

1.5 PERSONALVERORDNUNG (PV)

Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn nichts anderes ergibt.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Allgemeine Bestimmungen	3
Art. 1	Geltungsbereich	3
Art. 2	Subsidiäres Recht	3
Art. 3	Stellenteilung	3
Art. 4	Mitarbeiterbeurteilung	3
II.	Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse	3
Art. 5	Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag.....	3
Art. 6	Ausschreibung	3
Art. 7	Probezeit / Kündigung während der Probezeit.....	3
Art. 8	Kündigung im allgemeinen.....	3
Art. 9	Beendigung des Anstellungsverhältnisses	4
Art. 10	Pensionierung.....	4
Art. 11	Zuständigkeit.....	4
III.	Rechte der Mitarbeitenden	4
A.	Lohn, Zulagen sowie Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen	4
Art. 12	Entlohnung	4
Art. 13	Erhöhung der Gesamtlohnsumme	4
Art. 14	Kinderzulage.....	4
Art. 15	Besondere Sozialzulage	5
Art. 16	Dienstalterszulage.....	5
Art. 17	Überstunden und andere besondere Arbeitsleistungen	5
B.	Spesen	5
Art. 18	Spesen	5
C.	Lohn während Verhinderung an der Arbeitsleistung	5
Art. 19	Lohnfortzahlung bei Krankheit.....	5
Art. 20	Lohnfortzahlung bei Unfall.....	6
Art. 21	Mutterschaftsentschädigung	6
Art. 22	Lohnfortzahlung bei Militär, Zivil- und Zivildienst	6
D.	Berufliche Vorsorge	6
Art. 23	Berufliche Vorsorge (BVG)	6

E.	Ferien und Urlaub	6
Art. 24	Ferien	6
Art. 25	Urlaub.....	6
F.	Arbeitszeugnis	6
Art. 26	Zeugnis	6
IV.	Pflichten der Mitarbeitenden	7
Art. 27	Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflicht.....	7
Art. 28	Arbeitszeit	7
Art. 29	Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter	7
Art. 30	Geheimhaltungspflicht.....	7
Art. 31	Geschenkannahmeverbot.....	8
Art. 32	Wohnsitz	8
V.	Verfahren und Rechtsschutz	8
Art. 33	Rechtliches Gehör	8
Art. 34	Rechtsschutz.....	8
VI.	Schluss- und Übergangsbestimmungen.....	8
Art. 35	Subsidiäre Generalkompetenz	8
Art. 36	Übergangsbestimmungen	8
Art. 37	Inkrafttreten.....	8

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Politischen Gemeinde Domat/Ems.

Im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts gilt diese Verordnung ergänzend. Zu beachten sind namentlich für die Lehrpersonen die kantonale Kindergarten- und Volksschulgesetzgebung sowie für die Revierförster die kantonale Waldgesetzgebung.

Art. 2 Subsidiäres Recht

Kann dieser Verordnung beziehungsweise der für bestimmte Bereiche anwendbar erklärten kantonalen Personalgesetzgebung keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

Art. 3 Stellenteilung

Sofern die Stelle hierfür geeignet erscheint, können der Gemeindevorstand beziehungsweise der Schulrat eine Stellenteilung bewilligen. Sie regeln die entsprechenden Modalitäten im Einzelfall.

Art. 4 Mitarbeiterbeurteilung

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

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 5 Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Im Anstellungsvertrag können bei Vorliegen sachlicher Gründe von dieser Verordnung 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 sechs Monate. Sie kann auf maximal zwölf Monate hinaufgesetzt werden.

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

Für Lehrpersonen gilt das erste Anstellungsjahr als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis bis Ende April mit einer Frist von 2 Monaten jeweils auf Ende Woche gekündigt werden kann.

Art. 8 Kündigung im allgemeinen

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Liegt kein sachlich zureichender Grund im Sinne der kantonalen Personalgesetzgebung vor, so wird die Kündigung wie eine missbräuchliche Kündigung behandelt.

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

Für Lehrpersonen gelten betreffend ordentliche Kündigung die Modalitäten gemäss kantonaler Schulgesetzgebung.

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 Artikel 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.

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 der Mitarbeitenden die vorzeitige Pensionierung anordnen und eine allfällige Abgeltung festlegen. Bei Lehrpersonen entscheidet der Gemeindevorstand hierüber auf Antrag des Schulrates.

Mitarbeitende können sich vorzeitig pensionieren lassen. Sofern der Gemeinde daraus keine Mehrkosten entstehen, können vorverschobene Alterspensionierungen mit Hilfe einer Überbrückungsrente erleichtert werden.

Art. 11 Zuständigkeit

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

Der öffentlich-rechtliche Anstellungsvertrag wird vom Gemeindevorstand abgeschlossen.

Die Kündigung erfolgt in Form einer Verfügung. Zuständig ist entsprechend der Wahlkompetenz der Gemeindevorstand beziehungsweise der Schulrat.

III. Rechte der Mitarbeitenden

A. Lohn, Zulagen sowie Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen

Art. 12 Entlöhnung

*Die Entlöhnung erfolgt gemäss kommunalem Lohngesetz bzw. subsidiär nach den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten. Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlöhnung von Lehrpersonen und Schulleitung, bleiben vorbehalten.

Absatz 2-4*

Art. 13*

Art. 14 Kinderzulage

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

Art. 15 Besondere Sozialzulage

Die besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit finanziellen Unterstützungspflichten wird entsprechend der Regelung in der kantonalen Personalgesetzgebung ausgerichtet.

