

Revision – Personalrecht Gemeinde Bonaduz

Synopse Entwurf Personalgesetz (E-PG)

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
I. Allgemeine Bestimmungen	I. Allgemeine Bestimmungen
	Art. 1 Personalpolitik ¹ Die Gemeinde Bonaduz gestaltet ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden können. Dabei werden die Verantwortung in der Gesellschaft, Familie sowie die Chancengleichheit berücksichtigt.
Art. 1 Geltungsbereich ¹ 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 Geltungsbereich ¹ Dieses Gesetz regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeinde Bonaduz sowie ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten. ² Dieses Gesetz gilt ergänzend im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts. Insbesondere sind die Volksschulgesetzgebung und die Waldgesetzgebung zu beachten.
Art. 2 Subsidiäres Recht ¹ 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 Subsidiäres Recht ¹ Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungsbestimmungen keine entsprechende Vorschrift entnommen werden, gilt das kantonale Personalrecht. Subsidiär finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 3 Stellenteilung ¹ Sofern die Stelle hierfür geeignet erscheint, kann das jeweilige Wahlorgan eine Stellenteilung bewilligen. Es regelt die entsprechenden Modalitäten im Einzelfall.	
Art. 4 Mitarbeiterbeurteilung ¹ Leistung und Verhalten der Mitarbeiter sind periodisch zu beurteilen. Dabei sind eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen.	
II. Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse	II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Art. 5 Öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag ¹ Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. ² Im Anstellungsvertrag können bei Vorliegen sachlicher Gründe von diesem Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden.	Art. 4 Arbeitsverhältnis ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. ² Es wird mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet. ³ Das Arbeitsverhältnis kann befristet werden.
Art. 6 Ausschreibung ¹ Neu zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben, sofern sie nicht ausnahmsweise durch Berufung oder Beförderung besetzt werden.	
	Art. 5 Beginn ¹ Das Arbeitsverhältnis beginnt am im Arbeitsvertrag festgelegten Tag respektive am Tag des effektiven Stellenantritts.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 7 Probezeit / Kündigung während der Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung drei Monate. ² 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. 6 Dauer der Probezeit ¹ Sofern keine anders lautende vertragliche Regelung vorliegt, beträgt die Probezeit drei Monate. ² Für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die Schulleitung und Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. ³ Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder auch auf sie verzichtet werden.
	Art. 7 Verlängerung der Probezeit ¹ Wenn insbesondere die Leistungen oder das Verhalten nicht überzeugen, kann die Probezeit einmalig bis zur doppelten Dauer verlängert werden. ² Wird die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt, erfolgt eine entsprechende Verlängerung.
Art. 9 Beendigung des Anstellungsverhältnisses ¹ Das Anstellungsverhältnis endet durch: a. Aufhebungsvertrag; b. ordentliche oder fristlose Kündigung; c. Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses; d. ordentliche oder vorzeitige Pensionierung; e. Tod.	Art. 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis endet insbesondere: a) durch Aufhebungsvertrag; b) durch Kündigung; c) mit Ablauf 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.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 7 Probezeit / Kündigung während der Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung drei Monate. ² 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. 9 Kündigungsfristen und -termine während der Probezeit ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden. ² Vorbehalten bleiben eine abweichende Kündigungsfrist und Kündigungstermin gemäss Arbeitsvertrag.
Art. 8 Kündigung im allgemeinen ¹ 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. ² Bei Aushilfen gilt vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung eine Kündigungsfrist von einem Monat. ³ Für Lehrpersonen gelten betreffend ordentlicher Kündigung die Modalitäten gemäss kantonaler Schulgesetzgebung (421.000, Art. 34). ⁴ Alle Mitarbeiterinnen können das Arbeitsverhältnis zusätzlich bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen. ⁵ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden. ⁶ Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336-337d OR.	Art. 10 Kündigungsfristen und -termine nach der Probezeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. ² Mitarbeiterinnen können ihr Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen. ³ Bei Lehrpersonen richtet sich der Kündigungstermin nach der Volksschulgesetzgebung. ⁴ Vorbehalten bleiben eine abweichende Kündigungsfrist und Kündigungstermin gemäss Arbeitsvertrag.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
	Art. 11 Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz ¹ Eine Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. ² Ein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor bei: a) ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten; b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten; c) fehlender Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllung gesetzlicher oder vereinbarter Voraussetzungen; d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen. ³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Anpassung und Beendigung aus gesundheitlichen Gründen finden keine Anwendung.
