

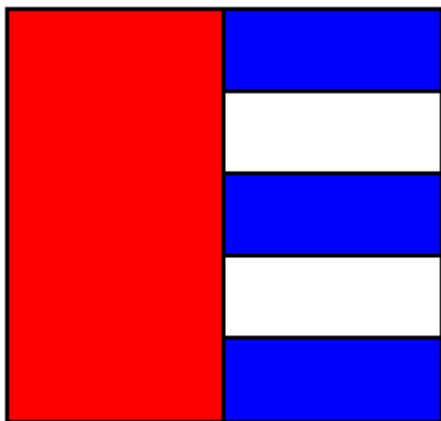
Revision – Personalrecht Gemeinde Rhäzüns

Entwurf Personalgesetz (E-PG) für die Mitwirkung

(Seiten 2 – 19)

Entwurf Personalverordnung (E-PV) für die Mitwirkung

(Seiten 20 – 30)



Entwurf Personalgesetz (E-PG) für die Mitwirkung

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
I. Allgemeine Bestimmungen		
	<p>Art. 1 Personalpolitik</p> <p>¹ Die Gemeinde Rhäzüns gestaltet ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität sowie unter Berücksichtigung der Verantwortung in Familie und Gesellschaft und der Chancengleichheit erfüllt werden können.</p> <p>² Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu erforderlichen Massnahmen getroffen.</p>	<p>Die Grundsätze der Personalpolitik sind bisher in den personalrechtlichen Grundlagen nicht definiert. Der vorliegende Text orientiert sich an der Personalpolitik des Kantons.</p> <p>Die Möglichkeit des Jobsharings (Stellenteilung) gemäss bisheriger Regelung in PV Art. 3 wird neu in der Personalpolitik auf Gesetzesstufe berücksichtigt, indem die Chancengleichheit als Ziel definiert wird.</p>
<p>Art. 1 Geltungsbereich – PG</p> <p>Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Rhäzüns und ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten.</p> <p>Im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts gilt dieses Gesetz ergänzend. Zu beachten sind namentlich für die Lehrpersonen die kantonale Kindergarten- und Volksschulgesetzgebung (421.000/421.080/420.500) sowie für die Revierförster die kantonale Waldgesetzgebung (920.140).</p>	<p>Art. 2 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Rhäzüns und ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten.</p> <p>² Im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts gilt dieses Gesetz ergänzend. Zu beachten sind namentlich für die Lehrpersonen die kantonale Kindergarten- und Volksschulgesetzgebung sowie die kantonale Waldgesetzgebung.</p>	<p>Minimal angepasst.</p> <p>Neu wird in allen personalrechtlichen Erlassen der neutralen Begriff «Mitarbeitende» (statt Mitarbeiter) verwendet.</p> <p>Der Hinweis in Absatz 2 auf Bestimmungen, die zwingend übergeordnet zu berücksichtigen sind, werden gestrichen. Die nicht abschliessend aufgeführten Vorgaben gelten unabhängig davon, ob sie in diesem Erlass ausdrücklich erwähnt werden.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 2 Subsidiäres Recht – PG Kann diesem Gesetz beziehungsweise der für bestimmte Bereiche anwendbar erklärten kantonalen Personalgesetzgebung (170.400/170.410) keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).</p> <p>Art. 2 Subsidiäres Recht – PV Kann diesem Gesetz beziehungsweise der für bestimmte Bereiche anwendbar erklärten kantonalen Personalgesetzgebung (170.400/170.410) keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).</p>	<p>Art. 3 Subsidiäres Recht ¹ Kann diesem Gesetz keine Vorschrift entnommen werden, gilt das kantonale Personalrecht. Subsidiär kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) zur Anwendung.</p>	<p>Minimal angepasst. Inhaltlich unverändert.</p>
<p>II. Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse</p>		
<p>Art. 3 Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag – PG Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Im Anstellungsvertrag können bei Vorliegen sachlicher Gründe von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden.</p> <p>Art. 5 Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag – PV</p>	<p>Art. 4 Rechtsverhältnis ¹ Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. ² Es wird mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.</p>	<p>Es sind nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge abzuschliessen. Im Unterschied zum kt. PG GR wird bewusst darauf verzichtet, von einem «schriftlichen» öffentlich-rechtlichen Vertrag zu sprechen. Gemäss der Botschaft zum kt. PG GR (vgl. S. 42) ist dieser Zusatz («schriftlich») lediglich als Ordnungsvorschrift zu verstehen, um eine rechtsgenügeliche und gerichtsfeste Dokumentation sicherzustellen. Im Übrigen wird empfohlen, im Rahmen des Anstellungsvertrags keine Rechtsetzung zu treffen, weshalb die bisherige Bestimmung in Absatz 2 zu</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.</p> <p>Im Anstellungsvertrag können bei Vorliegen sachlicher Gründe von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden.</p>		<p>streichen ist. Mitarbeitende sind gleich zu behandeln bzw. wenn Differenzierungen nötig sind, so sind diese im Rahmen der Personalgesetzgebung vorzunehmen.</p>
<p>Art. 6 Ausschreibung – PV</p> <p>Neu zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben, sofern sie nicht ausnahmsweise durch Berufung oder Beförderung besetzt werden.</p>	<p>Art. 5 Beginn</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis beginnt an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag respektive am Tag des effektiven Stellenantritts.</p>	<p>Aus systematischen Gründen wird neu die Systematik der personalrechtlichen Vorschriften nach dem zeitlichen Ablauf des Anstellungsverhältnisses geregelt.</p> <p>Dementsprechend ist zunächst der Beginn des Arbeitsverhältnisses und sodann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Kündigung etc.) definiert.</p> <p>In Art. 5 des kt. PG GR ist die Ausschreibung bereits umfassend geregelt worden. Die Bestimmung in PV Art. 6 «Ausschreibung» kann gestrichen werden.</p>
<p>Art. 7 Probezeit / Kündigung während der Probezeit – PV</p> <p>Die Probezeit beträgt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung drei Monate.</p> <p>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.</p> <p>Für Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Monaten jeweils auf Ende Woche gekündigt werden kann.</p>	<p>Art. 6 Dauer der Probezeit</p> <p>¹ Vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung beträgt die Probezeit drei Monate.</p> <p>² Für die Gemeindekanzlistin bzw. -kanzlisten, Schulleitung und Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit.</p> <p>³ In gegenseitigem Einvernehmen kann die Probezeit verkürzt oder auch auf diese verzichtet werden.</p>	<p>Die Dauer der Probezeit wird für alle Mitarbeitenden grundsätzlich auf 3 Monate festgelegt, wobei vertragliche Abweichungen oder auch ein vollständiger Verzicht auf eine Probezeit bei Beförderungen möglich sein sollen.</p> <p>Neu wird für die Gemeindekanzlistin bzw. -kanzlisten, Schulleitung und Lehrpersonen einheitlich eine Probezeit von 6 Monaten vorgesehen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die Schulleitung explizit erwähnt, auch wenn sie Teil der Geschäftsleitung ist.</p> <p>Die Kündigungsfristen während der Probezeit sind in Art. 9 geregelt.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 7 Verlängerung der Probezeit</p> <p>¹ Wenn insbesondere die Leistungen oder das Verhalten nicht überzeugen, kann eine einmalige Verlängerung der Probezeit bis zur doppelten Dauer vereinbart werden.</p> <p>² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.</p>	<p>Wie im kantonalen Personalrecht in Artikel 7 Absatz 2 vorgesehen, soll eine vertragliche Verlängerung der Probezeit möglich sein.</p> <p>Die Voraussetzungen, unter denen eine gesetzliche Verlängerung der Probezeit automatisch eintritt, sind hingegen nach den gleichen Kriterien wie im OR zu bestimmen. Die Vorgaben von Artikel 335b Absatz 3 OR sind in Absatz 2 übernommen worden.</p>
<p>Art. 9 Beendigung des Anstellungsverhältnisses – PV</p> <p>Das Anstellungsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aufhebungsvertrag; b) durch ordentliche oder fristlose Kündigung; c) Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses; d) ordentliche oder vorzeitige Pensionierung; e) Tod 	<p>Art. 8 Ende des Anstellungsverhältnisses</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen; b) durch Kündigung; c) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer; d) aus Altersgründen; e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vollständigen oder teilweisen Invalidität des Mitarbeitenden auf den rentenberechtigten Teil; f) mit dem Tod. 	<p>Neu marginal umformuliert. Teilweise auch ergänzt.</p> <p>Inhaltlich orientiert sich der Aufbau an die bisherige Bestimmung von PV Art. 9 – Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 7 Probezeit / Kündigung während der Probezeit – PV</p> <p>[...]</p> <p>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.</p> <p>Für Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Monaten jeweils auf Ende Woche gekündigt werden kann.</p>	<p>Art. 9 Kündigungsfristen und -termin während der Probezeit</p> <p>¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.</p> <p>² Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist und -termin nach Massgabe des Anstellungsvertrags.</p>	<p>Neu formuliert und angepasst.</p> <p>Eine Kündigungsfrist von 2 Monaten während der Probezeit für Lehrpersonen ist aus den folgenden Gründen nicht sachgerecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In der Regel macht die Gemeinde vom Kündigungsrecht Gebrauch. Oft stellt sich innerhalb weniger Wochen heraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufrechterhalten werden kann. In der Folge werden eine sofortige Freistellung und ein Ersatz nötig. Eine Kündigungsfrist von zwei Monaten erweist sich als sehr lang und führt zu unnötigen Mehrkosten. 2. Im Unterschied zu den Vorschriften im kt. PG GR ist die vorliegende Lösung flexibler und sachgerechter. Dieses lässt auch eine Verkürzung der Probezeit bzw. einen vollständigen Verzicht für Arbeitsverhältnisse nur zu, die auf weniger als ein Jahr befristet sind (Artikel 7 Absatz 4), was gemäss kt. PG GR ausgeschlossen ist.

