



Botschaften der Regierung an den Grossen Rat

Heft Nr. 21/2005–2006

Inhalt

Seite

29. Teilrevision der Kantonsverfassung, Erlass eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden und Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates 1989

Inhaltsverzeichnis

29.	Teilrevision der Kantonsverfassung, Erlass eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden und Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates	
I.	Teilrevision der Kantonsverfassung	1989
	1. Ausgangslage und Handlungsbedarf	1989
	2. Ausgestaltung	1990
	3. Umsetzung auf Gesetzesstufe	1991
	4. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	1992
	5. Personelle und finanzielle Auswirkungen	1993
II.	Erlass eines Personalgesetzes	1994
	1. Ausgangslage	1994
	1.1 Die Entwicklung der geltenden Personalverordnung ...	1994
	1.2 Erfordernis zum Erlass eines Personalgesetzes	1995
	1.3 Schwerpunkte der Revision	1995
	2. Erarbeitung des Entwurfs	1997
	2.1 Vergleich mit anderen Kantonen und dem Bund	1997
	2.2 Allgemeine Rechtsgrundsätze	1998
	2.3 Generelle oder punktuelle Verweisung auf das OR	1998
	2.4 Die Minimal-Standards des OR	1999
	2.5 Justiziabilität	2001
	3. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	2001
	4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	2004
	4.1 Allgemeine Bestimmungen	2004
	4.2 Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ..	2005
	4.3 Rechte der Mitarbeitenden	2009
	4.4 Pflichten der Mitarbeitenden	2019
	4.5 Verschiedene Bestimmungen	2021
	4.6 Zuständigkeiten, Rechtsschutz und Verfahren	2023
	4.7 Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeitenden	2026
	4.8 Schlussbestimmungen	2027
	5. Finanzielle Auswirkungen	2029
	6. Berücksichtigung der Grundsätze VFRR	2030
	7. Berücksichtigung der pendenten Justizreform	2030
	8. Parlamentarische Vorstösse	2031

III. Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates	2031
1. Ausgangslage und Handlungsbedarf	2031
2. Ausgestaltung	2032
3. Personelle und finanzielle Auswirkungen	2033
IV. Anträge	2033
Teilrevision der Verfassung des Kantons Graubünden	2034
Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)	2035
Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates	2055
Aufhebung der Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverord- nung, PV) vom 27. September 1989	2056
Romanische/italienische Übersetzungen der Teilrevision der KV und der GGO sowie des PG	2057/2081
Geltendes Recht	
Artikel 50 der Kantonsverfassung vom 18. Mai/14. September 2003 (KV, BR 110.100)	2105
Gesetz über die Unvereinbarkeit von Ämtern im Kanton Grau- bünden vom 3. März 1968 (BR 170.010) (Auszug)	2106
Artikel 22 Absatz 4 Litera a der Geschäftsordnung des Grossen Rates vom 8. Dezember 2005 (GGO, BR 170.140)	2107
Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung, PV, BR 170.400)	2109
Gesetz über die Kantonale Pensionskasse Graubünden (PKG)	2135
Gesetz über die Organisation der Kantonalen Psychiatrischen Dienste und Wohnheime für psychisch behinderte Menschen des Kantons Graubünden vom 10. Juni 2001 (BR 500.900) (Auszug) ...	2137
Gesetz über den Finanzhaushalt des Kantons Graubünden vom 18. Juni 2004 (BR 710.100) (Auszug)	2138

Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

29.

Teilrevision der Kantonsverfassung, Erlass eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden und Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates

Chur, 7. März 2006

Sehr geehrter Herr Landespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen Botschaft und Entwurf für eine Teilrevision der Kantonsverfassung, für den Erlass eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden, für eine Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates sowie den Antrag zur Aufhebung der Personalverordnung vom 27. September 1989 (BR 170.400) und die Anpassung weiterer Rechtserlasse.

I. Teilrevision der Kantonsverfassung

1. Ausgangslage und Handlungsbedarf

Die Kantonsverfassung vom 18. Mai/14. September 2003 zählt abschliessend auf, welche Behörden rechtsetzend tätig sein können. Neben der Verfassung und dem Gesetz im formellen Sinn besteht einzig für den Grossen Rat und die Regierung die Möglichkeit, Verordnungen zu erlassen. Um eine gewisse Einheitlichkeit der Rechtsordnung zu wahren, beschränkte der Verfassungsgeber die zur Rechtsetzung ermächtigten Organe und verzichtete darauf, den selbstständigen kantonalen Anstalten ein Ordnungsrecht einzuräumen.

Weiter bestimmt Art. 31 der Kantonsverfassung (KV; BR 110.100), dass alle wichtigen Bestimmungen in einem Gesetz im formellen Sinn enthalten sein müssen. Nur weniger wichtige Aspekte können mittels Verordnung geregelt werden. Die Zuständigkeit zum Erlass von Verordnungen liegt dabei in erster Linie bei der Regierung (Art. 45 KV). Der Grosse Rat ist dazu nur befugt, wenn er durch ein Gesetz ausdrücklich dazu ermächtigt wird und weniger wichtige Punkte zu regeln sind (Art. 32 Abs. 1 KV).

In der April-Session 2005 hat der Grosse Rat die Regierung beauftragt, die verfassungsrechtlichen Grundlagen für die Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an selbstständige kantonale Anstalten zu schaffen (GRP 2004/05, 749, 964, 1013 ff.). Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass bei den selbstständigen Anstalten ein Bedürfnis besteht, über das ihnen zustehende Selbstorganisationsrecht hinaus rechtsetzend tätig zu sein. Im Detail sind die Regelungsbedürfnisse je nach Anstalt verschieden; im Vordergrund stehen Regelungen im Personalbereich sowie bei der Erfüllung der Kernaufgaben.

2. Ausgestaltung

Die gewünschte Flexibilisierung verlangt nach einer Änderung der Kantonsverfassung. Dies entspricht im Übrigen auch der Auffassung des Grossen Rates. Um eine Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an selbstständige kantonale Anstalten zu ermöglichen, soll Art. 50 KV über andere Träger öffentlicher Aufgaben durch einen neuen Absatz 3 ergänzt werden. Die Bestimmung lautet wie folgt:

«Soweit nicht die Form des Gesetzes vorgeschrieben ist, können selbstständige Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts Verordnungen erlassen, wenn sie durch Gesetz ausdrücklich dazu ermächtigt werden.»

Mit der vorgeschlagenen Verfassungsgrundlage wird die Möglichkeit einer Delegation geschaffen. Eine direkte Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen wäre zwar demokratisch ohne weiteres legitimiert, vermag jedoch den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen selbstständigen Anstalten nicht gerecht zu werden.

Die Formulierung von Art. 50 Abs. 3 KV orientiert sich bewusst an jener zum grossrätlichen Ordnungsrecht. Demnach können selbstständige kantonale Anstalten nur eine Verordnung erlassen, wenn es um weniger wichtige Aspekte geht und sie ausdrücklich durch ein Gesetz im formellen Sinn dazu ermächtigt werden. Gerade weil die selbstständigen kantonalen Anstalten nicht über eine vergleichbare demokratische Legitimation wie Parlament oder Regierung verfügen, kann es nicht angehen, dass die Anstalten ein weitergehendes Ordnungsrecht als der Grosse Rat oder die Regierung

erhalten. Es ist auch zu berücksichtigen, dass beispielsweise die kantonalen Departemente nach konstanter Praxis des Verwaltungsgerichts nicht rechtsetzend tätig sein können.

Das Ordnungsrecht der Anstalten ist an zwei zentrale Voraussetzungen geknüpft, die beide erfüllt sein müssen. Mit der ausdrücklichen Ermächtigung wird erreicht, dass die Zuständigkeiten auf dem Gebiet der Rechtsetzung zwischen Anstalt und Regierung klar voneinander abgegrenzt werden. Kompetenzkonflikte lassen sich damit vermeiden. Die ausdrückliche Ermächtigung verlangt auch, dass im Gesetz die Bereiche klar umschrieben werden, in denen die jeweilige Anstalt über ein Ordnungsrecht verfügt. Nicht zulässig wäre es, die Anstalten generell und ohne inhaltliche Schranke zur Rechtsetzung zu ermächtigen. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen. Mit dem generellen Gesetzesvorbehalt wird weiter sichergestellt, dass alles Wichtige im Gesetz im formellen Sinn enthalten ist. Eine Delegation zum Erlass von wichtigen Bestimmungen ist verfassungsrechtlich ausgeschlossen. Ob eine Bestimmung wichtig ist oder nicht, ist im Einzelfall wertend zu ermitteln.

3. Umsetzung auf Gesetzesstufe

Der vorgeschlagene neue Absatz 3 von Artikel 50 KV enthält lediglich die Grundlage, damit der Gesetzgeber Rechtsetzungsbefugnisse überhaupt delegieren kann. Ob und in welchem Umfang eine Delegation zulässig und zweckmässig ist, ist folglich bei der jeweiligen gesetzlichen Regelung zu prüfen und zu diskutieren.

Ursprünglich verlangte der parlamentarische Vorstoss, die Organisationsgesetze der einzelnen selbstständigen kantonalen Anstalten im Rahmen einer Sammelbotschaft anzupassen, um die für die Umsetzung der anstaltstypischen Bedürfnisse zur selbstständigen Rechtsetzung nötigen Delegationen einzufügen. Der Grosse Rat hat auf Antrag der Regierung darauf verzichtet, da die Bedürfnisse der einzelnen Anstalten im Detail sehr unterschiedlich sind und eine Sammelbotschaft daher nicht zweckmässig gewesen wäre.

Gemäss dem parlamentarischen Vorstoss stehen Ermächtigungen von Anstalten im Vordergrund, um selbstständig Regelungen im Personalrecht treffen zu können. Deshalb war es nahe liegend, die Frage im Rahmen des Erlasses des Personalgesetzes zu prüfen und allenfalls umzusetzen. Die Vernehmlassung zu diesem Entwurf lief parallel zu jener über die Teilrevision der Kantonsverfassung. Mit einer Delegation an die selbstständigen kantonalen Anstalten im Bereich des Personalrechts kann es nur darum gehen,

anstaltstypischen Bedürfnissen besser Rechnung tragen zu können. Unzulässig wäre es, ein Dienstverhältnis als öffentlich-rechtlich zu qualifizieren und anschliessend die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts mittels Rechtsetzungsdelegation auszuhöhlen.

4. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Am 7. Juni 2005 hat die Regierung von der Vorlage zur Teilrevision von Art. 50 KV Kenntnis genommen und diese zur Vernehmlassung freigegeben. Am 10. Juni 2005 hat das Finanz- und Militärdepartement die politischen Parteien, das Verwaltungsgericht, die selbstständigen Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts, die Personalverbände, die Wirtschaftsverbände, die Gewerkschaften und die Departemente sowie die Standeskanzlei zur Vernehmlassung eingeladen. Das Vernehmlassungsverfahren dauerte bis Ende August 2005.

Der Verein des Bündner Staatspersonals (VBS) lehnt die Teilrevision von Art. 50 KV ab mit der Begründung, die selbstständigen kantonalen Anstalten und Gerichte verfügten auf Grund von Art. 64 Abs. 1 des Vernehmlassungsentwurfs zum Personalgesetz (PG) über ausreichende Befugnisse zur bedarfsgerechten Regelung ihrer organisatorischen Belange. Nach dieser Bestimmung sollen die selbstständigen kantonalen Anstalten und kantonalen Gerichte – mit einigen Ausnahmen, die wegen des Gleichbehandlungsgebots vorgesehen sind – die gleichen Befugnisse erhalten wie die Regierung. Der VBS vertritt die Auffassung, dass der letzte Absatz von Art. 64 des Vernehmlassungsentwurfs zum PG eine Blankovollmacht für die kantonalen Anstalten beinhalten würde, welche mit den in der Judikatur und Literatur entwickelten Grundsätzen über die Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen in offensichtlichem Widerspruch stünden. Diese Ansicht würde nach Meinung der Regierung zutreffen, wenn die Bereiche – wie oben ausgeführt – im Gesetz nicht umschrieben würden, in denen die jeweilige Anstalt über ein Verordnungsrecht verfügt. Dies trifft aber gerade nicht zu. Art. 64 Abs. 5 des Entwurfs zum PG hält unzweideutig fest, dass die selbstständigen kantonalen Anstalten nur die Ausführungsbestimmungen zum Gesetz erlassen können. Zudem sind sie durch die Ausnahmebestimmungen in Art. 64 Abs. 1, für deren Erlass allein die Regierung zuständig ist, eingeschränkt.

Eine ablehnende Haltung gegenüber der Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an selbstständige Anstalten nehmen auch der vpod und die SP Graubünden ein. Sie begründen dies damit, dass die betroffenen Anstalten einen Service public zu erfüllen hätten. Damit ständen diese Anstalten nicht in einem «reinen» Markt, sondern seien durch Steuerbefreiung, Subventionen, klare Anstellungsbedingungen, Leistungsaufträge, usw. geschützt.

Sinngemäss führen sie weiter aus, mit einer Rechtsetzungsdelegation würde an den bestehenden Parametern nichts ändern, mit Ausnahme (eben) der klaren Anstellungsrichtlinien. Es fehle somit eine eindeutige betriebliche Notwendigkeit für eine Rechtsetzungsdelegation, weshalb die angestrebte Verfassungsänderung abzulehnen sei.

Breite Zustimmung findet die beabsichtigte KV-Revision bei den anderen Kantonalparteien und den zur Vernehmlassung eingeladenen Departementen. Sie weisen zum Teil darauf hin, dass Regierung und Parlament bei der Beratung des Auftrags Cavigelli die politische Wünschbarkeit der Revision bereits erörtert und bejaht hätten. Festgehalten wird, eine verfassungsrechtliche Grundlage müsse geschaffen werden, damit eine Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen überhaupt möglich werde. Ob eine solche jedoch im konkreten Einzelfall erfolgen solle, habe der Gesetzgeber zu entscheiden.

Begrüsst wird die Revision auch von den Anstalten selbst. Sie weisen darauf hin, dass zusätzliche Rechtsetzungsbefugnisse für die flexible Aufgabenerfüllung erforderlich sein können und betonen gleichzeitig, dass eine Delegation einer Grundlage in einem entsprechenden Gesetz bedürfe. Ob und in welchem Umfang eine Delegation zweckmässig sei, entscheide sich jeweils im Rahmen der Diskussion über die gesetzliche Ausgestaltung der anstaltstypischen Bedürfnisse.

Die grosse Mehrzahl der Vernehmlassungsteilnehmenden befürwortet die Vorlage. Von vielen dieser Befürworter wird betont, dass die Regelung in Art. 50 Abs. 3 KV lediglich den Rahmen oder die Grundlage bilde, dank der eine Delegation auf Gesetzesstufe möglich werde.

Diesen Überlegungen ist zuzustimmen, weshalb die Regierung am Vorschlag gemäss der Vernehmlassungsvorlage, mithin an der Schaffung einer verfassungsmässigen Grundlage für eine Rechtsetzungsdelegation an selbstständige Anstalten, festhalten will.

5. Personelle und finanzielle Auswirkungen

Die vorgeschlagene Änderung von Art. 50 KV hat keine personellen oder finanziellen Auswirkungen auf den Kanton und die Gemeinden.

II. Erlass eines Personalgesetzes

1. Ausgangslage

1.1 Die Entwicklung der geltenden Personalverordnung

Die Personalverordnung (PV) wurde per 1. Juli 1990 total revidiert. Zu den wesentlichsten Neuerungen gehörten:

- Die Vereinheitlichung der Rechtsnatur der Dienstverhältnisse (seither sind alle Anstellungen öffentlich-rechtlich)
- Die Aufhebung der vierjährigen Amtsdauer und eine damit verbundene flexiblere Möglichkeit zur Auflösung von Dienstverhältnissen
- Die Delegation von Wahl- und anderen Kompetenzen
- Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Einführung einer Leistungszulage (Leistungsbonus seit 1999)
- Die Einführung einer Dienstalterszulage
- Die Einführung einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (1994 Beginn mit der Kaderbeurteilung, Beurteilung des übrigen Personals ab 1998)
- Die Neuregelung der Lohnzahlung während Krankheit, Berufs- und Nichtberufsunfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft
- Die Einführung der sechsten Ferienwoche ab dem 60. Altersjahr
- Eine erleichterte administrative Abwicklung der Personalgeschäfte

Die wohl grösste Änderung betraf die Abschaffung der vierjährigen Amtsdauer, die in anderen Kantonen Nachahmung fand. So schreibt Matthias Michel in: *Beamtenstatus im Wandel*, Schulthess Polygraphischer Verlag AG, Zürich 1998, auf S. 29: «In der deutschsprachigen Schweiz löste die generelle Abschaffung der Amtsdauer im Kanton Graubünden eine Welle gleichgerichteter Entwicklungen aus.»

Die Personalverordnung wurde in den letzten fünfzehn Jahren zehn Mal revidiert. Dabei erfolgten auf den 1. Januar 1995 und auf den 1. November 2001 zwei grössere Teilrevisionen im Zusammenhang mit der Änderung des Besoldungssystems und mit der Verwesentlichung und Flexibilisierung der Rechtsetzung und Rechtsanwendung (VFRR). Mit diesen beiden Revisionen wurde eine höhere Flexibilität bei der Entlohnung, im Personalrecht allgemein und damit auch bei der Abwicklung der Personalgeschäfte erreicht. Die rechtlichen Grundlagen für ein Abrücken von den Lohnautomatismen wurden geschaffen, alle Mitarbeitenden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt und das Disziplinarrecht abgeschafft, welches als reines Massnahmenrecht eine Besonderheit des Beamtenverhältnisses darstellte. Die Vorgesetzten erhielten mehr Kompetenzen aber auch mehr Führungsverantwortung.

1.2 Erfordernis zum Erlass eines Personalgesetzes

Die geltende Personalverordnung ist eine Verordnung des Grossen Rates. Art. 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung legt fest, dass alle wichtigen Bestimmungen durch den Grossen Rat in Form eines Gesetzes zu erlassen sind. Gemäss Abs. 2 Ziff. 5 desselben Artikels fallen darunter Grundsätze von Organisation und Aufgaben der Behörden und Gerichte. Die Neufassung der personalrechtlichen Bestimmungen in einem Gesetz ist somit ein Erfordernis der neuen Kantonsverfassung. Der Erlass des Personalgesetzes soll zum Anlass genommen werden, auch einzelne materiell-rechtliche Anpassungen vorzunehmen oder zur Diskussion zu stellen.

1.3 Schwerpunkte der Revision

Schwerpunkte der Revision sind:

- Die **Minimalstandards des OR** sollen eingehalten werden.
- Zur **Lückenfüllung** soll grundsätzlich generell und nicht lediglich punktuell auf das **OR** verwiesen werden.
- Die **Kompetenzen** sollen vermehrt von der Regierung an die Departemente und von diesen an die Dienststellen delegiert werden.
- Die **Bewährungsfrist**, die gemäss Art. 9 Abs. 2 der geltenden PV vor ordentlichen Kündigungen einzuräumen ist, soll gestrichen werden. Sie hat sich in der Praxis aus verschiedenen Gründen, auch aus der Sicht der Arbeitnehmenden, nicht bewährt.
- Mit der Berücksichtigung der Bestimmungen über den **Kündigungsschutz** gemäss Art. 336 OR sollen **neu auch** die **Sanktionsbestimmungen** gemäss Art. 336a OR (als Ausgleich zur Abschaffung der Bewährungsfrist) und gemäss Art. 337c OR (bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung) übernommen werden, allerdings unter der Voraussetzung, dass – wie bisher und auch dem OR folgend – bei missbräuchlicher Kündigung kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung besteht.
- In eingeschränktem Rahmen soll das **Streikverbot** wieder aufgenommen werden. Die Bundesverfassung verlangt in Art. 28 Abs. 4 für das Streikverbot ein formelles Gesetz.

Nähere Begründungen und Erläuterungen finden sich im Kommentar zu den einzelnen Artikeln.

Verzichtet werden soll dagegen aus den nachfolgenden Überlegungen auf die Schaffung einer Personalrekurskommission und auf die Einführung eines Gesamtarbeitsvertrages:

- Die Einführung einer **Personalrekurskommission** (wie beim Bund oder beim Kanton Thurgau) wurde geprüft. Die Rechtsverfahren würden mit einer solchen Kommission komplizierter und aufwändiger. Bedeutende Vorteile, die sich bei der Schaffung einer solchen Kommission ergeben könnten, sind nicht ersichtlich, weshalb darauf verzichtet werden soll.
- Die Einführung eines **Gesamtarbeitsvertrages** (GAV) wurde im Rahmen der Vorbereitung der Vorlage eingehend diskutiert. Aus folgenden Gründen wurde darauf verzichtet, im Vernehmlassungsentwurf die Einführung eines GAV vorzuschlagen:

Unter dem Titel «Rahmengesetz als Minimalvoraussetzung» schreibt Michel, a. a. O., S. 247: «Eine für das gesamte Verwaltungshandeln selbstverständliche Schranke ist die Grundrechtsbindung der Behörde. Auch als Vertragspartner ist die Exekutive an die Grundrechte sowie an die verfassungsrechtlich geschützten Verwaltungsgrundsätze gebunden. Daraus ergibt sich unter anderem, dass mindestens für die Einschränkung von Grundrechten und für andere Grundsatzfragen des Dienstverhältnisses eine formelle gesetzliche Grundlage notwendig ist. Die Exekutive darf nicht durch Verhandlungslösungen den Gesetzesvorbehalt und damit auch die Zuständigkeit des Parlaments umgehen. Die Anforderungen des Gesetzmässigkeitsprinzips lassen sich durch ein Rahmengesetz erfüllen.» Und weiter auf S. 249: «Abgesehen von den Besoldungen und der allgemeinen Grundrechtsbindung schreibt das Verfassungsrecht kaum materielle Vorgaben für die Gestaltung der Anstellungsbedingungen des Staatspersonals vor.» Daraus zieht Michel (auf S. 241) wohl auch den Schluss, dass gesamtarbeitsvertragliche Regelungen um einiges flexibler seien als gesetzliche. Führt man sich jedoch den Bundesgerichtsentscheid (BGE) 2P.192/2001/ZBI 5/2001, S. 252 in Sachen Psychiatrie-Organisationsgesetz des Kantons vor Augen, so wird man eines Besseren belehrt. Das Bundesgericht hat am 15. März 2002 nämlich in diesem Fall, in welchem es bekanntlich um die Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an eine selbstständige Anstalt ging, sinngemäss festgehalten, dass vorab der Besoldungsrahmen und die wichtigen Kriterien und Grundsätze der Entlohnung im Zusammenhang mit dem zwingenden gesetzlichen Inhalt von grundsätzlicher Bedeutung seien. Und weiter: «Daneben können auch besondere Verpflichtungen, beispielsweise im Zusammenhang mit der Treuepflicht, dem Streikverbot, dem Geheimhaltungsverbot, den Nebenbeschäftigungen und der Pflicht zur Leistung von Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit oder Pikettdienst grundsätzliche Tragweite haben». Gemäss Bundesgericht ist folglich nicht nur für Beschränkungen der Grundrechte, sondern auch für bestimmte weitere Anstellungsbedingungen eine Regelung auf Gesetzesstufe erforderlich. Anders ausgedrückt: Ein GAV im öffentlichen Dienstrecht darf also nur Regelungen enthalten, die nicht zwingend

in einem Gesetz im formellen Sinn auszuführen sind. Würde die Kompetenz zur Verhandlung mit den Personalverbänden der Regierung (bzw. bei den selbstständigen Anstalten den in den Spezialgesetzen bezeichneten Instanzen) delegiert – was aus Flexibilitätsgründen allein richtig wäre – könnte sie folglich nur GAV abschliessen in Bereichen, zu deren Regelung sie abschliessend zuständig ist, was wiederum bedeutet, dass dies nur im Rahmen der Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz erfolgen könnte. Dasselbe würde für die selbstständigen kantonalen Anstalten gelten.

In Bezug auf die Rechtsgleichheit darf der GAV zudem keine sachlich unbegründeten Ungleichheiten im Vergleich zu den Arbeitnehmenden schaffen, für welche er nicht gilt. Da auf Grund der heterogenen Aufgaben und Bedürfnisse der einzelnen Dienststellen, Betriebe und Anstalten verschiedene GAV auszuhandeln wären, müssten diese wegen der rechtsgleichen Behandlung untereinander koordiniert werden. Die Vertragsverhandlungen wären komplex. Zu beachten ist im Weiteren, dass nur tariffähige Arbeitnehmerorganisationen Verträge abschliessen können.

Für den vertragslosen Zustand müssten im Voraus Regelungen getroffen werden, so zum Beispiel die Festlegung der Kompetenzen für den Erlass einer Ersatzverordnung. Hinzu kämen bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien Fragen betreffend Schlichtungsstelle/Schiedsgericht oder Verwaltungsgericht und die Einführung eines Klageverfahrens. Zudem wäre zu erwarten, dass der nicht organisierte Teil der Mitarbeitenden, der ebenfalls diesem Vertragswerk unterstellt wäre, wegen der zu leistenden Solidaritätsbeiträge eine ablehnende Haltung gegenüber dem GAV einnehmen würde.

Die Einführung eines GAV würde die Flexibilität bei der Anpassung von personalrechtlichen Bestimmungen einschränken. Mit den Beratungen in der Personalkommission wurden gute Erfahrungen gemacht, sodass die Einführung eines GAV sich weder aufdrängt noch angezeigt ist.

2. Erarbeitung des Entwurfs

2.1 Vergleich mit anderen Kantonen und dem Bund

Eine erste Vorarbeit betraf den Vergleich der wichtigsten Anstellungsbestimmungen mit denjenigen der Kantone Aargau, Basel-Stadt, Bern, Glarus, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Thurgau, Zug und Zürich sowie mit denjenigen des Bundes. Obwohl die miteinander verglichenen personalrechtlichen Bestimmungen unterschiedlich sind, mussten in keinem Gebiet wesentliche Abweichungen festgestellt werden.

2.2 Allgemeine Rechtsgrundsätze

Geprüft wurde im Weiteren, inwieweit die allgemeinen Rechtsgrundsätze zu beachten sind und in welchen Bereichen allenfalls davon abgewichen werden kann. Allgemeine Rechtsgrundsätze sind Rechtsnormen, die zum Teil nur im Privatrecht ausdrücklich formuliert sind, wegen ihrer allgemeinen Tragweite jedoch in allen Rechtsgebieten, also auch im öffentlichen Recht, Geltung haben. Die allgemeinen Rechtsgrundsätze stehen auf der Stufe des Gesetzes. Der Gesetzgeber kann deshalb dann Einschränkungen und Modifikationen vorsehen (Häfelin/Müller, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. Auflage, Zürich 1998, Rz 142 und 248), wenn sie sich nicht zu Verfassungsprinzipien oder zu konkreten Ableitungen aus solchen verdichtet haben (Bertschi, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, 105. Jahrgang Nr. 12, Dezember 2004, S. 617 ff.). So nennt Bertschi folgende allgemeine Rechtsgrundsätze, die im Bereich des öffentlichen Personalrechts gelten:

- Fürsorgepflicht der Arbeitgeberschaft nach Art. 328 OR (so die langjährige Praxis des Zürcherischen Verwaltungsgerichts),
 - Regeln über die Rückforderung zu Unrecht ausgerichteteter Leistungen (analog Art. 62 ff. OR),
 - Verjährung von Forderungen aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis (Art. 127 ff. OR),
 - Regeln über das Arbeitszeugnis (Art. 330a OR).
- Poledna (Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 235) nennt neben diesen noch
- die Einräumung einer Übergangsfrist bei einer besonders hohen Kürzung des Lohnes und
 - die Anrechnung des anderweitig erzielten Gewinnes bei Annahmeverzug des Arbeitgebers.

Fazit: Allgemeine Rechtsgrundsätze gelten grundsätzlich auch im öffentlichen Recht, doch kann der Gesetzgeber insofern davon abweichen, als sie sich (noch) nicht zu Verfassungsprinzipien verdichtet haben. So können sie nach Bertschi (a. a. O., S. 627) ohne weiteres zur Lückenfüllung und als Auslegungshilfe beigezogen werden und besonders dazu dienen, die Grenzen der Willkür abzustecken.

2.3 Generelle oder punktuelle Verweisung auf das OR

Nachdem die öffentliche Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse beibehalten werden soll (vgl. dazu auch den Kommentar zu Art. 5), stellt sich die

Frage nach der generellen oder punktuellen Verweisung auf das OR. Eine Vielzahl von Kantonen (darunter AG, BL, BS, GL, NW, SH, SO und ZH) sowie der Bund verweisen zum Beispiel auf Art. 336c OR, womit sie die Regeln über die Kündigung zur Unzeit als sinngemäss auch im öffentlichen Dienstrecht für anwendbar erklären. Andere Kantone (so BL, BS und SO) erweitern gar den Schutzbereich, indem sie die Sperrfrist der obligationenrechtlichen Regelung verlängern. Neben diesem punktuellen Verweis statuieren einige Kantone zusätzlich einen generellen Verweis auf Bestimmungen des OR für den Fall, dass das Gesetz nichts Abweichendes regelt (so namentlich GL, SH, BS und der Bund).

Die übrigen punktuellen Verweise betreffen insbesondere:

- Missbräuchliche Kündigung nach Art. 336 OR (AG, SH, ZH, Bund)
- Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336a OR (ZH, SH, AG)
- Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen nach Art. 337 OR (ZH, AG)
- Verjährung der Rückforderung ungerechtfertigter Leistungen nach Art. 67 Abs. 1 OR (SO)
- Verjährung von Forderungen aus dem Dienstverhältnis nach Art. 127 und 128 OR (SO)
- Probezeit nach Art. 335b OR (AG)
- Verfahren bei der Entlassung ganzer Gruppen nach Art. 335d OR (AG)

In der Lehre gehen die Meinungen auseinander, indem einerseits die generelle Verweisung auf das sinngemäss anzuwendende OR beim Vorliegen von Gesetzeslücken zu begrüssen sei, da «sonst eine nicht unerhebliche Rechtsunsicherheit über die Anwendbarkeit privatrechtlicher Normen» bestünde (Michel, a. a. O., S. 214), und andererseits die Einzelverweisung proklamiert wird, weil «eine pauschale Verweisung auf einzelne Bestimmungen oder ganze Teile des privaten Einzelarbeitsvertragsrechts angesichts der zahlreichen damit verbundenen verfassungsrechtlichen und faktischen Probleme zu Schwierigkeiten» führe (Poledna: a. a. O. S. 233).

Auf Grund der äusserst starken Anlehnung des bündnerischen Personalrechts an das OR ist eine generelle Verweisung darauf zu befürworten.

2.4 Die Minimal-Standards des OR

Bund, Kantone, Gemeinden und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften sowie die öffentlichen Anstalten sind bei der Ausgestaltung ihres Personalrechts nicht dem Arbeitsvertragsrecht des OR unterworfen (Art. 342 Abs. 1 lit. a OR). «Sie sind damit bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einerseits freier, andererseits sind sie im Unterschied zum privaten Arbeitge-

ber an die verfassungsmässigen Schranken jeden staatlichen Handelns wie etwa an das Gleichbehandlungsgebot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und das rechtliche Gehör gebunden. Die Gesetzgebungshoheit öffentlicher Körperschaften hindert aber nicht daran, dass Lücken in einem Anstellungsverhältnis des öffentlichen Dienstes durch analoge Heranziehung des Arbeitsvertragsrechts geschlossen werden» (Streiff/von Kaenel: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 6., vollständig überarbeitete und stark erweiterte Auflage, Schulthess § 2006). Nach dieser Feststellung galt es zu prüfen, inwieweit die Minimal-Standards des OR im neuen Personalgesetz Aufnahme finden müssen und wo allenfalls davon abgewichen werden soll und kann.

Gemäss Bertschi (a. a. O., S. 628 f.) lässt sich das Abstellen auf einen anhand des OR definierten Minimal-Standard mit der Rechtsgleichheit sowie mit dem Grundsatz von Treu und Glauben begründen. Er führt hierzu aus: «Soweit OR und öffentliches Dienstrecht vergleichbar sind, sind die Gemeinwesen deshalb auch gehalten, jene Schutznormen zu respektieren, die zugunsten der Angestellten von privaten Unternehmen aufgestellt wurden.» Konkret komme das Konzept der Minimal-Standards dann zum Zuge, wenn die Arbeitnehmerschaft durch die anwendbare Regelung des öffentlichen Dienstrechts schlechter gestellt werde als gemäss jenen Bestimmungen des OR, die nach Art. 361 f OR nicht zu ihren Ungunsten geändert werden dürfen. In einem solchen Fall müsse geprüft werden, ob diese Schlechterstellung zu korrigieren sei. Hierzu sei nicht bloss die anwendbare einzelne Norm und deren Begründung, sondern ein grösserer Zusammenhang zu betrachten und auf die nächst höhere Regelungsstufe Bezug zu nehmen: «Werden die Arbeitnehmenden auf dieser insgesamt nicht schlechter gestellt als durch das OR, ist die Benachteiligung im Einzelfall hinzunehmen; andernfalls ist die Lücke gegebenenfalls durch öffentliches Recht oder durch die Regelung des OR – bzw. diese berücksichtigend – zu füllen», wobei das Heranziehen des OR aber jedenfalls vor dem Verfassungsrecht bestehen müsse.

Auch diesbezüglich gehen die Lehrmeinungen auseinander. Grundsätzlich sollen die Minimal-Standards des OR bei den Mitarbeitenden, die dem Personalgesetz unterstellt sind, angewendet werden, ohne dies gesetzlich zu statuieren. Der Vorteil liegt darin, dass den rechtsanwendenden Instanzen mit diesem Vorgehen ein grösserer Spielraum belassen wird, indem diese einzelfallbezogen entscheiden können, ob die in einem Punkt erfolgte Unterschreitung des OR-Minimums an einer anderen Stelle kompensiert werden soll oder die Lücke vielmehr mittels der entsprechenden OR-Bestimmung zu füllen ist. Da das OR mittels des dargelegten generellen Verweises als subsidiär anwendbar erklärt wird, ist der arbeitsrechtliche Mindestschutz dadurch weitgehend gewährleistet. Auch aus diesem Grund drängt sich keine explizite Regelung auf.