	Art. 12 Fristlose Kündigung ¹ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Parteien fristlos gekündigt werden. ² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.
	Art. 13 Form ¹ Die Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz hat schriftlich zu erfolgen.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 10 Pensionierung ¹ 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. ² 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. ³ 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.	Art. 14 Alterspensionierung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, an dem das gesetzliche Referenzalter erreicht wird. Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen enden auf Ende des Schuljahres, wenn sie vor diesem Zeitpunkt das gesetzliche Referenzalter erreicht haben. ² Besteht ein Interesse an einer Fortsetzung, so kann ein Arbeitsverhältnis über das gesetzliche Referenzalter hinaus befristet fortgesetzt werden. ³ Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde Bonaduz, so kann der Gemeindevorstand bzw. der Schulrat aus eigener Veranlassung anordnen oder auf Antrag des betreffenden Mitarbeitenden der vorzeitigen Alterspensionierung zustimmen. ⁴ Die entsprechenden Modalitäten richten sich nach dem jeweils aktuell gültigen Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung.
	Art. 15 Kündigungsschutz und Folgen ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde Bonaduz das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dies gilt im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen. ² Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Kündigungsschutz und Folgen der Beendigung sinngemäss angewendet. Fehlt ein Kündigungsgrund oder wird das rechtliche Gehör verletzt, beträgt die Entschädigung maximal 6 Monatslöhne. ³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Abfindung bei einer Aufhebung aus betrieblichen oder aus wirtschaftlichen Gründen finden keine Anwendung.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
	Art. 16 Aufhebungsvertrag ¹ Arbeitsverhältnisse können durch einen Aufhebungsvertrag jederzeit aufgehoben werden.
	Art. 17 Freistellung ¹ Aus öffentlichen Interessen kann die Gemeinde Bonaduz jederzeit Mitarbeitende, insbesondere während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, von der Arbeitsleistung freistellen. ² Von einer Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist.
Art. 11 Zuständigkeit ¹ Die Gemeindeangestellten werden im Rahmen der bewilligten Stellen durch den Gemeindevorstand gewählt; vorbehalten bleibt die in der Gemeindeverfassung vorgesehene Wahlkompetenz des Schulrates. ² Der öffentlich-rechtliche Anstellungsvertrag wird vom Gemeindevorstand abgeschlossen. ³ Die Zuständigkeiten bei der Kündigung richten sich nach den Wahlkompetenzen gemäss Abs. 1. Die Kündigung erfolgt in Form einer Verfügung.	

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
III. Rechte der Mitarbeitenden	III. Rechte der Mitarbeitenden
A. Lohn	A. Lohn
Art. 12 Entlöhnung ¹ 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. ² Die Entlöhnung von Aushilfen und Lehrlingen regelt der entsprechende Abteilungsleiter im Einzelfall. ³ Der Gemeindevorstand reiht die Arbeitsstellen in Gehaltsklassen ein.	Art. 18 Entlöhnung ¹ Die Entlöhnung erfolgt gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlöhnung von Lehrpersonen, bleiben vorbehalten. ² Der Gemeindevorstand reiht die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung ein. ³ Der Schulrat reiht die Schulleitung bzw. zusammen mit der Schulleitung die Lehrpersonen in die Gehaltsklassen ein.
Art. 13 Erhöhung der Gesamtlohnsumme 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. Er ist nicht an die quantitativen Vorgaben im kantonalen Recht gebunden.	Art. 19 Gesamtlohnsumme ¹ Der Gemeindevorstand beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung und für Spontanprämien sowie über ein allfälliges Abweichen vom Teuerungsausgleich.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
A. Zulagen	B. Zulagen
	Art. 20 Zulagen ¹ Es werden folgende Zulagen ausgerichtet: a) die Kinder- und Ausbildungszulage nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen; b) Hochzeitzulage; c) die besondere Sozialzulage.
Art. 14 Kinderzulage ¹ Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.	Art. 21 Kinder- und Ausbildungszulage ¹ Die Kinder - und Ausbildungszulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.
