

# Personalverordnung der Gemeinde Glarus

Erlassen von der Gemeindeversammlung am 27. März 2009 (gestützt auf Art. 11 Abs. 1 Bst. *p* Gemeindeordnung)

In Kraft getreten für Mitarbeitende am 1. Januar 2011/ für Lehrkräfte am 1. August 2011

Stand: 1. Juli 2016



## Artikelverzeichnis

<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>4</b>
Art. 1* Geltungsbereich	4
Art. 2* Ergänzendes Recht	4
Art. 3* Ausführungsvorschriften	4
Art. 4 Personalpolitik	4
Art. 5 Sozialpartnerschaft	4
Art. 6 Vorschlagswesen	4
<b>2. Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen</b>	<b>5</b>
Art. 7* Zuständigkeiten	5
Art. 8* Art des Dienstverhältnisses	5
Art. 9 Dauer	5
Art. 10 Probezeit	5
Art. 11 Publikation der Stellen	5
Art. 12* Wohnsitz	5
Art. 13 Ordentliche Beendigung	5
Art. 14* Ausserordentliche Beendigung	5
Art. 15* Kündigungsschutz	6
Art. 16* Entschädigung bei Stellenaufhebung	6
Art. 17 Arbeitszeugnis	6
Art. 18 Übertritt in den Ruhestand	6
Art. 19 Versetzung in den Ruhestand	6
<b>3. Dienstpflichten</b>	<b>6</b>
Art. 20 Dienstleistung	6
Art. 21 Zuweisung anderer Arbeit	6
Art. 22 Amtsgeheimnis	7
Art. 23 Verbot der Annahme von Geschenken	7
Art. 24* Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter	7
<b>4. Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub</b>	<b>7</b>
Art. 25 Arbeitszeit	7
Art. 26 Mehrstunden	7
Art. 27 Feiertage	7
Art. 28 Ferien	8
Art. 29* Bezug der Ferien	8
Art. 30 Kürzung des Ferienanspruchs	8
Art. 31 Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien	8
Art. 32* Bezahlter Urlaub	8
Art. 33* Unbezahlter Urlaub	8
Art. 34* Meldepflicht	9
Art. 35 Kontrolle	9
<b>5. Personalführung, Mitarbeitergespräch, berufliche Weiterbildung</b>	<b>9</b>
Art. 36 Personalführung	9
Art. 37 Mitarbeitergespräch	9
Art. 38* Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten	9
Art. 39 Berufliche Weiterbildung	9
<b>6. Besoldung, Lohnfortzahlung</b>	<b>10</b>
Art. 40 Grundsatz	10



Art. 41*	Besoldung während Krankheit und Unfall	10
Art. 42*	Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	10
Art. 43	Lohnfortzahlung bei Militärdienst und anderweitigen Dienstpflichten	10

**7. Versicherungen** **10**

Art. 44*	Haftpflichtversicherung	10
Art. 45	Pensionskasse	10
Art. 46*	Unfallversicherung	10
Art. 47*	Schutz der Persönlichkeit	11

**8. Verschiedenes** **11**

Art. 48	Berufsverbände	11
Art. 49	Aufhebung bisherigen Rechts	11
Art. 50	Übergangsbestimmung	11
Art. 51	Inkrafttreten	11

**Hinweise zu den Texten**

*Sprachform*

alle Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich gleichermassen auf beide Geschlechter.

*Darstellung von Änderungen, Neuerungen, Aufhebungen*

\* Stern hinter Artikelnummer: Artikel wurde geändert (ein- oder mehrmals); Erläuterungen dazu am Schluss des Erlasses

\*\* Sterne nach und ..... Punkte unter Artikelnummer oder hinter Absatzzähler oder Aufzählungsnummer/-buchstabe: Text aufgehoben; Erläuterungen dazu am Schluss des Erlasses

Reg.Nr: 16.01 / 2014-76



## 1. Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1\* *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung (Verwaltungsangestellte).

<sup>2</sup> Für die Lehrpersonen der Gemeinde gelangt sie zur Anwendung, soweit ihr Dienstverhältnis nicht durch die kantonale Gesetzgebung abschliessend geregelt ist.

### Art. 2\* *Ergänzendes Recht*

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

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

### Art. 3\* *Ausführungsvorschriften*

Der Gemeinderat erlässt Ausführungsvorschriften insbesondere über

- a. ....\*\*
- b. die Arbeitszeit,
- c. die Aus- und Weiterbildung,
- d. die Informatiksicherheit,
- e. den Datenschutz.

### Art. 4 *Personalpolitik*

Die Personalpolitik des Gemeinderates

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

### Art. 5 *Sozialpartnerschaft*

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

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

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

### Art. 6 *Vorschlagswesen*

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

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

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



## 2. Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen

### Art. 7\* *Zuständigkeiten*

<sup>1</sup> Anstellungsbehörden sind:

- a. für Mitglieder der Geschäftsleitung der Gemeinderat;
- b. für Lehrpersonen die Schulkommission;
- c. für übrige Angestellte die Hauptabteilungsleitenden.