2.5 Justiziabilität

Schliesslich wurde noch die Frage der Justiziabilität der personalrechtlichen Entscheide geprüft. In den Kantonen divergieren diese Regelungen stark. Nach Art. 6 Ziff. 1 der Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) hat jede Person ein Recht darauf, dass über Streitigkeiten in Bezug auf ihre zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen oder über eine gegen sie erhobene strafrechtliche Anklage von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht in einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb angemessener Frist verhandelt wird. Nach Richli (Öffentliches Dienstrecht im Zeichen des New Public Management, Bern 1996, S. 89 f) haben die Europäische Menschenrechtskommission und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Begriff der «zivilrechtlichen Streitigkeiten» bekanntlich zunehmend auf Rechtsgebiete ausgedehnt, welche nach hiesigem Verständnis zum Verwaltungsrecht und nicht zum Zivilrecht gehören. Die EMRK-Organe betrachten alle jene Rechte als zivilrechtlich, denen eine private vertragliche Ausgestaltung zugrunde liegt oder die wirtschaftliche Rechte oder Vermögensrechte betreffen. Bis heute hat sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte noch nicht ausdrücklich zur Rechtsnatur von Besoldungsansprüchen aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ausgesprochen. Doch ist davon auszugehen, dass in einem konkreten Streitfall die zivilrechtliche Natur solcher Ansprüche und damit die Massgeblichkeit von Art. 6 Ziff. 1 EMRK bejaht würde.

Ein besonders gewichtiges Argument für die Anwendung von Artikel 6 Ziff. 1 EMRK auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist die Angleichungstendenz des Dienstrechts an das privatrechtliche Arbeitsvertragsrecht, dessen Anwendung der genannten EMRK-Bestimmung fraglos untersteht. In diesem Bereich könnten in absehbarer Zeit auf Grund übergeordneten Rechts Änderungen eintreten. Mit einer Ausweitung der Anfechtungsobjekte sollte deshalb noch zugewartet werden.

3. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Am 31. Mai 2005 hat die Regierung vom Entwurf für das Personalgesetz Kenntnis genommen und diesen zur Vernehmlassung freigegeben, nachdem die Personalkommission am 25. Mai 2005 über die wichtigen Bestimmungen des neuen Personalrechts diskutiert hatte. Am 9. Juni 2005 hat das Finanz- und Militärdepartement die Departemente und die Ständekanzlei, alle Dienststellen (inkl. Kantonales Frauenspital Fontana und die unselbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons), das Kantonsgericht, das Verwaltungsgericht, die selbstständigen Anstalten des

kantonalen öffentlichen Rechts und neun Personalverbände zur Vernehmlassung eingeladen. Das Vernehmlassungsverfahren dauerte bis Ende August 2005.

Von den Dienststellen haben sich rund 60 Prozent vernehmen lassen, von den Personalverbänden rund 90 Prozent. Die Dienststellenleitenden wurden zudem am 4. Oktober 2005 über einen Alternativvorschlag zum vorgeschlagenen neuen Lohnsystem informiert. Mit der Personalkommission wurde der neue Vorschlag am 26. Oktober 2005 beraten. Der in die Vernehmlassung geschickte Vorschlag geht aus dem Kommentar zu Artikel 22 hervor, der Alternativvorschlag aus dem Kommentar zu Art. 17.

Die Vernehmlassung ist im Grossen und Ganzen positiv ausgefallen. Die Regierung hat einzelne Anregungen entgegengenommen und einige Änderungen am Vernehmlassungsentwurf beschlossen. Unter Berücksichtigung der Grundsätze der Verwesentlichung und Flexibilisierung der Rechtsetzung und Rechtsanwendung (VFRR) wurden Bestimmungen

- zum Datenschutz (auf Bundes- und kantonaler Ebene bereits geregelt)
und
- zum Vertretungsrecht und zur unentgeltlichen Rechtspflege sowie zu übri-
gen Verfahrensbestimmungen (im VVG, BR 370.500, bereits enthalten)
wieder fallen gelassen.

Im Vernehmlassungsentwurf war zudem aus folgenden Überlegungen ein Artikel betreffend Gleichstellung von Frau und Mann aufgeführt: Am 24. Mai 1996 hatte der Grosse Rat die Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die **Gleichstellung von Frau und Mann** (VVzGIG, BR 538.200) beschlossen und ausserdem der Schaffung einer Stabsstelle für Gleichstellungsfragen (StaGl) zugestimmt. Die Verordnung ist mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Nach Art. 31 Abs. 1 KV sind – wie bereits dargelegt – alle wichtigen Bestimmungen durch den Grosse Rat in Form eines Gesetzes zu erlassen. Art. 31 Abs. 2 Ziff. 5 KV schreibt vor, dass Grundsätze von Organisation und Aufgaben der Behörden und Gerichte zu den wichtigen Bestimmungen zählen. Für die Weiterführung der StaGl als eigentliche Stabsstelle hätte mit dem Artikel gemäss Vernehmlassungsentwurf eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden sollen. Im Zuge der Reorganisation der kantonalen Verwaltung ist die StaGl in die Departementsdienste des EKUDs integriert worden. Auf die ursprünglich vorgesehene Neuregelung ist daher nun zu verzichten.

Eine Dienststelle und die Personalverbände haben im Vernehmlassungsentwurf die Ziele und die Grundsätze für eine zeitgemässe **Personalpolitik** vermisst. Die Regierung ist sich bewusst, dass sich auch der Kanton als Arbeitgeber den sich wandelnden Herausforderungen stets von neuem zu stellen hat. Dies macht eine periodische Überprüfung und Anpassung der

Personalpolitik erforderlich. Letztmals wurde die Personalpolitik im Zuge einer Teilrevision der PV per 1. November 2001 überarbeitet und der teilrevidierten PV als Vorspann vorangestellt. Die geltende Fassung lautet:

«Die Regierung bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch die Personalverordnung oder andere Bestimmungen vorgegeben ist. Sie wird

- sich am Leistungsauftrag sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes orientieren und ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Staat und Personal anstreben;
- die Voraussetzungen schaffen, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben zu gewinnen und zu erhalten;
- das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen und entwickeln, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
- bei der Auswahl der Vorgesetzten besondere Sorgfalt anwenden;
- das Angebot von Ausbildungsplätzen unterstützen und fördern;
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten;
- die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen;
- die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen fördern.

Die Regierung schafft die notwendigen Instrumente zur Unterstützung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.»

Um der Personalpolitik mehr Gewicht zu verleihen, war anfänglich beabsichtigt, im PG eine entsprechende **Präambel** aufzunehmen. Da Präambeln zu Gesetzen ganz allgemein und in der Gesetzgebungstradition des Kantons Graubünden im Besonderen jedoch unüblich sind, wird diese Absichtserklärung zur Personalpolitik wie bis anhin im Separatdruck der Personalgesetzgebung dem Erlass vorangestellt.

Im Auftrag des Finanz- und Militärdepartements hat die Projektgruppe «Personalpolitik, Personalstrategie und Führungsgrundsätze» in einer ersten Phase die Personalpolitik eingehend diskutiert und einen Entwurf erarbeitet. Unter dem Titel «Attraktiver und vorbildlicher Arbeitgeber» wird der Vorspann im Separatdruck des Personalgesetzes wie folgt formuliert:

«Der Kanton pflegt als Arbeitgeber eine innovative, team- und zielorientierte Unternehmenskultur. Engagierten und leistungswilligen Mitarbeitenden, die mit dazu beitragen, dass der Leistungsauftrag des Kantons wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden kann, werden herausfordernde, vielfältige Aufgaben und interessante Arbeitsbedingungen geboten. Klar kommunizierte Erwartungen mit Bezug auf die Leistung, das Verhalten und die zu erfüllenden Ziele schaffen die not-

wendige Transparenz. Der Kanton stellt sich den sich ständig wandelnden Anforderungen. Er ist sich der damit zusammenhängenden hohen Ansprüche an die Mitarbeitenden bewusst. Der Umgang mit den Mitarbeitenden ist geprägt von Respekt und sozialer Verantwortung. Auf die gezielte Förderung wird grosser Wert gelegt. Das Prinzip der Chancengleichheit ist Leitlinie für das tägliche Handeln.»

In einer zweiten Phase wird die genannte Projektgruppe die Personalstrategie und die Führungsgrundsätze sowie ein Leitbild für die Mitarbeitenden und die Bewerbenden ausformulieren.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Legaldefinition zur Bezeichnung Kanton

Anstelle der zwar zutreffendsten aber schwerfälligen Bezeichnung «Arbeitgeberin und Arbeitgeber» wird im Gesetz die Bezeichnung «Kanton» verwendet. Dies erfordert eine Legaldefinition. In Bezug auf die Kompetenzdelegation an die selbstständigen kantonalen Anstalten (Auftrag des Grossen Rates an die Regierung) und kantonalen Gerichte vgl. Kommentar zu Art. 64.

Art. 2 Gegenstand und Geltungsbereich

Abs. 1: Entspricht der Regelung gemäss Art. 1a Abs. 1 PV. Personalrechtlich wird – u. a. aus Gründen des Gleichbehandlungsgebots – kein Unterschied zwischen voll- und teilzeitlichen Mitarbeitenden auf Stellenplan-Stellen sowie Aushilfen gemäss Art. 2 Abs. 1 bis 3 PV mehr gemacht. Diese Begriffe wurden deshalb gestrichen.

Abs. 2 lit. a: Die Mitarbeitenden der unselbstständigen kantonalen Anstalten gelten wie bisher als kantonale Mitarbeitende. Sie sollen hier der Klarheit halber aufgeführt werden.

Abs. 2 lit. b: Die selbstständigen kantonalen Anstalten werden nicht mehr einzeln aufgezählt. Bei der Neugründung solcher Anstalten sind Teilrevisionen des PG nicht mehr erforderlich.

Abs. 2 lit. c: Mit der Justizreform werden voraussichtlich alle Mitarbeitenden der Gerichte dem kantonalen Personalrecht unterstellt. Da die entsprechenden Erlasse erst in zwei bis drei Jahren in Kraft treten, ist der Geltungsbereich des PG auf die Mitarbeitenden der Gerichte auszudehnen.

Abs. 3: Als einzige selbstständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts fällt die Graubündner Kantonalbank nicht unter dieses Gesetz. Art. 21 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Graubündner Kanto-

nalbank (BR 938.210) lautet: «Die Mitarbeiter der Bank, mit Einschluss der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Chefinspektors, stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Für dieses gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes, soweit in den Vertragsbedingungen, in Reglementen oder anderen Erlassen nichts Abweichendes bestimmt wird.».

Abs. 4: Entspricht der Regelung gemäss Art. 2 Abs. 4 PV (vgl. dazu auch Art. 68 und 69). Allerdings wurde entsprechend den VFRR-Grundsätzen auf die exemplifikative Aufzählung von Kategorien nebenamtlicher Mitarbeitenden verzichtet. Nebenamtliche Mitarbeitende sind insbesondere Kommissionsmitglieder, Experten und Expertinnen sowie Berater/innen.

Art. 3 Subsidiäres und abweichendes Recht

Abs. 1 entspricht der Regelung gemäss Art. 1a Abs. 3 PV. Vergleiche dazu auch die Ausführungen unter II. 2.3.

Abs. 2 entspricht der Regelung gemäss Art. 90 PV (Experimentierartikel für neue Verwaltungsführungsmodelle). Wenn der Grosse Rat die Einführung der Grundsätze des New Public Managements (GRiforma) beschliesst, wird dieser Absatz aufgehoben.

4.2 Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 4 Öffentliche Stellenausschreibung

Entspricht im Wesentlichen Art. 4 PV. Art. 4 Abs. 2 PV («Die Ausschreibung richtet sich grundsätzlich an beide Geschlechter.») ist überflüssig, da dies in der Praxis schon seit Jahren geschieht.

Art. 5 Rechtsnatur und Anstellungsart

Entspricht Art. 3 PV. «Die Bindung des Gemeinwesens an rechtsstaatliche Grundsätze ist für alle Bereiche staatlichen Handelns anerkannt und mittlerweile in Art. 5 Abs. 1 BV ausdrücklich verankert. Auch durch privatrechtliche Anstellungen kann das Gemeinwesen im Übrigen der Bindung an die Grundrechte und rechtsstaatlichen Prinzipien nicht entkommen» (Bertschi, a. a. O., S. 631). Deshalb soll die bisherige Rechtsnatur der Anstellungsart (öffentlich-rechtliche Anstellung) beibehalten werden. Vergleiche dazu auch die Ausführungen unter II. 2.4. Abs. 1.

Art. 6 Probezeit

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 1 PV.

Abs. 2: Bisher konnte die Probezeit um höchstens zwölf Monate verlängert werden. Eine Reduktion auf sechs Monate ist angemessen. Nach wie vor soll nur das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten ausschlagge-

bend sein. Dies ergibt sich aus Lehre und Rechtsprechung und gilt für alle nachfolgenden einschlägigen Bestimmungen.

Abs. 3: Verankerung der Praxis. Beispiele: Ausbildung im Strafvollzug (Aufseher/in in einer Strafanstalt) oder beim Strassenverkehrsamt (Verkehrsexperte/-expertin).

Abs. 4 entspricht dem Grundsatz von Art. 6 Abs. 3 PV. Da der bisherige Begriff der «Aushilfen» gestrichen werden soll (vgl. dazu Kommentar zu Art. 2 Abs. 1), wird diese Anstellungsart sinngemäss umschrieben.

Art. 7 *Kündigungsfristen*

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 8 PV.

Abs. 3: Die bei Kaderpositionen (Dienststellenleiter/innen und -stellvertreter/innen) bestehende Regelung (6-monatige Kündigungsfrist) soll beibehalten werden. Ebenso sollen bei Stellen mit Aushilfecharakter die Kündigungsfristen in der Regel weiterhin kürzer sein.

Abs. 4 entspricht der geltenden Praxis.

Art. 8 *Ordentliche Kündigung durch den Kanton*

Die Bewährungsfrist gemäss Art. 9 Abs. 2 PV, welche vor allem wegen des Wegfalls der vierjährigen Amtsdauer 1990 eingeführt worden ist, soll wieder abgeschafft werden. Sie hat sich in der Praxis aus verschiedenen Gründen nicht bewährt (langwieriges Verfahren bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, nachteilig für die Mitarbeitenden in jenen Fällen, in denen – zwar rechtlich haltbar – eine fristlose [anstelle einer eventuellen ordentlichen] Kündigung ausgesprochen wird). Dagegen soll neu einer ordentlichen Kündigung nach einem Standortgespräch in der Regel eine Ermahnung vorausgehen. Davon abgewichen werden soll nur in jenen Fällen, in denen die Mängel nicht behoben werden können (Abs. 3). Eine mildere Führungsmassnahme als die Ermahnung wäre zum Beispiel der Verweis, der in Auslegung von Art. 321d OR in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 PG ohne weiteres ausgesprochen werden kann, wenn Veranlassung dazu besteht.

Im Gegensatz zum geltenden Recht werden in Absatz 2 einige Kündigungsgründe exemplifikativ aufgezählt, was der Rechtssicherheit dient.

Die geltende Bestimmung in Art. 9 Abs. 4 PV («Der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen») kann ersatzlos gestrichen werden, weil sich dieses Recht aus Art. 7 sowie auch aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergibt.

Art. 9 *Fristlose Kündigung*

Entspricht im Grundsatz Art. 10 PV.

Art. 10 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Entspricht Art. 10a PV. Diese Bestimmung wurde mit der Teilrevision der PV vom 29. März 2000 auf den 1. November 2001 eingeführt. Sie kann ebenso angewandt werden bei einer nötigen Rückstufung in der Funktion (z.B. wegen mangelnder Führungsqualitäten) wie auch aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person liegen (z.B. Versetzung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin an einen anderen Ort, weil er/sie sich etwas hat zu Schulden kommen lassen, die erforderlichen Leistungen nicht erbringt oder sich nicht befriedigend verhält).

Art. 11 Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Als Kompromiss zur Abschaffung der Bewährungsfrist (vgl. Kommentar zu Art. 8) sollen neu auch die Sanktionsbestimmungen gemäss Art. 336a OR und die Folgen gemäss Art. 337c OR übernommen werden. Die maximale Entschädigung wird gegenüber den Bestimmungen des OR jedoch verdoppelt.

Ein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht, da «trotz Missbräuchlichkeit eine Kündigung rechtswirksam bleibt, also den Arbeitsvertrag beendet» (Brühwiler: Kommentar zum Einzelarbeitsvertragsrecht, 2., vollständig überarbeitete Auflage, Verlag Paul Haupt Bern – Stuttgart – Wien, 336a OR, N. 5, S. 343). Und weiter: «Auch eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung vermag das Arbeitsverhältnis faktisch und rechtlich sofort zu beenden» (336c OR N. 1, S. 380).

Art. 12 Aufhebungsvertrag

Entspricht Art. 10b PV. Der weitaus grösste Teil der Auflösung von Arbeitsverhältnissen auf Veranlassung des Kantons (bei schlechten Leistungen oder inakzeptablem Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin) erfolgte in den letzten Jahren mittels Aufhebungsvertrag.

Wird eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ohne dass ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, kann im Sinne eines Vergleichs über eine Austrittsentschädigung verhandelt werden. Für die Austrittsentschädigung (nicht zu verwechseln mit einer Abfindungssumme bei Stellenaufhebung gemäss Art. 16 oder mit einer bezahlten Freistellung von der Arbeit gemäss Art. 13) soll in Verbindung mit Art. 3 (OR als subsidiäres Recht) Art. 115 OR (Aufhebung [einer Forderung] durch Übereinkunft) für die Austrittsentschädigung herangezogen werden. Lehre und Rechtsprechung sind sich darin einig, dass im Unterschied zum einseitigen Verzicht der beidseitige Verzicht nicht unter Berufung auf Art. 341 Abs. 1 OR (Unverzichtbarkeit [auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis] und Verjährung) anfechtbar ist, wenn ein streitiges oder unsicheres Rechtsverhältnis bereinigt wird und beide Seiten Konzessionen gemacht haben (Brühwiler: a. a. O., OR 341, N. 5, S. 444).

Art. 13 Freistellung von der Arbeitsleistung

Die sich bis anhin auf Art. 321d OR in Verbindung mit Art. 1a Abs. 3 PV gestützte Praxis wird verankert.

Art. 14 Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 11 PV.

In Abs. 3 soll der Rechtsgrundsatz für die beiden bestehenden und mit Erfolg (auch in wirtschaftlicher Hinsicht) angewendeten regierungsrätlichen Reglemente verankert werden.

Abs. 4: In der Praxis kommt es – zwar selten – vor, dass Mitarbeitende über die Altersgrenze hinaus mit einem befristeten Arbeitsvertrag noch für eine kurze Zeit weiterbeschäftigt werden. Dies erfolgt vorwiegend in jenen Fällen, in denen die Nachfolgeregelung Schwierigkeiten bereitet. Die Praxis soll hier verankert werden.

Art. 15 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

Abs. 1 entspricht Art. 12 Abs. 1 PV.

Abs. 2: Gemäss Art. 9 des Pensionskassengesetzes (PKG), welches am 1. Januar 2006 in Kraft getreten ist, wird in diesen Fällen neu auf den Entscheid der kantonalen IV-Stellen abgestellt (vgl. dazu auch Kommentar zu Art. 35).

Art. 16 Aufhebung einer Stelle

Abs. 1: Da keine Unterscheidung zwischen voll- und teilzeitlichen Mitarbeitenden auf Stellenplan-Stellen und den Aushilfen mehr gemacht wird (vgl. Kommentar zu Art. 2 Abs. 1), ist eine neue Abfindungsregelung bei der Aufhebung einer Stelle aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen zu treffen. Die vorgeschlagene Regelung hat den Charakter eines Sozialplanes, wie es auch in der Privatwirtschaft mindestens teilweise üblich ist. Da in den Fällen von lit. a und b eine Abfindung ausgerichtet wird, kann anstelle der bisherigen 6-monatigen Kündigungsfrist für diese Fälle (vgl. Art. 13 Abs. 1 PV) die ordentliche (vertragliche) Kündigungsfrist (in der Regel von vier Monaten, vgl. Art. 7) treten.

Abs. 2: Die für die Festlegung der Abfindung massgebenden Kriterien entsprechen der heutigen regierungsrätlichen Praxis. Danach variiert die Höhe der Abfindung zwischen einem und zwölf Monatslöhnen.

Abs. 3 entspricht im Wesentlichen Art. 13 Abs. 2 PV. Zwölf Monatslöhne sollen wie bisher nur im Ausnahmefall überschritten werden dürfen. Die Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen gemäss Art. 19 Abs. 2 PV werden gestrichen (vgl. Art. 23) und fallen somit gegenüber dem geltenden Recht auch hier weg.

4.3 Rechte der Mitarbeitenden

4.3.1 Entlöhnung

Art. 17 Gehaltsklassen und Lohnstufen

Abs. 1: Im geltenden Recht sind in Art. 14 Abs. 1 12 Monatslöhne aufgeführt. Analog Art. 5 Abs. 2 des Gesetzes über die Kantonale Pensionskasse Graubünden, wonach im versicherten Jahresgrundlohn der 13. Monatslohn enthalten ist, soll auch hier der Jahresgrundlohn inklusive 13. Monatslohn angegeben werden.

Zu den Mindestgehältern wird festgehalten, dass gegenwärtig bei der kantonalen Verwaltung (umgerechnet auf einen 100% -igen Arbeitsumfang) niemand unter 3000 Franken im Monat verdient. Im Gesundheitswesen dürfte dies vielleicht noch eher zutreffen (z.B. beim Ökonomiepersonal), doch auch dort nur in einem sehr geringen Ausmass. So bezog im Jahre 2005 vom Personal der Spitäler Chur AG und der Psychiatrischen Dienste Graubünden nur gerade eine Person weniger als 3000 Franken im Monat.

Abs. 2: Im geltenden Art. 14 Abs. 2 PV wird beim Landesindex der Konsumentenpreise von der Indexbasis Mai 1993 ausgegangen. Die jüngste Indexbasis datiert jedoch vom Dezember 2005. Mit der Revision dieses Artikels soll die Gelegenheit benutzt werden, von der letzten Indexbasis auszugehen. Per 1. Januar 2006 wurde die Teuerung bis zu einem Indexstand von 111,8 Punkten (Indexbasis Mai 1993) ausgeglichen. Bei der Indexbasis Dezember 2005 entspricht dies einem Indexstand von 100,1 Punkten.

Abs. 3 entspricht Art. 14 Abs. 3 PV.

Abs. 4: Bisher bestand die Möglichkeit, auf Grund der Leistung und des Verhaltens 0 bis 2 Lohnstufen zu gewähren (Art. 14 Abs. 4 PV), wobei der durchschnittliche Lohnanstieg in einer Dienststelle eine Lohnstufe nicht übersteigen durfte. Mit dem Ausbau der Leistungsprämie gemäss Art. 22 wird die Möglichkeit geboten, sehr gute Leistungen individuell besser zu honorieren, so dass die Einschränkung auf eine Lohnstufe zweckmässig ist. Der letzte Satz entspricht Art. 14 Abs. 5 PV.

Zur künftigen Steuerung der Gesamtlohnsumme vgl. Kommentar unter «III. Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates».

Art. 18 Grundlohn, Teuerungsausgleich

Entspricht Art. 15 Abs. 1 und 2 PV. Abs. 3 von Art. 15 PV («Die Regierung kann einen Teil des Teuerungsausgleichs für den Leistungsbonus verwenden») gelangte nie zur Anwendung und soll nicht mehr aufgenommen werden.

Art. 19 Einreihungsplan

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen Art. 16 PV.

Abs. 2: Nach Lehre und Rechtsprechung sind von grundsätzlicher Bedeutung vorab der Besoldungsrahmen (vgl. Art. 17) und die wichtigen Kriterien und Grundsätze der Entlohnung (BGE vom 15. März 2002, 2P.192/2001/ZBl 5/2001, S. 252), die eine rechtsetzende Aufgabe bilden. Letzteres soll gegenüber dem geltenden Recht präzisiert werden.

Art. 20 Grundsätze der Lohnfestlegung

Entspricht inhaltlich Art. 17 PV.

Art. 21 Ausserordentliche Lohnerhöhungen und -kürzungen

Entspricht im Grundsatz Art. 18 PV. In Abs. 1 wurde die Gewährung von Lohnstufen neu nach oben begrenzt, nachdem die Möglichkeiten für die Leistungsprämie (vgl. Art. 22) ausgebaut werden.

Art. 22 Leistungs- und Spontanprämie

Abs. 1: Im Bericht über das Regierungsprogramm und den Finanzplan für die Jahre 2005 bis 2008 hat sich die Regierung ein flexibleres Entlohnungssystem zum Ziel gesetzt, welches den Vorgesetzten auf allen Stufen ermöglichen soll, ihre Führungsaufgaben noch kompetenter und zielorientierter wahrnehmen zu können. Das in die Vernehmlassung geschickte Lohnsystem sah keinen (automatischen) Lohnstufenanstieg mehr vor und enthielt eine flexible Bandbreite im oberen Bereich der Gehaltsklasse (+/- 4 %). Die Personalverbände haben den Vorschlag jedoch vehement abgelehnt. Befürchtet wurde unter anderem, dass mit der individuellen Lohnfestlegung innerhalb eines Lohnbandes eine zu hohe Flexibilität erreicht würde, die zu unterschiedlichen Lohnerhöhungen und zu Ungerechtigkeiten führen könnte. Die Dienststellenleitenden waren eher für das neue Lohnsystem. Die flexible Bandbreite im oberen Bereich wird jedoch für jene Fälle als wenig taugliches Mittel taxiert, in welchen nach einer Lohnerhöhung auf Grund von ausserordentlichen Leistungen im darauf folgenden Jahr wieder eine Lohnreduktion erfolgen sollte. Als wenig tauglich wird das Mittel deshalb beurteilt, weil sich eine Rückstufung in der Regel demotivierend auswirkt. Entschädigungen für aussergewöhnliche Leistungen sollten nicht in den Grundlohn eingebaut, sondern in Form eines variablen Lohnzuschlags honoriert werden.

Viele Gemeinden wenden die kantonale Personalgesetzgebung an, kennen aber keine Personalbeurteilung und weisen unterschiedliche Führungsstrukturen auf. Das im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagene Entlohnungssystem hätte in den Gemeinden zu grossen Unsicherheiten geführt. Entsprechende Einwände wurden auch von den Berufsorganisationen der Lehrerinnen und Lehrer vorgebracht.

Abs. 2: Die Regierung ist zum Schluss gelangt, dass das bisherige Lohnsystem mit einer stark ausgebauten variablen Lohnkomponente für sehr gute Leistungen den berechtigten Einwänden am besten Rechnung trägt. Dazu soll der Kredit für den heutigen Leistungsbonus von 0,3 % auf 1 % der Lohnsumme, somit jährlich von 0,75 auf 2,5 Millionen Franken, erhöht werden. Demgegenüber kann die Zulage für die Anerkennung besonderer Leistungen (Art. 19 Abs. 2 PV) gestrichen werden. Seit der Einführung dieser Zulage im Jahre 1990 machten die Gesamtkosten im Jahresdurchschnitt rund 11 000 Franken aus. Im Zusammenhang mit der Erhöhung der Leistungsprämie ist zu beachten, dass mit der Besoldungsrevision 95 ein Prozent der Lohnsumme eingespart worden ist. Der Grosse Rat ist damals folgendem Antrag der Regierung gefolgt: «Ihr (der Regierung) die Kompetenz zu erteilen, die mittelfristig erreichte Einsparung von rund 1 % der Lohnsumme für den Leistungslohn einzusetzen und diesen Leistungslohnanteil jeweils global zu budgetieren.» Dieser Beschluss wurde allein wegen der Finanzlage des Kantons bisher nicht umgesetzt.

Abs. 3 und 4: Die bisherige Spontanprämie hat sich bewährt und soll erhalten bleiben. Sie soll flexibler eingesetzt werden können (bspw. bei besonderen Einzel- oder Teamleistungen oder bei einer Dienststelle auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe).

Art. 23 Funktionszulagen

Mit Ausnahme der Streichung der Zulage in Anerkennung besonderer Leistungen und der Reduktion der höchst zulässigen Zulage von bisher 20 auf neu 10 Prozent entsprechen Abs. 1 und 2 der geltenden Regelung gemäss Art. 19 PV. In den letzten Jahren wurden keine Zulagen über 10 Prozent gewährt. Die Kompetenz zur Ausrichtung dieser Zulagen soll von der Regierung auf die Anstellungsinstanz (siehe Art. 62) übertragen werden. Damit sollen die Führungsverantwortlichen stärker in die Entscheide eingebunden werden, was auch einem Ziel des Regierungsprogramms für die Jahre 2005 bis 2008 entspricht (vgl. auch Kommentar zu Art. 22 Abs. 1). Da das POA auch diese Entscheide mitzubeurteilen und vorzubereiten hat, ist eine einheitliche Praxis gewährleistet. Diese Zulagen werden in der Regel der betreffenden Dienststelle belastet. Es wird sich zeigen, ob beim POA ein zentrales Konto eingerichtet werden soll, um in Fällen von einzelnen und in der Regel auch vorübergehenden Aufgabenerweiterungen denjenigen Dienststellen entgegenkommen zu können, die nicht über die nötigen finanziellen Reserven verfügen. Mit der erhöhten Leistungsprämie kann demgegenüber die bisherige Zulage in Anerkennung besonderer Leistungen gestrichen werden (vgl. auch Kommentar zu Art. 22).

Art. 24 13. Monatslohn

Abs. 1: Nachdem in Art. 17 der Jahresgrundlohn neu samt dem 13. Monatslohn angegeben wird, macht dieser den 13. Teil des Jahresgrundlohnes aus (nach geltendem Recht den 12. Teil).

Abs. 2: In Art. 23 werden die Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen gestrichen. Demzufolge fallen sie (gegenüber dem geltenden Recht) auch hier weg.

Im Übrigen entsprechen die Bestimmungen inhaltlich Art. 20 PV.

Art. 25 Leistungen im Todesfall

Entspricht im Wesentlichen Art. 21 PV. Die Einzelheiten gemäss Art. 21 Abs. 2 PV werden in der nPV geregelt. Im Zusammenhang mit dem Erlass des eidgenössischen Partnerschaftsgesetzes ist auch Art. 338 Abs. 2 OR revidiert worden, indem die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner in Sachen Besoldungsnachgenuss den Ehegatten gleichgestellt worden sind. Die Mehrkosten dürften jedoch gering sein und im Jahresdurchschnitt nicht über 5000 Franken steigen. Der Bund hat die Einführung des Partnerschaftsgesetzes, welches voraussichtlich am 1. Januar 2007 in Kraft tritt, benützt, um neben der neuen *eingetragenen Partnerschaft* noch einen weiteren neuen Begriff einzuführen, nämlich den der *faktischen Lebensgemeinschaft*. Darunter versteht er hetero- oder homosexuelle Partnerschaften, die sich weder durch Ehe noch durch eine eingetragene Partnerschaft offiziell verbinden. Diese Form der Lebensgemeinschaft hat im Personalrecht – im Gegensatz zur eingetragenen Partnerschaft – keine Auswirkung auf monetäre Leistungen (wie eben hier im Todesfall oder betreffend Anspruch auf die Besondere Sozialzulage gemäss Art. 28), sondern nur bei Ausstandsregelungen (vgl. Art. 50) oder allenfalls beim Zeugnisverweigerungsrecht im Falle von Strafuntersuchungen im Personalbereich.

Nachdem in Art. 23 die Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen gestrichen werden, fallen sie (gegenüber dem geltenden Recht) auch hier weg.

Der bisherige Abs. 3 von Art. 21 PV («Beziehen die Hinterbliebenen Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung, sind die Leistungen des Kantons entsprechend zu kürzen.») soll ersatzlos gestrichen werden, weil einerseits diese Fälle selten vorkommen und andererseits die Versicherungsleistungen, die direkt den Hinterbliebenen ausbezahlt werden, von diesen nachträglich eingefordert werden müssen. Die approximativen Mehrkosten belaufen sich im Jahr höchstens auf 10000 bis 15000 Franken.

Art. 26 Entlöhnung des Lern- und Praktikumpersonals

Abs. 1 entspricht Art. 22 Abs. 1 PV.

Abs. 2: Die Kompetenz zur Festsetzung der Entlöhnung der Polizeiaspi-

rantinnen und -aspiranten soll aus verwaltungsökonomischen Gründen von der Regierung an das Departement delegiert werden.

Die in Art. 22 Abs. 2 PV beispielhaft erwähnten Schulen des Gesundheitswesens sind hier nicht mehr aufzuführen, da die Rechtsgrundlage für die Entlohnung in «Schulen des Gesundheits- und Sozialwesens» in Art. 24 des Krankenpflegegesetzes, BR 506.000, verankert ist.

4.3.2 Sozialzulagen, Personalfürsorgefonds

Art. 27 Kinderzulage

Entspricht Art. 23 PV. Gesetz über die Familienzulagen: BR 548.100.

Art. 28 Besondere Sozialzulage

Entspricht mit Ausnahme des erhöhten Betrags Art. 24 PV.

Die Besondere Sozialzulage wurde letztmals auf den 1. Januar 1995 von 2040 auf 2400 Franken im Jahr erhöht und damit der Teuerungsentwicklung angepasst. Vom 1. Januar 1995 bis 31. Dezember 2005 ist der Landesindex der Konsumentenpreise um 10,7 Prozent gestiegen. Gemäss Art. 62 Abs. 1 ABzPV wird u. a. die Besondere Sozialzulage der Teuerung angepasst, wenn diese (seit der letzten Anpassung) 10 Prozent erreicht. Eine Erhöhung um 240 Franken auf 2640 Franken im Jahr ist somit angemessen.

Die jährlichen Mehrkosten bei der Zentralverwaltung (inkl. Landw. Bildungs- und Beratungszentrum Plantahof sowie Anstalt Realta) machen rund 285000 Franken aus, bei den subventionierten Institutionen und Betrieben rund 290000 Franken.

Art. 29 Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende

Nach Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (SR 836.1) werden u. a. den landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden eine Haushaltzulage und Kinderzulagen ausgerichtet. Diese Zulagen sind gegenwärtig tiefer als diejenigen gemäss Art. 27 und 28, weshalb Letztere gelten sollen (entspricht Art. 25 PV).

Art. 30 Personalfürsorgefonds

Entspricht Art. 26 PV und den Regierungsbeschlüssen vom 9. März sowie 7. September 1987 (Reglement, Protokolle Nr. 463 und 2307). Die Einzelheiten (Formen der Unterstützung, Zuständigkeiten) sollen entweder weiterhin in einem regierungsrätlichen Reglement oder in der neuen PV festgehalten werden.