Art. 15 Besondere Sozialzulage ¹ Die besondere Sozialzulage für Mitarbeiter mit finanziellen Unterstützungspflichten wird entsprechend der Regelung in der kantonalen Personalgesetzgebung ausgerichtet (170.410, Art. 22).	Art. 22 Besondere Sozialzulage ¹ Die besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit finanziellen Unterstützungspflichten richtet sich nach Vorgaben des kantonalen Personalrechts. ² Der Gemeindevorstand kann die besondere Sozialzulage periodisch an die Teuerung anpassen.
Art. 16 Dienstalterszulage ¹ 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. ² 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. ³ Der Gemeindevorstand passt den Mindestbetrag gemäss Abs. 1 periodisch der Teuerung an.	

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
B. Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen	C. Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen
Art. 17 Überstunden und andere besondere Arbeitsleistungen ¹ 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. ² Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags- und Nachtdienst werden – sofern es sich um Überstunden handelt – gemäss Absatz 1 abgegolten. ³ 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.	Art. 23 Überstunden ¹ Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. ² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ausnahmsweise eine finanzielle ohne Zuschlag Abgeltung erfolgen.
Art. 17 Überstunden und andere besondere Arbeitsleistungen ¹ 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. ² Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags- und Nachtdienst werden – sofern es sich um Überstunden handelt – gemäss Absatz 1 abgegolten. ³ 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.	Art. 24 Gleitzeit ¹ Mitarbeitende können ihren Gleitzeitsaldo von höchstens 50 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Auf Antrag hin kann der Gemeindevorstand für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber bzw. die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung bzw. der Schulrat für die Schulleitung bzw. die Schulleitung für die Mitarbeitenden der Schule den Übertrag von höchstens 100 Gleitzeitstunden genehmigen. ² Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende können grundsätzlich ihr Gleitzeitsaldo auf das Folgejahr maximal im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad übertragen. Auf Antrag hin ist höchstens eine doppelte Übertragung des Gleitzeitsaldos im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad möglich.
	Art. 24a Sonn- und Feiertagsarbeit ¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Bedarf an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. ² Sonn- und Feiertagsarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder kann finanziell abgegolten werden. Der Gemeindevorstand regelt die Höhe der Entschädigung.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
C. Berufliche Vorsorge	D. Berufliche Vorsorge
Art. 23 Berufliche Vorsorge (BVG) ¹ 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. ² Vorbehalten bleiben zwingende Regelungen im übergeordneten Recht, namentlich für die berufliche Vorsorge von Lehrpersonen. (PKG) ³ Für alle versicherten Mitarbeiter gilt die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge gemäss Kant. Personalverordnung (170.410, Art. 44).	Art. 25 Berufliche Vorsorge ¹ Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde Bonaduz versicherten Mitarbeitenden, die Tragung der Beiträge, vorzeitige Pensionierung sowie die Versicherungsleistungen richten sich grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung. ² Der Gemeindevorstand ist berechtigt, abweichende Regelungen zu erlassen.
D. Lohnfortzahlung	E. Lohnfortzahlung
Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit ¹ 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. ² Betreffend Kürzung der Leistungsdauer oder -höhe gelten die in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 39). ³ Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung werden der Gemeinde ausgerichtet, solange diese den Lohn bezahlt.	Art. 26 Lohnfortzahlung bei Krankheit ¹ Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 730 Tage zu 100 Prozent, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist. ² Bei Mitarbeitenden, die das gesetzliche Referenzalter erreicht haben, dauert die Lohnfortzahlung 180 Tage. ³ Die Gemeinde Bonaduz kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen und beteiligt sich mindestens hälftig an den Prämien.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall ¹ 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. ² 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. ³ Art. 19 Abs. 2 und 3 gelten sinngemäss.	Art. 27 Lohnfortzahlung bei Unfall ¹ Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während 24 Monaten 100 Prozent des Lohns bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zum Dahinfallen der Taggeldleistung nach UVG. ² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde Bonaduz. Die Prämien für die Nichtberufs-Unfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.
	Art. 28 Kürzung ¹ Erwächst aus der Lohnfortzahlung während Krankheit oder Unfall und aus allfälligen Versicherungsleistungen eine Überentschädigung, so wird der Lohn entsprechend gekürzt.