<sup>2</sup> Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, obliegen der Anstellungsinstanz auch alle übrigen personalrechtlichen Entscheide, die im Zusammenhang mit der betreffenden Anstellung zu treffen sind.

### Art. 8\* *Art des Dienstverhältnisses*

<sup>1</sup> Mitarbeitende stehen grundsätzlich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Es wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

<sup>2</sup> .....\*\*

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

### Art. 9 *Dauer*

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

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

### Art. 10 *Probezeit*

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

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

### Art. 11 *Publikation der Stellen*

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

### Art. 12\* *Wohnsitz*

<sup>1</sup> Wenn es für die Dienstausbübung notwendig ist, kann die Anstellungsinstanz verlangen, dass

- a. Wohnsitz in der Gemeinde oder
- b. Wohnsitz an einem Ort genommen wird, von wo aus der Arbeitsort in kurzer Zeit erreichbar ist.

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

### Art. 13 *Ordentliche Beendigung*

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

- a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat;
- b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.

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

### Art. 14\* *Ausserordentliche Beendigung*

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

<sup>2</sup> .....\*\*

<sup>3</sup> .....\*\*

**Art. 15\* Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Die ordentliche Beendigung durch die Gemeinde kann nur erfolgen, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen.

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

<sup>3</sup> Die Gemeinde eröffnet die ordentliche und die ausserordentliche Beendigung durch anfechtbare Verfügung.

**Art. 16\* Entschädigung bei Stellenaufhebung**

<sup>1</sup> Werden Stellen aufgehoben und kann den betroffenen Mitarbeitenden keine andere Stelle angeboten werden, so kann diesen nach fünf Dienstjahren eine Entschädigung im Umfang eines Monatslohnes ausgerichtet werden. Die Entschädigung kann sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren erhöhen.

<sup>2</sup> Die Entscheidzuständigkeit liegt beim Gemeinderat.

**Art. 17 Arbeitszeugnis**

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

**Art. 18 Übertritt in den Ruhestand**

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

<sup>2</sup> Während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts haben sie nach Erreichen von mindestens 20 Dienstjahren bei der Gemeinde Anspruch auf eine Rente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Rente anteilmässig.

<sup>3</sup> Die in Absatz 2 aufgeführten Leistungen werden gekürzt, soweit das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen gegenüber Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit Leistungen aus Renten und Vorsorge mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.

**Art. 19 Versetzung in den Ruhestand**

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

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

### 3. Dienstpflichten

**Art. 20 Dienstleistung**

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

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

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

**Art. 21 Zuweisung anderer Arbeit**

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

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



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

#### **Art. 22** *Amtsgeheimnis*

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 24\*** *Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter*

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

<sup>2</sup> Sie bedürfen der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz, wenn

- a. die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt werden könnte;
- b. die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht;
- c. Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann

- a. die Bewilligung mit Auflagen, insbesondere zur Kompensation der beanspruchten Arbeitszeit oder zu Abgabe von Nebeneinnahmen, verbinden;
- b. die erteilte Bewilligung in begründeten Fällen wieder entziehen.

## **4. Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub**

#### **Art. 25** *Arbeitszeit*

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

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt Vorschriften:

- a. für die Bereiche mit gleitender Arbeitszeit;
- b. für die Bereiche mit Jahresarbeitszeitkonzept;
- c. für die Bereiche mit fixen oder anderen, der Aufgabenerfüllung entsprechenden Arbeitszeiten.

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

#### **Art. 26** *Mehrstunden*

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> Der Gemeinderat regelt die Mehrstundenarbeit für das Personal, das auch in der Nacht, an Samstagen, Sonn- und allgemeinen Feiertagen arbeiten muss.

#### **Art. 27** *Feiertage*

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



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

#### **Art. 28** *Ferien*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;
- b. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage;
- c. ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage.

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

#### **Art. 29\*** *Bezug der Ferien*

<sup>1</sup> Der Bezug der Ferien ist mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen. Die Ferien sind derart anzusetzen, dass die Arbeit bzw. der Betrieb nicht beeinträchtigt wird, wobei auf die Wünsche der Mitarbeitenden nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen ist.

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

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

<sup>4</sup> Ein späterer Nachbezug ist nur ausnahmsweise möglich. Entsprechende Bewilligungen müssen durch folgende Instanzen erteilt werden:

- a. bis maximal im Umfang eines Jahresanspruches: Anstellungsinstanz;
- b. bei mehr als einem Jahresanspruch (exkl. Anspruch aus Treueprämien): Gemeinderat.

<sup>5</sup> Mitarbeitende, die in den Ferien erkranken oder verunfallen, können die Ferien nachbeziehen, sofern ein Arztzeugnis vorliegt.

<sup>6</sup> Bei Feiertagen und arbeitsfreien Tagen erfolgt ein Unterbruch des Ferienbezugs.