4.3.3 *Besondere Zulagen und Spesen*

Art. 31 *Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten*

Entspricht Art. 29 PV. Bei den besonderen Aufgaben und Pflichten handelt es sich um Tätigkeiten, die wegen ihrer Individualität bei der Gehaltseinreihung der Funktionen nicht berücksichtigt werden können. Darunter fällt z.B. die Entschädigung für die Haltung und Ausbildung von Diensthunden bei der Kantonspolizei. Höhere Lebenshaltungskosten können sich aus höheren Wohnungsmieten zufolge dienstlicher Versetzungen ergeben. Überdurchschnittliche Wohnkosten sind diesfalls mittels Zulagen abzugelten.

Art. 32 *Entschädigung besonderer Arbeitsleistungen*

Entspricht Art. 30 Abs. 1 PV. Eingefügt wurde der Präsenzdienst. Bei diesem Dienst handelt es sich um einen Bereitschaftsdienst, der in der Regel in unmittelbarer Nähe des Arbeitsortes oder am Arbeitsort selber zu leisten ist. Der Pikettdienst hingegen kann von zu Hause aus geleistet werden. Diese Unterscheidung (mit differenzierten Zeitgutschriften bzw. mit unterschiedlicher finanzieller Abgeltung) wird bereits praktiziert.

Der bisherige Abs. 2 von Art. 30 PV («Samstagsdienst kann mit Freizeit oder finanziell abgegolten werden.») soll ersatzlos gestrichen werden. Da die Betriebe und Institutionen des Gesundheitswesens (im Gegensatz zur kantonalen Verwaltung) spätestens seit 1. Januar 2005 u. a. den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) unterliegen, hat die Regierung am 14. Dezember 2004 (Protokoll 1747) u. a. die Samstagsdienstzulage per Ende 2004 aufgehoben. Zulagen für den Samstagsdienst wurden nur im Gesundheitsbereich ausgerichtet. Dies stellte gegenüber anderen Berufskategorien, die ebenfalls Samstagsdienst leisten müssen (zum Beispiel bei der Polizei und im Strassenunterhalt), eine ungleiche Behandlung dar. Deshalb ist die Aufhebung der Samstagsdienstzulage auch aus dieser Sicht gerechtfertigt.

Art. 33 *Spesen*

Entspricht Art. 31 PV.

Lit. c) wurde mit «Arbeitseinrichtungen» ergänzt. Diese können verschiedener Art sein.

Lit. d) wurde hinzugefügt. Immer mehr Mitarbeitende benützen ihr privates Mobiltelefon oder andere Telekommunikationsmittel für dienstliche Zwecke, was für den Kanton wirtschaftlicher ist.

4.3.4 Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung, berufliche Vorsorge

Art. 34 Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
Entspricht Art. 32 PV.

Art. 35 Lohnzahlung während Krankheit

Das neue Pensionskassengesetz (PKG, BR 170.450) ist am 1. Januar 2006 in Kraft getreten. Mit Art. 9 PKG wurde die Invalidisierungspraxis in dem Sinne geändert, als neu nicht mehr auf das vertrauensärztliche Gutachten der PK abgestellt wird, sondern auf den Entscheid der kantonalen IV-Stellen (vgl. dazu auch Art. 15 Abs. 2). Der Anspruch auf IV-Leistungen entsteht neu nach Ablauf der arbeitsvertraglichen Lohnzahlung. Bei Krankentaggeld-Zahlungen entsteht der Anspruch frühestens nach deren Ablauf, sofern die Taggeldversicherung vom Arbeitgebenden mitfinanziert wurde (Art. 10 Abs. 1 PKG). Gegenüber der bisherigen Praxis haben diese neuen Regelungen zur Folge, dass die Invalidenleistungen der PK später einsetzen und somit im Einzelfall auch das Arbeitsverhältnis auf einen späteren Zeitpunkt aufgelöst werden kann (teilweise bis zu zwei Jahre nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit, nach alter Regelung bereits nach sechs, sieben Monaten möglich). Mit dem In-Kraft-Treten des PKG musste deshalb die Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in irgendeiner Form geregelt werden. Zudem werden ab 1. Januar 2006 IV-Renten der PK erst ab einer Invalidität von 40 Prozent (bisher 20 Prozent) gewährt. Aus diesen Gründen wurde die vorliegende Fassung von Art. 33 PV bereits mit dem Erlass des PKG beschlossen (s. Art. 30 PKG, Botschaften 3/2005–2006, S. 239 f; Grossratsbeschluss vom 16. Juni 2005).

Der Beitritt zur internen Krankentaggeld-Versicherung (KTV) war nach altem Recht freiwillig. Mit der neuen Invalidisierungsregelung nach PKG und den Folgen für die Krankenlohnzahlung musste der Beitritt obligatorisch erklärt werden. Die Frage des Wechsels von der internen zu einer externen KTV wurde eingehend geprüft. Eine Gegenüberstellung der internen und einer externen Versicherung sprach klar für die Weiterführung der internen Lösung. Ausschlaggebend waren dabei die Leistungen auch bei einer Arbeitsunfähigkeit von unter 25 Prozent, die tiefen Verwaltungskosten, keine Gewinnzielorientierung sowie wesentlich tiefere Prämien. Der einzige Vorteil der externen Lösung wäre das Übertrittsrecht in die Einzel-KTV nach dem Austritt aus dem kantonalen Dienst.

Art. 36 Lohnzahlung während Berufs- und Nichtberufsunfalls
Entspricht Art. 33a PV.

Art. 37 Lohnzahlung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft

Am 1. Juli 2005 ist die Teilrevision des Erwerbsersatzgesetzes des Bundes (EOG, SR 834.1) in Kraft getreten, welches u. a. die Mutterschaftsentschädigung regelt. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung entsteht am Tag der Niederkunft und endet am 98. Tag (=14 Wochen) nach seinem Beginn. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor der Niederkunft erzielt wurde. Das höchst versicherbare Monatseinkommen beträgt 6450 Franken, was eine monatliche Entschädigung von 5160 Franken auslöst.

Die Revision von Art. 34 PV (in der vorliegenden Fassung) wurde aus gesetzgebungsökonomischen und vor allem aus zeitlichen Gründen mit dem Erlass des neuen PKG verbunden (vgl. Art. 30 PKG, Botschaften 3/2005–2006, S. 240; Grossratsbeschluss vom 16. Juni 2005).

Mit der neuen Regelung (zwei bezahlte Urlaubswochen vor der Geburt und Lohnreduktion auf 90 % während der vierzehn Wochen nach der Niederkunft) wurde eine Gleichwertigkeit mit der alten Regelung (hundertprozentige Lohnzahlung während 14 Wochen, wenn die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wurde) erreicht.

Die neuen bundesrechtlichen Bestimmungen und der revidierte Art. 34 PV hatten zur Folge, dass die Regierung bereits die Einzelheiten geregelt hat. So etwa keine Reduktion der Lohnzahlung an Mitarbeiterinnen, deren Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt (vor allem möglich bei Lehrerinnen, teilweise auch bei Mitarbeiterinnen, die in Schulbetrieben tätig sind).

Nach den Abstimmungsunterlagen zur Teilrevision des EOG wird die Mutterschaftsentschädigung während der ersten zwei bis drei Jahre aus den Reserven der EO gedeckt. Danach müssen die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge um 0,1 Prozent erhöht werden. Auf Grund der aktuellen Berechnungen kann davon ausgegangen werden, dass die bereits getroffene Regelung nach der Erhöhung der Beiträge in etwa kostenneutral sein wird.

Art. 38 Berufliche Vorsorge

Abs. 1: Gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a und b PKG sind die Mitarbeitenden des Kantons und seiner unselbstständigen Anstalten sowie der selbstständigen Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts bei der Kantonalen Pensionskasse obligatorisch zu versichern. Als personalrechtliche Bestimmung ist dieses Obligatorium im PG zu verankern. Die nicht zu versichernden Mitarbeitenden gehen aus Art. 4 PKG hervor.

Abs. 2: Die Beiträge in die Pensionskasse werden gegenwärtig zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton wie folgt aufgeteilt (Art. 62a PV):

BVG-Alter Mann/Frau	Gesamtbeitrag %	Mitarbeitende %	Kanton %
18 – 24	2,5	1,25	1,25
25 – 29	13,0	6,50	6,50
30 – 34	15,0	7,50	7,50
35 – 39	17,0	8,50	8,50
40 – 44	19,0	9,00	10,00
45 – 49	21,0	9,50	11,50
50 – 54	23,0	9,75	13,25
55 – 65	25,0	10,00	15,00

Die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge ist durch den Arbeitgeber festzulegen, wobei dieser mindestens die Hälfte der Beiträge zu übernehmen hat (Art. 6 Abs. 3 PKG). Nach Art. 6 Abs. 2 PKG bestimmt die Verwaltungskommission der PK die Risikobeiträge gemäss den anerkannten technischen Grundlagen. Jede Änderung der Risikobeiträge würde eine Teilrevision des PG nach sich ziehen, was in der Praxis aus Zeitgründen einige Schwierigkeiten bereiten könnte. Aus Gründen der Flexibilität soll deshalb die Aufteilung der Beiträge im Rahmen von Abs. 2 durch die Regierung in der neuen PV geregelt werden.

Art. 39 Abgangsentschädigung

Nach den obligationenrechtlichen Bestimmungen (Art. 339b bis 339d OR) ist eine Abgangsentschädigung dann geschuldet, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beim Austritt (so auch im Todesfall) das 50. Altersjahr überschritten hat und mindestens 20 Dienstjahre im Betrieb tätig war. Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. Je älter die Person und je mehr Dienstjahre sie aufweist, umso höher fällt die Abgangsentschädigung aus. Die Abgangsentschädigung ist jedoch nur geschuldet, wenn keine (oder keine genügende) Personalvorsorge besteht. Die Entschädigung wird deshalb nur in jenen Fällen zum Tragen kommen, wo das BVG-Obligatorium (Jahreslohn von mehr als 19350 Franken) nicht erreicht wird und in jenen (sehr wenigen) Fällen, wo die Löhne an der Untergrenze des BVG-Obligatoriums liegen. Dies kann bei langjährigen Teilzeitbeschäftigten, zum Beispiel bei Reinigungshilfen, eintreffen. Gemäss Art. 339c Abs. 1 OR darf die Höhe der Abgangsentschädigung zwei Monatslöhne nicht unterschreiten. Falls nichts anderes bestimmt ist, sieht das OR eine Maximalhöhe von acht Monatslöhnen vor (Art. 339c Abs. 2). Die Einzelheiten werden in der neuen PV geregelt.

Die Abgangsentschädigung stellt gemäss Art. 362 OR eine relativ zwingende Bestimmung und somit ein Minimal-Standard des OR dar, weshalb sie künftig auszurichten ist. Die approximativen Mehrkosten belaufen sich auf 25000 Franken pro Jahr.

4.3.5 Weitere Rechte

Art. 40 Ferien

Entspricht (mit Ausnahme von Abs. 5) grundsätzlich Art. 37 PV.

Die Absätze 4 und 5 wurden wegen der Wichtigkeit dieser Bestimmungen in das PG aufgenommen. Während für die jugendlichen Mitarbeitenden in Abs. 4 die geltende Regelung beibehalten werden soll (vgl. Art. 43 ABzPV), soll die Ferienregelung für das Lernpersonal in Abs. 5 mit derjenigen der Vergleichskantone (SG und TG) sowie der Privatwirtschaft (z. B. EMS-CHEMIE AG und Graubündner Kantonalbank) gleichgestellt werden. Das Lernpersonal hat gegenwärtig bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird, einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen. Wenige Personen schliessen ihre Ausbildungszeit erst nach dem 20. Altersjahr ab und erhalten z. B. mit 21 Jahren nur vier Ferienwochen, was von diesen im Vergleich zu den jüngeren Lernenden als stossend empfunden wird. In der kantonalen Verwaltung sind gegenwärtig nur 5 Prozent (4 Lernende) über 20 Jahre alt. In den Berufen des Gesundheitswesens sieht es jedoch wesentlich anders aus, weil dort die Ausbildung teilweise erst mit 18 Jahren begonnen werden kann.

Art. 41 Dienstaltersurlaub, Ehrung, Abschiedsgeschenk

Entspricht Art. 37a PV. Der ursprüngliche Begriff «Dienstaltersurlaub» soll wieder verwendet werden, weil die Bezeichnung «bezahlter Urlaub für langjährige Mitarbeit» (welche wegen der mehrheitlichen Eliminierung des antiquierten Wortes «Dienst» in der Teilrevision der PV vom 29. März 2000 eingeführt worden ist) zu lang ist und sich in der Praxis nicht bewährt hat.

Die (unveränderte) Regelung des Dienstaltersurlaubs liegt im Schnitt der übrigen Kantone.

Abs. 2: Nachdem in Art. 23 die Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen gestrichen werden, fallen sie (gegenüber dem geltenden Recht) auch hier weg.

Abs. 3: Geehrt werden gemäss Art. 51 ABzPV Mitarbeitende mit 20 und 30 Dienstjahren. Der Wert der Abschiedsgeschenke gemäss Art. 52 ABzPV beträgt nach 10 Dienstjahren höchstens 200 Franken und nach 15 Dienstjahren höchstens 400 Franken.

Art. 42 Urlaube

Entspricht Art. 38 PV.

Art. 43 Arbeitszeugnis

Entspricht Art. 39 PV.

Art. 44 Schranken des Streikrechts

Bei der Teilrevision der PV vom 29. März 2000 (im Rahmen des VFRR) hat der Grosse Rat Art. 47 (Streikverbot) auf Grund der Bestimmungen in der neuen Bundesverfassung (BV) ersatzlos gestrichen (GRP 5/1999/2000, 1059 f.). Art. 28 Abs. 3 und 4 BV lauten: «Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Das Gesetz kann bestimmten Kategorien von Personen den Streik verbieten.» Aus formalrechtlichen Gründen blieb keine andere Wahl, als das Streikverbot (vorübergehend) aus dem Personalrecht zu eliminieren. Nachdem die PV nun auf Gesetzesstufe gesetzt wird, werden diese formalrechtlichen Voraussetzungen für die Beschränkung oder Aufhebung des Streikrechts erfüllt.

Art. 45 Schutz der Persönlichkeit, Gesundheit und Sicherheit

Gemäss Art. 328 OR ist der Arbeitgeber zum Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden verpflichtet. Aus diesem Grund hat die Regierung am 2. März 2004 ein Gesundheitsleitbild ab sofort für verbindlich erklärt (Prot. Nr. 269) sowie ein Konzept zum Nichtraucherchutz und ein solches zur Notfallorganisation auf Mitte 2004 in Kraft gesetzt (Prot. Nr. 270 und 271).

Die Bestimmungen von Art. 51 PV (Gesundheitskontrolle) werden in die neue PV verschoben.

Art. 46 Rechtsbeistand

In der Praxis gibt es hin und wieder Rechtsstreitigkeiten in dienstlichen Angelegenheiten, bei welchen die Mitarbeitenden auf einen Rechtsbeistand angewiesen sind. Die Regierung entscheidet jeweils über die Übernahme der daraus resultierenden (Anwalts-)Kosten im Einzelfall, und zwar gestützt auf Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 1a Abs. 3 PV. Obwohl in der bisherigen Praxis die betreffenden obligationenrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt worden sind, soll hier der Hinweis aus Gründen der Rechtssicherheit ausdrücklich erfolgen.

4.4 Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 47 Allgemeine Dienstpflichten

Abs. 1: Mit der Verpflichtung zur Wahrung der öffentlichen Interessen sind im Wesentlichen die in Art. 42 PV enthaltenen einzelnen Dienstpflichten abgedeckt. Weitere Einzelheiten werden in der neuen PV geregelt.

Abs. 2 entspricht Art. 44 PV.

Art. 48 *Arbeitszeit*

Entspricht in den Grundzügen Art. 43 PV. Die dort geregelten Details werden in der bevorstehenden Teilrevision des Arbeitszeitreglements berücksichtigt. So ist u. a. auch vorgesehen, die bisherige Regelung für den Bezug der fünf freien Tage gemäss Abs. 1 (2½ Tage werden von der Regierung festgelegt, 2½ Tage werden zu den Ferien dazugeschlagen) beizubehalten.

Art. 49 *Geheimhaltungspflicht, Aktenedition, Zeugnis vor Gericht, Information der Medien*

Entspricht im Wesentlichen Art. 45 PV.

Art. 50 *Ausstand*

Im Zusammenhang mit dem Erlass des eidgenössischen Partnerschaftsgesetzes wurden die bisherigen Bestimmungen von Art. 46 PV ergänzt mit Personen in eingetragener Partnerschaft und Personen in faktischer Lebensgemeinschaft (vgl. auch Kommentar zu Art. 25).

Art. 51 *Verbot der Annahme von Geschenken*

Entspricht Art. 48 PV.

Abs. 1: Gemäss Praxis dürfen Geschenke angenommen werden, die den Charakter einer Wertschätzung oder Anerkennung für eine nicht beeinflusste Dienstleistung haben. Gemäss Lehrmeinung gehören dazu unter anderem «Bagatellgeschenke», wie sie gelegentlich zu Neujahr entrichtet werden, aber auch Werbegeschenke im üblichen Rahmen. Nach Ansicht der Regierung soll der Wert solcher Geschenke den Betrag von 100 Franken nicht übersteigen.

Abs. 2 ist anlässlich der Totalrevision der PV per 1. Juli 1990 auf Antrag der Vorberatungskommission des Grossen Rates und mit Zustimmung der Regierung in gleicher Fassung aufgenommen worden (GRP September 1989, S. 302 f). Unter «Vorzugsbedingungen» sind Geschäftsbedingungen zu verstehen, die die Berufsvereine und -verbände für ihre Mitglieder mit den privaten Betrieben vereinbaren, wie Einkaufsrabatte etc.

Art. 52 *Wohnsitz, Dienstwohnung*

Entspricht Art. 49 PV.

Am 30. November 2005 hat der Bündnerische Polizeibeamten-Verband beantragt, dass Mitarbeitenden, die auf Grund der Bestimmung von Abs. 2 lit. a) überdurchschnittliche Wohnkosten zu tragen haben, diese mittels Zulage abgegolten werden. Diese Möglichkeit ist bereits in Art. 31 vorgesehen.

Art. 53 *Dienst- und Schutzkleider*

Entspricht Art. 50 PV, mit der Ausnahme, dass neu die (vorgesetzten) Departemente und nicht die Regierung das Tragen und die Abgabe der

Dienst- und Schutzkleider für die betroffenen Dienststellen regeln sollen. Die naturgemäss häufigen Revisionen dieser Regelungen belasten die Regierung unnötig. Allfällige Mehrkosten müssen budgetiert und können so gesteuert werden. Bei diesen Regelungen handelt es sich im Übrigen um generelle Dienstanweisungen, denen keine Rechtssatzqualität zukommt. Sie fallen deshalb nicht unter die verfassungsrechtlichen Bestimmungen betreffend Rechtsetzungsbefugnis, weshalb die Departemente als Regelungsinstanz eingesetzt werden können.

Art. 54 *Private Motorfahrzeuge für Dienstfahrten*

Entspricht Art. 52 PV.

4.5 Verschiedene Bestimmungen

Art. 55 *Naturalleistungen*

Entspricht Art. 58 PV.

Art. 56 *Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen*

Entspricht Art. 59 PV.

Art. 4 des Gesetzes über die Unvereinbarkeit von Ämtern im Kanton Graubünden (Unvereinbarkeitsgesetz, BR 170.010) ist mit der vorgeschlagenen Regelung im PG überflüssig und kann aufgehoben werden (vgl. Art. 70 PG). Art. 4 des Unvereinbarkeitsgesetzes lautet:

¹ Die Unvereinbarkeit mit anderen Nebenämtern und mit zeitraubenden Nebenbeschäftigungen regelt der Grosse Rat auf dem Verordnungswege.

² Ein vollamtlicher Beamter oder Angestellter darf nicht mit öffentlich-rechtlichen Nachteilen belastet werden, wenn ihm von der Bewilligungsbehörde die Annahme eines öffentlichen Nebenamtes verweigert wird.»

Art. 57 *Unvereinbarkeit von Ämtern*

Abs. 1: Diese Bestimmung war bisher in Art. 3 des Unvereinbarkeitsgesetzes enthalten. Dieser Artikel lautet: «Wer zum Kanton oder zu seinen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit in einem vollamtlichen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis steht, kann nicht gleichzeitig Mitglied der Bundesversammlung, des Grossen Rates, der Regierung, des Kantonsgerichtes, des Verwaltungsgesichtes, des Bankrates, der Erziehungskommission und der Sanitätskommission sein.» Die obsoleten Bestimmungen dieses Gesetzes sollen im Rahmen der Umsetzung der neuen KV gestrichen und die verbleibenden Bestimmungen in die jeweiligen Spezialgesetze integriert werden (vgl. Regierungsprogramm für die Jahre 2005–2008; Botschaften 1/2004–2005, S. 80). Deshalb sind die

Unvereinbarkeiten für die Mitarbeitenden, die dem PG unterstellt sind, zu regeln.

Gemäss Art. 22 Abs. 2 KV darf u. a. das voll- und hauptamtliche Personal des Kantons nicht dem Grossen Rat angehören. «Das Gesetz regelt weitere Fälle der Unvereinbarkeit von Ämtern und Aufgaben, den Verwandtenschluss sowie die Ausnahmen.» (Art. 22 Abs. 5 KV). In der Botschaft zur Totalrevision der KV (Botschaften 10/2001–2002, S. 541) kann nachgelesen werden: «Die Formulierung *voll- und hauptamtlich* trägt dem allgemeinen Sprachgebrauch Rechnung und bringt zum Ausdruck, dass nicht nur das vollamtlich angestellte Personal des Kantons von der Unvereinbarkeit betroffen ist. Der Begriff kann mit der Umschreibung *vollzeitliche Mitarbeiter* gemäss Personalverordnung gleichgesetzt werden (vgl. Art. 2 Abs. 1 PV; BR 170.400). Eine Einsitznahme in den Grossen Rat ist somit nur bei einem Beschäftigungsumfang von weniger als 50 Prozent der Normalarbeitszeit zulässig.» Die verfassungsrechtliche Norm hat im Parlament zu grossen Diskussionen Anlass gegeben. Der Grosse Rat hat sich dafür ausgesprochen, dass die oben zitierte Bestimmung als Mindestanforderung in der Verfassung festgelegt werden soll und Näheres im Gesetz zu regeln sei (GRP 2/2002/2003, S. 273 ff.). Deshalb ist es opportun, von einer Anstellung unter 50 Prozent auszugehen. Die Grenze des Arbeitsumfangs von «maximal 40 Prozent» ist angemessen.

Abs. 2: Hin und wieder kommt es vor, dass Mitarbeitende, die dem PG unterstellt sind, sich z. B. für die Wahl in den Grossen Rat zur Verfügung stellen. Im Falle einer Wahl soll deshalb der Arbeitsumfang gemäss Vorgabe reduziert oder das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, wenn die Reduktion der Arbeitszeit aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen nicht möglich ist.

Art. 58 Fach- und Beratungsstelle

Abs. 1 ist neu und umschreibt kurz die Stellung und die Aufgaben des POA, die in einem ausführlichen regierungsrätlichen Reglement festgelegt sind. Die Mehreinnahmen, die durch die Arbeiten des POA für Dritte (vor allem für selbstständige kantonale Anstalten) generiert werden können, sind zur Zeit nicht ermittelbar, da die entsprechenden Verhandlungen mit den Anstalten noch ausstehen. Ein Teil der Mehreinnahmen wird jedoch (je nach Arbeitsanfall) für eine allfällig nötige Personalaufstockung gebraucht.

Abs. 2 entspricht zum Teil Art. 63 PV. Hervorgehoben wird neu die Unterstützung und Beratung des POA sowie das Weisungsrecht im fachtechnischen Bereich. Fachtechnische Weisungen können zum Beispiel das Lohnwesen betreffen, wie die Pflicht der Mitarbeitenden zur Meldung von Ansprüchen auf Kinderzulagen, Unfällen, Zivilstandsänderungen etc. oder die Pflicht der Dienststellen zur Einhaltung der Weisungen betreffend die Abwicklung von Personalgeschäften

Art. 59 Datenbearbeitung

Gemäss Art. 17 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG, SR 235.1) dürfen Organe des Bundes Personendaten bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht. Nach Art. 2 Abs. 2 des kantonalen Datenschutzgesetzes (BR 171.100) findet die bundesrechtliche Vorschrift sinngemäss Anwendung.

Abs. 1 entspricht Art. 64 PV und soll im Sinne einer Präzisierung mit «die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind» ergänzt werden.

Abs. 2 entspricht im Wesentlichen Art. 19 DSG und soll der Transparenz dienen.

Art. 60 Personalkommission 1. Aufgaben

Entspricht Art. 65 PV.

Art. 61 2. Zusammensetzung und Wahl

Entspricht Art. 66 PV.

4.6 Zuständigkeiten, Rechtsschutz und Verfahren

4.6.1 Zuständigkeiten

Art. 62 Anstellungs- und Kündigungskompetenzen

Abs. 1: Nach geltender Regelung ist die Regierung für alle Anstellungen ab der Gehaltsklasse 21 (mit Ausnahme der Aushilfen) zuständig. In Analogie zum Bericht über das Regierungsprogramm und den Finanzplan für die Jahre 2005 bis 2008, nach welchem die Vorgesetzten ihre Führungsaufgaben kompetenter und zielorientierter wahrnehmen sollen (vgl. auch Kommentar zu Art. 22), sind auch die Anstellungskompetenzen neu zu regeln.

In den Vergleichskantonen SG und TG sind die Anstellungskompetenzen unterschiedlich geregelt:

- SG: Ein Teil der Dienststellenleitenden wird von der Regierung gewählt, der andere Teil von den Departementen und der Staatskanzlei. Das Departement kann die Wahlkompetenzen an die Ämter und Anstalten delegieren. Diese können sie an die Abteilungen delegieren.
- TG, Art. 5 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (177.112): Der Regierungsrat ist für die Begründung und Beendigung der Dienstverhältnisse der von ihm zu wählenden oder anzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Art. 6: Das Departement und die Staatskanzlei stellen die Generalsekretär/innen sowie die Leiter/innen der Ämter und Anstalten an. Art. 7: Ämter, Anstalten und Gerichte stellen alle nicht vom Regierungsrat, den Departementen oder der Staatskanzlei anzustellenden Mitarbeiter/innen an.

Abs. 3: Die Psychiatrischen Dienste Graubünden haben die Anstellungskompetenzen nach Hierarchiestufen geregelt. Diese Möglichkeit sollen alle Anstalten je nach Bedürfnis erhalten.

Die Wahlkompetenzen der Gerichte sind in Art. 8 Abs. 4 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG, BR 310.000) geregelt und deshalb hier – im Gegensatz zum geltenden Recht – nicht mehr aufzuführen.

Art. 63 *Übrige Kompetenzen, 1. Für die Verwaltung*

Entspricht Art. 71 PV. In Abs. 2 wurde das Wort «abschliessend» eingefügt. Wenn nämlich eine Dienststelle zuständige Instanz ist, soll zuerst das Departement entscheiden. In diesen Fällen ist ein Weiterzug an die Regierung selbstverständlich nur erforderlich, wenn zwischen dem Departement und dem POA keine Einigung erzielt wird.

Art. 64 *2. Für die selbstständigen kantonalen Anstalten und kantonalen Gerichte*

Abs. 1 entspricht grundsätzlich Art. 72 Abs. 1 PV.

Abs. 2: Damit die selbstständigen kantonalen Anstalten und kantonalen Gerichte ihren Aufgaben und Bedürfnissen besser und flexibler Rechnung tragen können, sollen sie die zuständigen Instanzen in eigener Kompetenz bestimmen können. Selbstverständlich bleiben besondere Bestimmungen in Organisationsgesetzen vorbehalten.

Abs. 3: Neu soll zwischen den selbstständigen kantonalen Anstalten bzw. kantonalen Gerichten und dem POA vereinbart werden, ob dieses die personalrechtlichen Verfügungen und Beschlüsse vorbereiten soll. Heute ist die Handhabung unterschiedlich. Im Sinne der Kostentransparenz und Kostentransparenz soll das POA dafür entschädigt (ist bei einigen Anstalten schon bisher der Fall) bzw. sollen die anfallenden Kosten beim Auftraggeber ausgewiesen werden. Zwingend vorgeschrieben ist die Vorbereitung von Verfügungen und Beschlüssen personalrechtlicher Natur durch das POA bei der Sozialversicherungsanstalt (Art. 5 Abs. 2 der VVzEGzAHV /IVG, BR 544.010).

Abs. 4: In den meisten Erlassen (über die selbstständigen kantonalen Anstalten) wird in Bezug auf die Anstellungsbedingungen auf die personalrechtlichen Vorschriften des Kantons und damit auch auf die besoldungsmässige Einreihung der Stellen verwiesen, so für das Personal

- des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales in Art. 13 des Gesetzes über Ausbildungsstätten im Gesundheits- und Sozialwesen, AGSG, BR 432.000;
- der Sozialversicherungsanstalt in Art. 9 des EGzAHVG/IVG, BR 544.000, und zusätzlich in Art. 5 Abs. 1 der VVzEGzAHVG/IVG, BR 544.010;
- der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Art. 12 des HTWG, BR 427.500;
- der Pädagogischen Hochschule in Art. 14 PHG, BR 427.200.

Die Gebäudeversicherungsanstalt und die Elementarschadenkasse haben in ihren Spezialerlassen diesbezüglich nichts geregelt. Die einzige Unterstellungsregelung findet sich in Art. 1a Abs. 2 lit. c PV.

In Bezug auf die Psychiatrischen Dienste Graubünden (PDGR) vgl. Kommentar zu Art. 70.

Abs. 5 trägt dem Auftrag des Grossen Rates an die Regierung betreffend Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an selbstständige kantonale Anstalten Rechnung. Die rechtliche Grundlage wird mit der vorgeschlagenen Revision von Art. 50 KV geschaffen.

4.6.2 Rechtsschutz und Verfahren

Art. 65 Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

Abs. 1 bis 3 entsprechen Art. 73 Abs. 1 bis 3 PV.

Abs. 4: Die Frist wurde in Anlehnung an Art. 32 E-VRG (Entwurf zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege) angepasst.

Abs. 4 lit. a entspricht Art. 73 Abs. 4 lit. a PV.

Abs. 4 lit. b: Vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Arbeitsverhältnis sind nach geltendem Recht (Art. 14 lit. c VGG in Verbindung mit Art. 62 ff. VGG, BR 370.100) mit Klage beim Verwaltungsgericht anhängig zu machen. Neu sollen alle vermögensrechtliche Ansprüche ins Beschwerdeverfahren verwiesen werden, denn die Beibehaltung der unterschiedlichen Rechtsmittelverfahren, je nachdem ob der umstrittene Anspruch vermögensrechtlicher oder nicht vermögensrechtlicher Natur ist, lässt sich sachlich nicht mehr begründen. Der Einführung eines einheitlichen Beschwerdeverfahrens steht nichts im Wege, lassen sich doch Begründung, Änderung und Aufhebung finanzieller Ansprüche durch die Behörde ebenso als Verfügungen qualifizieren wie etwa Entlassungen. (Hinweis: Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile, Beförderungen und die erstmalige Einreihung in das Besoldungssystem werden von der Praxis als nicht vermögensrechtlich qualifiziert und damit dem Beschwerdeverfahren entzogen.)

Abs. 4 lit. c entspricht Art. 73 Abs. 4 lit. c PV.

Abs. 5 entspricht im Wesentlichen Art. 73 Abs. 5 PV. In Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 2 werden die selbstständigen kantonalen Anstalten nicht mehr einzeln aufgezählt. Sie sollen jedoch die Möglichkeit erhalten, in ihren Gesetzen den Instanzenzug bedarfsgerecht zu regeln (vgl. auch Art. 70 in Bezug auf die Änderung des Psychiatrie-Organisationsgesetzes).

Abs. 6: Wegen der geforderten richterlichen Unabhängigkeit ist bei Beschwerden von Mitarbeitenden der kantonalen Gerichte mit den beiden Gerichtspräsidenten eine gute Lösung gefunden worden, indem die Gerichte diese Fälle gegenseitig beurteilen.

Art. 66 Gerichtsentscheide

Entspricht Art. 74 Abs. 1 PV. Nachdem die Rechtsansprüche gemäss Art. 5 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vom Bundesrecht her gegeben sind und in einem Gerichtsverfahren eindeutig weiter reichen als im kantonalen Recht, ist die Einschränkung der Kognitionsbefugnis des Verwaltungsgerichts (Feststellungsentscheid) auf Art. 65 Abs. 4 lit. a und b zu beschränken.

Art. 74 Abs. 2 PV («Ändert das Departement oder die Regierung den Entscheid zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht, hat der Betroffene Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.») braucht es nicht mehr, denn Art. 11 verweist auf die Folgen von missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung oder von Kündigungen, die ohne hinreichenden Grund ausgesprochen worden sind.

Art. 67 Verfahren bei sofortigem Entscheid

Das Verfahren bei beschwerenden Entscheiden (vgl. Art. 75 PV) richtet sich nach den Bestimmungen des VVG (BR 370.500) und wird unter Beachtung von VFRR hier nicht mehr verankert. Zu verankern ist lediglich die Nachgewährung des rechtlichen Gehörs bei sofortigen Entscheiden.

4.7 Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeitenden

Art. 68 Geltungsbereich

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 68 Abs. 1 und 2 PV.

Abs. 3

- lit. a: Neue Formulierung für «bezeichnet die nebenamtlichen Mitarbeiter»; Zusatz als Präzisierung «regelt ... die Rechtsnatur der Amtsverhältnisse».
- Lit. b bis f entsprechen den geltenden Bestimmungen.
- Lit. g ist neu, einzelne Bestimmungen sind jedoch in der geltenden regierungsrätlichen Verordnung (BR 170.420) bereits enthalten.

Art. 69 Arbeitsentschädigung

Entspricht mit Ausnahme der nachfolgend begründeten Erhöhung der Arbeitsentschädigungen Art. 69 PV.

Die Arbeitsentschädigungen pro Tag betragen zur Zeit:

Klasse:	Franken:
1	200
2	175
3	150
4	140
5	125

Die Arbeitsentschädigungen wurden letztmals mit Grossratsbeschluss vom 30. Mai 1990 angepasst und auf den 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt. Vom 1. Juli 1990 bis 31. Dezember 2005 ist der Landesindex der Konsumentenpreise um 27,8 Prozent gestiegen. Auf Grund der in den letzten Jahren beschlossenen Sparmassnahmen wurden diese Arbeitsentschädigungen nie erhöht. Die Erhöhung um ein Viertel ist gerechtfertigt. Dies wird pro Jahr Mehrkosten von rund 480000 Franken verursachen.

