

Entlöhnungssysteme gemäss Art. 61 Abs. 1 und 2 Schulverordnung

1. In den Erläuterungen zu Art. 61 der Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung; BR 421.010) vom 25. September 2012 wird was folgt festgehalten (vgl. Regierungsbeschluss vom 25. September 2012, Protokoll Nr. 935, S. 16):

Gemäss Art. 61 kann sich eine Schulträgerschaft grundsätzlich zwischen zwei Entlöhnungssystemen entscheiden. Abs. 1 regelt das bisherige System, jedoch mit folgenden Neuerungen: In Abweichung zu den Lohnstufen gemäss der bisherigen Gesetzgebung in der Verordnung über die Besoldung der Volksschullehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden vom 1. Dezember 1965 (Lehrerbesoldungsverordnung; BR 421.080) gibt es neu nur noch 22 statt wie bisher 25 Lohnstufen. Ausserdem ist der Mindestlohnstufenanstieg neu zwingend jährlich zu gewähren. Abs. 2 lässt den Schulträgern die Möglichkeit, eine Regelung betreffend Lohnentwicklung analog dem kantonalen Personalrecht festzulegen. Dieses Entlöhnungssystem sieht keine fixen jährlichen Lohnstufen vor, sondern lässt in einem festgelegten Rahmen eine individuelle Lohnerhöhung zu.

Falls sich eine Schulträgerschaft entscheiden sollte, ihre Lehrpersonen nach Art. 61 Abs. 2 Schulverordnung zu entlohnen, hat sie entsprechende Rechtsgrundlagen (auf Gesetzesstufe) zu schaffen. Dabei sind insbesondere die zuständigen Instanzen zu bestimmen.

2. Die relevanten Bestimmungen des kantonalen Personalrechts, die bei einer Entlohnung gemäss Art. 61 Abs. 2 Schulverordnung analog anzuwenden sind, können beigeschlossener Tabelle entnommen werden.
3. Seit vielen Jahren wird in der kantonalen Verwaltung die sogenannte Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Diese hat sich als ein wichtiges Instrument der Personalführung und -entwicklung bewährt. Die Mitarbeiterbeurteilung basiert auf den Grundsätzen der Zielvereinbarung, der Beurteilung der Zielerreichung und der ganzheitlichen Förderung der Mitarbeitenden. In diesem Zusammen-

hang ist Art. 67 PV anzuführen, wonach Leistungen, fachliche Qualitäten, Einsatz und Verhalten der Mitarbeitenden jährlich zu beurteilen sind. Dabei ist eine Standortbestimmung vorzunehmen und es sind die weiteren Ziele festzulegen. Bei Vorgesetzten ist zudem die Führung zu beurteilen.

Rechtsdienst EKUD, 23. Januar 2014

Relevante, analog anwendbare Bestimmungen des kantonalen Personalrechts bei einer Entlöhnung gemäss Art. 61 Abs. 2 Schulverordnung

Personalgesetz (PG; BR 170.400)		Kommentar
<p>Art. 19</p> <p>Gesamtlohnsumme</p> <p>¹ Die Regierung beantragt dem Grossen Rat im Rahmen des Budgets die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene prozentuale Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen und für die Stellenbewirtschaftung.</p> <p>² Bei der Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Finanzlage des Kantons; b) die allgemeine Wirtschaftslage; c) die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt; d) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft. <p>³ Für die individuellen Lohnentwicklungen wird die Ist-Lohnsumme, welche als Basislohnsumme für das Budget massgebend ist, jährlich um mindestens ein Prozent erhöht. Dazu kommt der Teuerungsausgleich gemäss Artikel 20.</p>	<p>Analoge Anwendung</p>	
<p>Art. 20</p> <p>Teuerungsausgleich</p> <p>¹ Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend. In Zeiten schwacher Wirtschaftslage und angespannter Kantonsfinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann die Regierung die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.</p> <p>² Die Regierung legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Artikel 18 und 19 sowie dem eingebauten Teuerungsausgleich.</p>	<p>Teuerungsausgleich gemäss Art. 66 Abs. 4 Schulgesetz</p> <p>Minimum = Mindestbesoldungsansätze gemäss Art. 66 Abs. 1 und 3 in Verbindung mit Abs. 4 Schulgesetz Maximum = 154% (Art. 66 Abs. 2 Schulgesetz)</p>	

Art. 22	<p>Individuelle Lohnfestlegung</p> <p>¹ Die Dienststellen legen in der Regel jeweils auf den 1. Januar den Lohn ihrer Mitarbeitenden neu fest. Dieser richtet sich nach</p> <p>a) einem allfälligen Teuerungsausgleich;</p> <p>b) der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;</p> <p>c) dem eigenen Lohnniveau im internen und externen Quervergleich;</p> <p>d) der eigenen bisherigen Lohnentwicklung;</p> <p>e) den finanziellen Vorgaben.</p> <p>² Zum Grundlohn des Vorjahres wird zuerst ein allfälliger Teuerungsausgleich dazugeschlagen. Danach kann der Lohn unter Berücksichtigung der Kriterien gemäss Absatz 1 Litera b bis e um höchstens zehn Prozent innerhalb der Gehaltsklassenbreite erhöht werden.</p>	<p>Individuelle Lohnfestlegung durch Schulträgerschaft innerhalb der Bandbreite von 100% – 154%* in Berücksichtigung der Kriterien und Vorgaben gemäss Art. 22 Personalgesetz</p> <p>*In der kantonalen Verwaltung gilt: Die individuelle Gehaltsentwicklung ist abhängig von der Leistungsentwicklung, wobei die im Budget bereitgestellte Gesamtsumme den Rahmen bildet, und der individuellen Festlegung innerhalb der Bandbreite von 100% – 142% sowie der individuellen Entwicklung der Fähigkeiten bezogen auf die Anforderungen der Stelle. Massgebend für die Entwicklung ist die Beurteilung der Anforderungserfüllung sowie die Position zwischen dem Gehaltsmaximum und -minimum.</p>

Personalverordnung (PV; BR 170.410)		Kommentar
Art. 67	<p>Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>Leistungen, fachliche Qualitäten, Einsatz und Verhalten der Mitarbeitenden sind jährlich zu beurteilen. Dabei sind eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen. Bei Vorgesetzten ist zudem die Führung zu beurteilen.</p>	<p>Analoge Anwendung</p>