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 8 Kündigung im Allgemeinen – PV</p> <p>Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vorbehältlich einer anders lautenden Regelung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p> <p>Bei Aushilfen gilt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung eine Kündigungsfrist von einem Monat.</p> <p>Für Lehrpersonen gelten betreffend ordentlicher Kündigung die Modalitäten gemäss kantonaler Schulgesetzgebung (421.000, Art. 34).</p> <p>Alle Mitarbeiterinnen können das Arbeitsverhältnis zusätzlich bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.</p> <p>Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p> <p>Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336 - 337d OR.</p>	<p>Art. 10 Kündigungsfristen und -termin nach der Probezeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p> <p>² Das Anstellungsverhältnis der Gemeindeganzlistin bzw. -kanzlisten und der Schulleitung kann im 1. bis 3. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden, anschliessend mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen können ihr Anstellungsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.</p> <p>⁴ Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist und -termin nach Massgabe des Arbeitsvertrags</p>	<p>Grundsätzlich soll eine Kündigungsfrist von drei Monaten gelten, wobei für die Geschäftsleitung eine nach Dienstalter gestaffelte Kündigungsfrist gewünscht wird. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die Schulleitung ausdrücklich erwähnt, auch wenn sie Teil der Geschäftsleitung ist.</p> <p>Während im kt. PG GR gemäss Artikel 8 Absatz 4 eine vertragliche Abweichung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen nur bei unterjährigen Arbeitsverhältnissen möglich ist, bietet die vorliegende Regelung optional die Möglichkeit, auch anderweitige Kündigungsfristen vertraglich vorzusehen.</p> <p>Der Hinweis auf die besonderen Kündigungsmodalitäten für Lehrpersonen («Für Lehrpersonen gelten betreffend ordentlicher Kündigung die Modalitäten gemäss kantonaler Schulgesetzgebung (421.000, Art. 34)») ist zu streichen, da bereits einleitend in Art. 2 darauf hingewiesen wird. Es ist zu beachten, dass sich die besonderen Kündigungsmodalitäten nur auf Lehrpersonen bezieht, sofern die Schulträgerschaft keine anderen Regelungen aufgestellt hat (vgl. Art. 60 Schulverordnung: «Sie ist der Lehrperson beziehungsweise der Schulträgerschaft bis Ende März schriftlich mitzuteilen.»). Von dieser Regelung ausgenommen ist dagegen die Schulleitung.</p> <p>Die fristlose Kündigung und auch die rechtlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Kündigungen werden separat geregelt (vgl. Art. 12 und 15ff).</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 11 Kündigung durch die Gemeinde Rhäzüns</p> <p>¹ Die Kündigung durch die Gemeinde Rhäzüns setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>² Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten; b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten; c) Fehlende Eignung oder Wegfall respektive Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen; d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen; <p>³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen finden keine Anwendung.</p>	<p>Die nicht abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe («insbesondere») entspricht vollumfänglich Artikel 9 im kt. PG GR.</p> <p>Auf die neue einschränkende Bestimmung in Vorlage in PG GR 16 Abs. 2, wonach pauschal eine Kündigung erst nach 12 Monate Arbeitsunfähigkeit und voraussichtlicher weiterer Absenz von 6 Monaten möglich sein soll, ist vollständig zu verzichten. Sie fällt viel zu schematisch aus.</p> <p>Vielmehr ist einzelfallweise zu bestimmen, ob bei wiederholten gesundheitsbedingten Absenzen, eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Entsprechend ist ein ausdrücklicher Ausschluss in Absatz 3 vorgesehen.</p>
<p>Art. 8 Kündigung im Allgemeinen – PV [...]</p> <p>Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden. [...]</p>	<p>Art. 12 Fristlose Kündigung</p> <p>¹ Aus wichtigem Grund kann das Anstellungsverhältnis jederzeit von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.</p> <p>² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.</p>	