Abs. 2 letzter Satz regelt neu besondere Ausnahmesituationen (z.B. für den Zuzug von Experten).

4.8 Schlussbestimmungen

Art. 70 Änderung bisherigen Rechts

Art. 12: Bei den Psychiatrischen Diensten Graubünden (PDGR) wurde der 1. Satz von Abs. 2 in Art. 12 des Psychiatrie-Organisationsgesetzes, POG, BR 500.900 («Die Verwaltungskommission ist befugt, Richtlinien über die Anstellungsbedingungen zu erlassen.») auf Grund des BGE vom 15. März 2002, 2P.192 /2001, nicht in Kraft gesetzt. Art. 12 POG lautet somit:

¹ Die Dienstverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

² Im Übrigen gilt die Verordnung über das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung).»

Art. 12 POG ist demzufolge dem PG anzupassen.

Da die PDGR den Instanzenzug im Beschwerdeverfahren gleichzeitig mit dem PG bedarfsgerecht regeln wollen, haben sie beantragt, einen neuen Art. 12a einzuführen. Gemäss vorgeschlagener Regelung soll gelten:

- Jeder personalrechtliche Entscheid ist zumindest bis an das Präsidium der Verwaltungskommission und in wichtigen oder sonst wie speziellen Personalangelegenheiten bis an die Verwaltungskommission als operativ nicht eingebundene Instanzen weiterziehbar.
- Beschwerdeentscheide des Präsidiums der Verwaltungskommission sind endgültig. Nur personalrechtliche Entscheide des Präsidiums der Verwaltungskommission sind bei der Verwaltungskommission anfechtbar.

- Die Justiziabilität von personalrechtlichen Entscheiden richtet sich nach dem Personalgesetz (Art. 65 Abs. 4).

Unter «III. Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates» wurde in Bezug auf die neue Regelung für Stellenschaffungen und Stellenumwandlungen darauf hingewiesen, dass die Verteilung der finanziellen Mittel für Stellenschaffungen auf die Dienststellen einer Kreditumlagerung gleichkomme und dass die finanzrechtliche Grundlage für diese Kompetenzverschiebung von der GPK zur Regierung mit der Revision von Art. 20 Abs. 2 lit. h) des Finanzhaushaltsgesetzes (FHG, BR 710.100) geschaffen werden soll. Art. 20 Abs. 2 lit. h) FHG lautet:

² Ein Nachtragskredit ist jedoch nicht nötig: ...

h) für Kreditumlagerungen jeweils innerhalb der Konten Personalaufwand und Sachaufwand einer Dienststelle sowie innerhalb der Ausbaukredite der einzelnen Strassenkategorien;»

Diese Bestimmung ist auch aus den nachfolgenden Gründen anzupassen: Der Lohnaufwand für die Stellenplanstellen und für die Aushilfen wird nach geltender Regelung auf separaten Konten verbucht. Mit der neuen Lohnsummensteuerung sollen diese beiden Kreditpositionen zusammengelegt werden. Die GPK soll in Zukunft von der speziellen Prüfung des Aushilfenkredits entbunden werden, da neu die gesamte Lohnsumme – wie unter «III. Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates» dargelegt – mit zwei Steuerungssätzen global gesteuert wird. Die kontenmässige Zusammenlegung der Stellenplanstellen und der Aushilfenkredite bedeutet nicht, dass die Aushilfen auf neue Stellenplanstellen überführt werden. Vorerst sind der Stellenabbau der Struktur- und Leistungsüberprüfung zur Sanierung des Kantonshaushalts und der Auftrag Feltscher abzuschliessen. Erst nach Vollzug dieser Sanierungsmassnahmen ist eine Überführung der Aushilfepensen auf den Stellenplan in Erwägung zu ziehen. Deshalb werden vorläufig die Lohnaufwendungen der Aushilfen zu den Gehaltskosten der Stellenplanstellen addiert. Im Übrigen bringt diese Kontenzusammenlegung administrative Vereinfachungen, weil die bisher erforderlichen Kreditzusammenlegungen bei Stellenvakanzen wegfallen.

Die Kreditumlagerungsmöglichkeit innerhalb der Personalaufwendungen steht grundsätzlich der Regierung zu. Sie soll nicht nur für die konventionell geführten Dienststellen gelten, sondern auch für GRiforma-Dienststellen, auch wenn für diese keine Personalkredite separat beschlossen werden. Es wird bewusst eine relativ offene Formulierung gewählt (Umlagerungsmöglichkeit «im Bereich der Personalaufwendungen»); Ausdrücke wie «Konten» oder «Kontengruppe» werden vermieden. Damit wird auch ausgeschlossen, dass diese Kreditumlagerungsmöglichkeit auch für die Kontengruppen 306

(Dienstkleider, Wohnungs- und Verpflegungszulagen) bis 309 (Übriger Personalaufwand, insbesondere für Aus- und Weiterbildung sowie Personalwerbung) gilt.

Zu beachten ist, dass die Regierung für die Mehrausgaben gemäss Art. 20 Abs. 2 lit. d) bis i) FHG innerhalb der kantonalen Verwaltung stufengerechte Bewilligungsverfahren festzulegen hat. Diese Abstufung soll mit einer Anpassung von Art. 28 der Verordnung zum FHG (VOzFHG) mit dem Erlass der Personalverordnung zum Personalgesetz erfolgen.

Zur beantragten Aufhebung von Art. 3 und 4 des Unvereinbarkeitsgesetzes (BR 170.010) vgl. Kommentar zu Art. 56 und 57.

Art. 30 des Gesetzes über die Kantonale Pensionskasse (BR 170.450) ist aufzuheben, nachdem die Bestimmungen über die Lohnzahlung während Krankheit sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft ins Personalgesetz übernommen werden (vgl. Kommentar zu Art. 35 und Art. 37).

Art. 71 Übergangsbestimmungen

Abs. 1: In einzelnen Bereichen ändern die Zuständigkeiten. Deshalb sollen bei hängigen Verfahren die bisherigen Zuständigkeiten bestehen bleiben.

Abs. 2: Werden zum Beispiel Personen, die diesem Gesetz unterstellt und von den Unvereinbarkeitsbestimmungen gemäss Art. 57 betroffen sind, im Jahre 2006 in den Grossen Rat gewählt (die laufende Amtsdauer des Grossen Rates wurde bis 31. Juli 2006 verlängert, vgl. Art. 105 Abs. 1 Ziff. 1 KV), sollten sie im Sinne einer Übergangsregelung bis zum Ablauf der Amtsperiode, in der das PG in Kraft tritt, im Grossen Rat verbleiben dürfen (folglich bis 31. Juli 2010).

Art. 72 Referendum und In-Kraft-Treten

Abs. 2: Die Bestimmung über die Delegation der Rechtsetzungsbefugnisse an die selbstständigen kantonalen Anstalten kann selbstverständlich nur in Kraft gesetzt werden, wenn die Teilrevision von Art. 50 KV angenommen wird.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die vorliegende Revision des Personalrechts ist mit gewissen Mehrkosten verbunden. Zu Mehrkosten führen insbesondere die Erhöhung der Leistungsprämie, der Besonderen Sozialzulage und der Arbeitsentschädigungen für die nebenamtlichen Mitarbeitenden (vgl. Kommentar zu den Artikeln 22, 28 und 69). Die beiden letztgenannten Ansätze werden jeweils periodisch der Teuerungsentwicklung angepasst. Die **jährlich wiederkehrenden Mehrkosten** setzen sich wie folgt zusammen:

	(in Tausend Franken)
• Leistungsprämie (Art. 22)	1 750
• Streichung der Zulage in Anerkennung besonderer Leistungen (Art. 19 Abs. 2 PV)	./.
• Leistungen im Todesfall (Art. 25)	10
• Besondere Sozialzulage (Art. 28)	285
• Abgangsentschädigung (Art. 39)	25
• Arbeitsentschädigung für nebenamtliche Mitarbeitende (Art. 69)	480
<i>Mehrkosten total</i>	<i>2 550</i>

Den wesentlichsten Teil der Mehrkosten macht die Erhöhung der Leistungsprämie aus. Zu beachten ist, dass diese Mehrkosten bereits mit der Revision des Lohnsystems im Jahre 1995 eingespart worden sind (vgl. dazu auch Kommentar zu Art. 22).

Die Revision des Personalrechts wird nicht für alle subventionierten Betriebe und Institutionen in gleicher Form und zur gleichen Zeit wirksam werden. So ist zum Beispiel die Leistungsprämie in den wenigsten Gemeinden (wenn überhaupt) auf Volksschulstufe eingeführt. Auch die Erhöhung der Arbeitsentschädigung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden wird geringe Auswirkungen auf die subventionierten Betriebe und Institutionen haben, da sie im Verhältnis bedeutend weniger Mitarbeitende dieser Art haben. Wenn man üblicherweise bei der Berechnung der finanziellen Auswirkungen im Verhältnis kantonale Verwaltung/subventionierte Betriebe von einem Faktor 1 ausgeht, darf hier angenommen werden, dass die Mehrkosten des Kantons bei den Subventionen sicher weniger als 2 Millionen Franken pro Jahr ausmachen werden.

6. Berücksichtigung der Grundsätze VFRR

Die Grundsätze der Verwesentlichung und Flexibilisierung der Rechtsetzung und Rechtsanwendung (VFRR) werden im vorliegenden Erlass soweit als möglich berücksichtigt. Die einzelnen wenigen Bestimmungen, welche diesen Grundsätzen nicht entsprechen, lassen sich mit ihrer Transparenz für die Anwendung dieses Rechts und der Lesbarkeit des Gesetzes begründen.

7. Berücksichtigung der pendenten Justizreform

Wie zu Art. 2 Abs. lit. c dargelegt werden mit der anstehenden Justizreform voraussichtlich alle Mitarbeitenden der Gerichte dem kantonalen Per-

sonalrecht unterstellt. Da die entsprechenden Erlasse erst in zwei bis drei Jahren in Kraft treten werden, mussten der Geltungsbereich des PG und die weiteren Bestimmungen auf die Mitarbeitenden der Gerichte ausgedehnt werden. Gleichzeitig mit den Erlassen zur Justizreform sind diese Bestimmungen im PG zu revidieren oder aufzuheben.

8. Parlamentarische Vorstösse

In der November-Session 1999 des Grossen Rates haben Grossrätin Bucher und zehn Mitunterzeichnende eine **Interpellation betreffend Streikrecht** des kantonalen Personals eingereicht. Vgl. dazu auch Kommentar zu Art. 44 (Schranken des Streikrechts).

Am 9. Dezember 2004 haben Grossrat Cavigelli und 49 Mitunterzeichnende einen **Auftrag betreffend Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen** an selbstständige Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts eingereicht. Dieser Auftrag kann mit der vorgeschlagenen Teilrevision von Art. 50 der Kantonsverfassung abgeschrieben werden.

III. Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates

1. Ausgangslage und Handlungsbedarf

Art. 33 Abs. 3 lit. d) der Geschäftsordnung des Grossen Rates vom 29. Mai 1956 (BR 170.140) lautet: «Der Geschäftsprüfungskommission obliegen folgende Aufgaben:

... d) Bewilligung von neuen Stellen und von Stellenumwandlungen mit grösseren finanziellen Auswirkungen.»

Art. 2 Abs. 3 des Reglements für die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates vom 26. September 1994 (BR 170.160) hält wörtlich fest: «Die Geschäftsprüfungskommission als Instanz für das Personalwesen kann neue Stellen schaffen und Stellenumwandlungen mit grösseren finanziellen Auswirkungen bewilligen.» Diese beiden Bestimmungen wurden mit der Revision der Parlamentsgesetzgebung in der Dezember-Session 2005 vereinigt und in Art. 22 Abs. 4 lit. a der Geschäftsordnung des Grossen Rates (GGO, BR 170.140) überführt, welche am 1. August 2006 in Kraft tritt. Die Bestimmung lautet neu: «Die Geschäftsprüfungskommission kann weiter: a) neue Stellen schaffen und Stellenumwandlungen mit grösseren finanziellen Auswirkungen bewilligen;»). Der Begriff «grössere finanzielle Auswirkungen» wurde anlässlich der Debatte über die Parlamentsreform im Jahre 1994 mit Mehrkosten von über 18000 Franken für eine Stellenumwandlung definiert.

Die heutige Höhe der Lohnkosten hängt von der Anzahl Stellen ab und ergibt sich aus der Lohnentwicklung des Gehaltssystems. Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Grossen Rates und die Regierung haben angeregt, alternative Steuerungsformen für den Lohnaufwand zu evaluieren. Anstelle der Steuerung der Lohnsumme über absolute Stellenplanstellen soll die Steuerung neu über Frankenwerte erfolgen. Heute wird die Lohnsumme für das ständige Personal auf Grund des bewilligten Stellenplanes und der Lohnstufengewährung nach Art. 14 der Personalverordnung (PV) sowie nach den Bestimmungen über die Aufhebung der Anlaufklassen berechnet. Die Budgetierung der Lohnkosten für die Aushilfen unterscheidet sich darin, dass der Gesamtkredit für die Aushilfen mittels einer Zielvorgabe plafoniert wird. Der Teuerungsausgleich wird pauschal unter einer Gliederungsnummer (9001, Globaler Teuerungsausgleich) budgetiert. Der Nachteil dieses Budgetierungssystems besteht darin, dass die Veränderung des Personalaufwands nicht mit Pauschalvorgaben für die gesamte Verwaltung gesteuert werden kann. Die Basislohnsumme ist zwar nach wie vor mittels Budgetkrediten bei den einzelnen Dienststellen festzulegen. Die Veränderung der Gesamtlohnsumme soll jedoch mit dem Budget ab 2007 neu nach zwei Steuerungssätzen folgendermassen erfolgen: Der 1. Steuerungssatz beinhaltet den Teuerungsausgleich. Der 2. Steuerungssatz setzt sich aus den Kosten für die individuellen Lohnentwicklungen, für die Leistungsprämie sowie für die Stellenbewirtschaftung (Stellenschaffungen und Erhöhung der Arbeitsvolumen von Aushilfen) zusammen. Der Stellenplan soll als internes Planungs- und Führungsinstrument weitergeführt werden.

2. Ausgestaltung

Die GPK ist dem Antrag der Regierung gefolgt, die Kompetenz für Stellenschaffungen im Rahmen der bewilligten Kredite der Regierung zu übertragen. Die Kosten für die geplanten Stellenschaffungen sollen neu nicht mehr bei den einzelnen Dienststellen budgetiert werden, sondern mit einem Gesamtkredit. Die Verteilung der finanziellen Mittel für Stellenschaffungen auf die Dienststellen wird nach Genehmigung des Budgets durch den Grossen Rat abschliessend durch die Regierung vorgenommen. Die zitierte Bestimmung über die Stellenschaffungen und Stellenumwandlungen kann somit in der revidierten Geschäftsordnung des Grossen Rates gestrichen werden. Die finanzrechtliche Grundlage für die Kompetenzverschiebung für Stellenschaffungen und Stellenumwandlungen kann mit der Revision von Artikel 20 Abs. 2 lit. h) des Finanzhaushaltsgesetzes (FHG, BR 710.100) geschaffen werden, da die Verteilung der finanziellen Mittel für Stellenschaffungen auf die Dienststellen einer Kreditumlagerung gleichkommt (vgl. dazu Kommentar zu Art. 70 des Entwurfs zum Personalgesetz).

3. Personelle und finanzielle Auswirkungen

Die vorgeschlagene Aufhebung von Art. 22 Abs. 4 lit. a GGO hat keine personellen oder finanziellen Auswirkungen.

IV. Anträge

Gestützt auf diese Botschaft beantragt Ihnen die Regierung:

1. auf die Vorlage einzutreten;
2. die Teilrevision der Kantonsverfassung zu Handen der Volksabstimmung zu verabschieden;
3. dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden zuzustimmen;
4. die Teilrevision der Geschäftsordnung des Grossen Rates zu beschliessen;
5. die Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden aufzuheben;
6. den Auftrag Cavigelli betreffend Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an selbstständige Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts abzuschreiben.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landespräsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Namens der Regierung

Der Präsident: *Lardi*

Der Kanzleidirektor: *Riesen*

Verfassung des Kantons Graubünden

Änderung vom ...

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

gestützt auf Art. 101 der Kantonsverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006,

beschliesst:

I.

Die Verfassung des Kantons Graubünden vom 18. Mai 2003 / 14. September 2003 wird wie folgt geändert:

Art. 50 Abs. 3

³ Soweit nicht die Form des Gesetzes vorgeschrieben ist, können selbständige Anstalten des kantonalen öffentlichen Rechts Verordnungen erlassen, wenn sie durch Gesetz ausdrücklich dazu ermächtigt werden.

II.

Diese Teilrevision untersteht dem obligatorischen Referendum.
Die Regierung bestimmt das In-Kraft-Treten dieser Teilrevision.

Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)

vom ...

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

gestützt auf Art. 31 und Art. 50 der Kantonsverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Die Bezeichnung Kanton in diesem Gesetz bezieht sich auf alle weiteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäss Artikel 2 Absatz 2 Litera b und c, sofern sich aus dem Sinn des Gesetzes nicht etwas anderes ergibt.

Legaldefinition
zur Bezeichnung
Kanton

Art. 2

¹Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Mitarbeitenden.

Gegenstand und
Geltungsbereich

²Es gilt ferner für die Mitarbeitenden

- a) der unselbstständigen kantonalen Anstalten;
- b) der selbstständigen kantonalen Anstalten;
- c) der Gerichte.

³Die Mitarbeitenden der Graubündner Kantonalbank sind vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen.

⁴Nebenamtliche Mitarbeitende sind ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig. Sie werden vom Gesetz oder von der Regierung als solche bezeichnet.

Art. 3

Subsidiäres und
abweichendes
Recht

¹ Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Zur befristeten Erprobung neuer Verwaltungsführungsmodelle kann die Regierung für einzelne Dienststellen von den Bestimmungen des Personalgesetzes abweichen.

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse**Art. 4**

Öffentliche
Stellenaus-
schreibung

¹ Zu besetzende Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

² Die Regierung bestimmt, in welchen Fällen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann.

Art. 5

Rechtsnatur und
Anstellungsart

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 6

Probezeit

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

² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht, kann die Probezeit um höchstens sechs Monate verlängert werden.

³ Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.

⁴ Bei Arbeitsverhältnissen, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, können kürzere Probezeiten festgelegt werden.

Art. 7

Kündigungs-
fristen

¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien in der Regel vier Monate.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in der Regel einen Monat.

³ Bei Kaderpositionen oder bei Arbeitsverhältnissen, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, können andere Kündigungsfristen festgelegt werden.

⁴ Von der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden.

Art. 8

¹Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Ordentliche Kündigung durch den Kanton

²Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere

- a) ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
- b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
- c) fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;
- d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

³Der Kündigung gemäss Absatz 2 Litera a und b hat nach einem Standortgespräch in der Regel eine schriftliche Ermahnung vorauszugehen, wenn die Möglichkeit zur Verbesserung besteht.

Art. 9

¹Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

Fristlose Kündigung

²Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.

Art. 10

Akzeptiert eine Vertragspartei eine von der Gegenpartei offerierte zumutbare und sachlich gerechtfertigte Umgestaltung der Anstellungsbedingungen nicht, kann die Gegenpartei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine kündigen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten in diesem Falle die bisherigen Anstellungsbedingungen.

Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Art. 11

Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Artikel 8 Absatz 2 beträgt die Entschädigung maximal zwölf Monatslöhne.

Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Art. 12

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Aufhebungsvertrag

Art. 13

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen von Artikel 8 und 12 und sofern öffentliche Interessen vorliegen entscheidet die Anstellungsinstanz über eine Freistellung von der Arbeitsleistung und über die volle oder teilweise Lohnzahlung.

Freistellung von der Arbeitsleistung

Art. 14

Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des 65. Altersjahres.

² Die Regierung kann eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt. Sie legt die Abfindung nach den Bestimmungen von Artikel 16 fest.

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich nach dem Reglement für die vorverschobene Alterspensionierung oder nach dem Rücktrittmodell für das oberste Kader vorzeitig pensionieren lassen. Ein vorzeitiger Rücktritt darf in der Regel nicht zu Mehrkosten führen.

⁴ Eine Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres ist nur in Ausnahmefällen möglich und sofern eine solche im besonderen Interesse des Kantons liegt.

Art. 15

Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

¹ Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter oder die Dienststelle können die Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen beantragen.

² Die Regierung entscheidet nach Kenntnisnahme vom Entscheid der kantonalen IV-Stelle.

Art. 16

Aufhebung einer Stelle

¹ Wird eine Stelle aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen aufgehoben, ohne dass der Mitarbeiterin oder 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) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 40. Altersjahr vollendet hat und nicht über 63 Jahre alt ist.

² Die Regierung regelt die Höhe der Abfindung unter Berücksichtigung des Alters und der Unterstützungspflichten der Mitarbeitenden sowie der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

³ Die Abfindung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monatslöhne einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 23. Bei Mitarbeitenden mit wechselndem Pensum ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.

III. Rechte der Mitarbeitenden

1. ENTLÖHNUNG

Art. 17

¹ Es gelten folgende Gehaltsklassen und Lohnstufen:

Gehaltsklasse Jahresgrundlohn inklusive 13. Monatslohn

Gehaltsklassen
und Lohnstufen

	Minimum (Franken)	Maximum (Franken)
28	147 160	208 962
27	139 542	198 146
26	132 249	187 798
25	125 255	177 866
24	118 612	168 428
23	112 320	159 497
22	106 314	150 969
21	100 594	142 844
20	95 147	135 109
19	89 999	127 803
18	85 111	120 861
17	80 483	114 283
16	76 128	108 108
15	71 994	102 232
14	68 094	96 694
13	64 415	91 468
12	60 944	86 541
11	57 707	81 939
10	54 639	77 584
9	51 727	73 450
8	49 062	69 667
7	46 527	66 066
6	44 148	62 686
5	41 912	59 514
4	39 819	56 537
3	37 882	53 794
2	36 036	51 168
1	34 294	48 698

²Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,1 Punkten (Basisindex Dezember 2005).

³Nach dem Minimum jeder Gehaltsklasse folgen 21 Lohnstufen. Die ersten 5 Lohnstufen betragen je 3, die nächsten 6 je 2 und die letzten 10 je 1,5 Prozent des Minimums.

⁴Die Dienststellenleitenden können aufgrund der Leistung und des Verhaltens in der Regel jeweils auf den 1. Januar keine, eine halbe oder eine ganze Lohnstufe gewähren. Die Gewährung einer ganzen Lohnstufe bedingt gute Leistungen und ein zufrieden stellendes Verhalten. Bei gekündigtem Arbeitsverhältnis wird die Lohnstufe in der Regel nicht gewährt.

Art. 18

Grundlohn,
Teuerungsausgleich

¹Die Regierung setzt jährlich die Grundlöhne fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss Artikel 17 und dem eingebauten Teuerungsausgleich.

²Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungweisend. 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.

Art. 19

Einreihungsplan

¹Die Regierung legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Gehaltsklassen geordnete Richtpositionen, die auch für die selbstständigen kantonalen Anstalten und die kantonalen Gerichte gelten.

²Für die Arbeitsplatzbewertung werden insbesondere die Grundanforderungen, die geistigen, charakterlichen und körperlichen Anforderungen sowie die Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Art. 20

Grundsätze der
Lohnfestlegung

Die Regierung regelt die Grundsätze der Lohnfestlegung, insbesondere bei Neuanstellungen und bei Veränderung der Aufgaben, sowie das Verfahren und die Zuständigkeiten für die Stelleneinreihungen.

Art. 21

Ausserordentliche
Lohnerhöhungen
und -kürzungen

¹Bei ausserordentlich guten Leistungen oder aus anderen wichtigen Gründen kann die Dienststelle nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes in Abweichung von Artikel 17 Absatz 4 bis maximal zwei Lohnstufen gewähren.

²Die Dienststelle kann die Entlohnung jederzeit kürzen, wenn die Leistungen ungenügend sind oder das Verhalten nicht befriedigt.

³Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der Lohnkürzung gemäss Absatz 2 nicht einverstanden und kündigt sie oder er innerhalb eines Monats seit der Mitteilung das Arbeitsverhältnis, sind die bisherigen Anstellungsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beizubehalten.

Art. 22

¹Die Leistungsprämie wird insbesondere ausgerichtet für

Leistungs- und
Spontanprämie

- a) Tätigkeiten, die in bedeutendem Masse über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung oder über die Zielvereinbarungen hinausgehen;
- b) Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen;
- c) besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten;
- d) andauernd sehr gute Leistungen.

²Die Leistungsprämie beträgt mindestens ein Prozent der Lohnsumme.

³Einmalige besondere Leistungen oder Engagements von Einzelpersonen oder Teams können mit einer Spontanprämie honoriert werden. Die Regierung beantragt dem Grossen Rat mit dem Budget einen entsprechenden Kredit.

⁴Die Spontanprämie kann auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe verwendet werden.

Art. 23

¹Werden die Aufgaben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters qualitativ erheblich erweitert, kann die Anstellungsinstanz eine Funktionszulage von höchstens zehn Prozent des monatlichen Grundlohnes gewähren.

Funktionszulagen

²In ausserordentlichen Fällen kann die Anstellungsinstanz zur Gewinnung oder Erhaltung besonders tüchtiger Mitarbeitenden den Grundlohn überschreiten.

Art. 24

¹Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, wird den im Monatslohn angestellten Mitarbeitenden im November, den übrigen Mitarbeitenden in der Regel im Dezember ein 13. Monatslohn ausgerichtet.

13. Monatslohn

²Der 13. Monatslohn beträgt 1/13 des Jahresgrundlohnes gemäss Artikel 17 Absatz 1 einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 23.

³Die Regierung kann den 13. Monatslohn kürzen, streichen oder sistieren, wenn die Leistungen ungenügend sind oder wenn das Verhalten nicht befriedigt.

Leistungen im Todesfall	Art. 25	<p>¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Grundlohn einschliesslich der Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.</p> <p>² Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.</p>
Entlöhnung des Lern- und Praktikumpersonals	Art. 26	<p>¹ Das Personal- und Organisationsamt setzt die Löhne des Lernpersonals sowie der Praktikantinnen und Praktikanten fest.</p> <p>² Das Departement setzt nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes die Entlöhnung der Polizeiaspirantinnen und –aspiranten während der Schule fest.</p>
2. SOZIALZULAGEN, PERSONALFÜRSORGEFONDS		
Kinderzulage	Art. 27	Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.
Besondere Sozialzulage	Art. 28	<p>¹ Die Besondere Sozialzulage beträgt 2'640 Franken im Jahr und wird grundsätzlich den Mitarbeitenden ausgerichtet, die finanzielle Unterstützungspflichten haben.</p> <p>² Die Regierung kann die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung anpassen.</p>
Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende	Art. 29	Die Kinder- und Haushaltungszulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende richten sich nach dem Recht des Bundes. Sind diese beiden Zulagen insgesamt tiefer, werden sie bis zur Höhe der Ansätze gemäss Artikel 27 und 28 ergänzt.
Personalfürsorgefonds	Art. 30	<p>¹ Der Kanton führt einen Personalfürsorgefonds.</p> <p>² In Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden. In begründeten Fällen können auch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen gewährt werden.</p> <p>³ Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fliessen in den Personalfürsorgefonds.</p>

3. BESONDERE ZULAGEN UND SPESEN

Art. 31

Für die aus der Arbeitserfüllung sich ergebenden besonderen Aufgaben, Pflichten und Kosten, wie Versetzung an einen anderen oder abgelegenen Arbeitsort, höhere Lebenshaltungskosten am neuen Arbeitsort oder Inkonvenienzen und Auftragserfüllung in der Freizeit, werden Zulagen ausgerichtet.

Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten

Art. 32

Besondere Leistungen, wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags-, Nacht-, Pikett-, Präsenz- und Schichtdienst sowie Überstunden, werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

Entschädigung besonderer Arbeitsleistungen

Art. 33

Spesen und Auslagen der Mitarbeitenden werden vergütet für

Spesen

- a) die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben;
- b) dienstliche Versetzungen;
- c) Arbeitslokale und -einrichtungen in Privaträumen der Mitarbeitenden;
- d) die dienstliche Benützung privater Telekommunikationsmittel.

4. ENTLÖHNUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG, BERUFLICHE VORSORGE

Art. 34

¹ Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für den Aktivdienst und die Rekrutenschule.

Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

² Der Lohn während der Beförderungsdienste kann teilweise zurückverlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird.

³ Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen der Verbüssung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.

⁴ Die Regierung regelt die Lohnzahlung während freiwilliger Dienste und den Anspruch auf die Erwerbsausfall-Entschädigung.

Art. 35

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der Lohn in der Regel bis 24 Monate ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

Lohnzahlung während Krankheit

²Die Regierung

- a) kann die Lohnzahlung nach dem zwölften Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduzieren;
- b) entscheidet über die Weiterführung der internen oder den Abschluss einer externen Krankentaggeld-Versicherung und über die Aufteilung der Prämien;
- c) regelt die Lohnzahlung während Erholungsurlauben;
- d) regelt die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

³Der Beitritt zur Krankentaggeld-Versicherung ist obligatorisch.

Art. 36

Lohnzahlung
während
Berufs- und
Nichtberufs-
unfalls

¹Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufs- und Nichtberufsunfalls wird der volle Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

²Die Regierung regelt

- a) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an den Lohn;
- b) die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- c) die Aufteilung der Prämien auf die Vertragsparteien.

Art. 37

Lohnzahlung
während der
Schwangerschaft
und nach der
Niederkunft

¹Während der Zeit, für die der Kanton eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz erhält, beträgt die Lohnzahlung 90 Prozent.

²Die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin können als bezahlter Schwangerschaftsurlaub bezogen werden.

Art. 38

Berufliche
Vorsorge

¹Die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Kantonale Pensionskasse. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Kantonalen Pensionskasse beizutreten, sofern es das Gesetz vorsieht.

²Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton aufgeteilt. Bis zum 40. Altersjahr übernimmt der Kanton mindestens die Hälfte, ab dem 40. Altersjahr ansteigend mehr als die Hälfte der Beiträge.

Art. 39

Abgangs-
entschädigung

Die Abgangsentschädigung an Mitarbeitende, die bei der Kantonalen Pensionskasse auf Grund ihres niedrigen Einkommens nicht versichert sind, beträgt mindestens zwei und höchstens acht Monatslöhne.

5. WEITERE RECHTE

Art. 40

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

Ferien

- a) bis zum 49. Altersjahr vier Wochen
- b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr fünf Wochen
- c) ab dem 60. Altersjahr sechs Wochen

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Der Ferienanspruch der Lehrpersonen an den Schulen, welche diesem Recht unterstellt sind, richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

⁴ Die jugendlichen Mitarbeitenden haben einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird.

⁵ Das Lernpersonal hat einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen bis zur Beendigung der Ausbildungszeit.

Art. 41

¹ Ab 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.

Dienstalters-
urlaub, Ehrung,
Abschieds-
geschenk

² Ist 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 Artikel 23.

³ Langjährige Mitarbeitende erhalten eine Ehrung und beim Austritt ein Abschiedsgeschenk.

Art. 42

¹ Die Departemente können auf Antrag der Dienststelle und nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes bezahlte Urlaube bis zu einer Woche gewähren. Für längere bezahlte Urlaube ist die Regierung zuständig.

Urlaube

² Für Ereignisse, wie Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe, werden bezahlte Kurzurlaube gewährt.

³ Über die Gewährung von unbezahlten Urlauben entscheiden die Dienststellen unter Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse.

Art. 43

Arbeitszeugnis

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das dienstliche Verhalten verlangen.

²Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verlangt.

Art. 44

Schranken des Streikrechts

Das Streikrecht ist aufgehoben, wenn durch die Arbeitsniederlegung die für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet sind oder wenn grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt werden.

Art. 45

Schutz der Persönlichkeit, Gesundheit und Sicherheit

Der Kanton achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Er fördert die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

Art. 46

Rechtsbeistand

¹Der Kanton schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Die Regierung regelt die Übernahme der Kosten für Rechtsstreitigkeiten, welche Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten erwachsen.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden**Art. 47**

Allgemeine Dienstpflichten

¹Die Mitarbeitenden haben die öffentlichen Interessen zu wahren. Es ist alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte.

²Wenn es betrieblich erforderlich ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Überstunden zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen. Im Ausnahmefall kann auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

Art. 48

Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Die jährliche Soll-Arbeitszeit wird erreicht, indem pro Woche durchschnittlich 43 Stunden gearbeitet wird und dafür jährlich fünf freie Tage bezogen werden können.

²Den Dienststellen kann eine andere Regelung gestattet werden, wenn es betrieblich erforderlich ist oder die Arbeit dadurch zweckmässiger und kundenorientierter organisiert werden kann.

³Die Arbeitszeit für die in der Landwirtschaft tätigen Mitarbeitenden wird von der Regierung festgelegt.

⁴Die Arbeitszeit und Lektionenzahl in den kantonalen Schulen wird in den entsprechenden Erlassen festgelegt.

⁵Die Regierung regelt die Formen der Arbeitszeit und setzt die Feiertage sowie die arbeitsfreien Tage fest.

Art. 49

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

Geheimhaltungspflicht,
Aktenedition,
Zeugnis vor Gericht,
Information der Medien

²Dienstliche Akten dürfen Dritten nur zugänglich gemacht werden, soweit der Geschäftsgang es bedingt oder ein Gesetz dazu ermächtigt.

³Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

⁴Die Regierung regelt die Zuständigkeit für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht für die Aktenedition, für das Zeugnis vor Gericht und für die Information der Medien.

Art. 50

¹Die Mitarbeitenden haben in den Ausstand zu treten, wenn

Ausstand

- a) sie selbst;
- b) ihre Ehegattin oder ihr Ehegatte;
- c) die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner;
- d) eine Person, mit welcher sie eine faktische Lebensgemeinschaft führen;
- e) oder einer ihrer Verwandten und Verschwägerten bis zum vierten Grad

ein unmittelbares persönliches Interesse an einer Sache haben.

²Die Anstellungsinstanz kann die Ausstandspflicht in begründeten Fällen erweitern.

Art. 51

¹Die 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. Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert.

