bonaduz.ch

Personalgesetz (PG) Gemeinde Bonaduz

Inhaltsverzeichnis

Seite(n)	
3	I. Allgemeine Bestimmungen
3 - 5	II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse
5 - 8	III. Rechte der Mitarbeiter A. Lohn, Zulagen sowie Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen B. Spesen C. Lohn während Verhinderung an der Arbeitsleistung D. Berufliche Vorsorge E. Ferien und Urlaub F. Arbeitszeugnis
8 - 10	IV. Pflichten der Mitarbeiter
10	V. Verfahren und Rechtsschutz
10 - 11	VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Personen- und Berufsbezeichnungen in diesem Gesetz beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern sich aus dem Sinn des Gesetzes nicht etwas anderes ergibt.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Bonaduz und ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten.

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).

Art. 2

Subsidiäres Recht

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. 3

Stellenteilung

Sofern die Stelle hierfür geeignet erscheint, kann das jeweilige Wahlorgan eine Stellenteilung bewilligen. Es regelt die entsprechenden Modalitäten im Einzelfall.

Art. 4

Mitarbeiterbeurteilung

Leistung und Verhalten der Mitarbeiter sind periodisch zu beurteilen. Dabei sind eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen.

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 5

Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet.

Im Anstellungsvertrag können bei Vorliegen sachlicher Gründe von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden.

Art. 6

Ausschreibung

Neu zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben, sofern sie nicht ausnahmsweise durch Berufung oder Beförderung besetzt werden.

Art. 7

Probezeit / Kündigung während der Probezeit

Die Probezeit beträgt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung drei Monate.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.

*1) 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.

Art. 8

Kündigung im allgemeinen

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.

Bei Aushilfen gilt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung eine Kündigungsfrist von einem Monat.

Für Lehrpersonen gelten betreffend ordentlicher Kündigung die Modalitäten gemäss kantonaler Schulgesetzgebung (421.000, Art. 34).

Alle Mitarbeiterinnen können das Arbeitsverhältnis zusätzlich bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs künden.

Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden.

Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336 - 337d OR.

Art. 9

Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Das Anstellungsverhältnis endet durch:
a) Aufhebungsvertrag
b) ordentliche oder fristlose Kündigung
c) Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses
d) ordentliche oder vorzeitige Pensionierung
e) Tod

Art. 10

Pensionierung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung bei Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG. Lehrpersonen haben das laufende Schuljahr zu beenden. Lehrpersonen treten auf den 31. August des Jahres in den Ruhestand, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

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.

Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde, so kann der Gemeindevorstand 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 der Gemeindevorstand hierüber auf Antrag des Schulrates.

Art. 11

Zuständigkeit

Die Gemeindeangestellten werden im Rahmen der bewilligten Stellen durch den Gemeindevorstand gewählt; vorbehalten bleibt die in der Gemeindeverfassung vorgesehene Wahlkompetenz des Schulrates.

Der öffentlich-rechtliche Anstellungsvertrag wird vom Gemeindevorstand abgeschlossen.

Die Zuständigkeiten bei der Kündigung richten sich nach den Wahlkompetenzen gemäss Abs. 1. Die Kündigung erfolgt in Form einer Verfügung.

III. Rechte der Mitarbeiter

A. Lohn, Zulagen sowie Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen

Art. 12

Entlöhnung

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.

Die Entlöhnung von Aushilfen und Lehrlingen regelt der entsprechende Abteilungsleiter im Einzelfall.

Der Gemeindevorstand reiht die Arbeitsstellen in Gehaltsklassen ein.

Art. 13

Erhöhung der Gesamtlohnsumme

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. Er ist nicht an die quantitativen Vorgaben im kantonalen Recht gebunden.

Art. 14

Kinderzulage

Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.

Art. 15

Besondere Sozialzulage

Die besondere Sozialzulage für Mitarbeiter mit finanziellen Unterstützungspflichten wird entsprechend der Regelung in der kantonalen Personalgesetzgebung ausgerichtet (170.410, Art. 22).

Art. 16

Dienstalterszulage

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/Schulrat die Dienstalterszulage kürzen oder streichen.

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.

Der Gemeindevorstand passt den Mindestbetrag gemäss Abs. 1 periodisch der Teuerung an.

Art. 17

Überstunden und andere besondere Arbeitsleistungen

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.

Der Gemeindevorstand kann mittels verwaltungsinterner Weisungen vorsehen,
- 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.

B. Spesen

Art. 18

Spesen

Spesen werden entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten entschädigt (170.410, Art. 25-32).

Der Gemeindevorstand kann in Form verwaltungsinterner Weisungen präzisierende oder davon abweichende Bestimmungen erlassen.

C. Lohn während Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 19

Lohnfortzahlung bei Krankheit

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.
Betreffend Kürzung der Leistungsdauer oder -höhe gelten die in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 39).

Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung werden der Gemeinde ausgerichtet, solange diese den Lohn bezahlt.