Art. 21 Mutterschaftsentschädigung ¹ Die Mutterschaftsentschädigung erfolgt entsprechend der im Bundesrecht sowie in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 43).	Art. 29 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft beträgt 100 Prozent und dauert 16 Wochen. ² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich die Lohnfortzahlung auf die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.
	Art. 30 Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. Urlaub des andern Elternteils ¹ Die Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. beim Urlaub des andern Elternteils beträgt 100 Prozent und dauert 13 Tage.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
	Art. 31 Lohnfortzahlung bei Adoption ¹ Die Lohnfortzahlung bei Adoption beträgt 100 Prozent und dauert 13 Tage.
Art. 22 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst ¹ Die Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst erfolgt entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten (170.410, Art. 36).	Art. 32 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivilschutz, zivilem Ersatzdienst und Feuerwehr ¹ Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen im Militär, Zivilschutz, im zivilen Ersatzdienst sowie in der Feuerwehr beträgt 100 Prozent. ² Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit und Feuerwehr, sind den Leistungen gemäss Absatz 1 gleichgestellt. ³ Leistungen der Erwerbsersatzordnung bzw. Feuerwehrsold gehen bis zur Höhe der geleisteten Lohnfortzahlung grundsätzlich auf die Gemeinde Bonaduz über.
E. Spesen	F. Spesen
Art. 18 Spesen ¹ Spesen werden entsprechend den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Modalitäten entschädigt (170.410, Art. 25-32). ² Der Gemeindevorstand kann in Form verwaltungsinterner Weisungen präzisierende oder davon abweichende Bestimmungen erlassen.	Art. 33 Spesen ¹ Die Gemeinde Bonaduz hat dem Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. ² Der Gemeindevorstand kann präzisierende oder davon abweichende Bestimmungen erlassen. Sie richten sich an die kantonale Steuergesetzgebung.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
F. Ferien, Feiertage und Urlaub	G. Ferien, Feiertage und Urlaub
Art. 24 Ferien ¹ Der Ferienanspruch und eine allfällige finanzielle Abgeltung richten sich vorbehaltlich Abs. 2 nach den entsprechenden Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. ² Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.	Art. 34 Ferien ¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt: a) 25 Tage; b) 27 ½ Tage für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr; c) 30 Tage für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr. ² Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.
	Art. 35 Ferienentschädigung ¹ Für die im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden sind die Ferien durch Geldleistung abzugelten. Die Ferienentschädigung wird zum Stundengrundlohn dazugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag ausgewiesen. Sie beträgt bei einem jährlichen Ferienanspruch von: a) 25 Tagen: 10.64 Prozent b) 27 ½ Tagen für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr: 11.83 Prozent; c) 30 Tagen für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr: 13.04 Prozent.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 16 Dienstalterszulage ¹ 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. ² 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. ³ Der Gemeindevorstand passt den Mindestbetrag gemäss Abs. 1 periodisch der Teuerung an.	Art. 36 Dienstaltersurlaub ¹ Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub von zwei Wochen gewährt bzw. ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen. Ein Anspruch auf Dienstaltersurlaub besteht, wenn das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist und das betreffende Dienstjahr vollendet wurde. Hat der Mitarbeitende das gesetzliche Referenzalter erreicht, besteht kein Anspruch mehr darauf. ² Verzichtet der Mitarbeitende auf den Urlaubsbezug oder ist dieser aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so wird der Urlaub ganz oder teilweise finanziell abgegolten. Dabei entspricht ein halber Monatslohn zwei respektive ein ganzer Monatslohn vier Wochen.
Art. 25 Urlaub ¹ 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. ² 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).	

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
	Art. 37 Ferienkürzung 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. 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. ³ Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn: 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.
Art. 26 Zeugnis ¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. ² Auf Verlangen des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
IV. Pflichten der Mitarbeiter	IV. Pflichten der Mitarbeitenden
Art. 27 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten ¹ 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. ² Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert. ³ 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. 38 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten ¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen der Gemeinde Bonaduz in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen der vorgesetzten Person zu befolgen. ² Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern. 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.