Verbot der Annahme von Geschenken

²Vorzugsbedingungen, welche Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbaren, gelten nicht als Geschenke oder andere Vorteile im Sinne von Absatz 1.

Art. 52Wohnsitz,
Dienstwohnung¹Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.²Wenn die dienstlichen Aufgaben es erfordern, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeitende verpflichten,

- a) an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet Wohnsitz zu nehmen;
- b) eine Dienstwohnung zu beziehen.

Art. 53Dienst- und
Schutzkleider

Die Departemente regeln das Tragen und die unentgeltliche Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern.

Art. 54Private
Motorfahrzeuge
für Dienstfahrten

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, ihre privaten Motorfahrzeuge gegen Entschädigung für Dienstfahrten einzusetzen.

V. Verschiedene Bestimmungen**Art. 55**

Naturalleistungen

Die Regierung regelt die Verrechnung von Naturalleistungen, wie Verpflegungs-, Unterkunfts- und Wäschekosten.

Art. 56Öffentliche
Nebenämter und
Neben-
beschäftigungen¹Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.²Die Regierung bestimmt

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

³Bewilligungsinstanz ist das Departement.**Art. 57**Unvereinbarkeit
von Ämtern¹Die Mitarbeitenden dürfen nicht gleichzeitig Mitglied der Bundesversammlung, des Grossen Rates, der Regierung, der kantonalen Gerichte oder des Bankrates sein. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende mit einem gesamten Arbeitsumfang beim Kanton von maximal 40 Prozent.²Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem höheren Arbeitsumfang in eine dieser Behörden gewählt, ist der Arbeitsumfang entsprechend herabzusetzen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist das Arbeitsverhältnis innert sechs Monaten nach der Wahl zu beenden.

Art. 58

¹Das Personal- und Organisationsamt ist Fach- und Beratungsstelle für Personal- und Organisationsfragen. Es unterstützt die Regierung und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

Fach- und
Beratungsstelle

²Das Personal- und Organisationsamt arbeitet mit allen Verwaltungszweigen direkt zusammen. Es bereitet die Verfügungen und Beschlüsse personalrechtlicher Natur vor, sofern die Regierung nichts anderes bestimmt. Es prüft, ob die beabsichtigten Entscheide den personalrechtlichen Erlassen und der Praxis entsprechen, und kann in seinem Aufgabengebiet fachtechnische Weisungen erlassen.

Art. 59

¹Die mit dem Vollzug des Gesetzes beauftragten Stellen sind berechtigt, Personendaten zu erheben und zu bearbeiten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind.

Datenbearbeitung

²Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffenen Personen der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt haben.

Art. 60

¹Die Personalkommission ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten.

Personal-
kommission
1. Aufgaben

²Ihr werden wichtige Personalgeschäfte unterbreitet, wie Änderungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung sowie die Festsetzung des Teuerungsausgleichs.

Art. 61

¹Die Personalkommission besteht aus elf Mitgliedern und zehn Stellvertretenden.

2. Zusammen-
setzung und Wahl

²Die Vorsteherin oder der Vorsteher des Finanzdepartements übt das Präsidium aus. Die Regierung wählt die übrigen Mitglieder, die Stellvertretenden und das Aktuarat.

³Für die Wahl von sechs Mitgliedern und sechs Stellvertretenden haben die Personalverbände ein verbindliches Vorschlagsrecht. Wird für die Verteilung der Sitze keine Einigung erzielt, entscheidet abschliessend die Regierung.

⁴Die Personalverbände können als Beobachtende zu den Sitzungen eingeladen werden.

VI. Zuständigkeiten, Rechtsschutz und Verfahren

1. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 62

Anstellungs- und
Kündigungs-
kompetenzen

¹ Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen und die Kündigungen zuständig

- a) die Regierung für die Dienststellenleitenden, deren Stellvertretende und die Departementssekretärinnen und -sekretäre;
- b) die Departemente und die Standeskanzlei für die übrigen Mitarbeitenden ab der Gehaltsklasse 16;
- c) die Dienststellen für ihre Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 1 bis 15.

² Die selbstständigen kantonalen Anstalten können die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen nach anderen Kriterien festlegen.

Art. 63

Übrige
Kompetenzen
1. Für die
Verwaltung

¹ Ist in diesem Gesetz oder in den zugehörigen Ausführungserlassen nichts anderes festgelegt, gelten für alle personalrechtlichen Entscheide die Departemente oder die Standeskanzlei als zuständige Instanz.

² Wird zwischen der zuständigen Instanz und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt, entscheidet abschliessend die Regierung.

Art. 64

2. Für die
selbstständigen
kantonalen
Anstalten und
kantonalen
Gerichte

¹ Die selbstständigen kantonalen Anstalten und die kantonalen Gerichte haben die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen von Artikel 3 Absatz 2, Artikel 16 Absatz 2, Artikel 18, Artikel 28 Absatz 2, Artikel 34 Absatz 4, Artikel 35 Absatz 2, Artikel 36 Absatz 2 und Artikel 72 Absatz 2.

² Die selbstständigen kantonalen Anstalten und die kantonalen Gerichte bestimmen die zuständigen Instanzen. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen in den Organisationsgesetzen.

³ Das Personal- und Organisationsamt bereitet auf Antrag und gegen Entschädigung personalrechtliche Verfügungen und Beschlüsse der selbstständigen kantonalen Anstalten sowie der kantonalen Gerichte im Sinne von Artikel 58 Absatz 2 vor.

⁴ Die Einreihung der Stellen ist mit dem Personal- und Organisationsamt abzusprechen. Wird zwischen der Anstalt oder dem Gericht und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt, entscheidet endgültig

- a) bei den selbstständigen kantonalen Anstalten die Regierung;
- b) bei den kantonalen Gerichten die vom Grossen Rat bezeichnete Kommission.

⁵Die selbstständigen kantonalen Anstalten können für ihre Mitarbeitenden die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen.

2. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN

Art. 65

¹Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

Anfechtbarkeit
personal-
rechtlicher
Entscheide

²Personalrechtliche Entscheide der Dienststellen sind an die Departemente, personalrechtliche Entscheide der Departemente und der Standeskanzlei an die Regierung weiterziehbar.

³Gegen Beschwerdeentscheide der Departemente ist die Beschwerde an die Regierung nur zulässig, wenn der Weiterzug an das Verwaltungsgericht ausgeschlossen ist.

⁴Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung weitergezogen werden

- a) Kündigungen des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit;
- b) Lohnkürzungen von mehr als einem Monatslohn und weitere vermögensrechtliche Ansprüche;
- c) Ansprüche gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

⁵Für die selbstständigen kantonalen Anstalten gilt, unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen in den Organisationsgesetzen, das Verfahren betreffend die Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide sinngemäss.

⁶Personalrechtliche Entscheide eines kantonalen Gerichts können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung an das andere kantonale Gericht weitergezogen werden, soweit das kantonale Personalrecht die Anfechtbarkeit vorsieht.

Art. 66

Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 65 Absatz 4 Litera a und b für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

Gerichts-
entscheide

Art. 67

Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist sobald wie möglich nachzuholen.

Verfahren bei
sofortigem
Entscheid

VII. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeitenden

Art. 68

Geltungsbereich

¹Für die nebenamtlichen Mitarbeitenden gelten die Bestimmungen dieses Abschnitts, wenn das Gesetz oder die Ausführungserlasse nichts anderes vorsehen und die Regierung nichts anderes bestimmt.

²Die Regierung erlässt eine Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden.

³Die Verordnung

- a) regelt den Geltungsbereich und die Rechtsnatur der Amtsverhältnisse;
- b) bestimmt die Wahlinstanz, wenn diese nicht von Gesetzes wegen feststeht;
- c) regelt die Dauer und Auflösung der Amtsverhältnisse;
- d) legt die Arbeitsentschädigung gestützt auf Artikel 69 fest;
- e) regelt die Spesenentschädigung;
- f) bestimmt das Nähere über Pauschalentschädigungen, Fixa und Gebührenanteile;
- g) enthält weitere Bestimmungen, wie über die Geheimhaltungspflicht, die Aktenedition, das Zeugnis vor Gericht, die Information der Medien, den Rechtsbeistand, den Datenschutz und den Ausstand.

Art. 69

Arbeits-
entschädigung

¹Die Arbeitsentschädigungen pro Tag betragen:

Klasse	Franken:
1	250
2	220
3	190
4	175
5	160

²In begründeten Fällen kann die Regierung die Entschädigungen gemäss Absatz 1 um höchstens 50 Prozent erhöhen oder Zwischenstufen einfügen. In besonderen Ausnahmesituationen kann die Regierung von diesen Ansätzen abweichen.

³Die Regierung kann diese Ansätze periodisch der Teuerung anpassen.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 70

Änderung
bisherigen Rechts

Mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes werden nachstehende Erlasse wie folgt geändert:

1. Das Gesetz über die Organisation der Kantonalen Psychiatrischen Dienste und Wohnheime für psychisch behinderte Menschen des Kantons Graubünden (Psychiatrie-Organisationsgesetz) vom 10. Juni 2001 (BR 500.900)

Art. 12

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich und richten sich nach dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG).

Personal
1. Im Allgemeinen

Art. 12a

¹Bei der Verwaltungskommission können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden

2. Anfechtbarkeit
personalrechtlicher
Entscheide

- a) personalrechtliche Entscheide des Präsidiums der Verwaltungskommission und der Direktion;
- b) personalrechtliche Entscheide, bei denen der Weiterzug an das Verwaltungsgericht zulässig ist.

²Personalrechtliche Entscheide der oder des Vorsitzenden der Direktion, gegen welche ein Weiterzug an die Verwaltungskommission ausgeschlossen ist, sind an das Präsidium der Verwaltungskommission weiterziehbar.

³Personalrechtliche Entscheide der übrigen Mitarbeitenden, gegen welche ein Weiterzug an die Verwaltungskommission ausgeschlossen ist, sind erstinstanzlich bei der oder dem Vorsitzenden der Direktion und zweitinstanzlich beim Präsidium der Verwaltungskommission anfechtbar.

2. Das Gesetz über den Finanzhaushalt des Kantons Graubünden (Finanzhaushaltsgesetz) vom 18. Juni 2004 (BR 710.100)

Art. 20 Abs. 2 lit. h)

Für Kreditumlagerungen im Bereich der Personalaufwendungen der kantonalen Verwaltung sowie jeweils innerhalb der Sachaufwandkredite einer Dienststelle und der Ausbaukredite der einzelnen Strassenkategorien;

3. Das Gesetz über die Unvereinbarkeit von Ämtern im Kanton Graubünden (Unvereinbarkeitsgesetz) vom 3. März 1968 (BR 170.010)

Art. 3

Aufgehoben

Art. 4**Aufgehoben**

4. Das Gesetz über die Kantonale Pensionskasse Graubünden (PKG) vom 16. Juni 2005 (BR 170.450)

Art. 30**Aufgehoben****Art. 71**

Übergangs-
bestimmungen

¹Dieses Gesetz gilt auch für hängige Verfahren. Soweit die Behörde oder Dienststelle mit einer Angelegenheit bereits befasst ist, bleibt ihre Zuständigkeit bestehen.

²Mitarbeitende, die vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes in eine Behörde gewählt worden sind, deren Mandat mit der Anstellung beim Kanton gemäss Artikel 57 unvereinbar ist, dürfen das Mandat bis zum Ablauf der Amtsperiode ausüben.

Art. 72

Referendum und
In-Kraft-Treten

¹Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

²Die Regierung bestimmt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes.

³Artikel 64 Absatz 5 tritt nur in Kraft, wenn die Teilrevision von Artikel 50 der Kantonsverfassung angenommen wird.

Geschäftsordnung des Grossen Rates

Änderung vom ...

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

gestützt auf Artikel 32 Absatz 1 der Kantonsverfassung und Artikel 69 des Gesetzes über den Grossen Rat,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006,

beschliesst:

I.

Die Geschäftsordnung des Grossen Rates vom 8. Dezember 2005 (BR 170.140) wird wie folgt geändert:

Art. 22 Abs. 4 lit. a)

Aufgehoben

II.

Diese Teilrevision tritt zusammen mit dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG, BR 170.400) in Kraft

**Verordnung über das Arbeitsverhältnis der
Mitarbeitenden des Kantons Graubünden
(Personalverordnung, PV) vom 27. September 1989**

Aufhebung vom ...

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

gestützt auf Art. 32 der Kantonsverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006

beschliesst:

I.

Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung, PV) vom 27. September 1989 wird aufgehoben.

II.

Diese Aufhebung tritt zusammen mit dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG, BR 170.400) in Kraft.

Constituziun dal chantun Grischun

midada dals ...

Il cussegl grond dal chantun Grischun,

sa basond sin l'art. 101 da la constituziun chantunala,
suenter avair gi' invista da la missiva da la regenza dals 7 da mars 2006,

concluda:

I.

La constituziun dal chantun Grischun dals 18 da matg / 14 da settember
2003 vegn midada sco suonda:

Art. 50

alineas 1 e 2 senza midadas

³ Uschenavant che la furma da la lescha n'è betg prescritta, pon instituts autonoms dal dretg public chantunal relaschar ordinaziuns, sch'els vegnan autorisads explicitamain da la lescha da far quai.

II.

Questa revisiun parziala è suttamessa al referendum obligatori.

La regenza fixescha l'entrada en vigur da questa revisiun parziala.

Lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurats dal chantun Grischun (lescha dal personal, LP)

dals ...

Il cussegl grond dal chantun Grischun,

sa basond sin ils art. 31 e 50 da la constituziun chantunala, sunter avair gi invista da la missiva da la regenza dals 7 da mars 2006,

concluda:

I. Disposiziuns generalas

Art. 1

La designaziun "chantun" en questa lescha sa referescha a tut las ulteriuras patrunas ed a tut ils ulteriurs patruns tenor l'artitgel 2 alinea 2 litera b e c, sch'i na resulta nagut auter or dal senn da questa lescha.

Definiziun legala da la designaziun "chantun"

Art. 2

¹ Questa lescha regla la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurats chantunals.

Object e champ d'applicaziun

² Ella vala plinavant per las collavuraturas e per ils collavurats:

- a) dals instituts chantunals dependents;
- b) dals instituts chantunals autonomi;
- c) da las dretgiras.

³ Las collavuraturas ed ils collavurats da la banca chantunala grischuna èn exceptads dal champ d'applicaziun da questa lescha.

⁴ Collavuraturas e collavurats en uffizi secundar lavuran ordaifer l'organisaziun da l'administraziun pli stretga. Ellas ed els vegnan designads sco talas e sco tals tras la lescha u tras la regenza.

Art. 3

¹ Sch'i na po betg vegnir preni in prescripziun or da questa lescha u or da sias disposiziuns executivas, valan complementarmain las disposiziuns dal dretg d'obligaziuns.

Dretg subsidiar e dretg divergent

² Per empruvar durant in temp limità novs models da gestiun publica po la regenza divergiar da las disposiziuns da la lescha dal personal per singuls posts da servetsch.

II. Cumentament e finiziun da las relaziuns da lavur

Art. 4

Publicaziun da las piazzas

¹ Plazzas libras ston per regla vegnir publicitgadas.

² La regenza decida, en tge cas ch'i po vegnir renunzià ad ina publicaziun uffiziala.

Art. 5

Natira giuridica e spezia d'engaschament

Las relaziuns da lavur vegnan cumenzadas cun in contract da dretg public.

Art. 6

Temp d'emprova

¹ Il temp d'emprova importa per regla sis mais. Tut tenor las pretensiuns po el vegnir reduci a trais mais u dauzà sin dudesch mais.

² Sche las prestaziuns u sch'il cumportament na persadvan betg, po il temp d'emprova vegnir prolungà per maximalmain sis mais.

³ Sch'i fa da basegn ina scolaziun per exequir ina tscherta lavur, po il temp d'emprova vegnir prolungà fin a la fin da questa scolaziun.

⁴ Per relaziuns da lavur che n'èn betg concepidas per pli ditg u che han in pitschen grad d'occupaziun pon vegnir fixads temps d'emprova pli curts.

Art. 7

Termins da desditga

¹ Il termin per desdir la relaziun da lavur suenter il temp d'emprova importa per regla per domaduas parts contrahentas quatter mais.

² Durant il temp d'emprova importa il termin da desditga per regla in mais.

³ Tar posiziuns da cader u tar relaziuns da lavur che n'èn betg concepidas per pli ditg u che han in pitschen grad d'occupaziun pon vegnir fixads auters termins da desditga.

⁴ En encliegentscha vicendaivla po vegnir divergià dal termin da desditga ch'è fixà en il contract.

Art. 8

Desditga ordinaria tras il chantun

¹ La desditga tras il chantun premetta in motiv objectiv suffizient.

² Motivs objectivs suffizients èn spezialmain:

- a) prestaziuns insuffizientas u in cumportament nuncuntentaivel;
- b) la violaziun d'obligaziuns legalas u fixadas;
- c) la mancanza da la qualificaziun u la perdita respectivamain l'inadempliment da cundiziuns d'engaschament legalas u fixadas;

d) l'aboliziun d'ina piazza per motivs da manaschi u per motivs economics.

³ A la desditga tenor l'alineia 2 litera a e b sto per regla proceder in'admoniziun en scrit suenter in discurs davart la situaziun, sche la pussaivladad da sa meglierar è avant maun.

Art. 9

¹ Per in motiv important po la relaziun da lavur vegnir schliada immediatamain da tut temp da domaduas parts contrahentas.

Desditga
immediata

² Relevant è mintga motiv che renda insupportabel per la part contrahenta disidenta da cuntinuar cun la relaziun da lavur.

Art. 10

Sch'ina part contrahenta n'accepta betg ina transformaziun raschunaivla ed objectivamain giustifitgada da las cundiziuns da lavur ch'è vegnida purschida da la cuntrapart, po la cuntrapart desdir la relaziun da lavur observond ils termins. Fin a la fin da la relaziun da lavur valan en quest cas las cundiziuns d'engaschament vertentas.

Transformaziun
da la relaziun da
lavur

Art. 11

En cas d'ina desditga abusiva u nungjustifitgada en il senn dal dretg d'obligaziuns u da l'artigel 8 alineia 2 importa l'indemnisaziun maximalmain du-desch salaris mensils.

Consequenzas en
cas d'ina desditga
abusiva u nungiu-
stifitgada

Art. 12

Cun il consentiment da domaduas varts pon las parts contrahentas annullar da tut temp la relaziun da lavur.

Contract
d'annulaziun

Art. 13

Sche la relaziun da lavur vegn schliada tenor las disposiziuns dals artigels 8 e 12 e sch'igl è avant maun interess publics, decida l'istanza d'engaschament davart ina dispensaziun da la prestaziun da lavur e davart il pajament cumplain u parzial dal salari.

Dispensaziun da
la prestaziun da
lavur

Art. 14

¹ La relaziun da lavur finescha cur ch'il 65avel onn da vegliadetgna vegn cumpleni.

² La regenza po ordinar in pensiunament anticipà, sch'igl exista in interess public d'occupar ina piazza da nov. Ella fixescha l'indemnisaziun tenor las disposiziuns da l'artigel 16.

³ La collavuratura u il collavuratur po sa laschar pensiunar anticipadamain tenor il reglament per il pensiunament anticipà u tenor il model da retratga

Cuntanscher la
limita da veglia-
detgna, pensiuna-
ment administra-
tiv

per il cader superiur. In pensiunament anticipà na dastga per regla betg chaschunar custs supplementars.

⁴ Ina cuntinuaziun da l'engaschament suenter la cumplenida dal 65avel onn da vegliadetgna è pussaivla mo en cas excepziunals e sche la cuntinuaziun è en l'interess spezial dal chantun.

Art. 15

Pensiunament anticipà per motivs da sanadad

¹ La collavuratura, il collavuratur u il post da servetsch pon dumandar il pensiunament per motivs da sanadad.

² La regenza concluda suenter avair preni enconuschientscha da la decisiun da l'uffizi chantunal da la AI.

Art. 16

Aboliziun d'ina piazza

¹ Sch'ina piazza vegn abolida per motivs economics u per motivs da manaschi, senza ch'i possa vegnir puschida a la collavuratura u al collavuratur in'otra piazza raschunaivla u senza ch'ina rescolaziun cun custs raschunaivels pussibiliteschia ina cuntinuaziun da l'engaschament, vegn pajada ina indemnissaziun adequata, sche:

- a) la relaziun da lavur ha durà almain diesch onns e per regla senza interrupziun; u
- b) la collavuratura u il collavuratur ha cumpleni il 40avel onn da vegliadetgna il mument da la finiziun da la relaziun da lavur e n'ha betg dapli che 63 onns.

² La regenza regla l'autezza da l'indemnissaziun resguardond la vegliadetgna e las obligaziuns da sustegn da las collavuraturas e dals collavuratur sco er la durada da la relaziun da lavur.

³ L'indemnissaziun importa per regla maximalmain dudesch salaris mensils inclusiv ils supplements da funcziun tenor l'artitgel 23. En cas da collavuraturas e da collavuratur cun in pensum variabel è decisiva la media dal salari dals ultims tschintg onns.

III. Dretgs da las collavuraturas e dals collavuratur

1. SALARISAZIUN

Art. 17

Classas da salari e stgalims da salari

¹ I valan las suandantas classas da salari ed ils suandants stgalims da salari:

classa da salari	salari da basa annual incl. 13avel salari mensil minimum (francs)	maximum (francs)
28	147 160	208 962
27	139 542	198 146

26	132 249	187 798
25	125 255	177 866
24	118 612	168 428
23	112 320	159 497
22	106 314	150 969
21	100 594	142 844
20	95 147	135 109
19	89 999	127 803
18	85 111	120 861
17	80 483	114 283
16	76 128	108 108
15	71 994	102 232
14	68 094	96 694
13	64 415	91 468
12	60 944	86 541
11	57 707	81 939
10	54 639	77 584
9	51 727	73 450
8	49 062	69 667
7	46 527	66 066
6	44 148	62 686
5	41 912	59 514
4	39 819	56 537
3	37 882	53 794
2	36 036	51 168
1	34 294	48 698

² Las tariffas da salari correspundan al stadi da l'index naziunal dals pretschs da consum da 100,1 puncts (index da basa dal december 2005).

³ Suenten il minimum da mintga classa da salari suondan 21 stgalims da salari. Ils emprims tschintg stgalims da salari importan mintgamai 3, ils proxims sis adina 2 ed ils ultims diesch mintgamai 1,5 pertschient dal minimum.

⁴ Sin basa da la prestaziun e dal cumportament pon las manadras ed ils manaders dals posts da servetsch conceder nagin, in mez u in entir stgalim da salari, e quai per regla mintgamai per il 1. da schaner. La concessiun d'in entir stgalim da salari premetta bunas prestaziuns ed in cumportament cuntentaivel. En cas che la relaziun da lavur è vegnida desditga, na vegn il stgalim da salari per regla betg concedi.

Art. 18

Salari da basa,
cumpensaziun da
la chareschia

¹ La regenza fixescha annualmain ils salaris da basa. Quels consistan da las tariffas da salari tenor l'artitgel 17 e da la cumpensaziun da la chareschia integrada en il salari.

² La regenza cumpensescha la chareschia mintgamai la fin da l'onn per il proxim onn chalendar. Il stadi da l'index naziunal dals pretschs da consum la fin da november è decisiv en quest connex. En temps cun ina situaziun economica debila e cun finanzas chantunales precaras po vegnir desisti da cumpensar cumplainamain la chareschia. En cas da relaziuns midadas po la regenza puspè integrar pli tard cumplainamain u parzialmain la chareschia betg cumpensada en il salari da basa.

Art. 19

Plan da
classificaziun

¹ La regenza fixescha il plan da classificaziun. Quel cuntegna posiziuns directivas ordinadas tenor secturs d'activitad e tenor classas da salari che valan er per ils instituts chantunals autonomi e per las dretgiras chantunales.

² Per valitar la piazza da lavur vegnan resguardadas cunzunt las pretensiuns fundamentalas, spiertalas e corporalas, las pretensiuns dal caracter sco er la chargia da lavur e las cundiziuns da lavur.

Art. 20

Principi per fixar
ils salaris

La regenza regla ils principi per fixar ils salaris, cunzunt en cas da novs engaschaments u d'ina midada da las incumbensas, sco er la procedura e las competenzas per classifitgar las plazzas.

Art. 21

Augments extra-
ordinaris e reduc-
ziuns extraordinarias
dal salari

¹ En cas da prestaziuns extraordinariamain bunas u per auters motivs impurtants po il post da servetsch – suenter avair tadlà l'uffizi da personal e d'organisaziun ed en divergenza da l'artitgel 17 alinea 4 – permetter fin maximalmain dus stgalims da salari.

² Il post da servetsch po reducir da tut temp la salarisaziun, sche las prestaziuns èn insuffizientas u sch'il cumportament na cuntenta betg.

³ Sche la collavuratura u sch'il collavuratur n'è betg d'accord cun la reduziun dal salari tenor l'alinea 2 e sch'ella u sch'el desdi la relaziun da lavur entaifer in mais dapi la comunicaziun, ston las cundiziuns d'engaschament vertentas vegnir mantegnidas fin a la fin da la relaziun da lavur.

Art. 22

Premia da presta-
ziun e premia
spontana

¹ La premia da prestaziun vegn pajada cunzunt per:

- a) activitads che surpassan considerablmain ubain il champ d'incumbensas tenor la descripziun da la piazza ubain las finamiras convegnidas;

- b) activitads che pretendan ina lavur extraordinaria u in engaschi spezial;
- c) lavurs da project spezialmain pretensiusas e cun in success spezial;
- d) prestaziuns ch'èn permanentain fitg bunas.

² La premia da prestaziun importa almain in pertschient da la summa dal salari.

³ Prestaziuns u engaschis spezials unics da personas singulas u da teams pon vegnir onurads cun ina premia spontana. Cun il preventiv dumonda la regenza il cussegl grond in credit correspondent.

⁴ La premia spontana po er vegnir utilisada per finanzia occurrenzas u aranschaments communabels.

Art. 23

¹ Sche las incumbensas d'ina collavuratura u d'in collavuratur vegnan augmentadas considerablmain en moda qualitativa, po l'istanza d'engaschament conceder in supplement da funcziun da maximalmain diesch pertschient dal salari da basa mensil.

Supplements da funcziun

² En cas extraordinaris po l'istanza d'engaschament surpassar il salari da basa per survegnir u per mantegnair collavuraturas e collavuratur spezialmain versads.

Art. 24

¹ Sche la relaziun da lavur ha durà dapli che sis mais u sch'ella è vegnida surpigliada per dapli che sis mais, vegn pajà il november in 13avel salari mensil a las collavuraturas ed als collavuratur engaschads cun salari mensil e per regla il december a las ulteriuras collavuraturas ed als ulteriurs collavuratur.

13avel salari mensil

² Il 13avel salari mensil importa 1/13 dal salari da basa annual tenor l'artitgel 17 alinea 1 inclusiv ils supplements da funcziun tenor l'artitgel 23.

³ La regenza po reducir, stritgar u sistir il 13avel salari mensil, sche las prestaziuns èn insuffizientas u sch'il cumportament na cuntenta betg.

Art. 25

¹ En cas da mort d'ina collavuratura u d'in collavuratur vegn pajà il salari da basa inclusiv ils supplements da funcziun ed ils supplements socials per il mais da la mort.

Prestaziuns en cas da mort

² Sch'il sustegn finanzia da las personas surviventas era chausa da la persona defuncta, survegnan las personas surviventas las prestaziuns per trais ulteriurs mais.

Art. 26

Salarisaziun
d'emprendistas e
d'emprendists sco
er da praticantas e
da praticants

¹ L'uffizi da persunal e d'organisaziun fixescha ils salaris da las emprendistas e dals emprendists sco er da las praticantas e dals praticants.

² Suent'er avair tadlà l'uffizi da persunal e d'organisaziun fixescha il departament la salarisaziun da las aspirantas e dals aspirants da polizia durant la scolaziun.

2. SUPPLEMENTS SOCIALS, FOND D'ASSISTENZA PER IL PERSUNAL

Art. 27

Supplement per
uffants

Il supplement per uffants sa drizza tenor la lescha chantunala davart ils supplements da famiglia.

Art. 28

Supplement
social spezial

¹ Il supplement social spezial importa 2'640 francs per onn e vegn pajà da princip a las collavuraturas ed als collavurats che han obligaziuns da sostegn finanzialas.

² La regenza po adattar periodicamain il supplement social spezial a la chareschia.

Art. 29

Supplements da
famiglia per lavu-
rantas e per lavu-
rants en l'agricul-
tura

Ils supplements per uffants ed ils supplements da chasada per lavurantas e per lavurants en l'agricultura sa drizzan tenor il dretg federal. Sche quests dus supplements èn totalmain pli bass, vegnan els cumplettads fin a l'autozza da las tariffas tenor ils artigels 27 e 28.

Art. 30

Fond d'assistenza
per il persunal

¹ Il chantun maina in fond d'assistenza per il persunal.

² En cas d'urgenza pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir sustegnids finanzialmain a quint dal fond. En cas motivads pon er vegnir concedids emprests da daners cun u senza tschains.

³ Surplis da las premias ed eventualas restituziuns da l'assicuranza dal persunal cunter accidents van en il fond d'assistenza per il persunal.

3. SUPPLEMENTS SPEZIALS E SPESAS

Art. 31

Supplements per
incumbensas e
per obligaziuns
spezialas

Per las incumbensas e per las obligaziuns spezialas sco er per ils custs spezials che resultan da l'ademplement da la lavur – sco la translocaziun en in auter lieu da lavur u en il lieu da lavur allontanà, custs da viver pli auts al

nov lieu da lavur u incunvegientschas e l'adempliment da las incumbensas durant il temp liber – vegnan pajads supplements.

Art. 32

Prestaziuns spezialas – sco lavur ils dis da festa generals, servetsch da dumengia, da notg, da pichet, da preschientscha, da squadra sco er uras supplementaras – vegnan indemnissadas cun temp liber u finanzialmain.

Indemnissaziun da prestaziuns da lavur spezialas

Art. 33

Spesas ed expensas da las collavuraturas e dals collavuratur vegnan indemnissadas per:

Spesas

- ademplier las incumbensas uffizialas;
- translocaziuns da servetsch;
- locals ed indrizs da lavur en localitads privatas da las collavuraturas e dals collavuratur;
- il diever uffizial da meds da telecomunicaziun privats.

4. SALARISAZIUN DURANT L'IMPEDIMENT DA LAVURAR, PREVENZIUN PROFESSIUNALA

Art. 34

¹ Durant il servetsch militar, durant il servetsch civil e durant il servetsch da protecziun civila vegn pajà il salari cumplain. Resalvadas restan disposiziuns spezialas per il servetsch activ e per la recruta.

Pajament dal salari durant il servetsch militar, durant il servetsch civil e durant il servetsch da protecziun civila

² Il salari durant ils servetschs da promoziun po per part vegnir pretendì enavos, sche la relaziun da lavur vegn desditga.

³ Sch'ina collavuratura u sch'in collavuratur è impedi da lavurar pervi da l'expiaziun d'in chasti ordaifer il servetsch militar ordinari, ordaifer il servetsch civil ordinari u ordaifer il servetsch da protecziun civila ordinari, scada il pajament dal salari durant quest temp.

⁴ La regenza regla il pajament dal salari durant servetschs voluntaris ed il dretg da l'indemnissaziun da la perdita da gudogn.

Art. 35

¹ Durant ina inabilitad da lavurar cumprovada pervi da malsogna vegn pajà il salari per regla durant 24 mais, sche la relaziun da lavur ha durà dapli che trais mais u sch'ella è vegnida surpigliada per dapli che trais mais.

Pajament dal salari en cas da malsogna

² La regenza:

- po reducir il pajament dal salari a 90 pertschient suenter il 12avel mais da l'incapacitad da lavurar;
- decida davart la cuntinuaziun da l'assicuranza interna da diaria per persunas malsanas u davart la conclusiun d'ina assicuranza externa

da diaria per personas malsaunas e davart la repartiziun da las premias;

- c) regla il pajament dal salari durant congedis da recreaziun;
- d) regla il pajament dal salari durant l'inabilitad da lavorar per atgna culpa.

³ La participaziun a l'assicuranza da diaria per personas malsaunas è obligatoria.

Art. 36

Pajament dal salari en cas d'accident durant la lavor u ordaifer la lavor

¹ Durant ina inabilitad da lavorar cumprovada pervi d'in accident durant la lavor u ordaifer la lavor vegn pajà il salari cumplain fin che la lavor vegn recumenzada u fin che la relaziun da lavor vegn desditga.

² La regenza regla:

- a) l'imputaziun da prestaziuns d'assicuranza al salari;
- b) il pajament dal salari durant ina inabilitad da lavorar per atgna culpa;
- c) la repartiziun da las premias sin las parts contrahentas.

Art. 37

Pajament dal salari durant la gravidanza e suenter la pagliola

¹ Durant il temp ch'il chantun survegn ina indemniziun en cas d'ina maternitad tenor la lescha federala importa il pajament dal salari 90 perentschient.

² Las duas emnas avant il termin da naschientscha prognostigà pon vegnir retratgas sco congedi da gravidanzaa pajà.

Art. 38

Prevenziun professiunala

¹ L'assicuranza cunter las consequenzas economicas da vegliadetgna, d'invaliditad e da mort sa drizza tenor las disposiziuns da la lescha davart la cassa da pensiun chantunala. Las collavuraturas ed ils collavurats èn obligads da sa participar a la cassa da pensiun chantunala, sche la lescha prevesa quai.

² Las contribuziuns a la cassa da pensiun vegnan repartidas tranter las collavuraturas ed ils collavurats ed il chantun. Fin al 40avel onn da vegliadetgna surpiglia il chantun almain la mesadad da las contribuziuns, a partir dal 40avel onn da vegliadetgna en moda s'augmentanta dapli che la mesadad da las contribuziuns.

Art. 39

Indemniziun da partenza

L'indemniziun da partenza a collavuraturas ed a collavurats che n'èn betg assicurads tar la cassa da pensiun chantunala pervi da lur entrada pitschna importa almain dus e maximalmain otg salaris mensils.

5. ULTERIURS DRETGS

Art. 40

¹ Il dretg da vacanzas importa annualmain:

Vacanzas

- a) fin il 49avel onn da vegliadetgna quatter emnas
- b) dal 50avel fin il 59avel onn da vegliadetgna tschintg emnas
- c) a partir dal 60avel onn da vegliadetgna sis emnas

² Decisiv è l'onn chalendar che l'onn da vegliadetgna vegn cumpleni.

