



Gemeinde Pontresina
Vschinauncha da Puntraschigna

Personalgesetz der Gemeinde Pontresina

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen.....	4
	Art. 1 Gleichstellung der Geschlechter	4
	Art. 2 Geltungsbereich.....	4
	Art. 3 Subsidiär anwendbares Recht.....	4
II.	Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse	4
	Art. 4 Rechtsverhältnis	4
	Art. 5 Ausschreibung	4
	Art. 6 Probezeit	4
	Art. 7 Beendigungsarten	4
	Art. 8 Form der Kündigung.....	5
	Art. 9 Kündigungsfristen.....	5
	Art. 10 Ordentliche Kündigung durch die Gemeinde	5
	Art. 11 Fristlose Kündigung	5
	Art. 12 Aufhebungsvertrag.....	5
	Art. 13 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	5
	Art. 14 Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung	5
	Art. 15 Erreichen der Altersgrenze.....	6
	Art. 16 Vorzeitige Pensionierung	6
	Art. 17 Aufhebung einer Stelle	6
	Art. 18 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen.....	6
III.	Rechte der Gemeindeangestellten	6
	Entlohnung	6
	Art. 19 Gehaltsklassen.....	6
	Art. 20 Gesamtlohnsumme	6
	Art. 21 Einreihungsplan	6
	Personalvorsorge.....	7
	Art. 22 Berufliche Vorsorge	7
	Lohnnachgenuss	7
	Art. 23 Leistungen im Todesfall	7
	Feiertage, Ferien, Urlaub.....	7
	Art. 24 Feiertage	7
	Art. 25 Arbeitsfreie Tage und Ferien.....	7
	Art. 26 Erwerb in den Ferien	7
	Art. 27 Urlaub.....	7
	Weitere Rechte	7
	Art. 28 Aus- und Weiterbildung	7
	Art. 29 Nebenbeschäftigung	7
	Art. 30 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	8
	Art. 31 Dienstatersurlaub	8
	Art. 32 Ehrung und Abschiedsgeschenk	8
	Art. 33 Mitspracherecht.....	8
IV.	Pflichten der Gemeindeangestellten	8
	Art. 34 Allgemeine Dienstpflichten.....	8
	Art. 35 Arbeitszeit	9
	Art. 36 Geheimhaltungspflicht	9
	Art. 37 Ausstand	9
	Art. 38 Unvereinbarkeit	9
	Art. 39 Verbot der Annahme von Geschenken	9
	Art. 40 Besondere Verpflichtungen.....	9
V.	Zuständigkeiten, Rechtsschutz	9
	Zuständigkeiten.....	9

Art. 41	Kompetenz zur Anstellung und Anstellungsbeendigung	9
Art. 42	Kompetenz zur Mitarbeiterbeurteilung	10
Art. 43	Unterstellungen	10
	Rechtsschutz	10
Art. 44	Beschwerderecht	10
VI.	Schlussbestimmungen	10
Art. 45	Inkrafttreten	10
Art. 46	Aufhebung des bisherigen Rechts	10
Art. 47	Einreihung	10
Art. 48	Wahrung des betragsmässigen Besitzstandes	10
Art. 49	Hängige Verfahren	10
Art. 50	Ausführungsbestimmungen	10

I. Allgemeine Bestimmungen

Gleichstellung der Geschlechter	Art. 1 Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in diesem Gesetz beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn des Gesetzes nichts anderes ergibt.
Geltungsbereich	Art. 2 ¹ Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis sämtlicher Gemeindeangestellten der Gemeinde Pontresina. ² Soweit für Lehrpersonen sowie für andere besondere Mitarbeitende keine anderweitigen kommunalen oder kantonalen Bestimmungen vorgehen, ist das Personalgesetz anwendbar.
Subsidiär anwendbares Recht	Art. 3 Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Rechtsverhältnis	Art. 4 ¹ Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. ² Die Gemeindeangestellten werden durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag angestellt. ³ Für zeitlich befristete Tätigkeiten, Arbeitsverhältnisse nach Erreichen der Altersgrenze, Personen in Ausbildung sowie für das Aushilfspersonal kann hinsichtlich des Besoldungsanspruches, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.
Ausschreibung	Art. 5 Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben.
Probezeit	Art. 6 ¹ Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann je nach Anforderungen auf einen Monat herab- oder bis auf zwölf Monate hinaufgesetzt werden. Der direkte Vorgesetzte stellt einen Antrag an das Personalamt ¹ . ² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht oder wird die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt, so kann die Probezeit bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden. ³ Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.
Beendigungsarten	Art. 7 Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung, b) Ablauf einer befristeten Anstellung ohne Kündigungsmöglichkeit, c) fristlose Auflösung, d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, e) Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit, f) Beendigung aus Altersgründen (wie z.B. Erreichen der Altersgrenze, vorzeitige Pensionierung),

¹ Das Personalamt setzt sich zusammen aus dem Personalchef und der Personaladministration.

g) Tod.

