in 2 Polizei Sachbearbeiter/-in 3 Polizei
8	99'938	144'910	Abteilungsleiter/-in 2	Ingenieur/-in 2 Jurist/-in / Ökonom/-in 2 Kaufm./Techn. Fachspezialist/-in 4	
9	109'932	159'401	Abteilungsleiter/-in 3		Fachstellenleiter/-in Polizei Gruppenleiter/-in Polizei Stabsmitarbeiter/-in Polizei
10	120'925	175'341	Abteilungsleiter/-in 4		Abteilungsleiter/-in Polizei Staats- und Jugendanwältin/-anwalt
11	133'017	192'875	Hauptabteilungsleiter/-in 1		Leitende/r Staatsanwältin/-anwalt
12	146'319	212'163	Hauptabteilungsleiter/-in 2		Kommandant/-in Erste/r Staatsanwältin/-anwalt

Die Umsetzung der neuen Lohnbänder verlangt geringfügige Anpassungen in der Funktionsbewertung, damit die Zuordnung stimmt. Für die Zuordnung und Einreihung der Stellen sowie deren Überprüfung ist der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte zuständig (Art. 7 Abs. 5 LohnV). Die provisorische Vornahme der notwendigen Bewertungsanpassungen zeigt eine hohe Plausibilität der vorgenommenen Korrekturen. So verteilen sich die Funktionen besser auf die einzelnen Lohnbänder und bewegen sich bis auf wenige Ausnahmen innerhalb der neuen Bandbreiten (vgl. Abb. 1 und 2).

Abbildung 1. Streuung in den neuen Lohnbändern vor Bewertungsanpassungen

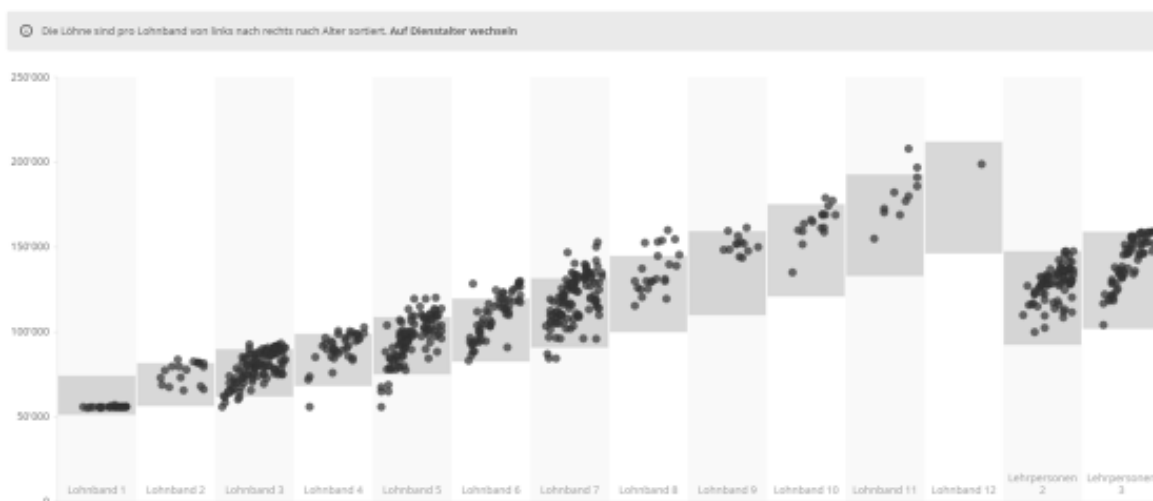
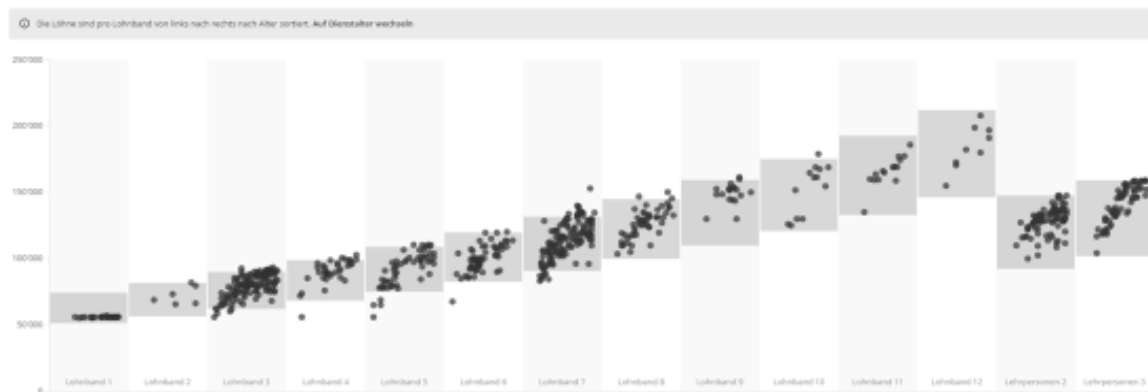