³ Il dretg da vacanzas da las personas d'instrucziun a las scolas ch'èn sutta-messas a quest dretg sa drizza tenor il temp da scola e tenor ils basegns dal manaschi.

⁴ Las collavuraturas giuvnas ed ils collavuraturats giuvens han in dretg da tschintg emnas vacanzas per onn fin e cun l'onn chalendar ch'ellas e ch'els cumpleneschan il 20avel onn da vegliadetgna.

⁵ Il personal en emprendissadi ha in dretg da tschintg emnas vacanzas per onn fin ch'il temp da scolaziun è terminà.

Art. 41

¹ A partir dal 10avel onn da lavur vegn concedi mintga tschintg onns in congedi pajà. Quel importa duas emnas cun 10, 15 e 20 onns da lavur e quatter emnas a partir dal 25avel onn da lavur.

Congedi per onns da lavur, onuraziun, regal da cumià

² Sch'i n'è betg pussaivel da retrair il congedi per motivs dal manaschi, po il congedi vegnir retratg cumplainamain u parzialmain en furma d'in supplement. In di da congedi che na vegn betg retratg correspunda en quest connex ad in ventgavel dal salari da basa mensil inclusiv ils supplements da funcziun tenor l'artitgel 23.

³ Collavuraturas e collavuraturats da blers onns survegnan in'onuraziun e – tar la partenza – in regal da cumià.

Art. 42

¹ Sin proposta dal post da servetsch e suenter avair tadlà l'uffizi da personal e d'organisaziun pon ils departaments conceder congedis pajads da fin in'emna. Per congedis pajads pli lungs è cumpetenta la regenza.

Congedis

² Per eveniments sco festas da famiglia, mortoris, midadas d'abitaziun, occurrenzas da sport e da cultura vegnan concedids congedis pajads curts.

³ Davart la concessiun da congedis betg pajads decidan ils posts da servetsch resguardond ils basegns dal manaschi ed ils basegns individuals.

Art. 43

¹ Las collavuraturas ed ils collavuraturats pon pretender da tut temp in attestat davart il gener e davart la durada da la relaziun da lavur sco er davart la prestaziun e davart il cumportament durant la lavur.

Attestat da lavur

² Las indicaziuns ston sa restrenscher sin il gener e sin la durada da la relaziun da lavur, sche la collavuratura u sch'il collavuratur pretenda quai.

Art. 44

Restricziun dal dretg da far chauma

Il dretg da far chauma è aboli, sche las prestaziuns da servetsch indispensablas per la vita, per la sanadad e per la segirezza da la populaziun èn periclitadas tras la chauma u sche incumbensas da segirezza na pon betg vegnir ademplidas u na pon betg vegnir ademplidas a temp.

Art. 45

Proteziun da la personalitad, da la sanadad e da la segirezza

Il chantun respecta e protegia la personalitad da las collavuraturas e dals collavuratur. El promova la sanadad e la segirezza da las collavuraturas e dals collavuratur a la piazza da lavur.

Art. 46

Assistenza giuridica

¹ Il chantun protegia las collavuraturas ed ils collavuratur cunter attatgas e cunter pretendensiuns nungiustificadas.

² La regenza regla la surpigliada dals custs per dispartas giuridicas che resultan a las collavuraturas ed als collavuratur en connex cun lur activitad uffiziala.

IV. Obligaziuns da las collavuraturas e dals collavuratur

Art. 47

Obligaziuns generalas da lavur

¹ Las collavuraturas ed ils collavuratur ston mantegnair ils interess publics. Tut quai che fa donn u che pudess far donn a quests interess sto vegnir tralashà.

² Sch'il manaschi pretenda quai, èn las collavuraturas ed ils collavuratur obligads da prestar uras supplementaras e da surpigliar substituziuns. Ad ellas ed els pon er vegnir confidadas incumbensas pretendablas che n'appartegnan betg a lur champ da lavur spezial. En il cas excepziunal po er vegnir attribui in auter lieu da lavur.

Art. 48

Temp da lavur

¹ Cun in pensum cumplain importa il temp da lavur emnil 42 uras en la media annuala. Il temp da lavur regular per onn vegn cuntanschi cun lavurar en media 43 uras per emna e cun pudair retrair per quai mintga onn tschintg dis libers.

² Als posts da servetsch po vegnir permissa in'autra regulaziun, sch'il manaschi pretenda quai u sche la lavur po tras quai vegnir organisada en moda pli cunvegnenta ed en moda orientada meglier als basegns da la clientela.

³ Il temp da lavur per las collavuraturas e per ils collavurats che lavuran en l'agricultura vegn fixà da la regenza.

⁴ Il temp da lavur ed il dumber da lecziuns en las scolas chantunalas vegn fixà en ils relaschs correspondent.

⁵ La regenza regla las furmas dal temp da lavur e fixescha ils firads ed ils dis libers da lavur.

Art. 49

¹ Visavi terzas personas èn las collavuraturas ed ils collavurats obligads a la discreziun davart chaussas uffizialas che ston vegnir tegnidas secretas tenor lur natira u tenor prescripciuns spezialas.

Obligaziun dal secret professiunal, ediziun d'actas, perditga davant dretgira, infurmaziun da las medias

² A terzas personas dastga mo vegnir dà invista d'actas uffizialas, sche l'andament da las fatschentas pretenda quai u sch'ina lescha autorisescha da far quai.

³ L'obligaziun dal secret professiunal vala er suenter la finiziun da la relaziun da lavur.

⁴ La regenza regla la cumpetenzia per la dispensaziun da l'obligaziun dal secret professiunal per edir actas, per dar perditga avant dretgira e per infurmar las medias.

Art. 50

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats ston prender recusaziun, sche:

Recusaziun

- a) ellas sezzas ed els sez;
- b) lur conjugala u lur conjugal;
- c) la partenaria registrada u il partenari registrà;
- d) ina persuna, cun la quala ellas ed els mainan facticamain ina communitad da vita;
- e) ubain ina da lur parentas e quinadas u in da lur parents e quinads fin al quart grad

han in interess privat direct vi d'ina chaussa.

² En cas motivads po l'istanza d'engaschament extender l'obligaziun da prender recusaziun.

Art. 51

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats na dastgan pretender, acceptar u sa laschar empermetter nagins regals u auters avantatgs per sasezs u per autras personas, sche quai succeda en connex cun lur activitad uffiziala. Exceptà da quai è l'acceptaziun da regals da pouca valor.

Scumond d'acceptar regals

² Cundiziuns da preferenza che vegnan fixadas d'organisaziuns professiunalas per lur commembres e per lur commembres na valan betg sco regals u sco auters avantatgs en il senn da l'alinea 1.

Art. 52

Domicil, abitaziun da servetsch

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats pon tscherner libramain lur domicil.

² Sche las incumbensas uffizialas pretendan quai, po l'istanza d'engaschament obligar las collavuraturas ed ils collavurats da:

- a) prender domicil en in tschert lieu u en in tschert territori;
- b) retrair in'abitaziun da servetsch.

Art. 53

Vestgadira da lavur e da protecciun

Ils departaments reglan il diever e la consegna gratuita da vestgadira da lavur e da protecciun.

Art. 54

Vehichels a motor privats per viadis da lavur

Cunter ina indemnizaziun pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir obligads da duvrar lur vehichels a motor privats per viadis da lavur.

V. Differentas disposiziuns**Art. 55**

Prestaziuns en natiralias

La regenza regla la cumpensaziun da prestaziuns en natiralias, sco custs d'alimentaziun, d'alloschi e da laschiva.

Art. 56

Uffizis accessoris publics ed occupaziuns accessorias publicas

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats dastgan exequir uffizis accessoris publics u occupaziuns accessorias publicas che sa cumportan cun lur posiziun uffiziala e che na restrenschan betg lur incumbensas uffizialas.

² La regenza fixescha:

- a) ils uffizis accessoris e las occupaziuns accessorias che basegnan ina permissiun;
- b) il diever dal temp da lavur;
- c) la consegna da taxas e d'indemnizaziuns.

³ L'istanza da permissiun è il departament.

Art. 57

Incumpatibilitad d'uffizis

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats na dastgan betg esser a medem temp commembras u commembers da l'assemblea federala, dal cussegl grond, da la regenza, da las dretgiras chantunalas u dal cussegl da banca. Exceptads da quai èn collavuraturas e collavurats cun in grad d'occupaziun total tar il chantun da maximalmain 40 pertschient.

² Sch'ina collavuratura u sch'in collavuratur cun in grad d'occupaziun pli grond vegn elegi en ina da questas autoritads, sto il grad d'occupaziun vegnir reduci correspondentamain. Sche quai n'è betg pussaivel per motivs

da manaschi, sto la relaziun da lavur vegnir terminada entaifer sis mais suenter l'elecziun.

Art. 58

¹ L'uffizi da persunal e d'organisaziun è il post spezialisà ed il post da cussegliaziun per dumondas da persunal e d'organisaziun. El sustegna la regenza e l'administraziun tar la realisaziun da la politica da persunal ed tar l'applicaziun unitara dal dretg da persunal.

Post spezialisà e post da cussegliaziun

² L'uffizi da persunal e d'organisaziun collavura directamain cun tut las partiziuns administrativas. El prepara las disposiziuns ed ils conclus da natura dal dretg da persunal, uschenavant che la regenza na fixescha nagut auter. El examinescha, sche las decisiuns previsas correspundan als relaschs dal dretg da persunal ed a la pratica e po relaschar directivas specificas en ses champ d'incumbensas.

Art. 59

¹ Ils posts incumbensads cun l'execuziun da la lescha èn autorisads da registrar e d'elavurar datas da persunas ch'èn necessarias per la relaziun da lavur.

Elavuraziun da datas

² Ils posts cumpetents dastgan mo dar vinavant datas da persunas a terzas persunas, sch'igl exista ina basa legala correspondentia u sche las persunas pertugadas han dà lur consentiment en scrit.

Art. 60

¹ La cumissiun dal persunal è l'interlocutura e l'organ consultativ da la regenza en chaussas dal persunal.

Cumissiun dal persunal
1. incumbensas

² Ad ella vegnan suttamessas fatschentas dal persunal impurtantas sco midadas da la lescha dal persunal e da l'ordinaziun dal persunal e la fixaziun da la cumpensaziun da chareschia.

Art. 61

¹ La cumissiun dal persunal sa cumpona dad indesch commembras e commembers e da diesch substitutas e substituts.

2. cumposiziun ed elecziun

² La scheffa u il schef dal departament da finanzas maina il presidi. La regenza elegia las ulteriuras commembras ed ils ulteriurs commembers, las substitutas ed ils substituts e l'actuariat.

³ Per l'elecziun da sis commembras e commembers e da sis substitutas e substituts han las associazziuns dal persunal in dretg da proposta impegnativ. Sch'i na vegn betg chattada ina cunvegna davart la repartiziun dals sezs, decida la regenza definitivamain.

⁴ Las associazziuns dal persunal pon vegnir envidadas a las sesidas sco observaturas.

VI. Cumpetenzas, protecziun giuridica e procedura

1. CUMPETENZAS

Art. 62

Cumpetenzas
d'engaschament e
da desditga

¹ Cun reserva d'autras disposiziuns èn cumpetents per ils engaschaments e per las desditgas:

- a) la regenza per las manadras e per ils manaders dals posts da servetsch, per lur substitutas e per lur substituets e per las secretarias e per ils secretaris dals departaments;
- b) ils departaments e la chanzlia chantunala per las ulteriuras collavuraturas e per ils ulteriurs collavuraturers a partir da la classa da salari 16;
- c) ils posts da servetsch per lur collavuraturas e per lur collavuraturers en las classas da salari 1 fin 15.

² Ils instituts chantunals autonomi pon fixar las cumpetenzas d'engaschament e da desditga tenor auters criteris.

Art. 63

Ulteriuras
cumpetenzas
1. per l'admini-
straziun

¹ Sch'i n'è fixà nagut auter en questa lescha u en ils relaschs executivs respectivs, valan ils departaments e la chanzlia chantunala sco instanzas cumpetentas per tut las decisiuns concernent il dretg da personal.

² Sch'i na vegn betg chattada ina cunvegna tranter l'istanza cumpetenta e l'uffizi da personal e d'organisaziun, decida la regenza definitivamain.

Art. 64

2. per ils instituts
chantunals auto-
nomi e per las
dretgiras chantu-
nalas

¹ Ils instituts chantunals autonomi e las dretgiras chantunalas han las medemas cumpetenzas sco la regenza. Exceptadas da quai èn las disposiziuns da l'artitgel 3 alinea 2, da l'artitgel 16 alinea 2, da l'artitgel 18, da l'artitgel 28 alinea 2, da l'artitgel 34 alinea 4, da l'artitgel 35 alinea 2, da l'artitgel 36 alinea 2 e da l'artitgel 72 alinea 2.

² Ils instituts chantunals autonomi e las dretgiras chantunalas fixeschan las instanzas cumpetentas. Reservadas restan disposiziuns spezialas en las leschas d'organisaziun.

³ L'uffizi da personal e d'organisaziun prepara – sin dumonda e cunter indemnisaziun – disposiziuns e conclus dal dretg da personal dals instituts chantunals autonomi sco er da las dretgiras chantunalas en il senn da l'artitgel 58 alinea 2.

⁴ La classificaziun da las plazzas sto vegnir coordinada cun l'uffizi da personal e d'organisaziun. Sch'i na vegn betg chattada ina cunvegna tranter l'institut u tranter la dretgira e l'uffizi da personal e d'organisaziun, decida definitivamain:

- a) la regenza tar ils instituts chantunals autonomi;

- b) la cumissiun designada dal cussegl grond tar las dretgiras chantunalas.

⁵ Per lur collavuraturas e per lur collavuraturats pon ils instituts chantunals autonomi relaschar las disposiziuns executivas tar questa lescha.

2. PROTECZIUN GIURIDICA E PROCEDURA

Art. 65

¹ Cunter decisziuns dals departaments, da la chanzlia chantunala e dals posts da servetsch concernent il dretg da persunal po vegnir fatg recurs amministrativ.

contestabladad da decisziuns concernent il dretg da persunal

² Cunter decisziuns dals posts da servetsch concernent il dretg da persunal po vegnir fatg recurs tar ils departaments, cunter decisziuns dals departaments e da la chanzlia chantunala concernent il dretg da persunal po vegnir fatg recurs tar la regenza.

³ Cunter decisziuns da recurs dals departaments è il recurs tar la regenza mo admissibel, sch'in ulteriur recurs tar la dretgira administrativa è exclus.

⁴ Cun in recurs tar la dretgira administrativa pon vegnir contestadas entaifer 30 dis dapi la comunicaziun en scrit:

- a) desditgas da la relaziun da lavur sunter il temp d'emprova;
- b) reducziuns dal salari da dapli ch'in salari mensil ed ulteriuras pretenziuns da dretg patrimonial;
- c) pretensiuns tenor la lescha federala davart l'egualitad da dunna ed um.

⁵ Per ils instituts chantunals autonomi vala – cun resalva da prescripziuns spezialas en las leschas d'organisaziun – la procedura pertutgant la contestabladad da decisziuns concernent il dretg da persunal.

⁶ Cunter decisziuns d'ina dretgira chantunala concernent il dretg da persunal po vegnir fatg recurs entaifer 30 dis dapi la comunicaziun en scrit tar l'autra dretgira chantunala, uschenavant ch'il dretg chantunala da persunal prevesa la contestabladad.

Art. 66

Sche la dretgira administrativa è da l'avis ch'ina decisziun concernent il dretg da persunal tenor l'artitgel 65 alinea 4 litera a e b na saja betg giustifitgada, relascha ella ina decisziun da constataziun correspondent.

Decisziuns giudizialas

Art. 67

Sch'ina decisziun immediata è necessaria en l'interess public, po ella vegnir prendida ad interim. Sunter sto l'attenziun giuridica vegnir concedia uschè svelto sco pussaivel.

Procedura en cas d'ina decisziun immediata

VII. Dretgs ed obligaziuns da las collavuraturas e dals collavuratur en uffizi accessori

Art. 68

Champ
d'applicaziun

¹ Per las collavuraturas e per ils collavuratur en uffizi accessori valan las disposiziuns da questa part, sche la lescha u sch'ils relaschs executivs na prevesan nagut auter e sche la regenza na fixescha nagut auter.

² La regenza relascha in'ordinaziun per las collavuraturas e per ils collavuratur en uffizi accessori.

³ Questa ordinaziun:

- a) regla il champ d'applicaziun e la natira giuridica da las relaziuns d'uffizi;
- b) nominescha l'istanza electorala, sche quella n'è betg fixada tenor la lescha;
- c) regla la durada e la schliaziun da las relaziuns d'uffizi;
- d) fixescha l'indemnisaziun da lavur sin basa da l'artitgel 69;
- e) regla l'indemnisaziun da spesas;
- f) fixescha ils detagls davart indemnisaziuns pauschalas, davart fixums e davart parts da taxas;
- g) cuntegna ulteriuras disposiziuns, sco davart l'obligaziun dal secret professional, davart l'ediziun d'actas, davart la perditga davant dretgira, davart l'infurmaziun da las medias, davart l'assistenza giuridica, davart la protecziun da datas e davart la recusaziun.

Art. 69

Indemnisaziun da
lavur

¹ Las indemnisaziuns da lavur per di importan:

classa	francs
1	250
2	220
3	190
4	175
5	160

² En cas motivads po la regenza augmentar las indemnisaziuns tenor l'aliena 1 per maximalmain 50 pertschient u integrar stgalims intermediars. En situaziuns excepziunalas spezialas po la regenza divergiar da questas tariffas.

³ La regenza po adattar periodicamain questas tariffas a la chareschia.

VIII. Disposiziuns finalas

Art. 70

Cun l'entrada en vigur da questa lescha vegnan midads ils suandants releschs sco suonda: Midada dal dretg vertent

1. Lescha davart l'organisaziun dals servetschs psichiatrici chantunals e da las chasas chantunals da dimora per personas cun impediments psichics dal chantun Grischun (lescha davart l'organisaziun da la psichiatria) dals 10 da zercladur 2001 (DG 500.900)

Art. 12

Las relaziuns da lavur èn da natira da dretg public e sa drizzan tenor la lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuratur dal chantun Grischun (lescha dal personal, LP). Personal
1. en general

Art. 12a

¹ Tar la cumissiun administrativa po vegnir fatg recurs administrativ cunter: 2. contestabladad da decisiuns concernent il dretg da personal

- a) decisiuns concernent il dretg da personal ch'èn vegnidas prendidas dal presidi da la cumissiun administrativa e da la direziun;
- b) decisiuns concernent il dretg da personal, cunter las qualas igl è admissibel da recurrer tar la dretgira administrativa.

² Cunter decisiuns concernent il dretg da personal ch'èn vegnidas prendidas da la presidenta u dal president da la direziun, cunter las qualas in recurs tar la cumissiun administrativa è exclus, po vegnir fatg recurs tar il presidi da la cumissiun administrativa.

³ Decisiuns concernent il dretg da personal ch'èn vegnidas prendidas da las ulteriuras collavuraturas e dals ulteriurs collavuratur, cunter las qualas in recurs tar la cumissiun administrativa è exclus, pon vegnir contestadas en emprima instanza tar la presidenta u tar il president da la direziun ed en segunda instanza tar il presidi da la cumissiun administrativa.

2. Lescha davart las finanzas dal chantun Grischun dals 18 da zercladur 2004 (DG 710.100)

Art. 20 al. 2 lit. h

per spustaments da credits en il sector dals custs da personal da l'administraziun chantunala sco er mintgamai entaifer ils credits

dals custs reals d'in post da servetsch ed entaifer ils credits da cumplettaziun da las singulas categorias da vias;

3. Lescha davart l'incumpatibilitad d'uffizis en il chantun Grischun (lescha d'incumpatibilitad) dals 3 da mars 1968 (DG 170.010)

Art. 3

aboli

Art. 4

aboli

4. Lescha davart la cassa da pensiun chantunala dal Grischun (LCPG) dals 16 da zercladur 2005 (DG 170.450)

Art. 30

aboli

Art. 71

Disposiziuns
transitorias

¹ Questa lescha vala er per proceduras pendentas. Sche l'autoridad u sch'il post da servetsch s'occupa gia d'in cas, mantegna ella u el sia cumpetenza.

² Sche collavuraturas e sche collavuraturats èn vegnids elegids – avant che questa lescha entria en vigur – en in'autoridad, da la quala il mandat n'è betg cumpatibel cun l'engaschament tar il chantun tenor l'artitgel 57, dastgan ellas ed els exequir il mandat fin a la fin da la perioda d'uffizi.

Art. 72

Referendum ed
entrada en vigur

¹ Questa lescha è suttamessa al referendum facultativ.

² La regenza fixescha il termin da l'entrada en vigur da questa lescha.

³ L'artitgel 64 alinea 5 entra mo en vigur, sche la revisiun parziala da l'artitgel 50 da la constituziun chantunala vegn acceptada.

Urden da gestiun dal cussegl grond

midada dals ...

Il cussegl grond dal chantun Grischun,

sa basond sin l'artitgel 32 alinea 1 da la constituziun chantunala e sin l'artitgel 69 da la lescha davart il cussegl grond, sunter avair gi' invista da la missiva da la regenza dals 7 da mars 2006,

concluda:

I.

L'urden da gestiun dal cussegl grond dals 8 da december 2005 (DG 170.140) vegn midà sco suonda:

Art. 22 al. 4 lit. a
aboli

II.

Questa revisiun parziala entra en vigur ensemen cun la lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuraturats dal chantun Grischun (lescha dal personal, LP, DG 170.400).

Ordinaziun davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuraturats dal chantun Grischun (ordinaziun dal persunal, OP) dals 27 da settember 1989

aboliziun dals ...

Il cussegl grond dal chantun Grischun,

sa basond sin l'art. 32 da la constituziun chantunala,
sunter avair gi' invista da la missiva da la regenza dals 7 da mars 2006,

concluda:

I.

L'ordinaziun davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuraturats dal chantun Grischun (ordinaziun dal persunal, OP) dals 27 da settember 1989 vegn abolida.

II.

Questa aboliziun entra en vigur ensemen cun la lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuraturats dal chantun Grischun (lescha dal persunal, LP, DG 170.400).

Costituzione del Cantone dei Grigioni

Modifica del ...

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni,

visto l'art. 101 della Costituzione cantonale;
visto il messaggio del Governo del 7 marzo 2006,

decide:

I.

La Costituzione del Cantone dei Grigioni del 18 maggio 2003 / 14 settembre 2003 viene modificata come segue:

Art. 50

Capoversi 1 e 2 invariati

³ Qualora non sia prescritto un atto legislativo sotto forma di legge, gli istituti autonomi di diritto pubblico cantonale possono emanare ordinanze, nella misura in cui vi siano espressamente autorizzati dalla legge.

II.

La presente revisione parziale è soggetta a referendum obbligatorio.

Il Governo fissa l'entrata in vigore della presente revisione parziale.

Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers)

del ...

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni,

visti gli art. 31 e 50 della Costituzione cantonale;
visto il messaggio del Governo del 7 marzo 2006,

decide:

I. Disposizioni generali

Art. 1

La denominazione di Cantone contenuta nella presente legge si riferisce a tutti gli altri datori di lavoro ai sensi dell'articolo 2 capoverso 2 lettere b e c, se dal senso della legge non risulta altrimenti.

Definizione
giuridica della
denominazione di
Cantone

Art. 2

¹ La presente legge disciplina il rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone.

Oggetto e campo
di applicazione

² Essa fa stato inoltre per i collaboratori

- a) degli istituti cantonali dipendenti;
- b) degli istituti cantonali autonomi;
- c) dei Tribunali.

³ I collaboratori della Banca cantonale grigione sono esclusi dal campo d'applicazione della presente legge.

⁴ I collaboratori a titolo accessorio svolgono la propria attività al di fuori dell'Amministrazione in senso stretto. Essi vengono designati come tali dalla legge o dal Governo.

Art. 3

¹ Per le questioni non contemplate nella presente legge o nei suoi atti normativi esecutivi fanno stato a titolo complementare le disposizioni del Codice delle obbligazioni.

Diritto sussidiario
e divergente

² Per la sperimentazione limitata nel tempo di nuovi modelli di gestione dell'Amministrazione il Governo può decidere deroghe alle disposizioni della legge sul personale per singoli servizi.

II. Costituzione e cessazione dei rapporti di lavoro**Art. 4**

Messa a pubblico concorso dei posti

- ¹ I posti vacanti devono di regola essere messi a pubblico concorso.
² Il Governo decide in quali casi si può rinunciare alla messa a pubblico concorso.

Art. 5

Natura giuridica e tipo di assunzione

I rapporti di lavoro vengono costituiti con contratti di diritto pubblico.

Art. 6

Periodo di prova

- ¹ Il periodo di prova dura di regola sei mesi. A seconda delle esigenze esso può essere ridotto fino a tre mesi o aumentato fino a dodici mesi.
² Se le prestazioni o il comportamento non soddisfano, il periodo di prova può essere prolungato di al massimo sei mesi.
³ Se per esercitare una determinata attività è necessaria una formazione, il periodo di prova può essere prolungato fino alla conclusione della stessa.
⁴ Per rapporti di lavoro temporanei o con un volume di lavoro modesto possono essere stabiliti periodi di prova più brevi.

Art. 7

Termini di disdetta

- ¹ Il termine per la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova è di regola di quattro mesi per entrambe le parti contraenti.
² Durante il periodo di prova il termine di disdetta è di regola di un mese.
³ Per quadri o rapporti di lavoro temporanei o con un volume di lavoro modesto possono essere stabiliti termini di disdetta diversi.
⁴ Con il consenso di entrambe le parti si può derogare ai termini di disdetta stabiliti contrattualmente.

Art. 8

Disdetta ordinaria da parte del Cantone

- ¹ La disdetta da parte del Cantone presuppone un motivo concreto sufficiente.
² Motivi concreti sufficienti sono in particolare:
 a) prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente;
 b) violazione di obblighi legali o contrattuali;
 c) incapacità o il venir meno rispettivamente l'inadempimento di condizioni di assunzione legali o contrattuali;
 d) soppressione di un posto per motivi di ordine aziendale o economico.
³ Se esiste una possibilità di miglioramento, la disdetta secondo il capoverso 2 lettere a e b deve di regola essere preceduta da un colloquio sulla situazione cui segue un avvertimento scritto.

Art. 9

¹ Per motivi gravi entrambe le parti contraenti possono disdire in ogni momento il rapporto di lavoro senza osservare i termini.

Disdetta
immediata

² È considerato grave ogni motivo che non permette di esigere la continuazione del rapporto di lavoro da chi dà la disdetta.

Art. 10

Se una parte contraente non accetta una riconfigurazione ragionevole e materialmente giustificata delle condizioni di impiego, offerta dalla controparte, quest'ultima può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini. In questo caso fino alla cessazione del rapporto di lavoro valgono le condizioni di impiego valide fino a quel momento.

Riconfigurazione
del rapporto di
lavoro

Art. 11

In caso di disdetta abusiva o ingiustificata ai sensi del Codice delle obbligazioni o dell'articolo 8 capoverso 2 l'indennità massima è di dodici stipendi mensili.

Conseguenze in
caso di disdetta
abusiva o
ingiustificata

Art. 12

Di comune intesa le parti contraenti possono annullare in ogni momento il rapporto di lavoro.

Contratto
d'annullamento

Art. 13

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro secondo le disposizioni degli articoli 8 e 12 e se sono in gioco interessi pubblici, l'autorità di assunzione decide sull'esonero dal lavoro e sul versamento totale o parziale dello stipendio.

Esonero dal
lavoro

Art. 14

¹ Il rapporto di lavoro termina con il compimento del 65° anno di età.

Raggiungimento
dei limiti di età,
pensionamento
amministrativo

² Il Governo può disporre il pensionamento anticipato se la rioccupazione del posto è di interesse pubblico. Esso fissa la liquidazione in base alle disposizioni dell'articolo 16.

³ Il collaboratore può andare in pensione anticipatamente secondo il regolamento per il pensionamento anticipato o secondo il modello di pensionamento per i quadri superiori. Di regola, un pensionamento anticipato non deve provocare spese supplementari.

⁴ Una continuazione del rapporto di lavoro dopo il compimento del 65° anno di età è possibile soltanto in casi eccezionali e nella misura in cui sia di particolare interesse del Cantone.

Art. 15

Pensionamento anticipato per motivi di salute

¹ Il collaboratore oppure il servizio può richiedere il pensionamento anticipato per motivi di salute.

² Il Governo decide dopo aver preso atto della decisione dell'Ufficio AI cantonale.

Art. 16

Soppressione di un posto

¹ Se un posto viene soppresso per motivi di ordine economico o aziendale senza che possa essere offerto al collaboratore un altro posto esigibile o senza che vi sia la possibilità di una riqualificazione con un dispendio proporzionato che consenta la continuazione del rapporto di lavoro, viene versata una liquidazione adeguata se:

- a) il rapporto di lavoro è durato almeno dieci anni e di regola senza alcuna interruzione oppure
- b) al momento della cessazione del rapporto di lavoro il collaboratore ha compiuto il 40° anno di età e non ha più di 63 anni.

² Il Governo stabilisce l'ammontare della liquidazione in considerazione dell'età e degli obblighi di mantenimento dei collaboratori, nonché della durata del rapporto di lavoro.

³ La liquidazione ammonta di regola al massimo a dodici stipendi mensili incluse le indennità di funzione di cui all'articolo 23. Per i collaboratori con un volume di impiego variabile è determinante lo stipendio medio degli ultimi cinque anni.

III. Diritti dei collaboratori**1. RETRIBUZIONE****Art. 17**

Classi di stipendio e scatti per anzianità di servizio

¹ Fanno stato le classi di stipendio e gli scatti per anzianità seguenti:

Classe di stipendio	Stipendio base annuo inclusa 13 ^a mensilità	
	Minimo (franchi)	Massimo (franchi)
28	147 160	208 962
27	139 542	198 146
26	132 249	187 798
25	125 255	177 866
24	118 612	168 428
23	112 320	159 497
22	106 314	150 969
21	100 594	142 844
20	95 147	135 109

19	89 999	127 803
18	85 111	120 861
17	80 483	114 283
16	76 128	108 108
15	71 994	102 232
14	68 094	96 694
13	64 415	91 468
12	60 944	86 541
11	57 707	81 939
10	54 639	77 584
9	51 727	73 450
8	49 062	69 667
7	46 527	66 066
6	44 148	62 686
5	41 912	59 514
4	39 819	56 537
3	37 882	53 794
2	36 036	51 168
1	34 294	48 698

² Gli importi corrispondono allo stato dell'indice nazionale dei prezzi al consumo di 100,1 punti (indice base dicembre 2005).

³ Dopo il minimo di ogni classe di stipendio seguono 21 scatti per anzianità di servizio. I primi 5 scatti ammontano ognuno al 3, i successivi 6 ognuno al 2 e gli ultimi al 10 ognuno all'1,5 percento del minimo.

⁴ Di regola, i capi servizio possono decidere, in base alla prestazione e al comportamento, se non concedere per il 1° gennaio uno scatto per anzianità di servizio, se concederne mezzo o uno intero. La concessione di uno scatto intero presuppone una buona prestazione e un comportamento soddisfacente. Di regola, in caso di disdetta del rapporto di lavoro lo scatto per anzianità di servizio non viene concesso.

Art. 18

¹ Il Governo stabilisce ogni anno gli importi degli stipendi base. Questi consistono negli importi secondo l'articolo 17 e nell'indennità di rincarato integrata.

Stipendio base,
indennità di
rincarato

² Il Governo compensa il rincarato alla fine di ogni anno per l'anno civile successivo. Al riguardo è determinante l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine novembre. In tempi di bassa congiuntura e di situazione precaria delle finanze cantonali è possibile rinunciare all'indennità totale di rincarato. In caso di mutamento delle condizioni il Governo può, in un se-

condo tempo, reintegrare totalmente o parzialmente nello stipendio base il rincaro non compensato.

Art. 19

Piano di classificazione

¹ Il Governo stabilisce il piano di classificazione. Esso contiene le funzioni-tipo classificate in base ai settori di attività e alle classi di stipendio, valide anche per gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali.

² Nella valutazione dei singoli posti vengono considerati in particolare i requisiti di base, i requisiti intellettuali, caratteriali e fisici, nonché il carico di lavoro e le condizioni di lavoro.

Art. 20

Principi per la determinazione degli stipendi

Il Governo disciplina i principi per la determinazione degli stipendi, in particolare in caso di nuove assunzioni e di modifica dei compiti, nonché la procedura e le competenze per la classificazione dei posti.

Art. 21

Aumenti e riduzioni straordinari dello stipendio

¹ In caso di prestazioni particolarmente buone o per altri motivi importanti il servizio può concedere dopo aver sentito l'Ufficio del personale e dell'organizzazione, in deroga all'articolo 17 capoverso 4, fino ad un massimo di due scatti per anzianità di servizio.

² Il servizio può ridurre in ogni momento la retribuzione, se le prestazioni sono insufficienti o se il comportamento non soddisfa.

³ Se il collaboratore non è d'accordo con la riduzione dello stipendio di cui al capoverso 2 e disdice il rapporto di lavoro entro un mese dalla comunicazione, le condizioni di impiego valide fino a quel momento devono essere mantenute fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 22

Premio di prestazione e spontaneo

¹ Il premio di prestazione viene versato in particolare per:

- a) attività che superano in misura importante i compiti secondo il mansionario o gli obiettivi prefissati;
- b) attività che richiedono un onere superiore alla media o un impegno particolare;
- c) lavori di progetto particolarmente impegnativi e coronati da successo;
- d) prestazioni costantemente molto buone.

² Il premio di prestazione ammonta almeno all'uno per cento della massa salariale.

³ Prestazioni o impegni particolari unici di singole persone o gruppi possono essere premiati con un premio spontaneo. Il Governo chiede al Gran Consiglio con il preventivo un relativo credito.

⁴ Il premio spontaneo può essere utilizzato anche per il finanziamento di manifestazioni o eventi comuni.

Art. 23

¹ Se i compiti affidati a un collaboratore vengono notevolmente estesi dal punto di vista qualitativo, l'autorità di assunzione può concedere un'indennità di funzione, pari al massimo al dieci per cento dello stipendio base mensile.

Indennità di funzione

² In casi eccezionali l'autorità di assunzione può superare lo stipendio base per assicurarsi o conservare collaboratori particolarmente capaci.