Art. 8

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Geht sie von der Gemeinde aus, ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Form der Kündigung

Art. 9

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

Kündigungsfristen

²Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

³Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von mindestens drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 10

¹Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Ordentliche Kündigung durch die Gemeinde

²Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:

- a) die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bei wiederholter und angemahnter Verletzung;
- b) ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten bei wiederholter und angemahnter Verletzung;
- c) fehlende oder weggefallene Eignung für die Arbeitserfüllung;
- d) Wegfall oder Nichterfüllung von Anstellungsvoraussetzungen;
- e) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- f) mangelnde Bereitschaft zu einer sachlich begründeten und zumutbaren Umgestaltung der Anstellungsbedingungen;
- g) Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten.

Art. 11

¹Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

Fristlose Kündigung

²Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Art. 12

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Aufhebungsvertrag

Art. 13

¹Ist ein Gemeindeangestellter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.

Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit

²Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes der Gemeinde, sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Der Gemeindevorstand kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

Art. 14

¹Bei einer Kündigung ohne sachlichen Grund oder bei einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Artikel 10 hat der Gemeindeangestellte Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

²Der Gemeindeangestellte muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³Die Entschädigung beträgt in jedem Fall maximal zwölf Monatslöhne.

Art. 15

Erreichen der Altersgrenze

¹Das Arbeitsverhältnis endet auch ohne Kündigung mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gemäss Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV).

²Nach Erreichen der Altersgrenze kann die Anstellung auf Antrag des direkten Vorgesetzten, Empfehlung des Personalamtes und Entscheid des Gemeindevorstandes weitergeführt werden.

Art. 16

Vorzeitige Pensionierung

¹Gemeindeangestellte können ab vollendetem 58. Altersjahr die vorzeitige Pension beantragen. Die Gemeinde trägt keine Ausgleichskosten.

Art. 17

Aufhebung einer Stelle

¹Wird eine Stelle aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen aufgehoben, ohne dass dem Gemeindeangestellten eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder ohne dass eine Umschulung mit einem verhältnismässigen Aufwand eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, wird eine angemessene Abfindung ausgerichtet, wenn:

- a) das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre und in der Regel ununterbrochen gedauert hat oder
- b) der Gemeindeangestellte bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 40. Altersjahr vollendet hat und nicht über 63 Jahre alt ist oder
- c) der Gemeindeangestellte Unterstützungspflichten zu erfüllen hat.

²Der Gemeindevorstand regelt die Höhe der Abfindung.

³Die Abfindung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monatslöhne. Bei Gemeindeangestellten mit wechselndem Pensum ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.

Art. 18

Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

Das Arbeitsverhältnis reduziert sich auch ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrades. Massgebend ist die Verfügung der zuständigen Invalidenversicherungsstelle.

III. Rechte der Gemeindeangestellten

Entlöhnung

Art. 19

Gehaltsklassen

¹Die Gemeindeangestellten haben für ihre Leistungen Anspruch auf die in den Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Besoldungen.

²Für die Lehrpersonen gilt die Lehrerbesoldungsverordnung des Kantons Graubünden.

Art. 20

Gesamtlohnsumme

¹Der Gemeindevorstand beantragt bei der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene Erhöhung der Gesamtlohnsumme gemäss der individuellen Lohnentwicklungen.

²Bei der Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt:

- a) die Finanzlage der Gemeinde;
- b) die allgemeine Wirtschaftslage;
- c) die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt;

d) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

Art. 21

Der Gemeindevorstand legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsstufen geordnete Lohnklassen und Lohnstufen. Einreihungsplan

Personalvorsorge

Art. 22

Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Gemeindeangestellten und der Gemeinde aufgeteilt. Bis zum 40. Altersjahr übernimmt die Gemeinde mindestens die Hälfte, ab dem 40. Altersjahr übernimmt die Gemeinde mindestens 60%. Berufliche Vorsorge

Lohnnachgenuss

Art. 23

¹Beim Tod eines Gemeindeangestellten wird der Monatslohn inkl. 13. Monatslohn pro rata einschliesslich der Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt. Leistungen im Todesfall
²Ehegatten, eingetragene Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber der Gemeindeangestellte eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

Feiertage, Ferien, Urlaub

Art. 24

Der Gemeindevorstand bestimmt in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung die Feiertage. Feiertage

Art. 25

¹Die Gemeindeangestellten haben einen Anspruch auf arbeitsfreie Tage und Ferien. Der Ferienanspruch beträgt jährlich mindestens 20 Tage. Arbeitsfreie Tage und Ferien
²Der Gemeindevorstand erlässt Ausführungsbestimmungen über arbeitsfreie Tage und Ferien.