Abbildung 2. Streuung in den neuen Lohnbändern nach Bewertungsanpassungen



2.2. Lohnbänder Lehrpersonen

Das Lohnsystem unterscheidet zwischen der Entlohnung der Verwaltungsangestellten und der Lehrpersonen. Bei der laufenden Teilrevision des Gesetzes über Schule und Bildung wurde die Anwendbarkeit der Lohnverordnung für die Lehrpersonen der Volksschule, für welche die Gemeinden zuständig sind, dabei auf die Lohnbänder (Art. 5) und die Lohnbandeinreihung (Art. 10 und 11) begrenzt. Für die kantonalen Lehrpersonen gilt die gesamte Lohnverordnung.

Im Rahmen der Überprüfung sollen die Lohnbandminima und -maxima der drei Lehrpersonenlohnbänder analog zum obersten Lohnbandmaximum bei den Verwaltungsangestellten um je 2 Prozent erhöht werden. Somit ist auch die Teuerung seit der letzten Lohnbandanpassung berücksichtigt. Eine Anhebung der Lohnbänder allein verursacht keine Kosten. Sie erhöht aber das Lohnentwicklungspotenzial. Dies ist gerade für Lehrpersonen in gefragten

Fächern, denen viele Stellenangebote offenstehen, wichtig. Das Gleiche gilt auch für die Volksschulen, bei denen die Gemeinden aufgrund der höheren Lohnniveaus von finanzstarken Nachbarkantonen und -gemeinden einen grossen Druck auf die Löhne von Lehrpersonen spüren.

Eine darüberhinausgehende umfassende Anpassung der Lohnbänder und des Einreihungsplans ist bei den Lehrpersonen hingegen nicht notwendig. Die fachlichen Kriterien für die Zuteilung in die entsprechenden Lehrpersonenlohnbänder sind in der Verordnung über die Einreihung der Lehrpersonen in die Lohnbänder (LPEV) klar geregelt. Die Lohnbänder sind mit einer Spreizung von 153–160 Prozent zudem breiter als bei den Verwaltungsangestellten (145 %). Sie ermöglichen damit eine Einreihung gemäss den Anforderungen des Arbeitsmarktes und gewährleisten eine stete Lohnentwicklung auch über eine längere Anstellungsdauer.

Nachfolgend finden sich die neuen Lohnbandminima und -maxima bei einer Erhöhung um 2 Prozent.

Tabelle 3. Vergleich der aktuellen und neuen Lohnbandminima und -maxima der Lehrpersonen (in Fr.)

<i>Lohnband</i>	<i>Lohnband aktuell</i>		<i>Lohnband neu</i>	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
1	79'560	121'680	81'151	124'114
2	92'456	147'680	94'305	150'634
3	101'920	159'120	103'958	162'302

2.3. Entlohnung der Behördenmitglieder

2.3.1. Regierungsrat

Die vom Regierungsrat im Jahr 2022 beantragte Anpassung des Jahreslohnes der Mitglieder des Regierungsrates um 4 Prozent lehnte der Landrat ebenso ab wie die von der Kommission Finanzen und Steuern beantragte Anpassung um 2 Prozent. Der Jahreslohn der Mitglieder des Regierungsrates ist deshalb seit dem 1. Juli 2018 unverändert. Unter Berücksichtigung der Teuerung von 6,8 Prozent seit dem Beschluss im Juni 2017 bis Januar 2026 liegt der Reallohn der Regierungsratsmitglieder heute tiefer.