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 13 Form</p> <p>¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	
<p>Art. 10 Pensionierung – PV</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung bei Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG. Lehrpersonen haben das laufende Schuljahr zu beenden. Lehrpersonen treten am 31. Juli des Jahres in den Ruhestand, indem sie die Altersgrenze erreichen.</p> <p>Mitarbeiterinnen, welche bei der kantonalen Pensionskasse versichert sind und dies wünschen, können in der Regel das Arbeitsverhältnis bis zur ordentlichen Altersgrenze ihrer männlichen Kollegen verlängern, falls dies Voraussetzung für das Erreichen des maximalen BVG-Umwandlungssatzes ist.</p> <p>Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde, so kann das Organ, welches für die Anstellung des Mitarbeiters zuständig ist, aus eigener Veranlassung oder auf Antrag des Mitarbeiters die vorzeitige Pensionierung anordnen. Die Modalitäten richten sich nach dem Reglement für verschobene Alterspensionierung. Bei Lehrpersonen entscheidet die Geschäftsleitung hierüber auf Antrag der Schulleitung.</p>	<p>Art. 14 Alterspensionierung</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, an dem das gesetzliche Referenzalter erreicht wird. Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen enden auf Ende des Schuljahres, wenn sie vor diesem Zeitpunkt das Referenzalter erreichen haben.</p> <p>² Besteht ein Interesse an einer Fortsetzung, so kann ein Anstellungsverhältnis über das gesetzliche Referenzalter hinaus fortgesetzt werden.</p> <p>³ Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde Rhäzüns, so kann das Organ, welches für die Anstellung und Beendigung zuständig ist, aus eigener Veranlassung oder auf Antrag des betreffenden Mitarbeitenden die vorzeitige Pensionierung anordnen. Die Modalitäten richten sich nach dem jeweils aktuell gültigen Reglement über die vorzeitige Pensionierung. Bei Lehrpersonen entscheidet die Geschäftsleitung hierüber auf Antrag der Schulleitung.</p>	<p>Die Bestimmung lehnt sich an Artikel 15 Absatz 1 PG GR, wobei abweichend abstrakt auf das Erreichen des gesetzlichen Referenzalters gemäss AHVG abgestellt wird (statt auf «65 Jahre» wie im kt. PG GR).</p> <p>Die abstrakte Anknüpfung an diese Altersgrenze ermöglicht eine dynamische Übernahme künftiger Anpassungen des Rentenalters.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Rentenalter der Frauen bis 2028 schrittweise auf 65 Jahre angehoben wird.</p> <p>Erreicht eine Lehrperson am 1. Juni das gesetzliche Referenzalter, so endet das Anstellungsverhältnis am 31. Juli (Ende des Schuljahres). Erfolgt dies erst am 1. August, dann endet die Anstellung erst am 31. Juli des Folgejahres.</p> <p>Es wird empfohlen, Arbeitsverhältnisse über das gesetzliche Referenzalter im Grundsatz befristet zu verlängern.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 8 Kündigung im Allgemeinen – PV [...]</p> <p>Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336 - 337d OR. [...]</p>	<p>Art. 15 Kündigungsschutz und Folgen</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde Rhäzüns das Anstellungsverhältnis nicht kündigen, während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.</p> <p>² Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz und Folgen der Beendigung sachgemäss angewendet. Bei Fehlen eines Kündigungsgrunds oder Verletzung des rechtlichen Gehörs beträgt die Entschädigung auch maximal 6 Monatslöhne.</p> <p>³ Bei einer Kündigung aufgrund einer Aufhebung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen einer Stelle ist keine angemessene Abfindung geschuldet.</p>	<p>Neu ergänzt und umformuliert.</p> <p>Der Wortlaut der Bestimmung entspricht Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe b OR und dient einzig zum Verständnis.</p> <p>Kommt das kt. PG GR als subsidiäres Recht zur Anwendung, so würde als Folge einer Beendigung (bei einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Artikel 9 Absatz 2 kt. PG) 12 Monate betragen.</p> <p>Berücksichtigt man, dass eine rechtsgültige Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses immer einen ausgewiesenen Kündigungsgrund voraussetzt, so ist der Kündigungsschutz im Vergleich zum Privatrecht immer höher. Im Privatrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Es ist nicht nachvollziehbar und grundsätzlich kaum vertretbar, wenn darüber hinaus bei Verletzung des Kündigungsschutzes auch noch höhere Entschädigungszahlungen als im Privatrecht geschuldet sein sollen.</p> <p>Gemäss kt. PG ist nach Art. 17 bei einer wirtschaftlichen und betrieblichen Aufhebung einer Stelle unter bestimmten Voraussetzungen eine angemessene Abfindung zu leisten. Eine Abfindung macht bis zu 13 Monatslöhnen aus (vgl. Art. 9 PV GR). Die Regelung ist zu streichen.</p>
	<p>Art. 16 Aufhebungsvertrag</p> <p>¹ Anstellungsverhältnisse können mit einem Aufhebungsvertrag jederzeit aufgehoben werden.</p>	<p>Der Wortlaut der Bestimmung entspricht Artikel 13 im kt. PG GR.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 17 Freistellung</p> <p>¹ Aus öffentlichen Interessen kann die Gemeinde Rhäzüns jederzeit den Mitarbeitenden, insbesondere während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses, von der Arbeitsleistung freistellen.</p> <p>² Von einer Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist.</p>	<p>Neu.</p> <p>Der Wortlaut der Bestimmung in Absatz 1 entspricht Artikel 24 Absatz 2 im kt. PG SG.</p> <p>Eine solche Regelung ist auch in Artikel 14 Absatz 1 PG GR vorgesehen, wobei diese Regelung sich nur auf die Freistellung während des Kündigungsverfahrens bezieht. In Artikel 38a PG GR ist ergänzend die Möglichkeit der Freistellung bzw. Verzicht auf die Arbeitsleistung losgelöst vom Kündigungsverfahren festgehalten worden.</p> <p>Aus diesem Grund ist zwingend der Zusatz «insbesondere» aufzunehmen.</p>
III. Rechte der Mitarbeitenden		
A. Lohn		
	<p>Art. 18 Anspruch</p> <p>¹ Mitarbeitende werden für die Leistung von Arbeit entlohnt.</p>	<p>Neu.</p>
<p>Art. 6 Einstufung – PG</p> <p>Die Angestellten werden von der Geschäftsleitung eingestuft, die Mitglieder der Geschäftsleitung vom Gemeindevorstand. Grundlage für die Einstufung ist die Lohnskala gemäss kantonalen Personalgesetzgebung.</p> <p>Die Lehrerschaft wird gemäss kantonalen Schulgesetzgebung eingestuft.</p> <p>Art. 12 Entlohnung – PV</p>	<p>Art. 19 Entlohnung</p> <p>¹ Die Entlohnung erfolgt gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlohnung von Lehrpersonen, bleiben vorbehalten.</p> <p>² Der Gemeindevorstand reiht die Geschäftsleitung bzw. mit der Schulkommission zusammen die Schulleitung in die Gehaltsklassen ein.</p> <p>³ Die Geschäftsleitung reiht die übrigen Mitarbeitenden in die Gehaltsklassen ein.</p>	<p>Eine besondere Regelung zu Aushilfen und Lehrlingen ist nicht erforderlich. Zumal die Abteilungsleitung keinerlei andere Kompetenzen im bisherigen Personalrecht hat.</p> <p>Vielmehr ist die Zuständigkeit der Geschäftsleitung zu übertragen, die auch für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Aushilfen und Lehrlingen zuständig sind. Es sind einheitliche Regelungen aufzustellen.</p> <p>Gemäss Art. 49 Ziffer 1 Gemeindeverfassung ist für die Begründung und Beendigung der</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Die Entlöhnung erfolgt entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.400, Art. 18-27/170.410, Art. 10-20). Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlöhnung von Lehrpersonen, bleiben vorbehalten.</p> <p>Die Entlöhnung von Aushilfen und Lehrlingen regelt der entsprechende Abteilungsleiter im Einzelfall.</p> <p>Der Gemeindevorstand reiht die Arbeitsstellen mit Ausnahme der Lehrpersonen in Gehaltsklassen ein.</p>	<p>⁴ Die Schulkommission reiht zusammen mit der Schulleitung die Lehrpersonen in die Gehaltsklassen ein.</p>	<p>Arbeitsverhältnisse der Schulleitung der Gemeindevorstand «zusammen» mit der Schulkommission zuständig.</p>
<p>Art. 13 Erhöhung der Gesamtlohnsumme – PV</p> <p>Der Gemeindevorstand beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung und für Leistungs- und Spontanprämien sowie über ein allfälliges Abweichen vom Teuerungsausgleich.</p> <p>Er ist nicht an die quantitativen Vorgaben im kantonalen Recht gebunden.</p>	<p>Art. 20 Gesamtlohnsumme</p> <p>¹ Der Gemeindevorstand beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung und für Leistungs- und Spontanprämien sowie über ein allfälliges Abweichen vom Teuerungsausgleich.</p>	<p>Mit dieser Regelung ist der Hinweis in Absatz 2 «Sie ist nicht an die quantitativen Vorgaben im kantonalen Recht gebunden.» nicht erforderlich.</p>
<p>B. Berufliche Vorsorge</p>		
<p>Art. 4 Berufliche Vorsorge (BVG) – PG</p> <p>Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeiter, die Tragung der Beiträge sowie die Versicherungsleistungen richten sich nach dem entsprechenden Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>Art. 21 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeitenden, die Tragung der Beiträge, vorzeitige Pensionierung sowie die Versicherungsleistungen richten sich grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>Praktisch unverändert.</p> <p>Mit der gewählten Formulierung in Absatz 1 wird deutlich, dass die Gemeinde ihre Mitarbeitenden bei verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen versichert (z.B. derzeit Pensionskasse der kt. Verwaltung und auch VITA).</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Vorbehalten bleiben zwingende Regelungen im übergeordneten Recht, namentlich für die berufliche Vorsorge von Lehrpersonen. (PKG).</p> <p>Für alle versicherten Mitarbeiter gilt die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge gemäss Kant. Personalverordnung (170.410. Art. 44).</p> <p>Art. 23 Berufliche Vorsorge (BVG) – PV</p> <p>Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeiter, die Tragung der Beiträge sowie die Versicherungsleistungen richten sich nach dem entsprechenden Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>Vorbehalten bleiben zwingende Regelungen im übergeordneten Recht, namentlich für die berufliche Vorsorge von Lehrpersonen. (PKG).</p> <p>Für alle versicherten Mitarbeiter gilt die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge gemäss Kant. Personalverordnung (170.410. Art. 44).</p>	<p>² Der Gemeindevorstand behält sich vor, abweichende Regelungen zu erlassen.</p>	<p>Neu kann der Gemeindevorstand abweichende Regelungen zu Absatz 1 erlassen (insb. Beiträge).</p> <p>Die Konditionen zur vorzeitigen Pensionierung richten sich nach den Vorgaben der Vorsorgeeinrichtung.</p>
<p>C. Spesen</p>		
<p>Art. 17 Spesen – PV</p> <p>Spesen werden entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten entschädigt (170.410, Art. 25-32).</p> <p>Der Gemeindevorstand kann in Form verwaltungsin- terner Weisungen präzisierende oder davon abwei- chende Bestimmungen erlassen.</p>	<p>Art. 22 Spesen</p> <p>¹ Die Spesen richten sich nach dem vom Gemeindevorstand erlassenen Spesenreglement.</p>	

