



Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

Heft Nr. 9/2013–2014

	Inhalt	Seite
9.	Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)	605

Inhaltsverzeichnis

9.	Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz)	
I.	Wesentliches in Kürze	605
II.	Ausgangslage	606
	1. Geltendes Recht und Entwicklungen seit 2007	606
	2. Handlungsbedarf	607
	3. Zielsetzungen	607
	4. Wesentliche Inhalte der Revision	608
III.	Vernehmlassungsverfahren	610
	1. Vorgehen und Rücklauf	610
	2. Generelle Beurteilung der Vorlage durch die Teilnehmenden	610
	3. Berücksichtigte Hauptanliegen	612
	4. Nichtberücksichtigte Hauptanliegen	613
IV.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Revisionsentwurfs	615
V.	Finanzielle und personelle Auswirkungen	663
VI.	Inkraftsetzung der Totalrevision	664
VII.	Gute Gesetzgebung	665
VIII.	Anträge	665

Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

9.

Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz)

Chur, den 14. Januar 2014

Sehr geehrter Herr Landespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen hiermit die Botschaft und den Entwurf für eine Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400).

I. Wesentliches in Kürze

Die Totalrevision des Personalgesetzes hat zum Ziel, das Personalrecht des Kantons zu modernisieren. Dem Kanton als Arbeitgeber sollen die notwendigen Handlungs- und Entscheidungsspielräume eingeräumt werden, um flexibel und zeitgerecht auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können. Dazu werden einzelne Anstellungs- und Arbeitsbedingungen angepasst sowie die Personalgesetzgebung flexibilisiert und verwesentlich.

Im Einzelnen sieht die Vorlage eine Erhöhung des Mindestferienanspruchs von 20 auf 23 Tage, die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus, eine Erweiterung des Mutterschaftsurlaubes und die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubes vor. Von ihrer Wichtigkeit her neu im Gesetz finden sich die Grundsätze der Personalentwicklung sowie eine Bestimmung zur Mitarbeitendenbeurteilung. Schliesslich werden mit der Vorlage die gesetzlichen Grundlagen

für die (elektronische) Bearbeitung von Personendaten von Mitarbeitenden und Bewerbenden geschaffen und der Rechtsschutz bei personalrechtlichen Streitigkeiten bundesverfassungskonform ausgestaltet.

Zur Umsetzung des Entwicklungsschwerpunktes 25 aus dem Regierungsprogramm 2013–2016 wird der automatische Anstieg der Lohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung von mindestens einem Prozent aufgehoben. Massgebend für die Frage, ob die Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklungen mit dem Budget erhöht werden soll, sind neben der Finanz- und Wirtschaftslage und den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt die personalpolitischen Zielsetzungen sowie die Lohnentwicklungen in anderen öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

Die Ausübung von Nebentätigkeiten, die Ablieferung der dafür erhaltenen Einkünfte und die Beanspruchung von Arbeitszeit werden neu geregelt. Die Unvereinbarkeit zwischen einer Anstellung beim Kanton und der Ausübung eines Grossratsmandats wird angepasst: Ein Mitarbeitender des Kantons soll künftig nicht mehr gleichzeitig Einsitz in den Grossen Rat nehmen können.

II. Ausgangslage

1. Geltendes Recht und Entwicklungen seit 2007

Das geltende Personalgesetz vom 14. Juni 2006 trat am 1. Januar 2007 in Kraft. Es regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der kantonalen Verwaltung, dem Kantons- und Verwaltungsgericht sowie den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten und ihren Mitarbeitenden. Die Graubündner Kantonalbank ist vom Anwendungsbereich ausgenommen. Ihre Arbeitsverhältnisse unterstehen dem Arbeitsvertragsrecht des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 26a Gesetz über die Graubündner Kantonalbank; BR 938.200).