Art. 28 Arbeitszeit ¹ Die Arbeitszeit wird vom Gemeindevorstand im Rahmen der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung festgesetzt (170.400, Art. 49). ² Der Gemeindevorstand kann abweichende Regelungen vorsehen, wenn der Dienstbetrieb es erfordert oder die Arbeit dadurch zweckmässiger organisiert werden kann. ³ Dienstreisefrei sind neben den in der kantonalen Personalgesetzgebung vorgesehenen Tagen auch die örtlichen Feiertage (170.415, Art. 9). ⁴ 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.	Art. 39 Arbeitszeit ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 43 Stunden und wird grundsätzlich auf 5 Arbeitstage verteilt. ² Die Arbeitszeit für Lehrpersonen ergibt sich nach der Volksschulgesetzgebung. ³ Im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dürfen für Lehrpersonen jederzeit maximal zwei Lektionen pro Woche weniger zugewiesen werden, wobei der Lohn entsprechend angepasst wird. ⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Reduktion und spätere Wiedererhöhung des Arbeitsumfangs nach der Geburt eigener Kinder oder nach einer Adoption finden keine Anwendung.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 29 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter ¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Nebenämter ausüben, welche sich mit seiner dienstlichen Stellung nicht vertragen und seine dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen. ² 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. ³ 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. *1) Bewilligungsinstanz ist der Gemeindevorstand. Bei Lehrpersonen entscheidet dieser auf Antrag des Schulrates.	Art. 40 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter ¹ Sämtliche Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter sind vor Antritt oder Aufnahme schriftlich dem Gemeindevorstand bzw. dem Schulrat zu melden. ² Mitarbeitende dürfen eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt ausüben, sofern und solange dies mit ihrer dienstlichen Stellung und ihrer Aufgabenverrichtung vereinbar ist. ³ Fällt eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt in die Arbeitszeit, so werden die entsprechenden Absenzen nicht entlöhnt.
	Art. 41 Verbot und Auflagen ¹ Der Gemeindevorstand kann bei den Mitarbeitenden bzw. der Schulrat bei der Schulleitung und Lehrpersonen die Ausübung von öffentlichem Amt oder Nebenbeschäftigung untersagen oder Auflagen festlegen, wenn sich diese nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirkt oder auswirken könnte oder sich aus anderen Gründen mit dem Arbeitsverhältnis nicht verträgt. Ausgenommen sind öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht. ² Der Gemeindevorstand bzw. Schulrat kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn der Mitarbeitende die Auflagen nicht einhält oder ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung trotz untersagter Ausübung beibehält.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
Art. 30 Geheimhaltungspflicht Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	Art. 42 Geheimhaltungspflicht 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. ² 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.	

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
V. Verfahren und Rechtsschutz	V. Zuständigkeiten und Rechtsschutz
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. 43 Zuständigkeiten ¹ Vorbehaltlich einer anderen Regelung ist zuständig: a) der Gemeindevorstand u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers b) der Gemeindevorstand u.a. auf Antrag des Gemeindeschreibers für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung; c) der Schulrat u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Schulleitung; d) der Schulrat auf Antrag der Schulleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Schule. ² Für die personelle Führung zuständig ist: a) der Gemeindevorstand über die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber b) die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber über die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung bzw. der Schulrat über die Schulleitung bzw. die Schulleitung über die Mitarbeitenden der Schule.
	Art. 44 Personalamt ¹ Das Personalamt unterstützt die Gemeinde und Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung und der Schule als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum in Personalangelegenheiten. ² Das Personalamt erfüllt die durch Gesetz und Verordnung sowie vom Gemeindevorstand und Schulrat zugewiesenen Aufgaben.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
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. 45 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.
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).	Art. 46 Rechtsschutz ¹ Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide des Gemeindevorstands bzw. des Schulrats können mittels verwaltungsgerichtlicher Beschwerde oder Klage an das Obergericht weitergezogen werden.
VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen	VI. Schlussbestimmungen
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. 47 Übergangsbestimmungen ¹ Die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 1. Januar 2008 inkl. Ausführungsbestimmungen betreffend Dienstaltersurlaub gelten der Fassung vor Inkrafttreten dieser Revision bis zum 31. Dezember 2027.

Geltendes Recht (PG)	Entwurf PG
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.	Art. 48 Inkrafttreten ¹ Der Gemeindevorstand bestimmt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes.