



REGION MALOJA
REGIUN MALÖGIA
REGIONE MALOJA

Personalgesetz der Region Maloja

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	5
	Art. 8 Form der Kündigung	5
	Art. 9 Kündigungsfristen	5
	Art. 10 Ordentliche Kündigung durch die Region Maloja.....	5
	Art. 11 Fristlose Kündigung	5
	Art. 12 Aufhebungsvertrag.....	6
	Art. 13 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit.....	6
	Art. 14 Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung	6
	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	7
III.	Rechte der Mitarbeitenden	7
	Entlohnung.....	7
	Art. 19 Gehaltsklassen.....	7
	Art. 20 Gesamtlohnsumme	7
	Art. 21 Einreihungsplan	7
	Personalvorsorge	7
	Art. 23 Berufliche Vorsorge.....	7
	Lohnnachgenuss	8
	Art. 24 Leistungen im Todesfall	8
	Feiertage, Ferien, Urlaub.....	8
	Art. 25 Feiertage	8
	Art. 26 Arbeitsfreie Tage und Ferien.....	8
	Art. 27 Erwerb in den Ferien.....	8
	Art. 28 Urlaub.....	8
	Weitere Rechte.....	8
	Art. 29 Aus- und Weiterbildung.....	8
	Art. 30 Nebenbeschäftigung	8
	Art. 31 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	9
	Art. 32 Dienstatersurlaub	9
	Art. 33 Ehrung und Abschiedsgeschenk	9
	Art. 34 Mitspracherecht.....	9
IV.	Pflichten der Mitarbeitenden	10
	Art. 35 Allgemeine Dienstpflichten.....	10
	Art. 36 Arbeitszeit.....	10

Art. 37 Geheimhaltungspflicht.....	10
Art. 38 Unvereinbarkeit	10
Art. 39 Verbot der Annahme von Geschenken.....	10
Art. 40 Besondere Verpflichtungen.....	10
V. Zuständigkeiten, Rechtsschutz.....	11
Zuständigkeiten	11
Art. 41 Kompetenz zur Anstellung und Anstellungsbeendigung	11
Art. 42 Kompetenz zur Mitarbeiterbeurteilung.....	11
Art. 43 Unterstellungen	11
Rechtsschutz	11
Art. 44 Beschwerderecht	11
VI. Schlussbestimmungen- und Übergangsbestimmungen.....	12
Art. 45 Inkrafttreten	12
Art. 46 Aufhebung des bisherigen Rechts, Besitzstand	12
Art. 47 Einreihung	12
Art. 48 Hängige Verfahren	12
Art. 49 Ausführungsbestimmungen	12

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Gleichstellung der Geschlechter

Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in diesem Gesetz beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn des Gesetzes nichts Anderes ergibt.

Art. 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis sämtlicher Mitarbeiter der Region Maloja.

Art. 3

Subsidiär anwendbares Recht

Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 4

Rechtsverhältnis

¹Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

²Die Mitarbeiter werden durch einen schriftlichen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag angestellt.

³Für 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 dazugehörenden Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.

Art. 5

Ausschreibung

Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben.

Art. 6

Probezeit

¹Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann je nach Anforderungen auf einen Monat herab- oder bis auf zwölf Monate hinaufgesetzt werden.

²Der direkte Vorgesetzte stellt einen entsprechenden Antrag an die Personalkommission.

³Überzeugen 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.

⁴Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.

Art. 7

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

Beendigungsarten

- 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),
- g) Tod.

Art. 8

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Geht sie von der Region Maloja 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 Region Maloja setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Ordentliche Kündigung durch die Region Maloja

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
Aufhebungsvertrag Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Art. 13
Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit
¹Ist ein Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.
²Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes der Region Maloja, sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die Region Maloja kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

Art. 14
Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung
¹Bei einer Kündigung ohne sachlichen Grund oder bei einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Artikel 10 hat der Mitarbeiter Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
²Der Mitarbeiter 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 ist eine Weiterbeschäftigung auf Antrag des direkten Vorgesetzten, Empfehlung der Personalkommission und Entscheidung der Präsidentenkonferenz nur in Ausnahmefällen möglich und sofern eine solche im besonderen Interesse der Region Maloja liegt.

Art. 16
Vorzeitige Pensionierung
Mitarbeiter können die vorzeitige Pensionierung gemäss Reglement der Pensionskasse beantragen. Die Region Maloja trägt keine Ausgleichskosten.

Art. 17
Aufhebung einer Stelle
¹Wird eine Stelle aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen aufgehoben, ohne dass dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 40. Altersjahr vollendet hat und nicht über 63 Jahre alt ist oder
- c) der Mitarbeiter Unterstützungspflichten zu erfüllen hat.

²Die Präsidentenkonferenz regelt die Höhe der Abfindung.

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

Art. 18

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

Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

III. Rechte der Mitarbeitenden

Entlöhnung

Art. 19

Die Mitarbeiter haben für ihre Leistungen Anspruch auf die in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung vorgesehene Besoldung.

Gehaltsklassen

Art. 20

¹Die Präsidentenkonferenz bestimmt im Rahmen des Budgets und des jährlichen Stellenplans die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene Erhöhung der Gesamtlohnsumme gemäss der individuellen Lohnentwicklung.

Gesamtlohnsumme

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

- a) die Finanzlage der Region Maloja;
- b) die allgemeine Wirtschaftslage;
- c) die Wettbewerbsfähigkeit der Region Maloja auf dem Arbeitsmarkt;
- d) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

Art. 21

Die Präsidentenkonferenz legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsstufen geordnete Lohnklassen und Lohnstufen.

Einreihungsplan

Personalvorsorge

Art. 23

Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Mitarbeitern und der Region Maloja über die gesamte Anstellungsdauer hälftig aufgeteilt.

Berufliche Vorsorge

Lohnnachgenuss

Art. 24

Leistungen im Todesfall

¹Beim Tod eines Mitarbeiters wird der Monatslohn inkl. 13. Monatslohn pro Rata einschliesslich der Zulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.

²Ehegatten, eingetragene Partner oder minderjährige Kinder oder beim Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber der Mitarbeiter eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

Feiertage, Ferien, Urlaub

Art. 25

Feiertage

Die bezahlten Feiertage sind in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung geregelt, welche von der Präsidentenkonferenz erlassen wird.

Art. 26

Arbeitsfreie Tage und Ferien

Arbeitsfreie Tage und Ferien sind in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung geregelt, welche von der Präsidentenkonferenz erlassen wird.

Art. 27

Erwerb in den Ferien

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der arbeitsfreien Tage oder Ferien ist grundsätzlich nicht gestattet. Die Präsidentenkonferenz kann auf Antrag der Personalkommission in begründeten Ausnahmefällen eine Bewilligung erteilen.

Art. 28

Urlaub

Die Präsidentenkonferenz kann auf Antrag der Personalkommission bezahlte Urlaube gewähren. Bezahlte Kurzurlaube für bestimmte Anlässe werden in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung geregelt.

Weitere Rechte

Art. 29

Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung sind in der Verordnung über die Aus- und Weiterbildung geregelt, welche von der Präsidentenkonferenz erlassen wird.

Art. 30

Nebenbeschäftigung

¹Die Mitarbeiter dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

²Die Präsidentenkonferenz bestimmt

- a) die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen;
- b) die Beanspruchung von Arbeitszeit;
- c) die Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.

³Bewilligungsinstanz ist die Personalkommission.

Art. 31

¹Die Region Maloja achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter. Sie fördert die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit,
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

²Die Region Maloja schützt die Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. Die Präsidentenkonferenz regelt die Übernahme der Kosten eines allfälligen Rechtsbeistandes.

Art. 32

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.

Dienstaltersurlaub

²Der Urlaub kann in Absprache mit dem Stellenleiter auf höchstens fünf Jahre aufgeteilt werden, ansonsten verfällt er.

³Ist 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.

Art. 33

¹Ehrung bei Dienstjubiläum

10 Dienstjahre max. Wert CHF 100.-
15 Dienstjahre max. Wert CHF 150.-
20 Dienstjahre max. Wert CHF 200.-
25 Dienstjahre max. Wert CHF 250.-
30 Dienstjahre max. Wert CHF 300.-
35 Dienstjahre max. Wert CHF 350.-
40 Dienstjahre max. Wert CHF 400.-
45 Dienstjahre max. Wert CHF 450.-

Ehrung und Abschiedsgeschenk

²Zusätzlicher Ferienanspruch gemäss Artikel 32 des Personalgesetzes.

³Abschiedsgeschenk

3 – 10 Jahre max. Wert CHF 100.-
11 – 15 Jahre max. Wert CHF 200.-
16 – 20 Jahre max. Wert CHF 400.-
21 – 25 Jahre max. Wert CHF 600.-
26 – 30 Jahre max. Wert CHF 800.-
31 – 35 Jahre max. Wert CHF 1'000.-
36 – 40 Jahre max. Wert CHF 1'200.-
41 – 45 Jahre max. Wert CHF 1'400.-

Art. 34

¹Die Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.

Mitspracherecht

²Sie haben das Recht zu Fragen, von denen sie in irgendeiner Weise betroffen sind, zuhanden der Personalkommission Stellung zu nehmen. Die Personalkommission ist verpflichtet, sie rechtzeitig zu informieren und anzuhören.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Allgemeine Dienstpflichten	<p>Art. 35</p> <p>¹Die Mitarbeiter haben die ihnen übertragenden Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Region Maloja zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.</p> <p>²Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse, können den Mitarbeiter zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, übertragen werden. Im Ausnahmefall kann ihnen auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 36</p> <p>¹Die Präsidentenkonferenz bestimmt die Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Überstunden- und Überzeitregelung der Mitarbeiter und regelt diese in der Arbeitszeiten- und Gehaltsverordnung.</p> <p>²Die Personalkommission kann für einzelne oder alle Bereiche abweichende Regelungen einführen, wenn es betrieblich erforderlich ist oder die Arbeit dadurch zweckmässiger und kundenorientierter organisiert werden kann.</p>
Geheimhaltungspflicht	<p>Art. 37</p> <p>¹Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>²Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>³Die Präsidentenkonferenz regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Mitarbeiter in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.</p>
Unvereinbarkeit	<p>Art. 38</p> <p>Die Ausschluss- und Ausstandgründe richten sich sinngemäss nach dem kantonalen Gemeindegesetz.</p>
Verbot der Annahme von Geschenken	<p>Art. 39</p> <p>¹Die Mitarbeiter 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.</p> <p>²Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>
Besondere Verpflichtungen	<p>Art. 40</p> <p>¹Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Mitarbeiter verpflichtet werden, bestimmte Geräte, Arbeitskleidung oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden. Die Präsidentenkonferenz kann weitere Vorschriften über die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern erlassen.</p>

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

V. Zuständigkeiten, Rechtsschutz

Zuständigkeiten

Art. 41

¹Zur Anstellung sowie zur Anstellungsbeendigung durch die Region Maloja ist bei allen Mitarbeitern die Präsidentenkonferenz zuständig. Sie hört die Personalkommission und die zuständigen direkten Vorgesetzten vor ihrem Entscheid an.

Kompetenz zur Anstellung und Anstellungs-beendigung

²Die Präsidentenkonferenz kann die Kompetenz zur Anstellungsbeendigung an die Personalkommission delegieren.

Art. 42

Für die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Mitarbeiter sowie für die Mitteilung sind die Amtsstellenleiter zuständig. Die Personalkommission ist über den Geschäftsleiter über die Mitarbeitergespräche vorab zu informieren. Die Beurteilung ist mit dem Geschäftsleiter zu besprechen. Er hat das Recht auf Teilnahme.

Kompetenz zur Mitarbeiter-beurteilung

Art. 43

Die Mitarbeiter sind den direkten Vorgesetzten unterstellt. Alle entsprechenden Weisungen haben über die direkten Vorgesetzten zu erfolgen. Die Kadermitarbeiter sind personell dem Geschäftsleiter unterstellt. Der Vorsitzende der Personalkommission und der Geschäftsleiter sind für die Beurteilung der Kadermitarbeiter zuständig.

Unterstellungen

Rechtsschutz

Art. 44

¹Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich der Mitarbeiter mit der oder dem direkten Vorgesetzten persönlich aussprechen. Verläuft die Ausschöpfung des Dienstweges ergebnislos oder ist die Aussprache unzumutbar, steht der Beschwerdeweg offen.

Beschwerderecht

²Erste Beschwerdeinstanz für die Mitarbeiter ist der Geschäftsleiter, zweite Beschwerdeinstanz ist die Personalkommission. Beschwerdeinstanz für Kaderangestellte ist die Personalkommission. Beschwerdeentscheide können bei der Präsidentenkonferenz angefochten werden. Gegen Entscheide der Präsidentenkonferenz steht die verwaltungsgerichtliche Beschwerde ans Verwaltungsgericht gemäss VRG (BR 370.100) offen.

³Die Beschwerdefrist beträgt jeweils 30 Tage.

VI. Schlussbestimmungen- und Übergangsbestimmungen

Art. 45

Inkrafttreten Dieses Gesetz tritt per 1. Januar 2018 in Kraft.

Art. 46

Aufhebung des bisherigen Rechts, Besitzstand Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften und Beschlüsse aufgehoben. Die gewährte Besitzstandsgarantie betreffend Aufteilung der Pensionskassenbeiträge und Zahlung einer besonderen Sozialzulage gegenüber von der Region aus früheren Trägerschaften übernommenen Mitarbeitenden wird auf den 31. Dezember 2022 beschränkt.

Art. 47

Einreihung Die Einreihung der Mitarbeiter erfolgt mittels Stellenplan auf das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes.

Art. 48

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

Art. 49

Ausführungsbestimmungen Die Präsidentenkonferenz erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Genehmigt an der Präsidentenkonferenz vom 15. März 2018.

Region Maloja

Martin Aebli
Vorsitzender Präsidentenkonferenz

Jenny Kollmar
Geschäftsleiterin Region Maloja