Seit dem Inkrafttreten des Personalgesetzes haben sich aufgrund von Entwicklungen in unterschiedlichen Lebens-, Sach-, Politik- und Rechtsbereichen neue Anforderungen an die Regelung der Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden ergeben. So verabschiedete die Regierung im September 2011 eine neue Personalstrategie für die Jahre 2013–2022. Mit Inkrafttreten der Verordnung betreffend die Übertragung von Befugnissen der Regierung auf die Departemente und Dienststellen (BR 170.340) im Jahr 2009 wurde auch im personalrechtlichen Bereich ein erster Schritt zum Ausbau und zur Stärkung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume von Organisationseinheiten gemacht, welche der Regierung unterstellt sind. Im Jahr 2010 fand eine Revision der Arbeitsplatzbewertung statt. 2012 wurde sodann im Rah-

men des Informatikprojekts «Enterprise-Ressource-Planning» für die kantonale Verwaltung ein neues Personalinformationssystem (PIS) angeschafft, das unter anderem erstmals eine durchgängige elektronische Bearbeitung von Personalprozessen ermöglichte. Bereits im Jahr 2010 wurde in der kantonalen Verwaltung fast flächendeckend ein zentrales elektronisches System für die Zeit- und Leistungserfassung (ZLERF) eingeführt. Schliesslich sieht das Regierungsprogramm für die Planperiode 2013–2016 als Entwicklungsschwerpunkte die Aufhebung von Automatismen im Bereich der Budgetierung des Personalaufwandes sowie eine Optimierung der Aufgabenerfüllung von Querschnittsämtern vor.

2. Handlungsbedarf

Der Kanton Graubünden steht auf dem Arbeitsmarkt mit zahlreichen anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Konkurrenz und sieht sich mit zunehmendem Qualitäts- und Leistungsdruck konfrontiert. Eine gezielte Modernisierung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sowie eine Erweiterung der Handlungsspielräume und der Flexibilität sollen dazu beitragen, dass die dem Personalgesetz unterstehenden öffentlich-rechtlichen kantonalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch langfristig den Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen und im Sinne der Personalstrategie 2013–2022 ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und stärken können.

Darüber hinaus besteht aufgrund von (Rechts-)Entwicklungen auf eidgenössischer Ebene unter anderem Handlungsbedarf betreffend die Ausgestaltung der Regelungen über die Bearbeitung von Personendaten, der Bestimmungen zum Rechtsschutz oder der Regelungen im Bereich der Ausübung von Nebentätigkeiten.

3. Zielsetzungen

Mit der vorgeschlagenen Revision des Personalgesetzes verfolgt die Regierung insbesondere folgende Ziele:

- Erhalt und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der dem Personalgesetz unterstehenden Arbeitgebenden.
- Punktuelle Modernisierungen der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Erweiterung Mutterschaftsurlaub, Erhöhung Mindestferienanspruch).
- Fokussierung des Gesetzes auf die Regelung der Grundzüge des Arbeitsverhältnisses sowie Ausrichtung der Bestimmungen und der Gesetzesystematik auf die Mitarbeitenden als primäre Adressaten.

- Schaffung klar umschriebener Delegationsnormen für den Verordnungsgeber zur Konkretisierung und zum Erlass weiterer Rechte und Pflichten.
- Schliessung von Regelungslücken (z. B. Meldepflicht der Mitarbeitenden bezüglich Nebentätigkeiten) sowie Anpassung von Bestimmungen an veränderte rechtliche Anforderungen (z. B. Bearbeitung von Personendaten, Rechtsschutz bei personalrechtlichen Streitigkeiten).
- Optimierung des Personalgesetzes durch Verzicht auf Wiederholungen privatrechtlicher Bestimmungen, die über den generellen Verweis auf das Obligationenrecht bereits sinngemäss als subsidiäres öffentliches Recht anwendbar sind.
- Punktuelle Annäherung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen an die Regelungen des privaten Arbeitsvertragsrechtes und Anpassung von Bestimmungen an die Entwicklungen der arbeitsgerichtlichen und personalrechtlichen Praxis.