Art. 16 Dienstalterszulage

Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre eine Dienstalterszulage ausgerichtet. Diese beträgt mit 10 Dienstjahren einen halben Monatslohn, bei Vollzeitangestellten mindestens jedoch Fr. 2'000.--, und ab dem 25. Dienstjahr einen ganzen Monatslohn. Bei ungenügenden Leistungen oder ungebührlichem Verhalten kann der Gemeindevorstand die Dienstalterszulage kürzen oder streichen.

Wenn der Dienst es zulässt, kann die Dienstalterszulage ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs bezogen werden, wobei ein halber Monatslohn oder der Mindestbetrag gemäss Abs. 1 zwei und ein ganzer Monatslohn vier Urlaubswochen entsprechen.

*Bei Lehrpersonen wird der halbe Monatslohn acht und der ganze Monatslohn sechzehn Arbeitstagen gleichgesetzt.

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.

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 Pickettdienst 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.

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 haben die Mitarbeitenden 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.

Die Leistungsdauer ist als Zeitminimum zu verstehen, d.h. die Leistungsdauer verlängert sich bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht.

Für die Leistungen ab Anfang des 13. Monats schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, deren Prämien von der oder dem Mitarbeitenden zu tragen sind. Vorbehalten bleiben allfällige Zuschüsse an diese Prämien durch die autonome Stiftung der Personalvorsorge der Gemeinde.

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

Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall

Bei Arbeitsunfähigkeit zufolge Unfalls haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung (100%) bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zum Dahinfallen der Taggelderleistung 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.

Artikel 19 Abs. 2, 3 und 5 gelten sinngemäss.

Art. 21 Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung erfolgt entsprechend den im Bundesrecht sowie in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten.

Art. 22 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivil- und Zivildienst

Die Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst erfolgt entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten.

D. Berufliche Vorsorge

Art. 23 Berufliche Vorsorge (BVG)

Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeitenden, 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.

Für die bei der kantonalen Pensionskasse versicherten Mitarbeitenden wird seitens der Gemeinde der gleiche Beitragsanteil übernommen wie für die bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeitenden.

E. Ferien und Urlaub

Art. 24 Ferien

Der Ferienanspruch und eine allfällige finanzielle Abgeltung richten sich vorbehältlich Absatz 2 nach den entsprechenden Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

Art. 25 Urlaub

Über die Gewährung von bezahlten und unbezahlten Urlauben entscheidet der Gemeindevorstand. Bei Lehrpersonen entscheidet der Schulrat im Rahmen des Budgets. Sofern das Budget nicht ausreicht, entscheidet der Gemeindevorstand auf Antrag des Schulrates.

Kurzurlaube für Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe und dergleichen werden entsprechend den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung gewährt. Zuständig ist der Gemeindevorstand beziehungsweise für Lehrpersonen der Schulrat.

F. Arbeitszeugnis

Art. 26 Zeugnis

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

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

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 27 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflicht

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen 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.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

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

Art. 28 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird vom Gemeindevorstand im Rahmen der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung festgesetzt.

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.

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

Die Mitarbeitenden dürfen keine Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Nebenämter ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung nicht vertragen und ihre 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 Interessenkollisionen 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, sofern zusammen mit der Anstellung bei der Gemeinde ein Vollpensum überschritten wird;
- h) bezahlte Nebenbeschäftigungen mit einem ausserdienstlichen wöchentlichen Zeitaufwand von mehr als zehn Stunden, sofern zusammen mit der Anstellung bei der Gemeinde ein Vollpensum überschritten wird.

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. Organisieren die Mitarbeitenden selber eine temporäre Stellvertretung, können ihnen maximal die effektiven Kosten hierfür vergütet werden.

Bewilligungsinstanz ist der Gemeindevorstand. Bei Lehrpersonen entscheidet er auf Antrag des Schulrates.

Art. 30 Geheimhaltungspflicht

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 31 Geschenkkannahmeverbot

Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit geschieht. Eine Ausnahme bilden Geschenke von geringem Wert.

Art. 32 Wohnsitz

Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen. Wenn es die Tätigkeit erfordert, kann der Gemeindevorstand die Mitarbeitenden 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.

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 35 Subsidiäre Generalkompetenz

Der Gemeindevorstand ist subsidiär für alle personalrechtlichen Belange und Entscheide zuständig, soweit diese Verordnung, 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).

Für die bis zum Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes ausgesprochenen Kündigungen gilt das bisherige Recht (Art. 8).

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

Mitarbeitende, welche für das 10. Dienstjahr keine Dienstalterszulage nach bisherigem Recht erhalten haben, erhalten entweder für das 15. oder (falls sie diese Zulage bereits nach bisherigem Recht bezogen haben) für das 20. Dienstjahr eine Dienstalterszulage in der Höhe eines ganzen Monatslohnes (Art. 16).

Für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall mit Leistungsbeginn unter bisherigem Recht gilt weiterhin das bisherige Recht (Art. 19 und 20).

Art. 37 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2008 in Kraft und ersetzt die bisher geltende Verordnung über das Dienstverhältnis des Personals der Gemeinde Domat/Ems vom 1. September 1986.

Änderungstabelle – nach Artikeln

Artikel	Beschluss	Gremium	Inkrafttreten	Änderung
Art. 12 Abs. 1	12.10.2020	Gemeinderat	01.01.2021	geändert
Art. 12 Abs. 2-4	12.10.2020	Gemeinderat	01.01.2021	aufgehoben
Art. 13	12.10.2020	Gemeinderat	01.01.2021	aufgehoben
Art. 16 Abs. 3	14.04.2014	Gemeinderat	01.08.2014	geändert