#### **Art. 30** *Kürzung des Ferienanspruches*

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

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann die Anstellungsinstanz einen weitergehenden bezahlten Urlaub bewilligen.

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

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann unbezahlten Urlaub bewilligen. Über entsprechende Gesuche von Lehrpersonen entscheidet der betreffende Hauptabteilungsleitende.





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

#### **Art. 34\*** *Meldepflicht*

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

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

<sup>3</sup> Bei verspäteter Anzeige, unwahrer Angaben oder ungenügendem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit können die Leistungen der Gemeinde reduziert oder ganz verweigert werden. Zudem bleiben weitere Massnahmen nach Artikel 38 vorbehalten.

#### **Art. 35** *Kontrolle*

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

## **5. Personalführung, Mitarbeitergespräch, berufliche Weiterbildung**

#### **Art. 36** *Personalführung*

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

#### **Art. 37** *Mitarbeitergespräch*

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

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

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

#### **Art. 38\*** *Massnahmen bei Verletzung von Dienstpflichten*

<sup>1</sup> Bei Verletzung von Dienstpflichten der Mitarbeitenden kann die Anstellungsinstanz zwecks Wiederherstellung der geordneten Aufgabenerfüllung Massnahmen treffen wie Erteilung eines schriftlichen Verweises, nicht gewähren der ordentlichen Besoldungserhöhung, Besoldungskürzung, ordentliche Beendigung (Art. 13) oder ausserordentliche Beendigung (Art. 14) des Dienstverhältnisses.

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

#### **Art. 39** *Berufliche Weiterbildung*

<sup>1</sup> Der Gemeinderat fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese können auch zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet werden.

<sup>2</sup> Die Gemeinde übernimmt die Kosten entsprechend der Interessenslage ganz oder teilweise. Sie kann die Kostenübernahme sowohl von Rückerstattungspflichten als auch von der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses über eine bestimmte Zeit abhängig machen.

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



## 6. Besoldung, Lohnfortzahlung

### Art. 40 Grundsatz

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

### Art. 41\* *Besoldung während Krankheit und Unfall*

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

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

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

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

### Art. 42\* *Lohnfortzahlung bei Mutterschaft*

<sup>1</sup> Bei Mutterschaft erhält die Angestellte, sofern das Arbeitsverhältnis bei der Niederkunft noch besteht und solange es andauert, während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbersatzgesetz grundsätzlich das volle Gehalt.

<sup>2</sup> Vom ersten bis zum Ende des zwölften Dienstmonats beträgt die Entschädigung für zehn Wochen das volle Gehalt und für den Rest der Dauer des Mutterschaftsurlaubes 80 Prozent.

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

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

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

- a. während der Dauer einer Rekrutenschule;
- b. während eines Durchdienerdienstes;
- c. zivilen Ersatzdienstes;
- d. bei Beförderungsdiensten;
- e. bei gleichwertigen Einsätzen im Dienste der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungs- und Hilfsdiensten, während längstens vier Wochen pro Jahr;

erhalten die Mitarbeitenden

- a. 80 Prozent des Gehalts bei Alleinstehenden oder
- b. 90 Prozent des Gehalts bei Verheirateten oder Unterstützungspflichtigen.

## 7. Versicherungen

### Art. 44\* *Haftpflichtversicherung*

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

### Art. 45 *Pensionskasse*

Die berufliche Vorsorge richtet sich nach den Statuten der Pensionskasse.

### Art. 46\* *Unfallversicherung*

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

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



#### **Art. 47\*** *Schutz der Persönlichkeit*

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

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

## **8. Verschiedenes**

#### **Art. 48** *Berufsverbände*

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

#### **Art. 49** *Aufhebung bisherigen Rechts*

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

#### **Art. 50** *Übergangsbestimmung*

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

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

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

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

#### **Art. 51** *Inkrafttreten*

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

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

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

#### *Änderung der Verordnung*

Gemeindeversammlung

27. Mai 2016

Art. 1, 2 Abs. 1, 3 Bst. a (+), 7, 8 Abs. 1, 2 (+) und 3, 12 Abs. 1 Ingress und Bst. a, 14 Abs. 2 (+) und 3 (+), 15 Abs. 1 und 3, 16 Test bisher zu Abs. 1, 2 (n), 24 Abs. 2 Einleitung und 3 Einleitung, 29 Abs. 4, 32 Abs. 2, 33 Abs. 1, 34 Abs. 2 und 3, 38 Abs. 1, 41 Abs. 1, 42, 44, 46 Abs. 1, 47 in Kraft ab 1. Juli 2016

#### *Erläuterung zur vorstehenden Entwicklungsgeschichte des Erlasses*

- Art. 1: ganzer Artikel geändert
- Art. 12 Abs. 1, Ingress und Bst. a: von Art. 12 das Aufgeführte geändert
- (n): neu eingefügter Art., Abs. oder Bst.; bei weiterer Änderung (... [n])
- (+): aufgehobener Art., Abs. oder Bst.; bei weiterer Änderung (... [+])