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
D. Arbeitszeit, Ferien und Feiertage		
<p>Art. 28 Arbeitszeit – PV</p> <p>Die Arbeitszeit wird vom Gemeindevorstand im Rahmen der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung festgesetzt (170.400, Art. 49).</p> <p>Die Geschäftsleitung kann abweichende Regelungen vorsehen, wenn der Dienstbetrieb es erfordert oder die Arbeit dadurch zweckmässiger organisiert werden kann.</p> <p>Dienstfrei sind neben den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Tagen auch die örtlichen Feiertage (170.415, Art. 9).</p> <p>Die Arbeitszeit für Lehrpersonen richtet sich nach der entsprechenden Regelung in der kantonalen Schulgesetzgebung. Im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dürfen jederzeit maximal zwei Lektionen pro Woche weniger zugewiesen werden, wobei der Lohn entsprechend angepasst wird. Betreffend Mehrzuteilung gilt die Regelung in der kantonalen Schulgesetzgebung.</p>	<p>Art. 23 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden und wird grundsätzlich auf 5 Arbeitstage verteilt.</p> <p>² Wird wöchentlich 43 Stunden im Jahresdurchschnitt gearbeitet, kann jährlich 2 ½ Tage kompensiert werden. Weiter wird den Mitarbeitenden zusätzlich 2 ½ arbeitsfreie Tage gewährt.</p> <p>³ Die Arbeitszeit für Lehrpersonen ergibt sich nach den Bestimmungen des kantonalen Schulrechts.</p>	<p>Neu wird im Gesetz nur eine minimale Regelung zur Arbeitszeit im Personalgesetz aufgenommen und dafür eine detaillierte kommunale Arbeitszeitverordnung erlassen. Ohne kommunale Arbeitszeitenverordnung gilt grundsätzlich die kantonale Arbeitsverordnung.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 24 Ferien – PV Der Ferienanspruch und eine allfällige finanzielle Abgeltung richten sich vorbehältlich Abs. 2 nach den entsprechenden Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung (170.400, Art. 41 u. 170.410, Art. 47-49). Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.</p>	<p>Art. 24 Ferienanspruch ¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt: a) 25 Arbeitstage; b) 27 ½ Arbeitstage für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr; c) 30 Arbeitstage für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr. ² Lehrpersonen beziehen ihren Ferienanspruch nach den betrieblichen Bedürfnissen der Schule.</p>	<p>Der Ferienanspruch ist seit der Teilrevision des kt. PG erhöht worden. Die festgehaltenen Ferienansprüche entsprechen denjenigen im kt. Personalgesetz. Lehrpersonen mit einem Pensum ab 60% und höher haben gemäss neuem Schulgesetz den gleichen Ferienanspruch wie andere Mitarbeitende der Gemeinde. Die übrige Zeit ist unterrichtsfreie Zeit bzw. Schulbetrieb.</p>
	<p>Art. 25 Ferienlohnentschädigung ¹ Für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden, sind die Ferien durch Geldleistung abzugelten. Sie wird zum Stundengrundlohn dazugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag ausgewiesen. Die Ferienentschädigung beträgt bei einem jährlichen Ferienanspruch von: a) Fünf Wochen: 10.64 Prozent; b) Fünfeinhalb Wochen für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr: 11.83 Prozent; c) Sechs Wochen für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr 13.04 Prozent.</p>	<p>Der Ferienanspruch ist seit der Teilrevision des kt. PG erhöht worden. Die festgehaltenen Ferienansprüche entsprechen denjenigen im kt. Personalgesetz.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
IV. Pflichten der Mitarbeitenden		
<p>Art. 27 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten – PV</p> <p>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen des Grundbuchkreises in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen.</p> <p>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.</p> <p>Bei entsprechenden betrieblichen Bedürfnissen - insbesondere etwa im Rahmen von Stellvertretungen - können ihm auch zumutbare Aufgaben übertragen werden, welche nicht in seinen üblichen Tätigkeitsbereich fallen.</p>	<p>Art. 26 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten</p> <p>¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen einer vorgesetzten Person zu befolgen.</p> <p>² Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern.</p> <p>³ Bei entsprechenden betrieblichen Bedürfnissen - insbesondere etwa im Rahmen von Stellvertretungen - können den Mitarbeitenden vorübergehend auch zumutbare Aufgaben übertragen werden, welche nicht in ihrem üblichen Tätigkeitsbereich fallen.</p>	
<p>Art. 30 Geheimhaltungspflicht – PV</p> <p>Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	<p>Art. 27 Geheimhaltungspflicht</p> <p>¹ Mitarbeitende sind zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss Vorschrift geheim zu halten sind, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere gesetzliche Bestimmung dies vorsieht.</p> <p>² Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	Neuformulierung.