4. Wesentliche Inhalte der Revision

Die vorgeschlagene Revision des Personalgesetzes enthält in materieller Hinsicht insbesondere folgende wesentlichen Inhalte:

- Die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen der Dienststellen werden ausgebaut. Sie sind neu bis Funktionsklasse 17 zuständig, ab Funktionsklasse 18 liegt die Zuständigkeit bei den Departementen. Die Zuständigkeit für Dienststellenleitende, deren Stellvertretende und Departementssekretärinnen und -sekretäre verbleibt bei der Regierung. Für die Begründung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen an kantonalen Schulen ist neu die Schulleitung zuständig (Art. 6 nPG).
- Die ordentliche arbeitsvertragliche Altersgrenze bleibt sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter bei 65. Im Sinne einer Flexibilisierung des Altersrücktritts und mit Blick auf die demographische Entwicklung und Finanzierbarkeit der Altersvorsorge wird die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung bis maximal 67 in beidseitigem Einvernehmen über den ordentlichen Pensionierungszeitpunkt hinaus geschaffen (Art. 17 nPG).
- Der Mindestferienanspruch der Mitarbeitenden wird von 20 auf neu 23 Tage erhöht (Art. 21 nPG).
- Der Vaterschaftsurlaub wird im Gesetz explizit verankert. Die Ausgestaltung obliegt der Regierung. Der bezahlte Vaterschaftsurlaub soll dabei von drei auf fünf Tage erhöht werden. Zusätzlich soll auf Verordnungsebene ein Anspruch auf Gewährung von vier Wochen unbezahlten Urlaubs innerhalb des ersten Jahres nach Geburt geschaffen werden (Art. 21 nPG).

- Die Grundzüge der Personalentwicklung werden auf Gesetzesstufe verankert. Gleichzeitig wird eine Delegationsnorm für die Regelung von Kostenbeteiligungen durch den Kanton, der Beanspruchung von Arbeitszeit und von Rückerstattungsverpflichtungen bei Weiterbildungen geschaffen (Art. 23 nPG).
- Die Regelungen über die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und von öffentlichen Nebenämtern werden mit einer Meldepflicht für die Mitarbeitenden ergänzt (Art. 25 nPG).
- Die personalrechtliche Massnahme der Kürzung, Streichung oder Sistierung des 13. Monatslohnes wird abgeschafft (Art. 25 Abs. 3 PG).
- Die Unvereinbarkeit der Anstellung im öffentlichen Dienst mit der Ausübung des Grossratsmandats wird verschärft (Art. 32 nPG).
- Das Geschenkkannahmeverbot für Mitarbeitende wird normstufengerecht ausgestaltet. Das gesetzliche Geschenkkannahmeverbot soll dabei auf Verordnungsebene mit der Festsetzung eines Höchstbetrages von 200 Franken für geringfügige Geschenke konkretisiert und mit einer Meldepflicht ergänzt werden (Art. 33 nPG).
- Die Regelungen über das Lohnsystem sowie über die Lohnfindung und -entwicklung werden klar voneinander abgegrenzt und gemäss den Vorgaben des 2010 mit der Revision der Arbeitsplatzbewertung und des Einreichungsplanes eingeführten neuen Vergütungskonzeptes normstufengerecht dargestellt (Art. 35 ff. nPG).
- Auf den gesetzlich vorgesehenen Automatismus betreffend das zur Verfügung stellen von einem Prozent für die individuelle Lohnentwicklung wird gestützt auf die Vorgaben des Regierungsprogramms 2013–2016 verzichtet (Art. 37 nPG).
- Der zweiwöchige Schwangerschaftsurlaub vor der Niederkunft wird abgeschafft. Stattdessen wird der Mutterschaftsurlaub von bisher 14 Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 90 Prozent auf neu 16 Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent ausgebaut (Art. 54 nPG).
- Die materiell-rechtlichen Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten werden geschaffen, insbesondere für die Weitergabe der Daten an andere Behörden, die elektronische Bearbeitung im neuen Personalinformationssystem, für die Führung eines elektronischen Personaldossiers, für die elektronische Bewerbung via Internet sowie generell für die Beschaffung und Weiterverwendung der Daten von Bewerbenden (Art. 62–64 nPG).
- Der Rechtsschutz bei personalrechtlichen Streitigkeiten wird im Lichte der Rechtsweggarantie von Art. 29a Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) verfassungskonform ausgestaltet (Art. 66 nPG).

In formeller Hinsicht wird mit der Totalrevision die Systematik des Personalgesetzes grundlegend überarbeitet. Die Bestimmungen des Personalgesetzes werden auf die Regelung der Grundzüge des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet, die Konkretisierung der Rechte und Pflichten durch entsprechende Delegationsnormen auf den Verordnungsgeber übertragen.