In der bis 30. Juni 2017 gültigen Lohnverordnung war der Lohn des Regierungsrates an das Lohnbandmaximum der Verwaltungsangestellten gekoppelt und betrug 110 Prozent des Lohnbandmaximums des Lohnbands 16. Damit war sichergestellt, dass der Lohn eines Regierungsrates 10 Prozent höher ist als der höchstmögliche Lohn eines Verwaltungsangestellten. Mit Inkrafttreten der neuen Lohnverordnung im Juli 2018 wurde für den Regierungsrat ein fixer Jahreslohn von 216'000 Franken festgelegt. Dieser ist – im Gegensatz zu anderen vergleichbaren Kantonen – jedoch nicht an die Teuerung gekoppelt. Das aktuelle Lohnbandmaximum von Lohnband 16 beträgt 208'000 Franken. Damit besteht aktuell ein Lohnunterschied zwischen dem Lohnbandmaximum für Verwaltungsangestellte und einem Regierungsratsmitglied von lediglich noch 3,8 Prozent. Wird das Lohnbandmaximum der Verwaltungsangestellten nun wie vorgeschlagen um 2 Prozent erhöht, betrüge der Unterschied noch 1,8 Prozent. Dies lässt sich sachlich nicht erklären, zumal die Lohnbandmaxima der oberen bzw. des obersten Lohnbands im Vergleich zum externen Arbeitsmarkt und anderen vergleichbaren Kantonen eher moderat sind.

Eine Umfrage im November 2025 bei vergleichbaren Kantonen zeigte, dass die Entlohnung der Regierungsratsmitglieder mit Ausnahme des Kantons Obwalden allesamt höher ist als im Kanton Glarus. Die Unterschiede sind teils sehr deutlich. Ausserdem haben sich die Löhne der Ratsmitglieder in diesen Kantonen seit der letzten Umfrage im Jahr 2017 entwickelt. Dies nicht zuletzt aufgrund der Anbindung an den LIK oder an das höchste Lohnband der Verwaltungsangestellten.

Tabelle 4. Entlöhnung Regierungsrat in vergleichbaren Kantonen

Kanton	Jahreslohn RR (in Fr.) 2018	Jahreslohn RR (in Fr.) 2026	Lohnentwicklung	Zulagen/Pauschalen (in Fr.)	Entschädigung Regierungspräsidium (in Fr.)
UR	210'286 (bei 100 %)	219'146 (bei 100 %)	LIK Nov.	Telefon: 3'000 Repräsentation: 1'200 Arbeitsweg, Sitzungsgelder, Spesen	Landammann: 8'813 Landesstatthalter: 8'813
SZ		262'013* (110 % des Maximums des obersten LB)	LIK Nov.	12'000 plus GA 1. Klasse	Landammann: 20'957 (8 % des RR-Lohnes), im Folgejahr 10'468 (4 % des RR-Lohnes)
AR	230'000	240'984	Anpassung bei genereller Lohnerhöhung	Landammann: 18'000 RR: 12'000 Spesenpauschalen	Landammann: 12'573
OW	198'827	204'318	Bei genereller Lohnsummentwicklung (gekoppelt an Lohnbänder)	900–1'600 Fr./Monat, abhängig von Wohnort	Landammann: 8'400 Landesstatthalter: 3'600
NW	232'325– 250'605 (bei 100 %)	239'297– 258'118 (bei 100 %)	Pro Jahr 1 bzw. 2 %, nach einer Legislatur im Maximum; ansonsten bei genereller Lohnsummentwicklung (gekoppelt an Lohnbänder)	12'000 Spesenpauschale	Landammann: 18'000 Landesstatthalter: 4'500
GL	216'000	220'320**	LIK Nov.	10'000 Spesenpauschale	Landammann: 17'626 (8 % des RR-Lohnes) Landesstatthalter: 6'610 (3 % des RR-Lohnes)
ZG	279'744	295'955	Gekoppelt an Teuerungszulage Staatspersonal	Pauschale Spesenvergütung von 5 % (14'656)	Landammann: 29'312 (10 % des RR-Lohnes) Landesstatthalter: 14'656 (5 % des RR-Lohnes)
SH	260'598	272'783 (130 % des Maximums des obersten LB)	Bei genereller Lohnsummentwicklung (gekoppelt an Lohnbänder)	10'000 Spesenpauschale	Zulage: 10'460 (5 % des Lohnbandmaximums)