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 31 Geschenkkannahmeverbot – PV Der Mitarbeiter darf keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit geschieht. Eine Ausnahme bilden Geschenke von geringem Wert.</p>	<p>Art. 28 Geschenkkannahmeverbot 1 Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke anzunehmen oder andere Vorteile zu beanspruchen oder sich versprechen zu lassen, wenn dies im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung und Tätigkeit geschieht. Eine Ausnahme bilden Geschenke von geringem Wert. 2 Mitarbeitende sind zur Meldung gegenüber ihrer vorgesetzten Person verpflichtet, wenn ihnen Geschenke oder Vorteile angeboten werden, die sie nicht annehmen dürfen.</p>	<p>Neuformulierung.</p>
<p>Art. 32 Wohnsitz – PV Der Mitarbeiter kann seinen Wohnsitz frei wählen. Wenn es die Tätigkeit erfordert, kann das Organ, welches für die Anstellung des Mitarbeiters zuständig ist, den Mitarbeiter zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten. Rekurse gegen Entscheidungen der Geschäftsleitung sind an den Gemeindevorstand zu richten.</p>		<p>Neu entfällt auf die Möglichkeit zur Verpflichtung der Wohnsitznahme.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
V. Zuständigkeiten und Rechtsschutz		
A. Zuständigkeiten		
<p>Art. 5 Wahlen – PG Die Gemeindeangestellten werden im Rahmen der bewilligten Stellen durch den die Geschäftsleitung gewählt; vorbehalten bleibt die in der Gemeindeverfassung vorgesehene Wahlkompetenz anderer Gemeindeorgane.</p> <p>Art. 7 Personalentscheidungen – PG Der Gemeindevorstand ist das zuständige Organ für alle Personalentscheidungen, die weder in diesem Gesetz noch in der entsprechenden kantonalen Gesetzgebung geregelt sind.</p> <p>Art. 8 Disziplinarbestimmungen– PG Das Organ, welches das Personal wählt, ist auch die diszipliniäre Instanz.</p> <p>Art. 32 Subsidiäre Generalkompetenz – PV Der Gemeindevorstand ist subsidiär für alle personalrechtlichen Belange und Entscheide zuständig, soweit dieses Gesetz, ein kommunaler Spezialerlass oder das übergeordnete Recht nichts anderes festlegen.</p>	<p>Art. 29 Zuständigkeiten ¹ Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung ist zuständig:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) der Gemeindevorstand u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse der Gemeindeganzlistin bzw. -kanzlisten; b) der Gemeindevorstand auf Antrag der Schulkommission u.a. für die Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses der Schulleitung; c) die Geschäftsleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse der übrigen Mitarbeitenden; d) die Schulkommission auf Antrag der Schulleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen. <p>² Für die personelle Führung zuständig ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das Gemeindepräsidium über die Geschäftsleitung; b) die Mitglieder der Geschäftsleitung in ihrem Verantwortungsbereich über die übrigen Mitarbeitenden bzw. die Schulkommission über die Schulleitung bzw. die Schulleitung über die Lehrpersonen. 	<p>Gemäss Art. 12 Absatz 3 des Organisationsreglements bzw. Art. 54 Gemeindeverfassung ist die Geschäftsleitung für die Anstellung und Beendigung von Anstellungsverhältnissen zuständig, soweit kein anderes Organ damit betraut ist.</p> <p>In Art. 49 der Gemeindeverfassung sind die Kompetenzen der Schulkommission bzw. der Schulleitung bei der Begründung und Beendigung von Anstellungsverhältnissen geregelt.</p> <p>Die Zuständigkeit für die Anstellung und Entlassung der GL ergibt sich aus dem Umkehrschluss von Art. 12 Abs. 3 bzw. aus der Übersicht auf Seite 8 des Organisationsreglements. Gleichzeitig ist im Fall der Schulleitung, die auch Mitglied der GL ist, eine besondere Zuständigkeit zu beachten. Entsprechend werden die Zuständigkeiten auch im Personalgesetz der Gemeinde festgehalten.</p> <p>Vollständig gestrichen ist der Abschnitt im PG Rhäzüns zu den Disziplinarbestimmungen.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PG	Bemerkungen / Erläuterungen
B. Verfahren und Rechtsschutz		
<p>Art. 33 – Rechtliches Gehör – PV Vor jedem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme einzuräumen. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</p>	<p>Art. 30 Rechtliches Gehör ¹ Vor einem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem betroffenen Mitarbeitenden Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme einzuräumen. ² Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</p>	Angepasst.
<p>Art. 34 – Rechtsschutz – PV Die gerichtliche Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beziehungsweise die Anfechtung personalrechtlicher Entscheide richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Rechts (170.400, Art. 66-68).</p>	<p>Art. 31 Rechtsschutz ¹ Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide der Geschäftsleitung bzw. der Schulkommission zusammen mit der Schulleitung können mittels Verwaltungsbeschwerde bzw. -klage an den Gemeindevorstand weitergezogen werden. ² Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide des Gemeindevorstands bzw. des Gemeindevorstands und der Schulkommission können mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bzw. -klage an das zuständige kantonale Gericht weitergezogen werden.</p>	Vollständig überarbeitet. Ein zweistufiger gemeindeinterner Instanzenzug ist nur bei den übrigen Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen möglich.
VI. Schlussbestimmungen		
	<p>Art. 32 Inkrafttreten ¹ Das Personalgesetz tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft und ersetzt das bisher geltende Personalgesetz vollständig.</p>	Das Inkrafttreten ist zeitlich noch nicht bestimmt.

Entwurf Personalverordnung (E-PV) für die Mitwirkung

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
I. Allgemeine Bestimmungen		
Art. 2 Subsidiäres Recht – PV Kann diesem Gesetz beziehungsweise der für bestimmte Bereiche anwendbar erklärten kantonalen Personalgesetzgebung (170.400/170.410) keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).	Art. 1 Subsidiäres Recht ¹ Kann dem kommunalen Personalgesetz oder dieser Verordnung keine Vorschrift entnommen werden, gilt das kantonale Personalrecht. Subsidiär kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) zur Anwendung.	
II. Rechte der Mitarbeitenden		
A. Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen		
Art. 17 Überstunden – PV Überstunden werden entsprechend den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung durch Freizeit gleicher Dauer oder finanziell mit einem 25%-Zuschlag abgegolten (170.415, Art. 12). Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann eine finanzielle Abgeltung erfolgen. Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags- und Nachtdienst werden - sofern es sich um Überstunden handelt - gemäss Absatz 1 abgegolten. -	Art. 2 Überstunden ¹ Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. ² Mitarbeitende können grundsätzlich ihr Überstundensaldo von höchstens 50 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Auf Gesuch hin kann der Gemeindevorstand für die Geschäftsleitung bzw. zusammen mit der Schulkommission für die Schulleitung bzw. die Geschäftsleitung für die übrigen Mitarbeitenden den Übertrag von höchstens 100 Überstunden genehmigen.	Neu. Mehrarbeit bzw. zusätzliche Pensen bei Lehrpersonen werden im Rahmen ihres Pensums fortlaufend entschädigt, weshalb bei Lehrpersonen kein Übertrag im Sinne dieser Bestimmung stattfindet. Gemäss kt. Recht ist ein Zuschlag von 25 Prozent für Überstunden vorzunehmen, was hiermit in Absatz 4 ausgeschlossen wird.

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Der Gemeindevorstand kann mittels verwaltungsinterner Weisungen vorsehen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass für Arbeit gemäss Absatz 2, welche durch Freizeit kompensiert wird, eine Zulage ausbezahlt wird, und - dass Pikettdienst teilweise an die Arbeitszeit angerechnet oder finanziell abgegolten wird. 	<p>³ Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende können grundsätzlich ihr Überstundensaldo auf das Folgejahr maximal im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad übertragen.</p> <p>⁴ Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ausnahmsweise eine finanzielle Abgeltung ohne Zuschlag erfolgen.</p>	
B. Zulagen		
	<p>Art. 3 Zulagen</p> <p>¹ Es werden folgende Zulagen ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Kinderzulage nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen; b) die besondere Sozialzulage; c) Dienstalterszulage. 	<p>Die Aufzählung ist abschliessend formuliert. Die Dienstalterszulage ist separat geregelt.</p> <p>Es werden keine weiteren Zulagen ausgerichtet werden (z.B. eine Nachhaltigkeitszulage und Unterstützung für die Drittbetreuung von Kindern).</p>
<p>Art. 14 Kinderzulage – PV</p> <p>Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen</p>	<p>Art. 4 Kinderzulage</p> <p>¹ Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen</p>	
<p>Art. 15 Besondere Sozialzulage – PV</p> <p>Die besondere Sozialzulage für Mitarbeiter mit finanziellen Unterstützungspflichten wird entsprechend den Bestimmungen des kantonalen Personalrechtes ausgerichtet.</p>	<p>Art. 5 Besondere Sozialzulage</p> <p>¹ Die besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit finanziellen Unterstützungspflichten richtet sich nach Vorgaben des kantonalen Personalrechtes.</p> <p>² Der Gemeindevorstand kann die besondere Sozialzulage periodisch an die Teuerung anpassen.</p>	<p>Die Bestimmung entspricht Art. 29 Absatz 1 des kt. PG GR.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
C. Lohnfortzahlung		
<p>Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit – PV Bei Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung (100%) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.</p> <p>Betreffend Kürzung der Leistungsdauer oder -höhe gelten die im kantonalen Personalrecht vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 39).</p> <p>Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung werden der Gemeinde ausgerichtet, solange diese den Lohn bezahlt.</p>	<p>Art. 6 Lohnfortzahlung bei Krankheit</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 730 Tage innert maximal 900 Tagen zu 100 Prozent, wenn das Anstellungsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist.</p> <p>² Bei Mitarbeitenden, die das gesetzliche Referenzalter erreichen, dauert die Lohnfortzahlung 180 Tage innert maximal 900 Tagen.</p> <p>³ Die Gemeinde Rhäzüns schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab und beteiligt sich mindestens hälftig an den Prämien.</p>	<p>Bestehende Regelung umformuliert.</p> <p>Die Regelung zur Kürzung der Leistungsdauer oder -höhe nach Absatz 2 wird gestrichen. Im Unterschied zur kt. Verwaltung hat die Gemeinde Rhäzüns eine private Lösung für die Krankentaggeldversicherung. Solange diese Leistungen erbringt, sind diese dem Mitarbeiter auszurichten.</p> <p>Neu wird eine allgemeine Regelung zur Kürzung im Fall einer Überentschädigung bei Unfall und Krankheit eingeführt (vgl. Art. 28 Kürzung).</p> <p>Der Hinweis, wonach die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung der Gemeinde ausgerichtet werden, solange Lohn bezahlt, wird gestrichen.</p> <p>Der versicherte Arbeitnehmer hat das Recht, das Krankentaggeld direkt zu beziehen, auch wenn das Anstellungsverhältnis noch nicht beendet ist.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall – PV Bei Arbeitsunfähigkeit zufolge Unfalles hat der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung (100%) bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zum Dahinfallen der Taggelderleistung nach UVG.</p> <p>Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Für die SUVA-Versicherten übernimmt die Gemeinde den Prämienanteil, der die Prämie der privaten UVG-Versicherten übersteigt.</p> <p>Art. 19 Abs. 2 und 3 gelten sinngemäss.</p>	<p>Art. 7 Lohnfortzahlung bei Unfall</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während 24 Monaten 100 Prozent des Lohns bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses, längstens aber bis zum Dahinfallen der Taggelderleistung nach UVG.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Für die SUVA-Versicherten übernimmt die Gemeinde den Prämienanteil, der die Prämie der privaten UVG-Versicherten übersteigt.</p>	<p>Der Hinweis, wonach die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung der Gemeinde («Art. 19 Abs. 2 und 3 gelten sinngemäss.») ausgerichtet werden, solange Lohn bezahlt, wird gestrichen.</p>
	<p>Art. 8 Kürzung</p> <p>¹ Erwächst aus der Lohnfortzahlung während Krankheit oder Unfall und aus allfälligen Versicherungsleistungen eine Überentschädigung, so wird der Lohn entsprechend gekürzt.</p>	<p>Neu.</p>
<p>Art. 21 Mutterschaftsentschädigung – PV Die Mutterschaftsentschädigung erfolgt entsprechend der im Bundesrecht sowie in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 43).</p>	<p>Art. 9 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft beträgt 100 Prozent und dauert 16 Wochen.</p> <p>² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich die Lohnfortzahlung auf die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p>	<p>Neue Fassung</p> <p>Die bestehende Regelung widerspricht sich, da auf das EOG (Bundesrecht) als auch auf PG GR verwiesen wird. Während im EOG bloss 80 Prozent als Entschädigung ausgerichtet wird, beträgt der Urlaub gemäss PG GR 16 Wochen mit einer Entschädigung zu 100 Prozent.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 10 Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. Urlaub des andern Elternteils</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. beim Urlaub des andern Elternteils beträgt 100 Prozent und dauert 13 Tage.</p>	<p>Neu.</p> <p>Die Formulierung orientiert sich an die Vorgaben aus Art. 329g OR.</p> <p>Der Dauer des Urlaubs (13 Tage) ist identisch mit der Regelung im kt. PG GR.</p>
<p>Art. 22 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst – PV</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst erfolgt entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 36).</p>	<p>Art. 11 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivilschutz-, zivilem Ersatzdienst und Feuerwehr</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen im Militär, Zivilschutz, im zivilen Ersatzdienst sowie in der Feuerwehr erfolgt gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p> <p>² Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den die Gemeinde Rhäzüns über.</p>	<p>Die bestehende Regelung wird beibehalten.</p> <p>Weiter wird neu eine parallele Regelung zur Feuerwehr aufgestellt.</p>
<p>D. Arbeitszeit, Ferien und Feiertage</p>		
	<p>Art. 12 Ferienkürzung</p> <p>¹ Ist der Mitarbeitende durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.</p> <p>² Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Mitarbeitenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Mitarbeitenden verursacht, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.</p>	

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>³ Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eine Mitarbeitende wegen Schwangerschaft bis zu 2 Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist; b) eine Mitarbeitende einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat; c) ein Mitarbeitender einen Vaterschaftsurlaub beziehungsweise eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Urlaub für den anderen Elternteil bezogen hat; d) eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Betreuungsurlaub bezogen hat; e) eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Adoptionsurlaub bezogen hat. 	
<p>Art. 25 Urlaub – PV Über die Gewährung von bezahlten und unbezahlten Urlauben entscheiden die Abteilungsleiter. Bei Lehrpersonen entscheidet der Schulleiter im Rahmen des Budgets. Sofern das Budget nicht ausreicht, entscheidet auf Antrag der Gemeindevorstand oder die Geschäftsleitung im Rahmen ihrer Finanzkompetenz. Kurzurlaube für Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe und dergleichen werden entsprechend den Bestimmungen in der kantonalen Personalgesetzgebung gewährt. Zuständig sind die entsprechenden Abteilungsleiter und der Schulleiter (170.410, Art. 56).</p>	<p>Art. 13 Ferienerwerb und Urlaubsbezug ¹ Mitarbeitende können jährlich bis zu 2 Wochen zusätzliche Ferien erwerben, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. ² Über den Erwerb von Ferien und Gewährung von länger dauernden Urlauben entscheidet der Gemeindevorstand bei der Geschäftsleitung bzw. zusammen mit der Schulkommission bei der Schulleitung bzw. die Schulkommission mit der Schulleitung bei Lehrpersonen bzw. bei den übrigen Mitarbeitenden die Geschäftsleitung. ³ Über die Gewährung von Kurzurlauben entscheidet die vorgesetzte Person.</p>	