III. Vernehmlassungsverfahren

1. Vorgehen und Rücklauf

Mit Beschluss vom 29. Januar 2013 (Protokoll Nr. 63) nahm die Regierung vom Entwurf des Departementes für Finanzen und Gemeinden (DFG) für eine Totalrevision des Personalgesetzes Kenntnis und gab ihn für die Vernehmlassung frei, welche bis zum 10. Mai 2013 dauerte.

Eingeladen wurden die Gemeinden und Regionalorganisationen, die Kreise, die kantonalen Parteien, die Personalverbände sowie die Mitglieder der Personalkommission, die Frauenzentrale Graubünden, die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (ohne Graubündner Kantonalbank, GKB), das Kantons- und Verwaltungsgericht, die Landeskirchen, die Standeskanzlei (STAKA), die Finanzkontrolle (FIKO) sowie alle Departemente der kantonalen Verwaltung. Bis zum Ablauf der Vernehmlassungsfrist sind insgesamt 54 Stellungnahmen eingegangen. 15 Gemeinden und Körperschaften des öffentlichen Rechts, vier Departemente, acht Dienststellen, die FIKO, sechs selbständige öffentlich-rechtliche kantonale Anstalten (Pensionskasse Graubünden, PKGR; Gebäudeversicherung Graubünden, GVG; Sozialversicherungsanstalt des Kantons Graubünden, SVA; Bildungszentrum Gesundheit und Soziales, BGS; Psychiatrische Dienste Graubünden, PDGR; Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur, HTW), das Kantons- und Verwaltungsgericht, drei politische Parteien, fünf Personalverbände, eine Landeskirche sowie neun interessierte Verbände und Privatpersonen haben sich zur Vorlage geäußert. Die Personalkommission hat die Ergebnisse der Vernehmlassung an ihrer Sitzung vom 23. August 2013 zur Kenntnis genommen, über den Entwurf beraten und gleichzeitig Empfehlungen an die Regierung abgegeben.

2. Generelle Beurteilung der Vorlage durch die Teilnehmenden

Die meisten Teilnehmenden stehen der Totalrevision grundsätzlich offen und positiv gegenüber, indem sie den Handlungsbedarf sehen und die Ziele der Regierung teilen. Sie bringen Änderungsvorschläge in Detailpunkten

an, wünschen Präzisierungen in den Erläuterungen oder üben Kritik an einzelnen Regelungsinhalten.

Die Stellungnahmen lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- Die Flexibilisierung der Rechtsetzungskompetenzen und die damit verbundene Erweiterung des Handlungsspielraums des Verordnungsgebers werden begrüsst (FDP, Kirchenrat evangelisch-reformierte Landeskirche, HTW, PKGR, AFM, FIVE). Einer vermehrten Delegation der Rechtsetzungskompetenzen an die Regierung stehen der VPOD, der BKV, der VBS, die CVP, der Regionalverband Herrschaft/Fünf Dörfer, die Frauenzentrale, die PDGR, das DJSG, die FIKO und die STAGL aus unterschiedlichen Überlegungen skeptisch bis ablehnend gegenüber. Aus der Skepsis ergibt sich der Wunsch, den Entwurf der totalrevidierten Personalverordnung einzusehen. Denn erst der Verordnungsentwurf erlaube eine Gesamtbetrachtung und -beurteilung der Gesetzesnovelle. Sehe man von der Flexibilisierung der Rechtsetzungskompetenzen ab, überzeuge der Vernehmlassungsentwurf (Kirchenrat evangelisch-reformierte Landeskirche, VBS, BGS, EKUD, FIVE).
- Die punktuellen Verbesserungen bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen werden seitens CVP, VBS und dem AFM begrüsst, seitens FDP, den Gemeinden Jenins, Maienfeld und Untervaz sowie dem Regionalverband Herrschaft/Fünf Dörfer mit der Begründung abgelehnt, dass sich eine Anpassung der heutigen Arbeits- und Anstellungsbedingungen in keiner Weise aufdränge. Andere Teilnehmende (Pontresina, Poschiavo, Klosters-Serneus, Regione Mesolcina) befürchten einen Kostenschub, wenn sie die Anpassungen des kantonalen Rechts übernehmen müssten. Jegliche Verschlechterung der bestehenden Anstellungs- und Arbeitsbedingungen ablehnend gegenüber stehen die SP, der BKV, der VPOD sowie avenir social.
- Die SP, der VPOD und avenir social kritisieren den Nichteinbezug der Personalverbände und der Personalkommission in die Erarbeitung des Vorentwurfs. Gleichzeitig fordern sie eine stärkere gesetzliche Verankerung der Sozialpartnerschaft.
- Die SP, die Frauenzentrale, die Behindertenkonferenz Graubünden, der VPOD, avenir social, männer.gr und die STAGL vermissen im Vorentwurf ein klares Bekenntnis zur Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie sowie zur Integration von Menschen mit Behinderungen.