Art. 26

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der arbeitsfreien Tage oder Ferien ist grundsätzlich nicht gestattet. Der Gemeindevorstand kann auf Antrag des Personalamts in begründeten Ausnahmefällen eine Bewilligung erteilen. Erwerb in den Ferien

Art. 27

¹Der Gemeindevorstand kann Gemeindeangestellten bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren. Urlaub
²Der Gemeindevorstand erlässt Ausführungsbestimmungen über die Gewährung von Urlauben.

Weitere Rechte

Art. 28

¹Der Gemeindevorstand fördert die Aus- und Weiterbildung der Gemeindeangestellten. Aus- und Weiterbildung
²Der Gemeindevorstand erlässt dazu Ausführungsbestimmungen über die Förderung, Unterstützung und Bewilligung von Aus- und Weiterbildungen.

Nebenbeschäftigung	<p>Art. 29</p> <p>¹Die Gemeindeangestellten dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.</p> <p>²Der Gemeindevorstand bestimmt</p> <p>a) die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen;</p> <p>b) die Beanspruchung von Arbeitszeit;</p> <p>c) die Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.</p> <p>Bevolligungsinstanz ist der Gemeindevorstand.</p>
Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	<p>Art. 30</p> <p>¹Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Gemeindeangestellten. Sie fördert die Gesundheit und Sicherheit der Gemeindeangestellten am Arbeitsplatz.</p> <p>²Die Gemeinde schützt die Gemeindeangestellte vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. Der Gemeindevorstand regelt die Übernahme der Kosten eines allfälligen Rechtsbeistandes.</p>
Dienstaltersurlaub	<p>Art. 31</p> <p>¹Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Dieser beträgt mit 10, 15 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen.</p> <p>²Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung.</p> <p>³Der Gemeindevorstand erlässt Ausführungsbestimmungen über den Anspruch auf eine Entschädigung beim Austritt.</p>
Ehrung und Abschiedsgeschenk	<p>Art. 32</p> <p>¹Ehrung bei Dienstjubiläum</p> <p>10 Dienstjahre max. Wert CHF 100.-</p> <p>15 Dienstjahre max. Wert CHF 150.-</p> <p>20 Dienstjahre max. Wert CHF 200.-</p> <p>25 Dienstjahre max. Wert CHF 250.-</p> <p>30 Dienstjahre max. Wert CHF 300.-</p> <p>35 Dienstjahre max. Wert CHF 350.-</p> <p>40 Dienstjahre max. Wert CHF 400.-</p> <p>45 Dienstjahre max. Wert CHF 450.-</p> <p>Zusätzlicher Ferienanspruch gemäss Artikel 31 Personalgesetz</p> <p>²Abschiedsgeschenk</p> <p>3 – 10 Jahre max. Wert CHF 100.-</p> <p>11 – 15 Jahre max. Wert CHF 200.-</p> <p>16 – 20 Jahre max. Wert CHF 400.-</p> <p>21 – 25 Jahre max. Wert CHF 600.-</p> <p>26 – 30 Jahre max. Wert CHF 800.-</p> <p>31 – 35 Jahre max. Wert CHF 1000.-</p> <p>36 – 40 Jahre max. Wert CHF 1200.-</p> <p>41 – 45 Jahre max. Wert CHF 1400.-</p>
Mitspracherecht	<p>Art. 33</p> <p>¹Die Gemeindeangestellten haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.</p>

²Sie haben das Recht, zu Fragen, von denen sie in irgendeiner Weise betroffen sind, zuhauenden des Gemeindevorstandes Stellung zu nehmen. Der Gemeindevorstand ist verpflichtet, sie rechtzeitig zu informieren und anzuhören.

IV. Pflichten der Gemeindeangestellten

Art. 34

¹Die Gemeindeangestellten haben die ihnen übertragenden Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.

Allgemeine
Dienstpflichten

²Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse, können den Gemeindeangestellten zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, übertragen werden. Im Ausnahmefall kann ihnen auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

Art. 35

¹Der Gemeindevorstand bestimmt die Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Überstunden- und Überzeitregelung der Gemeindeangestellten und regelt diese in einer separaten Verordnung.