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 14 Reduktion des Arbeitsumfangs</p> <p>¹ Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen, können Mitarbeitende den Arbeitsumfang um bis zu 20 Prozent temporär reduzieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. nach der Geburt eigener Kinder b. nach der Adoption eines oder mehrerer Kinder <p>² Die Reduktion des Arbeitsumfangs ist spätestens sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption geltend zu machen.</p> <p>³ Mitarbeitende können den reduzierten Arbeitsumfang wieder um bis zu 20 Prozent erhöhen. Die Erhöhung ist innerhalb von drei Jahren nach der Reduktion geltend zu machen.</p>	<p>Die Regelung entspricht Art. 56a PV Kt. GR.</p>
<p>Art. 16 Dienstalterszulage – PV</p> <p>Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre eine Dienstalterszulage ausgerichtet. Diese beträgt mit 10 Dienstjahren einen halben Monatslohn, mindestens jedoch Fr. 2'000.--, und ab dem 25. Dienstjahr einen ganzen Monatslohn. Bei ungenügenden Leistungen oder ungebührlichem Verhalten kann der Gemeindevorstand für die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Geschäftsleitung für die übrigen Gemeindeangestellten die Dienstalterszulage kürzen oder streichen.</p> <p>Wenn der Dienst es zulässt, kann die Dienstalterszulage ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs bezogen werden. Dabei entspricht ein halber Monatslohn zwei und ein ganzer Monatslohn vier Urlaubswochen.</p>	<p>Art. 15 Dienstaltersurlaub</p> <p>¹ Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Der Anspruch auf Dienstaltersurlaub entsteht mit Vollendung des betreffenden Dienstjahres.</p> <p>² Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein halber Monatslohn 2 respektive ein ganzer Monatslohn 4 Ferienwochen.</p>	<p>Die bisherige Regelung zur Dienstalterszulage ist bis auf Absatz 2 unverändert übernommen worden.</p> <p>Es besteht nach Art. 23 des kt. Personalrecht bei ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten die Möglichkeit, die Entlohnung zu kürzen.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>Der Gemeindevorstand passt den Mindestbetrag gemäss Abs. 1 periodisch der Teuerung an</p>		
<p>E. Weitere Rechte</p>		
<p>Art. 4 Mitarbeitendenbeurteilung – PG Leistung und Verhalten der Mitarbeiter sind periodisch zu beurteilen. Dabei ist eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen.</p>	<p>Art. 16 Mitarbeitendenbeurteilung ¹ Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden sind periodisch zu beurteilen. Dabei ist eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen.</p>	
	<p>Art. 17 Weiterbildung ¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf eine angemessene Weiterbildung, soweit es die dienstlichen Verhältnisse sowie die Leistungserfüllung und das Verhalten erlauben.</p>	
<p>Art. 26 Zeugnis – PV Der Mitarbeiter kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf Verlangen des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p>Art. 18 Arbeitszeugnis ¹ Mitarbeitende können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. ² Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 19 Flexible Arbeitsformen</p> <p>¹ Sprechen keine betrieblichen Gründe dagegen, können Mitarbeitende ihre Arbeit auch örtlich flexibel ausführen.</p> <p>² Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung, beteiligt sich die Gemeinde nicht an der privaten Arbeitsinfrastruktur und Arbeitsmittel.</p>	<p>Die Regelung ist bewusst offen formuliert. Sie soll einen Spielraum zulassen, die es ermöglicht, einzelfallweise zu entscheiden.</p>
III. Pflichten der Mitarbeitenden		
<p>Art. 29 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter – PV</p> <p>Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Nebenämter ausüben, welche sich mit seiner dienstlichen Stellung nicht vertragen und seine dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen.</p> <p>In folgenden Fällen ist eine vorgängige Bewilligung der Gemeinde erforderlich:</p> <p>a) alle Tätigkeiten, die ganz oder teilweise in die ordentliche Arbeitszeit fallen;</p> <p>b) alle Tätigkeiten, die zu Interessenskollisionen führen können;</p> <p>c) die Ausübung öffentlicher Ämter, mit Ausnahme von Ämtern mit geringer Beanspruchung;</p> <p>d) Präsiden in bedeutenden regionalen, kantonalen oder schweizerischen Organisationen;</p> <p>e) Vorstandstätigkeiten in Organisationen von gesamtschweizerischer Bedeutung;</p> <p>f) Verwaltungsratsmandate;</p>	<p>Art. 20 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter</p> <p>¹ Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamts oder einer Nebenbeschäftigung ist frühzeitig vor Antritt schriftlich zu melden.</p> <p>² Mitarbeitende dürfen eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt ausüben, sofern und solange dies mit ihrer dienstlichen Stellung und ihre Aufgabenverrichtung vereinbar ist.</p> <p>³ Fällt eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt in die Arbeitszeit, so werden die entsprechenden Absenzen grundsätzlich nicht entlohnt.</p> <p>⁴ Wird auf eine frühzeitige schriftliche Meldung verzichtet, so sind personalrechtliche Massnahmen zu prüfen.</p>	<p>Die geltende Regelung, wonach die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter eine «Bewilligung» voraussetzt, greift zu weit.</p> <p>Im Unterschied zu einer Anstellung bei einem privaten Arbeitgeber sind die Mitarbeitenden (insb. auch Teilzeitbeschäftigte) der Gemeinde verpflichtet, «sämtliche» Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter vor Stellenantritt bzw. vor Aufnahme der Tätigkeit zu melden.</p> <p>Die geplante Tätigkeit darf ausgeübt werden, wenn sie sich mit der dienstlichen Stellung verträgt bzw. die Aufgaben nicht beeinträchtigt.</p> <p>In der Praxis empfiehlt es sich, die Meldungen schriftlich festzuhalten, den Eingang zu bestätigen und im Personaldossier abzulegen.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
<p>g) nebenamtliche Lehrtätigkeiten mit mehr als vier Lektionen pro Woche;</p> <p>h) bezahlte Nebenbeschäftigungen mit einem ausserdienstlichen wöchentlichen Zeitaufwand von mehr als zehn Stunden.</p> <p>Über die Erteilung der Bewilligung wird grundsätzlich entsprechend den Kriterien in Absatz 1 entschieden. Wird ausnahmsweise eine in die Arbeitszeit fallende Nebenbeschäftigung bewilligt, so werden die entsprechenden Absenzen nicht entlohnt. Organisiert der Mitarbeiter selber eine temporäre Stellvertretung, können ihm maximal die effektiven Kosten hierfür vergütet werden.</p> <p>Bewilligungsinstanz ist das Organ, welches für die Anstellung des Mitarbeiters zuständig ist. Rekurse gegen Entscheide der Geschäftsleitung bzw. der Schulleitung sind an den Gemeindevorstand bzw. an die Schulkommission zu richten.</p>		<p>Widerspricht eine Tätigkeit den Interessen der Gemeinde, so ist ein formeller negativer Entscheid zu fällen. Wer diesen Entscheid zu fällen hat und an welche Instanz eine Beschwerde zu richten ist, ergibt sich aus der allgemeinen Zuständigkeitsordnung nach Art. 48 PG.</p> <p>Ist kein Widerspruch auszumachen, so ist lediglich im Personaldossier zu vermerken, dass die Meldung erfolgt ist und geprüft worden ist. Eine förmliche Mitteilung ist nicht nötig.</p>
IV. Konfliktregelung		
	<p>Art. 21 Gütliche Erledigung</p> <p>¹ Mitarbeitende können sich bei Konflikten an ihre vorgesetzte Person wenden und diese um gütliche Erledigung ersuchen. Sie halten in der Regel den Dienstweg ein.</p> <p>² Ist eine gütliche Erledigung ausgeschlossen, so können sie sich auch an das Gemeindepräsidium oder das Gemeindevizepräsidium wenden.</p> <p>³ Mitarbeitende können eine Vertrauensperson beiziehen.</p>	<p>Neu.</p> <p>In der vorgeschlagenen Lösung ist der Gemeindepräsident oder der Gemeindevizepräsident, insbesondere wenn beim Konflikt der Gemeindepräsident involviert ist, für sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde zuständig.</p>

Geltendes Recht (PG/PV)	Entwurf PV	Bemerkungen / Erläuterungen
	<p>Art. 22 Anhörungsrecht und Beschwerde in Angelegenheiten persönlicher Art</p> <p>¹ Verursachen fach- oder führungsmässige Mängel einer vorgesetzten Person dauernd Störungen des Betriebsklimas, haben Mitarbeitende auch das Recht, vom Gemeindepräsidium persönlich angehört zu werden.</p> <p>² Mitarbeitende können in dienstlichen Angelegenheiten persönlicher Art auch Beschwerde führen. Sie ist schriftlich und begründet beim Gemeindepräsidium einzureichen.</p> <p>³ Der Gemeindevorstand bzw. dieser zusammen mit der Schulkommission bzw. die Geschäftsleitung hat zur Beschwerde schriftlich Stellung zu nehmen.</p> <p>⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Meldung von Missständen finden keine Anwendung.</p>	<p>Neu.</p> <p>In der vorgeschlagenen Lösung ist der Gemeindepräsident für sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde (inkl. Schulwesen) zuständig.</p> <p>Zur Beschwerde an sich haben sich der Gemeindevorstand resp. die GL zu äussern.</p>
V. Schlussbestimmungen		
	<p>Art. 23 Inkrafttreten</p> <p>¹ Diese Personalverordnung tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft und ersetzt die bisher geltende Personalverordnung vollständig.</p>	<p>Das Inkrafttreten ist zeitlich noch nicht bestimmt.</p>