3. Berücksichtigte Hauptanliegen

a) *Allgemeine Bestimmungen (Art. 1–8)*

Gestützt auf die Rückmeldungen in der Vernehmlassung (SP, VPOD, avenir social, Behindertenkonferenz, Frauenzentrale, Regione Mesolcina, DJSG, STAGL) sind die personalpolitischen Grundsätze in Art. 3 Abs. 1 mit den Aspekten der Sozialpartnerschaft (lit. e), dem Gesundheitsschutz und der Gesundheitsvorsorge (lit. f) sowie mit der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (lit. g) ergänzt worden.

Des Weiteren wurde aufgrund der Rückmeldungen eine Definition des Begriffs «nebenamtliche Mitarbeitende» sowie eine positivrechtliche Regelung des Wechsels eines Mitarbeitenden von einem Arbeitgebenden zu einem anderen ins Gesetz aufgenommen (DJSG, GVG, HTW, VPOD, avenir social).

b) *Arbeitsverhältnis (Art. 9–34)*

Die vorgesehene Verkürzung der Kündigungsfrist von vier auf drei Monate wurde im Vernehmlassungsverfahren mehrheitlich abgelehnt (DJSG, STV, GVG, PDGR, SVA, Kirchenrat evangelisch-reformierte Landeskirche, Gemeinde Klosters-Serneus, BKV, VPOD, LEGR, VBS, avenir social), weshalb die bisherige Regelkündigungsfrist von vier Monaten beibehalten wird.

c) *Entlohnung (Art. 35–58)*

Die vorgeschlagene Delegation zur Regelung des Lohnklassensystems an die Regierung wurde von den Teilnehmenden mehrheitlich als zu weitgehend kritisiert (Gemeinden Maienfeld, Untervaz, Regionalverband Herrschaft/Fünf Dörfer, SP, FDP, DJSG, STV, VPOD, avenir social, Frauenzentrale). Der Kritik wird mit der Festlegung des betragsmässigen Minimums der Lohnklasse 1 im Gesetz Rechnung getragen.

Der Verzicht auf die gesetzliche Verankerung einer Verpflichtung, im Budget einen Prozentsatz der Lohnsumme für die Ausrichtung von Spontan- und Leistungsprämien zu reservieren, wurde mehrheitlich bedauert. Als Kompromiss sieht Art. 37 nPG vor, grundsätzlich zwar ein Prozent im Budget bereit zu stellen, belässt dem Grossen Rat jedoch den Spielraum, unter gewissen Umständen darauf zu verzichten.

Der Verzicht auf eine gesetzliche Konkretisierung betreffend die Aufteilung der Pensionskassenbeiträge zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden wurde bemängelt. Während die Gemeinden Maienfeld, Untervaz, der Regionalverband Herrschaft/Fünf Dörfer und die FDP eine abschliessende Regelung auf Gesetzesstufe mit einer Aufteilung im Verhältnis 50:50 forderten, verlangen die HTW, die PKGR, der VBS, der LEGR, der VPOD und avenir social eine Regelung entsprechend dem geltenden

Recht (vgl. Art. 39 Abs. 2 PG). Aufgrund der Rückmeldungen und vor dem Hintergrund, dass die Regierung keine Änderungen bei der Aufteilung der Pensionskassenbeiträge beabsichtigt, wurde die Aufteilung in Art. 55 nPG dahingehend konkretisiert, als der Kanton bis zum 40. Altersjahr mindestens die Hälfte und danach ansteigend mehr als die Hälfte der Pensionskassenbeiträge übernimmt.

4. Nichtberücksichtigte Hauptanliegen

a) Allgemeine Bestimmungen (Art. 1–8)

Das kantonale Sprachengesetz (SpG; BR 492.100) enthält einen Grundsatz, wonach bei der Besetzung von Stellen in der kantonalen Verwaltung bei gleichen Qualifikationen jenen Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben ist, welche über Kenntnisse in zwei oder allenfalls drei Amtssprachen verfügen (vgl. Art. 6 SpG). Vor diesem Hintergrund lehnt die Regierung die Aufnahme eines separaten personalpolitischen Grundsatzes betreffend Vertretung der Amtssprachen in Art. 3 Abs. 1 nPG ab.

Von der HTW und den PDGR wurde der Wunsch geäußert, die Verordnungsgebungskompetenz der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten zu erweitern bzw. die Bindung an das Verordnungsrecht der Regierung zu lockern. Entgegen diesem Anliegen sieht Art. 8 Abs. 2 nPG eine im Vergleich zum Vernehmlassungsentwurf verstärkte Bindung vor. Dies insbesondere was die Regelung von Kurzurlauben, des Vaterschaftsurlaubs, der finanziellen Unterstützung von Weiterbildungen oder der Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien betrifft. In diesen Bereichen sollen für alle Arbeitsverhältnisse, welche dem Personalgesetz unterliegen, dieselben Regeln gelten.

b) Arbeitsverhältnis (Art. 9–34)

Während die PDGR einen gänzlichen Verzicht auf die Regelung einer Altersgrenze anregen, lehnen das DVS und das AFM die erweiterte Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nach 65 ab. Eine Weiterbeschäftigung solle weiterhin nur in Ausnahmefällen möglich sein. Das EKUD und die STAGL könnten sich eine Regelung ohne Höchstalter oder alternativ ein Höchstalter 70 vorstellen. Vor dem Hintergrund, dass das geltende Recht das ordentliche Pensionierungsalter auf 65 festlegt und der betrieblichen Notwendigkeit, die Nachfolgeplanung auf einen bestimmten, gesetzlich vorgegebenen Zeitpunkt in Angriff nehmen zu können, hält die Regierung am ordentlichen arbeitsrechtlichen Pensionierungsalter 65 fest. In Abwägung der unterschiedlichen Argumente und Interessen erscheint die Festsetzung des Höchstalters bei 67 für eine Weiterbeschäftigung im gegenseitigen Einvernehmen als angemessen.

Kontrovers diskutiert wurde die Regelung der Ferien. Während eine Mehrheit die Erhöhung des Mindestferienanspruchs von 20 auf 23 Tage (CVP, BKV, VBS, VPOD, avenir social, DVS) begrüsst, lehnen andere die Erhöhung ab (Gemeinden Klosters-Serneus, Maienfeld, Untervaz, der Regionalverband Herrschaft/Fünf Dörfer, die FDP, die KAPO und die GVG). Die PDGR beantragen eine generelle Erhöhung des Ferienanspruches um drei Tage, das DJSG einen Mindestferienanspruch von fünf Wochen für alle Mitarbeitenden. Gemäss einzelnen Ansichten sei der nach Alter abgestufte Ferienanspruch nicht in der Verordnung, sondern auf Gesetzesstufe festzuschreiben. Die Delegation an die Regierung sei unbefriedigend und beinhalte für ältere Mitarbeitende die Rechtsunsicherheit, dass ihr Ferienanspruch gekürzt werden könne. Regelungsinhalt und -ort des Ferienanspruches wurden von der Regierung im Rahmen der Erarbeitung der Vorlage eingehend diskutiert. Sie erachtet sowohl die Erhöhung des Mindestferienanspruches von 20 auf 23 Tage – insbesondere mit Blick auf die finanziellen und personellen Auswirkungen – als auch das Regelungskonzept mit der Regelung eines Mindestferienanspruches auf Stufe Gesetz im Vergleich mit den Regelungen anderer Kantone als angemessen.