* Vollamt seit 1. Januar 2023

** Antrag ab 2027

Ein kleiner Kanton wie Glarus ist aber nicht nur auf bestens qualifiziertes und motiviertes Fachpersonal und Führungskräfte angewiesen, sondern auch auf bestens qualifizierte Regierungsräte und Regierungsrätinnen. Dazu bedarf es einer auch im interkantonalen Vergleich angemessenen Entlöhnung.

Die Löhne der Mitglieder des Regierungsrates sollen deshalb aufgrund der Teuerung seit 2022 um 2 Prozent erhöht werden. Gegenüber dem Jahr 2018 liegt damit der Reallohn der Mitglieder des Regierungsrates immer noch tiefer.

2.3.2. Gerichtspräsidien

Analog zu den Anpassungen beim Regierungsrat sollen auch die Entschädigungen für die Gerichtspräsidien um 2 Prozent erhöht werden, obwohl bei diesen – im Gegensatz zu den Mitgliedern des Regierungsrates – die Teuerung im Jahr 2022 mit einer Lohnerhöhung um 2 Prozent bereits teilweise ausgeglichen wurde.

2.3.3. Landrat

Mit Beschluss § 63 vom 23. November 2022 beschloss der Landrat eine Erhöhung der Entschädigung des Landratspräsidiums um 1000 Franken bzw. 9 Prozent auf 12'000 Franken. Zudem beschloss er mit Beschluss § 181 vom 22. November 2023 eine Erhöhung des Sitzungsgeldes um 100 Franken auf 250 Franken. Die Entschädigung der Kommissionspräsidien von 6000 Franken ist hingegen seit dem 1. Juli 2018 unverändert.

Ob und in welchem Umfang das Sitzungsgeld für den Landrat (Art. 25) oder die Vergütungen für das Landratspräsidium und die Präsidien der ständigen Kommissionen (Art. 26 LohnV) per 2027 ebenfalls erhöht werden sollen oder ob eine Anknüpfung an den LIK angezeigt ist, hat der Landrat nach Auffassung des Regierungsrates autonom zu entscheiden. Er verzichtet daher diesbezüglich auf einen Antrag.

2.3.4. Anbindung der Löhne von Regierungsrat und Gerichtspräsidien an den LIK

Wie sich in der Vergangenheit gezeigt hat, sind die Diskussionen über die Anpassungen der Entlohnung der Behördenmitglieder politisch oft schwierig und häufig durch persönliche Eindrücke geprägt. Damit diese Diskussion nicht alle vier Jahre geführt werden muss, schlägt der Regierungsrat vor, dass die Entlohnung der Regierungsmitglieder und Gerichtspräsidien neu an den LIK gekoppelt und jährlich an die Teuerung angepasst wird. Von dieser Regel soll jedoch dann abgewichen werden, wenn der Landrat für Lohnanpassungen weniger Mittel gewährt, als zum Ausgleich der Teuerung notwendig wären. Beträgt beispielsweise die Teuerung 1 Prozent und der Landrat genehmigt nur 0,75 Prozent für Lohnanpassungen, sollen die Löhne der betroffenen Behördenmitglieder ebenfalls um lediglich 0,75 Prozent erhöht werden. Spricht der Landrat in den Folgejahren jedoch eine höhere Lohnanpassung, soll die in der Vergangenheit nicht gewährte Teuerung bei der Anpassung des Lohns von Regierungsratsmitgliedern und Gerichtspräsidien berücksichtigt werden können.