Art. 24

¹ Qualora il rapporto di lavoro sia durato più di sei mesi o sia stato contratto per oltre sei mesi, viene versata una tredicesima mensilità in novembre ai collaboratori assunti con stipendio mensile e di regola in dicembre agli altri collaboratori.

Tredicesima mensilità

² La tredicesima mensilità ammonta ad 1/13 dello stipendio base annuo secondo l'articolo 17 capoverso 1 incluse le indennità di funzione secondo l'articolo 23.

³ Il Governo può ridurre, revocare o sospendere la tredicesima mensilità, se le prestazioni sono insufficienti o se il comportamento non soddisfa.

Art. 25

¹ In caso di decesso di un collaboratore viene versato per il mese in cui è avvenuto il decesso lo stipendio base incluse le indennità di funzione e le indennità sociali.

Prestazioni in caso di decesso

² I superstiti sostenuti finanziariamente dalla persona deceduta ricevono queste prestazioni per ulteriori tre mesi.

Art. 26

¹ L'Ufficio del personale e dell'organizzazione fissa gli stipendi degli apprendisti e dei praticanti.

Retribuzione degli apprendisti e dei praticanti

² Dopo aver sentito l'Ufficio del personale e dell'organizzazione il Dipartimento stabilisce la retribuzione degli aspiranti di polizia durante la formazione.

2. INDENNITÀ SOCIALI, FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE

Art. 27

L'assegno per i figli si conforma alla legge cantonale sugli assegni familiari.

Assegno per i figli

Art. 28

Indennità sociale speciale

¹ L'indennità sociale speciale ammonta annualmente a 2'640 franchi e in linea di principio viene versata ai collaboratori che hanno obblighi finanziari di mantenimento.

² Il Governo può adeguare periodicamente al rincaro l'indennità sociale speciale.

Art. 29

Assegni familiari per i lavoratori agricoli

Gli assegni per i figli e gli assegni per l'economia domestica per i lavoratori agricoli si conformano al diritto federale. Se l'importo totale di questi due assegni è inferiore, essi vengono aumentati fino a raggiungere gli importi previsti negli articoli 27 e 28.

Art. 30

Fondo di previdenza per il personale

¹ Il Cantone tiene un fondo di previdenza per il personale.

² In caso di necessità i collaboratori possono essere sostenuti finanziariamente a carico del fondo. In casi motivati possono anche essere concessi mutui con o senza interessi.

³ Eccedenze di premio ed eventuali rimborsi dell'assicurazione contro gli infortuni del personale confluiscono nel fondo di previdenza per il personale.

3. INDENNITÀ SPECIALI E SPESE**Art. 31**

Indennità per compiti e incombenze speciali

Vengono versate indennità per compiti, incombenze e spese speciali che risultano dall'adempimento del lavoro, come il trasferimento in un altro luogo di lavoro o in un luogo di lavoro discosto, spese di sostentamento più elevate nel nuovo luogo di lavoro o inconvenienti e adempimento di incarichi nel tempo libero.

Art. 32

Indennizzo di prestazioni speciali

Le prestazioni speciali quali il lavoro durante giorni festivi generali, il lavoro domenicale e notturno, il servizio di picchetto, il servizio di presenza e a turni, nonché le ore supplementari vengono compensate con tempo libero o in denaro.

Art. 33

Spese

Le spese e gli esborsi dei collaboratori vengono rimborsati in caso di

- a) adempimento di compiti di servizio;
- b) trasferimenti per motivi di servizio;
- c) locali e installazioni di lavoro in spazi privati dei collaboratori;

d) utilizzo di servizio di mezzi di telecomunicazione privati.

4. RETRIBUZIONE IN CASO DI INABILITÀ AL LAVORO, PREVIDENZA PROFESSIONALE

Art. 34

¹ Durante il servizio militare, civile e di protezione civile obbligatori viene corrisposto l'intero stipendio. Sono fatte salve le disposizioni speciali per il servizio attivo e la scuola reclute.

Versamento dello stipendio durante il servizio militare, civile e di protezione civile

² In caso di disdetta del rapporto di lavoro può essere pretesa la parziale restituzione dello stipendio corrisposto durante i servizi di avanzamento.

³ Durante il periodo in cui un collaboratore è impedito al lavoro perché scontando una pena fuori dal regolare servizio militare, civile o di protezione civile, lo stipendio non viene versato.

⁴ Il Governo disciplina il versamento dello stipendio durante i servizi volontari ed il diritto all'indennità per perdita di guadagno.

Art. 35

¹ Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa malattia di regola lo stipendio viene corrisposto fino a 24 mesi, se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o se è stato contratto per più di tre mesi.

Versamento dello stipendio in caso di malattia

² Il Governo

- a) può ridurre il versamento dello stipendio al 90 per cento, dopo il dodicesimo mese di inabilità al lavoro;
- b) decide sul mantenimento dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia interna o sulla stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia esterna e sulla ripartizione dei premi;
- c) disciplina il versamento dello stipendio durante i congedi per convalescenza;
- d) disciplina il versamento dello stipendio in caso di inabilità al lavoro di cui il collaboratore ha colpa.

³ L'adesione all'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia è obbligatoria.

Art. 36

¹ Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa infortunio professionale o non professionale viene corrisposto l'intero stipendio fino alla ripresa del lavoro o alla disdetta del rapporto di lavoro.

Versamento dello stipendio in caso di infortunio professionale e non professionale

² Il Governo disciplina

- a) il computo di prestazioni assicurative sullo stipendio;
- b) il versamento dello stipendio durante il periodo di inabilità al lavoro di cui il collaboratore ha colpa;

c) la ripartizione dei premi tra le parti contraenti.

Art. 37

Versamento dello stipendio durante la gravidanza e dopo il parto

¹ Durante il periodo in cui il Cantone riceve un'indennità in caso di maternità secondo la legge federale, il versamento dello stipendio ammonta al 90 per cento.

² Durante le due settimane prima del termine previsto per il parto, la collaboratrice può beneficiare di un congedo di gravidanza pagato.

Art. 38

Previdenza professionale

¹ L'assicurazione contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e della morte si conforma alle disposizioni della legge sulla Cassa cantonale pensioni. I collaboratori sono obbligati ad aderire alla Cassa cantonale pensioni, se la legge lo prevede.

² I contributi alla Cassa pensioni vengono ripartiti tra i collaboratori e il Cantone. Il Cantone si assume almeno la metà dei contributi fino al compimento del 40° anno di età, dopo il compimento del 40° anno di età esso si assume più della metà di essi in percentuale crescente.

Art. 39

Indennità di partenza

L'indennità di partenza ai collaboratori che non sono assicurati presso la Cassa cantonale pensioni per via del loro basso reddito ammonta ad almeno due e al massimo a otto stipendi mensili.

5. ALTRI DIRITTI

Art. 40

Vacanze

¹ Il diritto a vacanze ammonta annualmente a

- | | | |
|----|-------------------------------|-------------------|
| a) | fino al 49° anno di età | quattro settimane |
| b) | dal 50° al 59° anno di età | cinque settimane |
| c) | a partire dal 60° anno di età | sei settimane |

² È determinante l'anno civile nel quale si compiono gli anni.

³ Il diritto a vacanze degli insegnanti nelle scuole che sottostanno a questo diritto si conforma alla durata dell'anno scolastico e alle esigenze di lavoro.

⁴ I giovani collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza all'anno fino all'anno civile compreso nel quale essi compiono 20 anni.

⁵ Gli apprendisti hanno diritto a cinque settimane di vacanza all'anno fino alla fine del periodo di formazione.

Art. 41

¹ A partire dal 10° anno di servizio viene concesso un congedo pagato ogni cinque anni. Questo ammonta per 10, 15 e 20 anni di servizio a due settimane e a partire dal 25° anno di servizio a quattro settimane.

Congedo per anzianità di servizio, omaggio, regalo di commiato

² Se per motivi aziendali non è possibile usufruire del congedo, esso può venire interamente o parzialmente retribuito sotto forma di indennità. Un giorno di congedo di cui il collaboratore non ha fatto uso corrisponde ad un ventesimo dello stipendio base mensile incluse le indennità di funzione secondo l'articolo 23.

³ I collaboratori in servizio da tanti anni ricevono un omaggio e al momento della partenza un regalo di commiato.

Art. 42

¹ I Dipartimenti hanno la facoltà di concedere, su proposta del servizio e dopo aver sentito l'Ufficio del personale e dell'organizzazione, congedi pagati fino a una settimana. Per congedi pagati più lunghi è competente il Governo.

Congedi

² Per eventi, come feste in famiglia, decessi, cambiamenti di abitazione, manifestazioni sportive e culturali, vengono concessi congedi brevi pagati.

³ I servizi decidono sulla concessione di congedi non pagati in considerazione delle esigenze aziendali e individuali.

Art. 43

¹ I collaboratori possono richiedere in ogni momento un certificato attestante il genere e la durata del rapporto di lavoro, come pure la prestazione e il comportamento in servizio.

Certificato di lavoro

² Se il collaboratore lo richiede, le indicazioni devono limitarsi al genere e alla durata del rapporto di lavoro.

Art. 44

Il diritto di sciopero è soppresso se con lo sciopero vengono compromesse prestazioni di servizio indispensabili per la vita, la salute e la sicurezza della popolazione oppure se compiti di sicurezza fondamentali non vengono adempiuti o non vengono adempiuti per tempo.

Restrizioni del diritto di sciopero

Art. 45

Il Cantone rispetta e protegge la personalità dei collaboratori. Esso promuove la salute e la sicurezza dei collaboratori sul posto di lavoro.

Protezione della personalità, della salute e della sicurezza

Art. 46

¹ Il Cantone protegge i collaboratori da attacchi e pretese ingiustificate.

Assistenza giudiziaria

² Il Governo disciplina l'assunzione delle spese per controversie giuridiche sorte a collaboratori in relazione all'esercizio delle proprie attività di servizio.

IV. Obblighi dei collaboratori

Art. 47

Obblighi generali di servizio

¹ I collaboratori devono tutelare gli interessi pubblici. Essi devono astenersi da qualsiasi azione che comprometta o possa compromettere questi ultimi.

² Se risulta necessario dal punto di vista aziendale, i collaboratori sono tenuti a prestare ore supplementari e ad assumere supplenze. Possono venire loro affidati anche lavori esigibili che non rientrano nella loro particolare sfera di attività. In casi eccezionali può venire assegnato anche un luogo di lavoro diverso.

Art. 48

Orario di lavoro

¹ In caso di impiego al 100 per cento, nella media annua l'orario di lavoro settimanale ammonta a 42 ore. L'orario di lavoro annuo dovuto viene raggiunto lavorando in media 43 ore alla settimana e prendendo in cambio cinque giorni liberi all'anno.

² I servizi possono adottare una regolamentazione diversa, se risulta necessario dal punto di vista aziendale oppure se in tal modo il lavoro può essere organizzato in modo migliore e con maggiore orientamento alla clientela.

³ L'orario di lavoro per i collaboratori del settore agricolo viene fissato dal Governo.

⁴ L'orario di lavoro e il numero di lezioni nelle scuole cantonali vengono fissati nei relativi atti normativi.

⁵ Il Governo disciplina le modalità dell'orario di lavoro e fissa i giorni festivi, nonché i giorni non lavorativi.

Art. 49

Obbligo di segretezza, edizione di atti, testimonianza dinanzi ai tribunali, informazione dei massmedia

¹ I collaboratori sono tenuti a serbare il segreto nei confronti di terzi sugli affari di servizio che per loro natura o in virtù di una norma speciale sono confidenziali.

² Gli atti di servizio possono essere resi accessibili a terzi, soltanto se la procedura lo impone o se una legge lo autorizza.

³ L'obbligo di segretezza sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

⁴ Il Governo disciplina la competenza per la liberazione dall'obbligo di segretezza, per l'edizione di atti, per la testimonianza dinanzi ai tribunali e per l'informazione dei massmedia.

Art. 50

¹ I collaboratori devono ricusarsi se

Ricusa

- a) essi stessi;
 - b) il coniuge;
 - c) il partner registrato;
 - d) una persona con la quale vivono in una convivenza di fatto;
 - e) o un loro parente e affine fino al quarto grado
- hanno un interesse personale diretto alla pratica.

² In casi motivati l'autorità di assunzione può estendere l'obbligo di ricusa.

Art. 51

¹ I collaboratori non possono chiedere, accettare o farsi promettere per sé o per altri regali o altri vantaggi in relazione all'esercizio delle proprie attività di servizio. È fatta salva l'accettazione di regali di poco valore.

Divieto di accettare regali

² Le condizioni privilegiate che le organizzazioni professionali concordano a favore dei propri soci non sono considerati regali o altri vantaggi ai sensi del capoverso 1.

Art. 52

¹ I collaboratori sono liberi di scegliere il proprio domicilio.

Domicilio, abitazione di servizio

² Se compiti di servizio lo richiedono, l'autorità di assunzione può obbligare i collaboratori a

- a) eleggere il proprio domicilio in una determinata località o in una determinata zona;
- b) occupare un'abitazione di servizio.

Art. 53

I Dipartimenti disciplinano l'uso e la consegna gratuita degli abiti di servizio e protettivi.

Abiti di servizio e protettivi

Art. 54

I collaboratori possono essere obbligati ad usare dietro indennizzo i propri veicoli a motore privati per trasferte di servizio.

Uso di veicoli a motore privati per trasferte di servizio

V. Altre disposizioni

Art. 55

Prestazioni in natura

Il Governo regola la compensazione delle prestazioni in natura, quali spese di vitto, alloggio e di lavanderia.

Art. 56

Altre cariche pubbliche e attività accessorie

¹ I collaboratori possono ricoprire altre cariche pubbliche o esercitare attività accessorie, purché siano compatibili con la loro funzione di servizio e non compromettano i loro compiti di servizio.

² Il Governo stabilisce

- a) le cariche pubbliche e le attività accessorie soggette ad autorizzazione;
- b) il tempo che può essere sottratto all'orario di lavoro;
- c) il versamento di tasse e indennità.

³ L'autorità di rilascio dell'autorizzazione è il Dipartimento.

Art. 57

Incompatibilità di cariche

¹ I collaboratori non possono fare parte contemporaneamente dell'Assemblea federale, del Gran Consiglio, del Governo, dei Tribunali cantonali o del Consiglio di Banca. Fanno eccezione i collaboratori con un volume di impiego totale presso il Cantone di al massimo il 40 per cento.

² Se un collaboratore con un volume di impiego superiore viene nominato in una di queste autorità, il volume di impiego deve essere ridotto di conseguenza. Se per motivi aziendali ciò non è possibile, il rapporto di lavoro deve essere disdetto entro sei mesi dalla nomina.

Art. 58

Ufficio specializzato e di consulenza

¹ L'Ufficio del personale e dell'organizzazione è l'ufficio specializzato e di consulenza per questioni relative al personale e all'organizzazione. Esso sostiene il Governo e l'Amministrazione nell'attuazione della politica del personale e nell'applicazione unitaria del diritto del personale.

² L'Ufficio del personale e dell'organizzazione collabora direttamente con tutti i rami dell'Amministrazione. Esso prepara le disposizioni e le decisioni in materia di diritto del personale, qualora il Governo non disponga altrimenti. Esso esamina la conformità delle decisioni previste agli atti normativi sul personale e alla prassi e può emanare direttive specifiche nell'ambito della sua sfera di attività.

Art. 59

Elaborazione dei dati

¹ I servizi incaricati dell'attuazione della legge sono autorizzati a rilevare e ad elaborare dati personali necessari per il rapporto di lavoro.

² I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se esiste una relativa base giuridica o la persona interessata ha dato il suo consenso scritto alla trasmissione dei dati.

Art. 60

¹ La Commissione del personale funge da interlocutrice e organo consultivo del Governo in affari del personale.

Commissione del personale
1. Compiti

² Ad essa vengono sottoposti importanti affari del personale, quali modifiche della legge sul personale e dell'ordinanza sul personale, nonché la determinazione dell'indennità di rincarico.

Art. 61

¹ La Commissione del personale si compone di undici membri e di dieci supplenti.

2. Composizione e nomina

² Il direttore del Dipartimento delle finanze detiene la presidenza. Il Governo nomina gli altri membri, i supplenti e l'attuario.

³ Le associazioni del personale hanno un diritto di proposta vincolante per la nomina di sei membri e di sei supplenti. Se non si giunge ad un accordo sulla distribuzione dei seggi, il Governo decide in via definitiva.

⁴ Le associazioni del personale possono essere invitate a partecipare alle sedute in qualità di osservatrici.

VI. Competenze, protezione giuridica e procedura

1. COMPETENZE

Art. 62

¹ Fatte salve altre disposizioni sono competenti per le assunzioni e le disdette

Competenze in materia di assunzione e di disdetta

- a) il Governo per i capi servizio, i loro supplenti e i segretari di concetto;
- b) i Dipartimenti e la Cancelleria dello Stato per gli altri collaboratori a partire dalla classe di stipendio 16;
- c) i servizi per i loro collaboratori nelle classi di stipendio da 1 a 15.

² Gli istituti cantonali autonomi possono stabilire le competenze in materia di assunzione e di disdetta in base ad altri criteri.

Art. 63

¹ Se la presente legge o i relativi atti normativi esecutivi non stabiliscono diversamente, per le decisioni in materia di diritto del personale sono considerate autorità competenti i Dipartimenti o la Cancelleria dello Stato.

Altre competenze
1. Per l'Amministrazione

² Se l'autorità competente e l'Ufficio del personale e dell'organizzazione non giungono ad un accordo, il Governo decide in via definitiva.

Art. 64

2. Per gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali

¹ Gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali hanno le stesse competenze del Governo. Fanno eccezione le disposizioni dell'articolo 3 capoverso 2, dell'articolo 16 capoverso 2, dell'articolo 18, dell'articolo 28 capoverso 2, dell'articolo 34 capoverso 4, dell'articolo 35 capoverso 2, dell'articolo 36 capoverso 2 e dell'articolo 71 capoverso 2.

² Gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali stabiliscono le autorità competenti. Sono fatte salve disposizioni particolari contenute nelle leggi sull'organizzazione.

³ Su richiesta e dietro indennizzo l'Ufficio del personale e dell'organizzazione prepara le disposizioni e le decisioni in materia di diritto del personale degli istituti cantonali autonomi e dei Tribunali cantonali ai sensi dell'articolo 58 capoverso 2.

⁴ La classificazione dei posti deve essere concordata con l'Ufficio del personale e dell'organizzazione. Se l'istituto o il Tribunale e l'Ufficio del personale e dell'organizzazione non giungono ad un accordo, decide in via definitiva:

- a) il Governo per gli istituti cantonali autonomi;
- b) la Commissione designata dal Gran Consiglio per i Tribunali cantonali.

⁵ Gli istituti cantonali autonomi possono emanare per i propri collaboratori le disposizioni esecutive della presente legge.

2. PROTEZIONE GIURIDICA E PROCEDURA

Art. 65

Impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale

¹ Le decisioni dei Dipartimenti, della Cancelleria dello Stato e dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate con ricorso amministrativo.

² Le decisioni dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate dinanzi ai Dipartimenti, le decisioni dei Dipartimenti e della Cancelleria dello Stato in materia di diritto del personale dinanzi al Governo.

³ Contro decisioni su ricorso dei Dipartimenti è ammesso il ricorso al Governo soltanto se è esclusa l'impugnazione dinanzi al Tribunale amministrativo.

⁴ Con ricorso al Tribunale amministrativo possono essere impugnate entro 30 giorni dalla comunicazione scritta

- a) disdette del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova;

- b) riduzioni dello stipendio che superano una mensilità e altre pretese pecuniarie;
- c) pretese in base alla legge federale sulla parità dei sessi.

⁵ Per gli istituti cantonali autonomi si applica per analogia la procedura concernente l'impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale, fatte salve disposizioni particolari contenute nelle leggi sull'organizzazione.

⁶ Le decisioni di un Tribunale cantonale in materia di diritto del personale possono essere impuginate entro 30 giorni dalla comunicazione scritta dinanzi all'altro Tribunale cantonale, qualora il diritto cantonale del personale preveda l'impugnabilità.

Art. 66

Se il Tribunale amministrativo giudica ingiustificata una decisione in materia di diritto del personale secondo l'articolo 65 capoverso 4 lettere a e b, esso emana una relativa decisione di accertamento.

Decisioni giudiziarie

Art. 67

Se nell'interesse pubblico è necessaria una decisione immediata, essa può essere presa provvisoriamente. La concessione del diritto di essere sentito deve essere recuperata il più presto possibile.

Procedura in caso di decisione immediata

VII. Diritti e doveri dei collaboratori a titolo accessorio

Art. 68

¹ Per i collaboratori a titolo accessorio si applicano le disposizioni della presente sezione, qualora la legge o gli atti normativi esecutivi non prevedano diversamente e il Governo non disponga altrimenti.

Campo d'applicazione

² Il Governo emana un'ordinanza per i collaboratori a titolo accessorio.

³ L'ordinanza

- a) disciplina il campo d'applicazione e la natura giuridica dei rapporti di servizio;
- b) designa l'autorità di nomina, se questa non è stabilita a norma di legge;
- c) disciplina la durata e lo scioglimento dei rapporti di servizio;
- d) stabilisce l'indennità di lavoro in base all'articolo 69;
- e) regola il rimborso delle spese;
- f) stabilisce i dettagli delle indennità forfettarie, delle indennità fisse e delle quote parte delle tasse;
- g) contiene altre disposizioni come sull'obbligo di segretezza, l'edizione di atti, la testimonianza dinanzi ai tribunali, l'informazione dei mass-media, l'assistenza giudiziaria, la protezione dei dati e la ricusa.

Art. 69

Indennità di lavoro

¹ Le indennità di lavoro giornaliere ammontano a:

Classe	Franchi
1	250
2	220
3	190
4	175
5	160

² In casi motivati il Governo può aumentare le indennità di cui al capoverso 1 fino al massimo al 50 per cento oppure introdurre gradi intermedi. In particolari situazioni d'eccezione il Governo può derogare da questi importi.

³ Il Governo può adeguare periodicamente al rincaro questi importi.

VIII. Disposizioni finali**Art. 70**

Modifica del diritto previgente

Con l'entrata in vigore della presente legge i seguenti atti normativi vengono modificati come segue:

1. La legge sull'organizzazione dei servizi psichiatrici e dei pensionati cantonali per persone portatrici di handicap psichici del Cantone dei Grigioni (Legge sull'organizzazione della psichiatria) del 10 giugno 2001 (CSC 500.900)

Art. 12Personale
1. In generale

I rapporti di lavoro sono di diritto pubblico e si conformano alla legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers).

Art. 12a

2. Impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale

¹ **Dinanzi alla Commissione amministrativa possono essere impugnate con ricorso amministrativo**

- a) **decisioni in materia di diritto del personale della presidenza della Commissione amministrativa e dalla Direzione;**
- b) **decisioni in materia di diritto del personale per le quali è ammessa l'impugnazione dinanzi al Tribunale amministrativo.**

² **Le decisioni in materia di diritto del personale del Presidente della Direzione, che non sono impugnabili dinanzi alla Commissione amministrativa, devono essere impugnate dinanzi alla presidenza della Commissione amministrativa.**

³ **Le decisioni in materia di diritto del personale degli altri collaboratori, che non sono impugnabili dinanzi alla Commissione ammi-**

nistrativa, devono essere impugnate in prima istanza dinanzi al Presidente della Direzione e in seconda istanza dinanzi alla presidenza della Commissione amministrativa.

2. La legge sulla gestione finanziaria del Cantone dei Grigioni del 18 giugno 2004 (CSC 710.100)

Art. 20 cpv. 2 lett. h)

per gli spostamenti di crediti **nell'ambito delle spese per il personale dell'Amministrazione cantonale, nonché all'interno dei crediti per le spese per il materiale** di un servizio e **dei crediti di sviluppo** delle singole categorie di strade;

3. La legge sull'incompatibilità di funzionari ufficiali nel Cantone dei Grigioni (Legge sull'incompatibilità) del 3 marzo 1968 (CSC 170.010)

Art. 3

Abrogato

Art. 4

Abrogato

4. La legge sulla Cassa cantonale pensioni dei Grigioni (LCPG) del 16 giugno 2005 (CSC 170.450)

Art. 30

Abrogato

Art. 71

¹ La presente legge è valida anche per procedure pendenti. Nel caso in cui l'autorità o il servizio stia già trattando un affare, la loro competenza permane. Disposizioni transitorie

² I collaboratori che sono stati nominati in un'autorità prima dell'entrata in vigore della presente legge, il cui mandato non è compatibile con l'assunzione presso il Cantone secondo l'articolo 57, possono esercitare il mandato fino allo scadere del periodo di carica.

Art. 72

¹ La presente legge è soggetta a referendum facoltativo.

² Il Governo stabilisce l'entrata in vigore della presente legge.

³ L'articolo 64 capoverso 5 entra in vigore soltanto se viene approvata la revisione parziale dell'articolo 50 della Costituzione cantonale.

Referendum ed entrata in vigore

Regolamento organico del Gran Consiglio

Modifica del ...

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni,

visti l'art. 32 cpv. 1 della Costituzione cantonale e l'art. 69 della legge sul Gran Consiglio;

visto il messaggio del Governo del 7 marzo 2006,

decide:

I.

Il regolamento organico del Gran Consiglio dell'8 dicembre 2005 (CSC 170.140) viene modificato come segue:

Art. 22 cpv. 4 lett. a)

Abrogata

II.

La presente revisione parziale entra in vigore contemporaneamente alla legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers, CSC 170.400).

170.400

**Ordinanza sul rapporto di lavoro dei collaboratori
del Cantone dei Grigioni (Ordinanza sul personale,
OP) del 27 settembre 1989**

Abrogazione del ...

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni,

visto l'art. 32 della Costituzione cantonale;
visto il messaggio del Governo del 7 marzo 2006,

decide:

I.

L'ordinanza sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Ordinanza sul personale, OP) del 27 settembre 1989 è abrogata.

II.

La presente abrogazione entra in vigore contemporaneamente alla legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers, CSC 170.400).

Geltendes Recht

Verfassung des Kantons Graubünden

Vom Volk angenommen am 18. Mai 2003 / 14. September 2003¹⁾

IV. Behörden und Gerichte

3. DIE REGIERUNG

C. *Verwaltung*

Art. 50

¹ Der Kanton kann die Erfüllung von öffentlichen Aufgaben Trägern ausserhalb der kantonalen Verwaltung übertragen.

Andere Träger
öffentlicher
Aufgaben

² Die Aufsicht durch die Regierung, eine angemessene Mitwirkung des Grossen Rates und der Rechtsschutz müssen sichergestellt sein.

4

¹⁾ B vom 15. Januar 2002, 479; GRP 2002/2003; 216 und 346 (1. Lesung) und 464 und 690 (2. Lesung); Gewährleistung vom 15. Juni 2004, BBL 2004, 3643

Gesetz über die Unvereinbarkeit von Ämtern im Kanton Graubünden (Unvereinbarkeitsgesetz)

Vom Volke angenommen am 3. März 1968¹⁾

Art. 3

Wer zum Kanton oder zu seinen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit in einem vollamtlichen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis steht, kann nicht gleichzeitig Mitglied der Bundesversammlung, des Grossen Rates, der Regierung, des Kantonsgerichtes, des Verwaltungsgerichtes, des Bankrates, der Erziehungskommission und der Sanitätskommission sein.

Kantonale
Beamte und
Angestellte
a) staatsrechtliche
Unvereinbarkeit

Art. 4

¹⁾ Die Unvereinbarkeit mit anderen Nebenämtern und mit zeitraubenden Nebenbeschäftigungen regelt der Grosse Rat auf dem Verordnungswege.²⁾

b) personal-
rechtliche
Unvereinbarkeit

²⁾ Ein vollamtlicher Beamter oder Angestellter darf nicht mit öffentlich-rechtlichen Nachteilen belastet werden, wenn ihm von der Bewilligungsbehörde die Annahme eines öffentlichen Nebenamtes verweigert wird.

¹⁾ B vom 9. Oktober 1967, 149; GRP 1967, 248; Vgl. dazu Art. 45 KV, BR 110.100

²⁾ Vgl. Art. 17–Art. 17 c PV, BR 170.400

Geschäftsordnung des Grossen Rates

Gestützt auf Art. 32 Abs. 1 der Kantonsverfassung und Art. 69 des Gesetzes über den Grossen Rat

vom Grossen Rat erlassen am 8. Dezember 2005

I. Konstituierung der Behörde

Art. 22 Abs. 4 lit. a

⁴ Die Geschäftsprüfungskommission kann weiter:

- a) neue Stellen schaffen und Stellenumwandlungen mit grösseren finanziellen Auswirkungen bewilligen;

Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung, PV)¹⁾

Gestützt auf Art. 15, 17 und 32 KV²⁾

vom Grossen Rat erlassen am 27. September 1989³⁾

I. Geltungsbereich und Begriffe

Art. 1⁴⁾

Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in dieser Verordnung beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn der Verordnung nicht etwas anderes ergibt. Gleichstellung der Geschlechter

Art. 1a⁵⁾

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Mitarbeitenden.⁶⁾ Geltungsbereich

² Sie gilt ferner für die Mitarbeiter:

- a) der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Graubünden;
- b) der kantonalen Gerichte;
- c) der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse.
- d) ⁷⁾ das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales.

³ Kann der Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen⁸⁾ keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts.⁹⁾

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; B vom 14. Dezember 1999, 413; GRP 1999/2000, 939

²⁾ BR 110.100

³⁾ B vom 29. Mai 1989, 75; GRP 1989/90, 397

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; B vom 13. Juni 1994, 315; GRP 1994/95, 424

⁵⁾ Einschub gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

⁶⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁷⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; B vom 5. Februar 2002, 57; GRP 2002/2003, 116

⁸⁾ BR 170.410

⁹⁾ SR 220

Art. 2

Begriffe

¹ ¹⁾ Vollzeitliche Mitarbeiter sind für mindestens die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

² ²⁾ Teilzeitliche Mitarbeiter sind für weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

³ ³⁾ Aushilfen sind für eine teilzeitliche oder temporäre Tätigkeit ausserhalb des Stellenplans angestellt.

⁴ ⁴⁾ Nebenamtliche Mitarbeiter sind ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig. Diese werden vom Gesetz oder von der Regierung als solche bezeichnet. Dazu gehören insbesondere Kommissionsmitglieder, Inspektoren, Experten, Kommissäre, Berater und andere Beauftragte.

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse⁴⁾**Art. 3⁵⁾**

Rechtsnatur und Anstellungsart

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 4

Öffentliche Stellenausschreibung

¹ ⁶⁾ Freie Planstellen werden im Kantonsamtsblatt, in der Presse und in Fachzeitschriften in der Regel ausgeschrieben.

² Die Ausschreibung richtet sich grundsätzlich an beide Geschlechter.

³ Die Regierung bestimmt, in welchen Fällen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann.

Art. 5⁷⁾**Art. 6⁸⁾**

Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Regel sechs Monate. Bei einfachem Aufgabenkreis kann die Anstellungsinstanz

¹⁾ Fassung gemäss GRB 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1 März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁶⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁷⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁸⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

die Probezeit bis auf drei Monate herabsetzen oder bei hohen Anforderungen bis auf zwölf Monate hinaufsetzen.

² Vor Ablauf der Probezeit erstattet die Dienststelle dem Personal- und Organisationsamt Bericht. Überzeugen Leistungen oder das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht, kann die Anstellungsinstanz die Probezeit um höchstens ein Jahr verlängern.

³ Die Probezeit der Aushilfen ist der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses anzupassen.

Art. 7¹⁾

Art. 8²⁾

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit betragen in der Regel beidseitig Kündigungs-
fristen

a) für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter vier Monate;

b) für Aushilfen einen Monat.

² Während der Probezeit betragen die Fristen in der Regel beidseitig

a) für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter einen Monat;

b) für Aushilfen eine Woche.

³

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende des Monats, im Falle von Absatz 2 litera b auf Ende der Woche gekündigt werden.

⁵

Art. 9³⁾

¹ Ist die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters aufgrund nachgewiesener Tatsachen mit dem öffentlichen Interesse nicht vereinbar, kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis von voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen. Ordentliche
Kündigung

² Erfüllt der Mitarbeiter mangels der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz seine Aufgaben nicht oder erbringt er mangelnde Leistungen, hat ihm die Anstellungsinstanz vor einer Kündigung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Die fristlose Kündigung gemäss Artikel 10 bleibt vorbehalten. Die Regierung regelt das Verfahren.

³ Aushilfen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Fristen gekündigt werden, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist.

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung bzw. Aufhebung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴ Der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen.

Art. 10¹⁾

Fristlose
Kündigung

¹ Der Mitarbeiter oder die Anstellungsinstanz können aus wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Fristen jederzeit kündigen.

² Wichtig ist ein Grund, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Art. 10a²⁾

Umgestaltung
des Arbeits-
verhältnisses

Akzeptiert eine Vertragspartei eine von der Gegenpartei offerierte zumutbare und sachlich gerechtfertigte Umgestaltung der Anstellungsbedingungen nicht, kann die Gegenpartei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen kündigen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten in diesem Fall die bisherigen Anstellungsbedingungen.

Art. 10b³⁾

Aufhebungs-
vertrag

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Art. 11

⁴⁾ Erreichen der
Altersgrenze,
administrative
Alters-
pensionierung

¹ ⁵⁾ Die Altersgrenze wird mit dem 65. Altersjahr erreicht.

² Die Regierung kann eine vorzeitige Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im Interesse des Kantons liegt. Sie legt die Abgeltung fest.

Art. 12

⁶⁾ Vorzeitige
Versetzung in den
Ruhestand aus
gesundheitlichen
Gründen

¹ ⁷⁾ Der Mitarbeiter oder die Dienststelle können die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen beantragen.

² Die Regierung entscheidet nach Prüfung des vertrauensärztlichen Gutachtens.

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Fassung gemäss GRB vom 26. Mai 1993; B vom 23. Februar 1993, 69; GRP 1993/94, 82

⁶⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁷⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

Art. 13¹⁾

¹ Wird die Stelle eines voll- oder teilzeitlichen Mitarbeiters aufgehoben, ohne dass ihm eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder ohne dass eine Umschulung mit einem verhältnismässigen Aufwand eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, wird die Kündigungsfrist auf sechs Monate ausgedehnt.