Art. 20

Lohnfortzahlung bei Unfall

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 Taggeldleistung nach UVG.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde. Die Prämien für die Nichtberufs-Unfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden. Für die SUVA-Versicherten übernimmt die Gemeinde den Prämienanteil, der die Prämie der privaten UVG-Versicherten übersteigt.

Art. 19 Abs. 2 und 3 gelten sinngemäss.

Art. 21

Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung erfolgt entsprechend der im Bundesrecht sowie in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 43).

Art. 22

Lohnfortzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst

Die Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst erfolgt entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 36).

D. Berufliche Vorsorge

Art. 23

Berufliche Vorsorge (BVG)

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.

Vorbehalten bleiben zwingende Regelungen im übergeordneten Recht, namentlich für die berufliche Vorsorge von Lehrpersonen. (PKG)
Für alle versicherten Mitarbeiter gilt die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge gemäss Kant. Personalverordnung (170.410, Art. 44).

E. Ferien und Urlaub

Art. 24

Ferien

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.

Art. 25

Urlaub

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 der Gemeindevorstand auf Antrag.
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).

F. Arbeitszeugnis

Art. 26

Zeugnis

Der Mitarbeiter kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

Auf Verlangen des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

IV. Pflichten der Mitarbeiter

Art. 27

Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen des Gemeinwesens in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

Bei entsprechenden betrieblichen Bedürfnissen - insbesondere etwa im Rahmen von Stellvertretungen - können ihm auch zumutbare Aufgaben übertragen werden, welche nicht in seinen üblichen Tätigkeitsbereich fallen.

Art. 28

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird vom Gemeindevorstand im Rahmen der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung festgesetzt (170.400, Art. 49).

Der Gemeindevorstand kann abweichende Regelungen vorsehen, wenn der Dienstbetrieb es erfordert oder die Arbeit dadurch zweckmässiger organisiert werden kann.

Dienstfrei sind neben den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Tagen auch die örtlichen Feiertage (170.415, Art. 9).

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.

Art. 29

Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter

Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Nebenämter ausüben, welche sich mit seiner dienstlichen Stellung nicht vertragen und seine dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen.

In folgenden Fällen ist eine vorgängige Bewilligung der Gemeinde erforderlich:

a) alle Tätigkeiten, die ganz oder teilweise in die ordentliche Arbeitszeit fallen;
b) alle Tätigkeiten, die zu Interessenskollisionen führen können;
c) die Ausübung öffentlicher Ämter, mit Ausnahme von Ämtern mit geringer Beanspruchung;
d) Präsidien in bedeutenden regionalen, kantonalen oder schweizerischen Organisationen;
e) Vorstandstätigkeiten in Organisationen von gesamtschweizerischer Bedeutung;
f) Verwaltungsratsmandate;
g) nebenamtliche Lehrtätigkeiten mit mehr als vier Lektionen pro Woche;
h) bezahlte Nebenbeschäftigungen mit einem ausserdienstlichen wöchentlichen Zeitaufwand von mehr als zehn Stunden.

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 entlöhnt. Organisiert der Mitarbeiter selber eine temporäre Stellvertretung, können ihm maximal die effektiven Kosten hierfür vergütet werden.

*1) Bewilligungsinstanz ist der Gemeindevorstand. Bei Lehrpersonen entscheidet dieser auf Antrag des Schulrates.

Art. 30

Geheimhaltungspflicht

Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 31

Geschenkannahmeverbot

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.

Art. 32

Wohnsitz

Der Mitarbeiter kann seinen Wohnsitz frei wählen. Wenn es die Tätigkeit erfordert, kann der Gemeindevorstand den Mitarbeiter zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten.

V. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 33

Rechtliches Gehör

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.

Art. 34

Rechtsschutz

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).

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 35

Subsidiäre Generalkompetenz

Der Gemeindevorstand ist subsidiär für alle personalrechtlichen Belange und Entscheide zuständig, soweit dieses Gesetz, ein kommunaler Spezialerlass oder das übergeordnete Recht nichts anderes festlegen.

Art. 36

Übergangsbestimmungen

Die Einführung der Mitarbeiterbeurteilung für Lehrpersonen erfolgt spätestens auf Beginn des Schuljahres 2009/10 (Art. 4).

Die Lohnanpassung für das Jahr 2008 erfolgt nach bisherigem Recht; die individuelle Lohnanpassung nach neuem Recht erfolgt erstmals per 1. Januar 2009 (Art. 12).

Für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall mit Leistungsbeginn unter bisherigem Recht gilt weiterhin das bisherige Recht (170.410, Art. 39).

Art. 37

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt auf den 1. Januar 2008 in Kraft und ersetzt die bisher geltende Personalverordnung der Gemeinde Bonaduz vom 28. April 1992, teilrevidiert am 8. Juni 2004.

Von der Gemeindeversammlung am 10. Juni 2008 beschlossen.

Bonaduz, 11. Juni 2008

GEMEINDE BONADUZ

Präsident: Christian Theus

Aktuar: Georges Ulber

*1) Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 6. Oktober 2010 (Tritt rückwirkend per 1. August 2010 in Kraft).