3. Vernehmlassungsverfahren

3.1. Vorgehen und Rücklauf

Der Regierungsrat beauftragte das Departement Finanzen und Gesundheit am 6. Januar 2026 mit der Durchführung eines Vernehmlassungsverfahrens zum Vorentwurf der Änderung der Lohnverordnung. Die Vernehmlassungsfrist dauerte bis am 8. Februar 2026.

Zur Vernehmlassung eingeladen wurden die Gemeinden, die kantonalen Parteien (inkl. Jungparteien), die Personalverbände, die Verwaltungskommission der Gerichte sowie alle Departemente der kantonalen Verwaltung. Insgesamt gingen 16 Stellungnahmen ein. Alle drei Gemeinden, sechs politische Parteien, der Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal (VGSG) sowie der Lehrerverband (LGL), die Schulkommission Glarus Nord, die Schulleiterkonferenz Glarus Nord, eine Privatperson sowie zwei Departemente haben sich zur Vorlage geäußert.

3.2. Vernehmlassungsergebnisse

Die vorgeschlagenen Änderungen wurden insgesamt mehrheitlich positiv beurteilt, wobei sich je nach Themenbereich differenzierte Rückmeldungen ergaben. Gänzlich unbestritten war dabei die Erhöhung der Lohnbandminima bzw. -maxima der Verwaltungsangestellten und der Lehrpersonen sowie die Erhöhung der Entlohnung für die Behördenmitglieder um mindestens 2 Prozent. Die SP forderte darüber hinaus eine Erhöhung der Lohnbänder im Umfang der Nominallohnentwicklung von 3,5 Prozent bzw. mindestens eine Berücksichtigung der Teuerung über vier Jahre und nicht bloss drei Jahre und vier Monate wie in der Vernehmlassungsvorlage. Die GLP schlug zudem vor, die Lohnbänder der Verwaltungsangestellten und der Lehrpersonen – analog zur Indexierung der Entlohnung der Behördenmitglieder – zu indexieren.

Die Reduktion der Anzahl der Lohnbänder für die Verwaltungsangestellten stiess ebenfalls auf breite Zustimmung. Von der Änderung erhofft man sich eine Vereinfachung der Systematik, mehr Transparenz und einen grösseren Gestaltungsspielraum für die Lohnentwicklung. Einzelne Stellungnahmen äusserten jedoch Vorbehalte. So wurde befürchtet, dass ein grösserer Gestaltungsspielraum innerhalb der Lohnbänder zu einem erhöhten Erwartungsdruck und mittelbar steigenden Lohnkosten (FDP, Grüne) oder einer Entwicklung aller Personen innerhalb eines Lohnbands auf dem gleichen Niveau (SVP) führen könnte. Die Gemeinden Glarus Nord und Glarus anerkannten zwar die Probleme, die mit den heutigen Lohnbändern im Arbeitsmarkt verbunden sind und unterstützten deshalb grundsätzlich den mit der Revision angestrebten höheren Gestaltungsspielraum. Da mit der geplanten Reduktion der Lohnbänder aber die Kongruenz zu den kommunalen Lohnsystemen aufgehoben wird, entstehe auch ein Handlungsdruck bei den Gemeinden, zumal diese im selben Arbeitsmarkt und teilweise um identische Berufsprofile konkurrenzieren. Die Gemeinde Glarus Nord beantragte deshalb auf die Reduktion der Lohnbänder zu verzichten.

Bei den Lohnbändern der Lehrpersonen zeigte sich ein grundsätzlich zustimmendes, jedoch differenziertes Bild. Verschiedene Stellungnahmen betonten den zunehmenden Druck im Bildungsbereich, der insbesondere wegen des Fachkräftemangels und des starken interkantonalen Wettbewerbs resultiert. Die vorgeschlagenen moderaten Anpassungen wurden teilweise als angemessen beurteilt (Gemeinde Glarus Süd, GLP, Grüne), während andere Rückmeldungen weitergehende Erhöhungen verlangten, um die Konkurrenzfähigkeit zu sichern und den gestiegenen Nominallöhnen Rechnung zu tragen (SP, LGL, Schulleiterkonferenz Glarus Nord). Die Gemeinden Glarus Nord und Glarus forderten hingegen – wie bei den Verwaltungsangestellten – eine umfassende strukturelle Anpassung der Lohnbänder der Lehrpersonen. Entsprechende Forderungen betrafen beispielsweise die (Wieder-)Einführung einer garantierten jährlichen Lohnentwicklung, die Einreihung der Schulleitungen oder die Lohndifferenzen zwischen ausgebildetem und nichtausgebildeten Lehrpersonen (Gemeinde Glarus, LGL, Schulleiterkonferenz Glarus Nord, Schulkommission Glarus Nord).