Arbeitszeit

²Der Gemeindevorstand kann neue Arbeitszeitmodelle für einzelne oder alle Bereiche einführen.

Art. 36

¹Die Gemeindeangestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

Geheimhaltungspflicht

²Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³Der Gemeindevorstand regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Gemeindeangestellten in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

Art. 37

Die Gemeindeangestellten haben in den Ausstand zu treten, wenn:

Ausstand

a) sie selbst, ihre Ehegatten, Partner in eingetragener Partnerschaft oder faktischer Lebensgemeinschaft, Verlobte, Verwandte und Verschwägerte bis zum dritten Grad oder ihre Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder ein unmittelbares persönliches Interesse an einer Sache haben;

b) aus anderen Gründen in der Sache befangen sind oder sein können.

Art. 38

Die Gemeindeverfassung regelt die Unvereinbarkeit von Ämtern.

Unvereinbarkeit

Art. 39

¹Die Gemeindeangestellten dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

Verbot der Annahme von Geschenken

²Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen. Der Gemeindevorstand kann weitere Ausnahmen vorsehen.

Art. 40

¹Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Gemeindeangestellten verpflichtet werden, bestimmte Geräte, Arbeitskleidung oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden. Der Gemeindevorstand kann weitere Vorschriften über die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern erlassen.

Besondere Verpflichtungen

²Die Gemeindeangestellten können verpflichtet werden, ihre privaten Motorfahrzeuge gegen finanzielle Abgeltung für Dienstfahrten einzusetzen.

V. Zuständigkeiten, Rechtsschutz

Zuständigkeiten

Kompetenz zur Anstellung und Anstellungsbeendigung	Art. 41 ¹ Zur Anstellung sowie zur Anstellungsbeendigung durch die Gemeinde ist bei allen Gemeindeangestellten der Gemeindevorstand zuständig. Er hört die zuständigen Räte und Kommissionen sowie die direkten Vorgesetzten vor seiner Entscheidung an. ² Er kann die Kompetenz zur Anstellung an die Räte, Kommissionen oder Abteilungsleiter delegieren.
Kompetenz zur Mitarbeiterbeurteilung	Art. 42 Für die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Gemeindeangestellten sowie für die Mitteilung sind die Abteilungsleiter zuständig. Der Gemeindevorstand ist über die Mitarbeitergespräche vorab zu informieren. Er hat das Recht auf Teilnahme.
Unterstellungen	Art. 43 Die Gemeindeangestellten sind den direkten Vorgesetzten unterstellt. Alle entsprechenden Weisungen haben über die direkten Vorgesetzten zu erfolgen. Die Kadermitarbeiter sind dem Gemeindepräsidenten unterstellt.

Rechtsschutz

Beschwerderecht	Art. 44 ¹ Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich der Gemeindeangestellte mit der oder dem direkten Vorgesetzten persönlich aussprechen. Verläuft die Ausschöpfung des Dienstweges ergebnislos oder ist die Aussprache unzumutbar, steht der Beschwerdeweg offen. ² Erste Beschwerdeinstanz ist der Personalchef. Beschwerdeentscheide können beim Gemeindevorstand angefochten werden. Gegen Entscheide des Gemeindevorstandes steht die Verwaltungsgerichtliche Beschwerde ans Verwaltungsgericht gemäss VRG (BR 370.100) offen. ³ Die Beschwerdefrist beträgt jeweils 30 Tage.
-----------------	---

VI. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 45 Dieses Gesetz tritt per 1.1.2016 in Kraft.
Aufhebung des bisherigen Rechts	Art. 46 Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften und Beschlüsse aufgehoben.
Einreihung	Art. 47 Die Einreihung der Gemeindeangestellten erfolgt durch die Anstellungsinstanz auf das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes.
Wahrung des betragsmässigen Besitzstandes	Art. 48 Wird die Stelle eines Gemeindeangestellten gestützt auf die Lohntabelle und den Einreihungsplan gemäss diesem Gesetz tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzstand gewahrt.

Art. 49

Verfahren, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, werden nach dem für die Gemeindeangestellten günstigeren Recht durchgeführt.

Hängige Verfahren

Art. 50

Die in diesem Gesetz bestimmten Behörden erlassen die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Ausführungsbestimmungen

Von der Gemeindeversammlung am 4. Juni 2015 beschlossen.

Pontresina, 5. Juni 2015

Gemeinde Pontresina

Martin Aebli
Gemeindepräsident

Urs Dubs
Gemeindeschreiber