Aufhebung der
Stelle

² Die Regierung regelt eine angemessene Abfindung, welche höchstens einen Jahresgrundlohn einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19 betragen darf. In Ausnahmefällen kann die Regierung davon abweichen. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

III. Rechte der Mitarbeiter**1. ENTLÖHNUNG****Art. 14²⁾**

¹ Es gelten folgende Gehaltsklassen und Lohnstufen:

Gehaltsklassen
und Lohnstufen

Gehaltsklasse	Minimum	Maximum
	Franken (12 Monatslöhne)	Franken (12 Monatslöhne)
28	128 688	182 736
27	122 028	173 280
26	115 632	164 196
25	109 536	155 544
24	103 728	147 288
23	98 208	139 452
22	92 964	132 012
21	87 948	124 884
20	83 196	118 140
19	78 696	111 744
18	74 424	105 684
17	70 380	99 936
16	66 564	94 524
15	62 952	89 388
14	59 544	84 552

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

13	56 316	79 968
12	53 292	75 672
11	50 460	71 652
10	47 772	67 836
9	45 252	64 260
8	42 900	60 924
7	40 680	57 768
6	38 604	54 816
5	36 648	52 044
4	34 824	49 452
3	33 120	47 028
2	31 512	44 748
1	29 988	42 588

² Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise von 103,9 Punkten (Basisindex Mai 1993).

³ Nach dem Minimum jeder Gehaltsklasse folgen 21 Lohnstufen. Die ersten 5 Lohnstufen betragen je 3, die nächsten 6 je 2 und die letzten 10 je 1,5 Prozent des Minimums.

⁴ Die Dienststellenleiter können aufgrund der Leistung und des für die Arbeitsausübung wesentlichen Verhaltens in der Regel jeweils auf den 1. Januar keine bis zwei Lohnstufen gewähren. Durchschnittlich soll der Lohnanstieg eine Lohnstufe nicht übersteigen.

⁵ Bei gekündigten Arbeitsverhältnissen wird die Lohnstufe in der Regel nicht gewährt.

Art. 15

Grundlohn,
Teuerungsaus-
gleich

¹ Die Regierung setzt jährlich die Grundlöhne fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss Artikel 14 und dem eingebauten Teuerungsausgleich.

² ¹⁾ Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise 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.

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

³ ¹⁾Die Regierung kann einen Teil des Teuerungsausgleichs für den Leistungsbonus verwenden.

Art. 16

¹ ²⁾Die Regierung setzt den Einreihungsplan fest. Sie bestimmt die Instanzen, welche für die Einreihung der Stellen in die Funktionsklassen zuständig sind.

Einreihung der Stellen und Funktionen

² Die Regierung erlässt Bestimmungen für die Arbeitsplatzbewertung.

³ ³⁾In besonderen Fällen kann die Anstellungsinstanz die Entlohnung nach den geltenden Entlohnungsgrundsätzen ohne Klasseneinreihung festsetzen oder Zwischenstufen einfügen.

Art. 17

¹ Für die Dauer der Einarbeitung kann der Mitarbeiter in Anlaufklassen eingereiht werden.

Anlaufs- und Funktionsklasse, Festlegung des Anfangslohnes

² ⁴⁾Nach Ablauf dieser Frist reiht das Personal- und Organisationsamt auf Antrag der Dienststelle den Mitarbeiter in eine höhere Anlaufklasse, in eine Zwischenstufe oder in die Funktionsklasse ein.

³ ⁵⁾

⁴ ⁶⁾Die Regierung regelt die Anrechnung der Ausbildung und früherer Tätigkeiten für die Festlegung des Anfangslohnes.

Art. 18⁷⁾

¹ Bei ausserordentlich guten Leistungen oder aus anderen wichtigen Gründen kann die Dienststelle nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes grössere als die in Artikel 14 Absatz 4 vorgesehenen Lohnerhöhungen vornehmen.

Ausserordentliche Lohnerhöhungen und -kürzungen

² Die Dienststelle kann die Entlohnung jederzeit kürzen, wenn die Leistungen ungenügend sind oder das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt.

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Aufhebung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

⁶⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

⁷⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³ Ist der Mitarbeiter mit der Lohnkürzung gemäss Absatz 2 nicht einverstanden und kündigt er innerhalb eines Monats seit der Mitteilung das Arbeitsverhältnis, sind die bisherigen Anstellungsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beizubehalten.

Art. 18a¹⁾

^{4)Leistungsbonus} ¹ Der Grosse Rat kann mit dem Staatsvoranschlag einen Kredit für die Abgeltung besonders guter Leistungen genehmigen.

¹⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

² ¹⁾Die Ausrichtung des Leistungsbonus setzt eine regelmässige Personalbeurteilung voraus

Art. 19

¹ Werden die Aufgaben eines Mitarbeiters qualitativ erheblich erweitert, kann die Regierung eine Funktionszulage von höchstens 20 Prozent des Grundlohnes ausrichten. Die Höhe richtet sich nach Art der zusätzlichen Aufgaben. Funktionszulagen

² In ausserordentlichen Fällen kann die Regierung zur Gewinnung oder Erhaltung besonders tüchtiger Mitarbeiter oder in Anerkennung besonderer Leistungen den Grundlohn überschreiten. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen sind zu befristen oder in Form einer einmaligen Zahlung auszurichten.

Art. 20²⁾

¹ Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, wird den voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern im November, den Aushilfen in der Regel im Dezember ein 13. Monatslohn ausgerichtet. 13. Monatslohn

²

³ Der 13. Monatslohn beträgt $\frac{1}{12}$ des bezogenen Jahresgrundlohnes einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

⁴ Die Regierung kann den 13. Monatslohn kürzen, streichen oder sistieren:

- a) wenn die Leistungen ungenügend sind oder
- b) wenn das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt.
- c)

Art. 21

¹ Stirbt ein Mitarbeiter, werden der Grundlohn, die Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausgerichtet. Davon ausgeschlossen sind Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen. Leistungen im Todesfall

² Für weitere drei Monate erhalten diese Leistungen

- a) der Ehepartner,
- b) die regelmässig unterstützten Verwandten in gerader Linie oder Geschwister,
- c) die regelmässig unterstützten Pflegekinder oder Pflegeeltern,
- d) die regelmässig unterstützten Adoptivkinder oder Adoptiveltern

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung bzw. Aufhebung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

e) ¹⁾ andere Personen, die vom verstorbenen Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide nachweislich regelmässig unterstützt worden sind.

³ Beziehen die Hinterbliebenen Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung, sind die Leistungen des Kantons entsprechend zu kürzen.

Art. 22

Entlöhnung des
Lernpersonals
und der
Praktikanten

¹ Das Personal- und Organisationsamt setzt die Löhne des Lernpersonals und der Praktikanten fest.

² Die Entlöhnung in den Schulen, wie Polizeischulen und Schulen des Gesundheitswesens, beschliesst die Regierung.

2. SOZIALZULAGEN, PERSONALFÜRSORGEFONDS

Art. 23

Kinderzulage

Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen. ²⁾

Art. 24 ³⁾

Besondere
Sozialzulage

¹ Die Besondere Sozialzulage beträgt 2400 Franken im Jahr und wird grundsätzlich den Mitarbeitern ausgerichtet, die finanzielle Unterstützungspflichten haben.

² Die Regierung

- a) bestimmt im einzelnen die anspruchsberechtigten Mitarbeiter;
- b) passt die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung an.

Art. 25

Zulagen für
landwirtschaftliche
Arbeitnehmer

Kinder- und Haushaltzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmer richten sich nach dem Recht des Bundes. Diese Zulagen sollen jedoch zusammen mindestens die Ansätze von Artikel 23 und 24 erreichen.

Art. 26

Personalfürsorge-
fonds

¹ Die Mitarbeiter können zu Lasten des Personalfürsorgefonds nach dem regierungsrätlichen Reglement unterstützt werden.

² ⁴⁾ Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fliessen in den Personalfürsorgefonds.

¹⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ BR 548.100

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1

⁴⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

3. BESONDERE ZULAGEN, SPESEN

Art. 27¹⁾

Art. 28²⁾

Art. 29³⁾

Die Regierung regelt die Zulagen für die aus der Arbeitserfüllung sich ergebenden besonderen Aufgaben, Pflichten und Kosten, wie Versetzung an einen anderen oder abgelegenen Arbeitsort, höhere Lebenshaltungskosten am neuen Arbeitsort oder aufwändige Vorbereitung für dienstliche Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitszeit.

Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten

Art. 30⁴⁾

¹ Besondere Leistungen, wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags-, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstunden, werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

Besondere Arbeitsleistungen

² Samstagdienst kann mit Freizeit oder finanziell abgegolten werden.

Art. 31

Spesen und Auslagen der Mitarbeiter werden vergütet für

Spesen

- a) die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben,
- b) dienstliche Versetzungen,
- c) Amtslokale in Privaträumen des Mitarbeiters.

4. ENTLÖHNUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 32⁵⁾

¹ Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für den Aktivdienst und die Rekrutenschule.

Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

² Der Lohn während der Beförderungsdienste kann teilweise zurückverlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird.

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³ Ist ein Mitarbeiter wegen der Verbüßung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.

⁴ Die Regierung regelt die Lohnzahlung während freiwilliger Dienste und den Anspruch auf die Erwerbsausfall-Entscheidung.

Art. 33¹⁾

Lohnzahlung
während
Krankheit

¹ ²⁾ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der volle Lohn in der Regel bis 12 Monate ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Die Regierung regelt

- a) die Abstufung der Lohnzahlung nach Dienstjahren,
- b) die Lohnzahlung nach Ablauf von 12 Monaten,
- c) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an den Lohn,
- d) die Lohnzahlung während Erholungsurlauben,
- e) die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit,
- f)³⁾

Art. 33a⁴⁾

Lohnzahlung
während Berufs-
und Nichtberufs-
unfalls

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufs- und Nichtberufsunfalls wird der volle Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

² Die Regierung regelt

- a) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an den Lohn;
- b) die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- c) die Aufteilung der Prämien auf die Vertragsparteien.

Art. 34⁵⁾

Lohnzahlung
während der
Schwangerschaft
und nach der
Niederkunft

¹ Ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft wird ein bezahlter Urlaub von acht Wochen gewährt. Die Mitarbeiterin kann das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen auf das Ende des bezahlten Urlaubs kündigen. Die Frist zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch einzuhalten.

¹⁾ Geltende Fassung vgl. Art. 30 Pensionskassengesetz, BR 170.450; am 1. Januar 2006 in Kraft getreten.

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Geltende Fassung vgl. Art. 30 Pensionskassengesetz, BR 170.450; am 1. Januar 2006 in Kraft getreten.

² Wird die Arbeit nach der Niederkunft in ungekündigtem Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen und dauert dieses noch mindestens zehn Monate, beträgt der bezahlte Urlaub vierzehn Wochen.

5.¹⁾

Art. 35²⁾

Art. 36³⁾

6. WEITERE RECHTE

Art. 37

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

Ferien

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| a) bis zum 49. Altersjahr | 4 Wochen |
| b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr | 5 Wochen |
| c) ab dem 60. Altersjahr | 6 Wochen |

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Der Ferienanspruch der Lehrer an der Bündner Kantonsschule und an der Bündner Frauenschule richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

⁴ Die Regierung regelt

- den Ferienanspruch des Lernpersonals, der jugendlichen Arbeitnehmer und der Aushilfen,
- den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen während der Ferien,
- die Kürzung infolge Dienstabwesenheit,
- die Übertragung auf das folgende Kalenderjahr,
- die finanzielle Abgeltung.

Art. 37a⁴⁾

¹ Ab 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.

Langjährige
Mitarbeiter: Urlaub,
Ehrung,
Abschieds-
geschenk

² Ist 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 monatli-

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

chen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

³ Die Regierung

- a) regelt die Ehrung langjähriger Mitarbeiter;
- b) legt den Rahmen für die Abgabe eines Abschiedsgeschenkes fest.

Art. 38

Urlaube

¹ Die Departemente sind befugt, nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes bezahlte Urlaube bis zu einer Woche zu gewähren. Für längere bezahlte Urlaube ist die Regierung zuständig.

² Die Regierung bestimmt, in welchen Fällen bezahlte Kurzurlaube gewährt werden, wie für Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel.

³ ¹⁾Die Regierung regelt die Bewilligung von unbezahlten Urlauben.

Art. 39²⁾

Arbeitszeugnis

¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das dienstliche Verhalten verlangen.

² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

Art. 40

Einsicht in
persönliche Daten

Das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen über den Datenschutz.³⁾

IV. Pflichten der Mitarbeiter

Art. 41

Einführung des
Mitarbeiters

¹ ⁴⁾Die Dienststelle hat den neuen Mitarbeiter in seine Rechte und Pflichten sowie in seine Aufgaben konkret einzuführen.

² Wo es sinnvoll ist, sind die Aufgaben schriftlich festzuhalten.

Art. 42

Allgemeine
Dienstpflichten

¹ Der Mitarbeiter hat sich korrekt zu verhalten.

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ In der AGS nicht publiziert

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

² Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen des Gemeinwesens zu wahren und seine Aufgaben ordnungsgemäss, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

³ Die vorgeschriebene Arbeitszeit ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

Art. 43

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Diese Arbeitszeit wird erreicht durch wöchentliche Arbeit von 43 Stunden und fünf freie Tage. Als freie Tage gelten der 2. Januar, der Vormittag des 24. Dezembers und der 31. Dezember. Fallen diese Tage auf einen arbeitsfreien Tag, legt die Regierung die Kompensation fest. Die restlichen 2^{1/2} Tage bestimmt der Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten. Arbeitszeit

² Die Regierung kann den Dienststellen eine andere Regelung gestatten, wenn der Dienstbetrieb es erfordert oder die Arbeit dadurch zweckmässiger organisiert werden kann.

³ Die wöchentliche Arbeitszeit der in der Landwirtschaft tätigen Mitarbeiter wird durch die Regierung festgesetzt.

⁴ Die Lektionenzahl in den kantonalen Schulen wird in den entsprechenden Verordnungen festgelegt.

⁵ Die Regierung

a) regelt die Formen der Arbeitszeit,

b) setzt die Feiertage und die arbeitsfreien Tage fest,

¹c) erlässt Vorschriften für die Leistung von Überstunden, Nacht-, Samstags-, Sonntags-, Pikett- und Schichtdienst sowie für die Arbeit an allgemeinen Feiertagen.

d) ²kann in Zeiten angespannter Kantonsfinanzen die jährliche Arbeitszeit um zwei Tage reduzieren und den Lohn entsprechend kürzen.

Art. 44

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen. Stellvertretung

¹) Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²) Fassung gemäss GRB vom 30. November 1999; B siehe Voranschlag 2000, Seite A83; GRP 1999/2000,604

Art. 45

Geheimhaltungspflicht, Aktenedition, Zeugnis vor Gericht, Information der Medien

¹ Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

² ¹⁾Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Die Regierung regelt die Information der Medien, die Zuständigkeit für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht für die Aktenedition und für das Zeugnis vor Gericht.

Art. 46

Ausstand

¹ Der Mitarbeiter hat in eigener Sache in Ausstand zu treten, wenn er daran ein unmittelbares privates Interesse hat.

² Die Ausstandspflicht gilt auch in Angelegenheiten

- a) des Ehegatten,
- b) der Verwandten und Verschwägerten in gerader Linie,
- c) der Geschwister und ihrer Ehegatten.

³ ²⁾Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Fällen den Ausstand weiterer Personen verfügen.

Art. 47³⁾**Art. 48**

Verbot der Annahme von Geschenken

¹ ⁴⁾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.

² Vorzugsbedingungen, welche Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbaren, gelten nicht als Geschenke oder andere Vorteile im Sinne von Absatz 1.

Art. 49⁵⁾

Wohnsitz, Dienstwohnung

¹ Die Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeiter

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

- a) zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder
- b) zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichtet.

Art. 50

Die Regierung regelt die unentgeltliche Abgabe und das Tragen von Dienstkleider Dienstkleider
Dienst- und Schutzkleidern.

Art. 51

Das Personal- und Organisationsamt kann im Auftrag der zuständigen In- Gesundheits-
stanz Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und vertrauensärztliche kontrolle
Untersuchungen anordnen.

Art. 52

Der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, seine privaten Motorfahrzeuge Private
gegen Entschädigung für Dienstfahrten einzusetzen. Motorfahrzeuge
für Dienstfahrten

V.¹⁾**Art. 53²⁾****Art. 54³⁾****Art. 55⁴⁾****Art. 56⁵⁾****Art. 57⁶⁾****VI. Verschiedene Bestimmungen****Art. 58**

Die Regierung regelt die Verrechnung von Naturalleistungen, wie Ver- Naturalleistungen
pfligungs-, Unterkunfts- und Wäschekosten.

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁶⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

Art. 59

Öffentliche
Nebenämter und
Neben-
beschäftigungen

¹ Der Mitarbeiter darf mit einer Bewilligung des Departements öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit seiner dienstlichen Stellung vertragen und seine dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

² Die Regierung bestimmt

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

Art. 60

Aus- und
Weiterbildung

¹ Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und des Lernpersonals wird gefördert.

² Die Regierung regelt

- a) die Bewilligungspflicht,
- b) die Tragung der Kosten,
- c) die Beanspruchung von Arbeitszeit.

Art. 61

Leistungs- und
Verhaltens-
beurteilung

Leistung und Verhalten des Mitarbeiters sind periodisch zu beurteilen, wobei vorhandene Organisationsgrundlagen zu berücksichtigen sind.

Art. 62

Betriebliche
Vorschläge

¹ Vorschläge der Mitarbeiter für Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit, der Organisation, der Sicherheit oder der Zusammenarbeit können belohnt werden.

² Die Regierung erlässt für derartige betriebliche Vorschläge ein Reglement.

Art. 62a²⁾

Pensionskasse,
Aufteilung der
Beiträge

Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen Mitarbeitenden und Kanton wie folgt aufgeteilt:

BVG-Alter M/F	Gesamtbeitrag %	Arbeitnehmerin- nen und Arbeit- nehmer %	Kanton %
18–24	2,5	1,25	1,25
25–29	13,0	6,50	6,50
30–34	15,0	7,50	7,50

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Einfügung gemäss Art. 44 GrV über die Kantonale Pensionskasse, BR 170.450

35–39	17,0	8,50	8,50
40–44	19,0	9,00	10,00
45–49	21,0	9,50	11,50
50–54	23,0	9,75	13,25
55–65	25,0	10,00	15,00

Art. 63

Vorfügungen und Beschlüsse personalrechtlicher Natur werden durch das Personal- und Organisationsamt vorbereitet, sofern die Regierung nichts anderes bestimmt. Es prüft, ob die Anträge den personalrechtlichen Erlassen und der Praxis entsprechen.

Vorbereitung
personal-
rechtlicher
Entscheide

Art. 64

Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, Personalendaten zu erheben und zu bearbeiten.

Datenbearbeitung

Art. 65

¹ Die Personalkommission ist Gesprächspartner und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten.

Personal-
kommission
1. Aufgaben

² Ihr werden wichtige Personalgeschäfte unterbreitet, wie

- a) Änderungen der Personalverordnung und der Ausführungsbestimmungen,¹⁾
- b) Festsetzung des Teuerungsausgleichs.

Art. 66

¹ Die Personalkommission besteht aus elf Mitgliedern und zehn Stellvertretern.

2. Zusammen-
setzung und Wahl

² Der Vorsteher des Finanzdepartements amtet als Präsident. Die Regierung wählt die übrigen Mitglieder, die Stellvertreter und den Aktuar.

³ Für die Wahl von sechs Mitgliedern und sechs Stellvertretern haben die Personalverbände ein verbindliches Vorschlagsrecht. Wird für die Verteilung der Sitze keine Einigung erzielt, entscheidet die Regierung endgültig.

⁴ Der Präsident kann Vertreter von Personalverbänden als Beobachter zu den Sitzungen einladen.

Art. 67

Die Regierung erlässt eine Protokollordnung für Traueranlässe.²⁾

Traueranlässe

¹⁾ BR 170.410

²⁾ Nicht in der AGS publiziert

VII. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeiter

Art. 68

Geltungsbereich

¹ Für die nebenamtlichen Mitarbeiter gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes, wenn die Regierung nichts anderes bestimmt.

² Die Regierung erlässt eine Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeiter.¹⁾

³ Die Verordnung

- a) bezeichnet die nebenamtlichen Mitarbeiter,
- b) bestimmt die Wahlinstanz, wenn diese nicht von Gesetzes wegen feststeht,
- c) regelt die Dauer und Auflösung des Amtsverhältnisses,
- d) legt die Arbeitsentschädigung gestützt auf Artikel 69 fest,
- e) regelt die Spesenentschädigung,
- f) bestimmt das Nähere über Pauschalentschädigungen, Fixa und Gebührenanteile.

Art. 69²⁾

Arbeits-
entschädigung

¹ Die Arbeitsentschädigungen pro Tag betragen:

Klasse	Franken
1	200.–
2	175.–
3	150.–
4	140.–
5	125.–

² Für besondere Aufgaben kann die Regierung die Entschädigungen gemäss Absatz 1 um höchstens 50 Prozent erhöhen oder Zwischenstufen einfügen.

³ Die Regierung kann diese Ansätze periodisch der Teuerung anpassen.

¹⁾ BR 170.420

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 30. Mai 1990; siehe FN zu Art. 14

VIII. Zuständigkeit, Rechtsschutz und Verfahren

1. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 70¹⁾

Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen zu-

Anstellungs-
kompetenzen

- a) die Regierung für die voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter der Gehaltsklassen 21 bis 28;
- b) die Departementsvorsteher und der Kanzleidirektor für ihre voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter der Gehaltsklassen 16 bis 20 und für alle Aushilfen ab der Gehaltsklasse 16;
- c) die Dienststellenleiter für ihre Mitarbeiter der Gehaltsklassen 1 bis 15;
- d) ²⁾die kantonalen Gerichte und die Verwaltungskommission der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie die Verwaltungskommission der Sozialversicherung und der Schulrat des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales für ihre Mitarbeiter gemäss Litera a;
- e) ³⁾die Gerichtspräsidenten sowie die Direktion der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse und die Direktion der Sozialversicherungsanstalt sowie die Direktion des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales für ihre Mitarbeiter gemäss Literae b und c.

Art. 71

¹⁾ Ist in dieser Verordnung oder in den zugehörigen Ausführungsbestimmungen nichts anderes festgelegt, gelten für alle personalrechtlichen Entscheide die Departemente oder die Standeskanzlei als zuständige Instanz.

Übrige
Kompetenzen
1. Für die
Verwaltung

²⁾ Wird zwischen der zuständigen Instanz und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt, entscheidet die Regierung.

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

²⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

³⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

Art. 72¹⁾

2. ²⁾Für die kantonalen Gerichte, die Gebäudeversicherungsanstalt und die Elementarschadenkasse sowie die Sozialversicherungsanstalt und das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales

^{1 3)}Die kantonalen Gerichte sowie die Verwaltungskommission der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie die Verwaltungskommission der Sozialversicherungsanstalt und der Schulrat des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales haben für ihre Mitarbeiter die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Vorbehalten bleibt Artikel 63.

^{2 4)}Für die Gerichtspräsidenten sowie die Direktion der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse und die Direktion der Sozialversicherungsanstalt sowie die Direktion des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales gilt Artikel 71 Absatz 1 sinngemäss.

³ Sofern für die Einreihung der Stellen und Funktionen gemäss Artikel 16 Absätze 1 und 2 zwischen der zuständigen Instanz und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt wird, entscheiden endgültig

- a) für die Mitarbeiter der kantonalen Gerichte die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates,
- b) ⁵⁾für die Mitarbeiter der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie der Sozialversicherungsanstalt und des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales die Regierung.

2. RECHTSSCHUTZ**Art. 73**⁶⁾

Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

¹ Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

² Personalrechtliche Entscheide der Dienststellen sind an die Departemente, personalrechtliche Entscheide der Departemente und der Standeskanzlei an die Regierung weiterziehbar.

³ Gegen Beschwerdeentscheide der Departemente ist die Beschwerde an die Regierung nur zulässig, wenn der Weiterzug an das Verwaltungsgericht ausgeschlossen ist.

⁴ Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können innert 20 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung weitergezogen werden

- a) Kündigungen des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit;
- b) Lohnkürzungen von mehr als einem Monatslohn;

¹⁾ Fassung gemäss Art. 12 lit. a GVV z EG z AHVG/IVG, BR 544.010

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

⁴⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

⁵⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

⁶⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

c) Ansprüche gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

⁵ ¹⁾Für die kantonalen Gerichte, die Gebäudeversicherungsanstalt und Elementarschadenkasse sowie für die Sozialversicherungsanstalt und das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales gilt das Verfahren betreffend die Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide sinngemäss.

Art. 74²⁾

¹ Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 73 Absatz 4 für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid. Gerichts-
entscheide

² Ändert das Departement oder die Regierung den Entscheid zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht, hat der Betroffene Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.

3. VERFAHREN

Art. 75³⁾

¹ Vor jedem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben. Rechtliches
Gehör

² Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

³ Wer von einem Entscheid betroffen wird, hat das Recht, in die Akten Einsicht zu nehmen.

Art. 76

¹ Wird ein Verfahren gegen einen Mitarbeiter eröffnet, ist darauf hinzuweisen, dass er sich vertreten lassen kann. Vertretungsrecht
und
unentgeltliche
Rechtspflege

² Für die unentgeltliche Rechtspflege im Beschwerdeverfahren gelten die entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG)⁴⁾ sinngemäss.

Art. 77

Im übrigen gelten für das Verfahren und den Rechtsschutz die Bestimmungen des Abschnitts II (Das Verfahren in Verwaltungssachen) des Ge- Übrige
Verfahrens-
bestimmungen

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

³⁾ Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ BR 370.100

setzes über das Verfahren in Verwaltungs- und Verfassungssachen (VVG)¹⁾ sinngemäss.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 78

Aufhebung
bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen des Grossen Rates aufgehoben, insbesondere die Verordnung über das Dienstverhältnis der Funktionäre des Kantons Graubünden (Personalverordnung) vom 29. November 1951²⁾

Art. 79³⁾

Art. 80⁴⁾

Art. 81⁵⁾

Art. 82

Ausführungs-
bestimmungen

Die Regierung erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.⁶⁾

Art. 83

Inkrafttreten

¹⁾ Die Regierung setzt diese Verordnung in Kraft.⁷⁾

²⁾ Zusätzlich hat der Grosse Rat folgende Übergangsbestimmung beschlossen:

Für die unveränderten aus der Teilrevision vom 30. September 1987 übernommenen Bestimmungen über Arbeitszeit, Besoldungssystem, 13. Monatslohn und Entschädigung der nebenamtlichen Mitarbeiter hat die zweijährige Sperrfrist gemäss Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 2 KV⁸⁾ am 1. Januar 1988 zu laufen begonnen und endet somit, trotz dieser Totalrevision, am 31. Dezember 1989.

¹⁾ BR 370.500

²⁾ BR 170.400 und Änderungen gemäss Sachwort-Register BR

³⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁴⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁵⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

⁶⁾ BR 170.410

⁷⁾ Mit Beschluss vom 26. Februar 1990 auf den 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt

⁸⁾ BR 110.100

X. Schlussbestimmungen zur Änderung der Personalverordnung vom 29. September 1994 ¹⁾

Art. 84

Wird die Stelle eines Mitarbeiters mit dem neuen Lohnsystem tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzstand gewahrt.

Betragsmässiger
Besitzstand der
Entlöhnung

Art. 85

Folgende Erlasse werden geändert:

Anpassung
bisherigen Rechts

1. Verordnung über die kantonale Pensionskasse Graubünden: ²⁾
Artikel 22
Das höchstversicherbare Gehalt entspricht dem Grundgehalt der 25. Gehaltsklasse, Lohnstufe 18, vermindert um den Koordinationsabzug.
2. Grossratsbeschluss vom 24. Mai 1965 betreffend Gehälter der Mitglieder der Regierung: ³⁾
Ziffer 1
Das Jahresgrundgehalt der Regierungsräte beträgt 118 Prozent des Maximums der höchsten Gehaltsklasse einschliesslich 13. Monatslohn gemäss Personalverordnung.
3. Verordnung über die Besoldung der Präsidenten und Richter des Kantonsgerichts und des Verwaltungsgerichts: ⁴⁾
Artikel 1
Das jährliche Grundgehalt des Kantonsgerichtspräsidenten und des Verwaltungsgerichtspräsidenten beträgt je 107 Prozent, jenes des Kantonsgerichtsvizepräsidenten 102 Prozent des Maximums der höchsten Gehaltsklasse einschliesslich dreizehnter Monatslohn gemäss Personalverordnung. Zu den geltenden Grundgehältern kommen die gleichen Sozialzulagen wie für das kantonale Personal.

¹⁾ Eingefügt mit GRB vom 29. September 1994; siehe FN 3 zu Art. 1

²⁾ BR 170.450

³⁾ BR 170.380

⁴⁾ BR 173.140

Art. 86¹⁾**XI. Schlussbestimmungen zur Änderung der Personalverordnung vom 29. März 2000**²⁾**Art. 87**³⁾Aufhebung
bisherigen Rechts

Folgender Erlass wird aufgehoben:

Verordnung über die Unfallversicherung des bündnerischen Staatspersonals vom 24. November 1983.

Art. 88⁴⁾Übergangs-
bestimmungen
1. Urlaub für
langjährige
Mitarbeit

Die Mitarbeiter, die im Jahr des Inkrafttretens dieser Teilrevision mehr als 10 aber weniger als 15 Dienstjahre aufweisen und somit in einem Zwischenjahr stehen, erhalten einen anteilmässigen bezahlten Urlaub. Dieser beträgt für jedes Jahr vor dem erfüllten 15. Dienstjahr oder vor dem altersmässigen Rücktritt zwei Tage.

Art. 89⁵⁾2. Dienstorts-
zulage¹ Die Regierung kann Mitarbeitern, die wegen des Arbeitsortes ausserordentlich hohe Lebenshaltungskosten haben, eine Dienstortszulage gewähren.² Die Dienstortszulage wird per 1. Januar 2004 aufgehoben. Die Regierung regelt den stufenweisen Abbau.**Art. 90**⁶⁾Experimentier-
artikel für neue
Verwaltungs-
führungsmodelle

Zur befristeten Erprobung neuer Verwaltungsführungsmodelle (Pilotprojekte) kann die Regierung für einzelne Dienststellen und subventionierte Betriebe Abweichungen von den Bestimmungen der Personalverordnung beschliessen.

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel²⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel³⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel⁴⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel⁵⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel⁶⁾ Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

Geltendes Recht

Gesetz über die Kantonale Pensionskasse Graubünden (PKG)

vom 16. Juni 2005

VII. Schlussbestimmungen

Art. 30

In Abweichung zu den Artikeln 33 und 34 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung, PV) vom 27. September 1989¹⁾ wird was folgt geregelt:

Anpassung
Personalrecht

Art. 33

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der Lohn in der Regel bis 24 Monate ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

Lohnzahlung
während
Krankheit

² Die Regierung

- a) kann die Lohnzahlung nach dem 12. Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduzieren;
- b) entscheidet über die Weiterführung der internen oder den Abschluss einer externen Krankentaggeld-Versicherung und über die Aufteilung der Prämien;
- c) regelt die Lohnzahlung während Erholungsurlauben;
- d) regelt die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

³ Der Beitritt zur Krankentaggeld-Versicherung ist obligatorisch.

Art. 34

¹ Während der Zeit, für die der Arbeitgeber eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz erhält, beträgt die Lohnzahlung 90 Prozent.

Lohnzahlung
während der
Schwangerschaft
und
nach der
Niederkunft

¹⁾ BR 170.400

² Die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin können als bezahlten Schwangerschaftsurlaub bezogen werden.

Gesetz über die Organisation der Kantonalen Psychiatrischen Dienste und Wohnheime für psychisch behinderte Menschen des Kantons Graubünden (Psychiatrie-Organisationsgesetz)

Vom Volke angenommen am 10. Juni 2001

II. Organe und Personal

Art. 12¹⁾

¹ Die Dienstverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

Personal

² Die Verwaltungskommission ist befugt, Richtlinien über die Anstellungsbedingungen zu erlassen. Im Übrigen gilt die Verordnung über das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung).

¹⁾ Als Folge eines laufenden Beschwerdeverfahrens wurde die Inkraftsetzung von Art. 12 aufgeschoben.

Gesetz über den Finanzhaushalt des Kantons Graubünden (Finanzhaushaltsgesetz)

vom 18. Juni 2004

III. Mehrjahresplan, Budget, Kredite und Staatsrechnung

Art. 20

¹ Soll eine Aufgabe noch im laufenden Jahr erfüllt werden, fehlt aber ein Budgetkredit oder reicht er nicht aus, ist vor jeder neuen Verpflichtung oder Leistung ein Nachtragskredit anzufordern. Darüber entscheidet grundsätzlich die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates. Sie kann Nachtragskreditanträge dem Grossen Rat zum Beschluss vorlegen. Sie orientiert den Grossen Rat in jeder Session über die von ihr bewilligten Nachtragskredite.

Nachtragskredite
und Kredit-
überschreitungen

² Ein Nachtragskredit ist jedoch nicht nötig:

- a) für Ausgaben, deren Zweck, Umfang und Zeitpunkt nach Bundesrecht, Volksbeschluss, Gesetz, Verordnung oder Beschluss des Grossen Rates festgelegt sind;
- b) für Ausgaben aufgrund eines gerichtlichen Entscheides;
- c) für unerlässliche Ausgaben der kantonalen Gerichte im unmittelbaren Zusammenhang mit der materiellen Rechtsprechung;
- d) für Mehrausgaben, die durch sachbezogene Mehreinnahmen oder Minderausgaben im gleichen Rechnungsjahr vollumfänglich ausgeglichen werden;
- e) wenn durch den Aufschub einer kreditmässig nicht gedeckten Ausgabe Schaden zu erwarten ist;
- f) für Mehrausgaben bis 50 000 Franken oder, wenn dies mehr ausmacht, bis 2 Prozent je Budgetkredit;
- g) für jährliche Mehrausgaben bis 20 Prozent eines Verpflichtungskredites;
- h) für Kreditumlagerungen jeweils innerhalb der Konten Personalaufwand und Sachaufwand einer Dienststelle sowie innerhalb der Ausbaukredite der einzelnen Strassenkategorien;
- i) für Ausgaben, welche die Regierung in eigener Kompetenz beschliessen kann.

³ Die Regierung legt für die Ausgaben nach Absatz 2 Buchstabe d) bis i) stufengerechte Bewilligungsverfahren fest.