Bei den Entschädigungen für Behördenmitglieder wurde die vorgesehene Koppelung an den LIK kontrovers beurteilt. Während ein Teil der Stellungnahmen darin eine sachgerechte, transparente und verlässliche Regelung erkannte (GLP, SP), befürchteten andere eine Abschwächung der politischen Verantwortung sowie eine mögliche Entkoppelung von der finanziellen Leistungsfähigkeit des Kantons (FDP, SVP, Grüne). Die SP schlug ausserdem vor, die Löhne der Behördenmitglieder (wieder) als Differenz zum Lohnbandmaximum der Verwaltungsangestellten festzulegen.

3.3. Beurteilung der Vernehmlassungseingaben

Die Vernehmlassung zeigte ein überwiegend zustimmendes Bild zu den vorgeschlagenen Änderungen, wobei punktuell Bedenken hinsichtlich Kostenfolgen, Teuerungsberücksichtigung und Steuerungsmechanismen geäussert wurden. Der Regierungsrat hält deshalb an der grundsätzlichen Ausrichtung der Vorlage fest, nimmt zu den geäusserten Anliegen jedoch nachfolgend Stellung.

Soweit verschiedene Vernehmlassungsteilnehmende als Folge der Anpassung der Lohnbänder zwar keine direkten, aber doch indirekte Auswirkungen auf die Löhne erwarten, ist festzuhalten, dass die Lohnanpassungen unverändert im Rahmen der vom Landrat genehmigten Budgetmittel erfolgen. Dies belegen auch die bisherigen Erfahrungen: So erhöhte sich der Personalaufwand seit der letzten Erhöhung der Lohnbänder im Jahr 2023 bis Ende 2025 um insgesamt 4,35 Prozent, was praktisch den vom Landrat bewilligten Mitteln für Lohnanpassungen (4,30 %) entspricht. Würden von der Erhöhung des Personalaufwands noch die in dieser Zeit neu geschaffenen Stellen und die übrigen Veränderungen im Personalaufwand abgezogen, läge das Wachstum des Personalaufwands prozentual gar deutlich unter den bewilligten Lohnanpassungen.

Auch neue Mitarbeitende erhalten aufgrund der höheren Lohnbandmaxima nicht einfach höhere Einstiegsgehälter, zumal damit bestehende Mitarbeitende benachteiligt und die interne Lohnhygiene gefährdet würde. Es ist jedoch wichtig, dass sich die kantonalen Löhne zumindest teilweise parallel zum externen Arbeitsmarkt entwickeln können. Werden über längere Zeit zu geringe Mittel für Lohnanpassungen bereitgestellt, droht ein Auseinanderdriften von internem und externem Arbeitsmarkt, was die wahrgenommene Lohngerechtigkeit und damit die Zufriedenheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen kann.

In Zusammenhang mit der kritischen Haltung der Gemeinden zur Reduktion der Lohnbänder ist darauf hinzuweisen, dass eine Kongruenz der kantonalen mit der kommunalen Lohnsystematik nicht zwingend erforderlich ist und die Gemeinden die Höhe und Anzahl ihrer Lohnbänder autonom nach ihren Bedürfnissen festlegen können. Diese Autonomie zeigt sich auch bei den unterschiedlichen Lohnanpassungen von Kanton und Gemeinden. Aufgrund der klaren Aufgabenteilung benötigen Kanton und Gemeinden für die Erfüllung ihrer Aufgaben zudem in der Regel sehr unterschiedliche Funktionen, weshalb nur eine beschränkte Konkurrenz um die gleichen Arbeitnehmenden besteht. Eine solche Konkurrenz betrifft dabei in der Regel Arbeitnehmende mit kaufmännischer Ausbildung, bei denen die öffentliche Verwaltung aber auch zur Privatwirtschaft in Konkurrenz steht.

Betreffend die Lohnbänder der Lehrpersonen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die Frage, ob der Kanton überhaupt die Lohnbänder für Lehrpersonen vorgeben soll, bereits bei der Änderung des Gesetzes über Schule und Bildung an der Landsgemeinde 2025 ausgiebig diskutiert wurde. Dabei wurde festgehalten, dass der Kanton weiterhin die Lohnbänder der Lehrpersonen und die Gemeinden die Lohnbänder der Haupt- und Schulleitungen festlegen sollen (Memorial für die Landsgemeinde 2025, S. 121). Die in Artikel 3 der Lohnverordnung festgelegten Grundsätze der kantonalen Lohnpolitik sind deshalb auch auf die Lohnbänder der Lehrpersonen anzuwenden. Namentlich die Grundsätze der finanziellen Tragbarkeit (Art. 3 Bst. f) und der Leistungsorientierung (Art. 3 Bst. g) widersprechen dabei einer automatischen Lohnentwicklung oder einer zu hohen Erhöhung der Lohnbänder.

Es ist zudem zu betonen, dass die Lohnbandminima und -maxima lediglich den Rahmen für die Lohnfestlegung und -entwicklung vorgeben. Innerhalb dieses Rahmens sind die Gemeinden in der Lohnfestlegung und -entwicklung frei. So steht es den Gemeinden auch frei, Einstiegsgehälter über den Lohnbandminima festzulegen, um so im interkantonalen Konkurrenzkampf wettbewerbsfähiger zu sein. Der Kanton handhabt dies bei den kantonalen Lehrpersonen und den Verwaltungsangestellten ebenso und orientiert sich bei der Lohnfestsetzung innerhalb des Lohnbands am Arbeitsmarkt. Mit einer Spreizung von 150 bis 160 Prozent innerhalb eines Lohnbands besteht zudem ein ausreichend grosser Spielraum für eine adäquate Lohnentwicklung.

Die Entlohnung der Mitglieder des Regierungsrates sowie der Gerichtspräsidenten soll wie vorgeschlagen an den LIK gekoppelt und damit entpolitisiert werden. Diese Lösung ist transparent, etabliert und sachgerecht. Sie gewährleistet für diese Behördenmitglieder einen Teue-

rungsausgleich, ermöglicht aber ohne Anpassung der Verordnung keine Realloohnerhöhungen. Mit der Koppelung an die Lohnanpassungen für die Verwaltungsangestellten und die Lehrpersonen wird zudem sichergestellt, dass der Regierungsrat und die Gerichtspräsidien gegenüber den Mitarbeitenden nicht bessergestellt werden. Angesichts der Höhe der Gesamtlohnsumme der betroffenen Behördenmitglieder von rund 2,1 Millionen Franken, was etwa 0,4 Prozent des Gesamtaufwands im Jahr 2025 entspricht, ist nicht davon auszugehen, dass damit eine Entkoppelung von der finanziellen Leistungsfähigkeit des Kantons droht. Die Erfahrungen aus anderen Kantonen zeigen, dass ein System mit einer Indexierung gut funktioniert.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 4; Lohnbänder der Angestellten

Absatz 1: Die Anzahl Lohnbänder wird von 16 auf 12 reduziert.

Absatz 3: Die Differenz vom Minimum eines Lohnbands zum Minimum des nächsthöheren Lohnbands wird aufgrund der Reduktion der Anzahl Lohnbänder erhöht und beträgt neu einheitlich 10 Prozent.

Absatz 4: Die Funktionen in den bisherigen Lohnbändern 1 (nicht besetzt) und 2 werden in das neue Lohnband 1 überführt. Der minimale Jahreslohn des neuen Lohnbands 1 beträgt 51'284 Franken und ist damit leicht höher als bisher.

Artikel 5; Lohnbänder der Lehrpersonen

Absätze 2, 3 und 4: Die Lohnbandminima und -maxima werden gemäss Tabelle 3 um 2 Prozent erhöht.

Artikel 17; Treueprämie

Die Reduktion von 16 auf zwölf Lohnbänder bedingt eine Anpassung des Verweises in Absatz 2.

Artikel 19; Jahreslohn

Absatz 1: Der Jahreslohn der Mitglieder des Regierungsrates wird um 2 Prozent von 216'000 Franken auf 220'320 Franken erhöht.

Absatz 1a: Der Jahreslohn wird an den LIK gebunden und indexiert. Massgebend für die Lohnentwicklung ist der LIK vom Juni des Vorjahres. Damit kann die Teuerung bereits im Budget berücksichtigt werden. Im Falle einer negativen Teuerung entfällt eine Kürzung, allerdings erfolgt eine Erhöhung auch erst wieder, wenn der LIK über der letzten Anpassung liegt.

Absatz 1b: Die Lohnentwicklung entspricht prozentual maximal der Höhe der für die jeweilige Lohnrunde vom Landrat bewilligten Lohnanpassungen für die Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen. Ein infolgedessen nicht gewährter Teuerungsausgleich kann in den Folgejahren bis zur kumulierten Teuerung berücksichtigt werden, wenn die bewilligten Lohnanpassungen über der Teuerung des jeweiligen Jahres liegen.

Artikel 22; Präsidium

Absatz 1: Der Jahreslohn für die vollamtlichen Gerichtspräsidien wird um 2 Prozent auf 214'322 Franken erhöht. Damit erhöht sich auch die Entschädigung für die teilamtlichen Vizepräsidien gemäss Artikel 22a, deren Lohn in Prozenten der vollamtlichen Präsidien definiert ist.

Absätze 1a und 1b: Siehe Erläuterungen zu Artikel 19 Absätze 1a und 1b.

Artikel A1-1; Anhang

Die Lohnbandminima und -maxima werden gemäss Tabelle 1 angepasst.

Artikel A2-1; Leitungsfunktionen / Artikel A2-2; Verwaltung / Artikel A2-3: Sicherheit

Die Lohnbänder/Funktionen werden gemäss Tabelle 2 angepasst.

Gemäss Artikel 7 Absatz 5 der Lohnverordnung fällt die Einreihung der Stellen dabei in die Kompetenz des Regierungsrates bzw. der Verwaltungskommission der Gerichte, ist aber im Anhang der Lohnverordnung zu veröffentlichen (Art. 7 Abs. 6 LohnV).

Inkrafttreten

Die Änderung der Lohnverordnung soll am 1. Januar 2027 in Kraft treten.

5. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Einzig die Anpassung bei der Entlohnung der Mitglieder des Regierungsrates und der Gerichtspräsidien hat finanzielle Auswirkungen. Inklusiv Arbeitgeberkosten belaufen sich die Mehrkosten auf 50'000 Franken. Allfällige Lohnanpassungen bei den Angestellten und Lehrpersonen richten sich weiterhin nach den von den Budgetbehörden bewilligten Mitteln für Lohnanpassungen.

Tabelle 5. Mehrkosten Entlohnung Behördenmitglieder (in Fr.)

Behörde (Anzahl Mitglieder)	Lohnkosten aktuell	Lohnkosten neu (+ 2 %)	Δ
Regierungsrat (3)	648'000	660'960	12'960
Landammann (1)	233'280	237'945	4'665
Landesstatthalter (1)	222'480	226'929	4'449
Gerichtspräsidien (4)	735'420	750'127	14'707
Gerichtsvizepräsidien (2)	245'840	250'757	4'917
<i>Kosten total</i>	<i>2'085'020</i>	<i>2'126'718</i>	<i>41'698</i>
<i>Mehrkosten inkl. AG-Kosten</i>			<i>50'038</i>

6. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, der beiliegenden Verordnungsänderung zuzustimmen.

Genehmigen Sie, Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

*Kaspar Becker, Landammann
Arpad Baranyi, Ratsschreiber*

Beilagen:

- SBE
- Synopse