Die explizite Erwähnung des Vaterschaftsurlaubes im Gesetz wurde in der Vernehmlassung begrüsst. Einige Teilnehmende wünschen sich, dass das Gesetz bereits eine konkrete Anzahl Tage festlegt (VPOD, STAGL). Die Regierung ist der Ansicht, dass der Vaterschaftsurlaub, wie im geltenden Recht, in der Verordnung konkretisiert werden soll.

Da sich die Regelung des Dienstalturnurlaubes ab zehn Jahren bewährt hat, sieht die Regierung keinen Anlass, diesen – entgegen der Forderung einzelner Vernehmlasser – anzupassen oder gar abzuschaffen.

Der VBS und der VPOD schlagen eine Verkürzung der wöchentlichen Sollarbeitszeit von 42 auf 41 oder 40 Stunden vor. Eine Mehrheit der Stellungnahmen spricht sich, wie die Regierung, dagegen für die Beibehaltung der 42-Stunden-Woche aus.

Umstritten diskutiert wurde die geplante Verschärfung der Unvereinbarkeit zwischen einer Anstellung beim Kanton und dem Grossratsmandat. Während die CVP und FDP sowie das EKUD und die STV die Verschärfung begrüssen, lehnen sie andere Vernehmlasser ab, darunter insbesondere die SP, der VBS und der VPOD sowie der LEGR und der VLBKS. Trotz teilweiser Ablehnung hält die Regierung an ihrem Vorschlag für eine restriktive Regelung fest. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass ihr eine Abgrenzung nach unterschiedlichen Funktionen, welche die Mitarbeitenden im Kanton ausüben, als massgebendes Kriterium für oder gegen die Zulässigkeit der Ausübung eines Grossratsmandates als nicht praktikabel erscheint.

c) Entlohnung (Art. 35–58)

Der VPOD und avenir social bedauern in ihren Stellungnahmen den fehlenden Einbezug der Sozialpartner beim Entscheid über den Teuerungsausgleich. Dabei verkennen sie, dass in der Praxis der Teuerungsausgleich als wichtige Personalangelegenheit durch die Personalkommission beraten wird. Der Personalkommission steht es frei, entsprechende Anträge zuhanden der Regierung zu formulieren. Somit erübrigt sich nach Ansicht der Regierung die Verankerung eines speziellen Vorschlagrechts.

Obwohl der Verzicht auf die gesetzliche Verankerung eines automatischen minimalen prozentualen Anstieges der Lohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung in der Vernehmlassung kritisch beurteilt wird, hält die Regierung in Erfüllung des Auftrages aus dem Regierungsprogramm 2013–2016 daran fest. Für die Regierung nicht in Frage kommt die Streichung der besonderen Sozialzulage, wie sie von der FDP beantragt wird.

Die Erweiterung des Mutterschaftsurlaubes wird in der Vernehmlassung mehrheitlich begrüsst. Im Vergleich zu den Regelungen in anderen Kantonen und in der Privatwirtschaft sowie unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie erachtet die Regierung den Handlungsbedarf beim Mutterschaftsurlaub als gegeben und die Erweiterung als angemessen.

IV. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Revisionsentwurfs

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Art. 1 Gegenstand

Gegenstand und Geltungsbereich des kantonalen Personalgesetzes werden gegenüber dem geltenden Recht systematisch getrennt in zwei Gesetzesbestimmungen abgehandelt, was die Lesbarkeit und Verständlichkeit erleichtert. Zusätzlich zur Regelung der Grundzüge des Arbeitsverhältnisses bestimmt Abs. 2, dass das Gesetz die Grundlage der Personalpolitik bildet.

Art. 2 Geltungsbereich

Artikel 2 definiert gleichsam den sachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes. Die Bestimmungen des Personalgesetzes gelten demnach wie unter geltendem Recht für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung gemäss der in Art. 15 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes beschriebenen Gliederung (RVOG; BR 170.300). Darüber hin-

aus werden auch die Mitarbeitenden der Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie diejenigen der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten vom Personalgesetz erfasst. Gestützt auf die Vernehmlassungsergebnisse beschränkt sich die Formulierung in Abs. 1 neu auf den «Kanton». Die Legaldefinition des Begriffes erfolgt sodann in Art. 5 nPG.

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Graubündner Kantonalbank, die ebenfalls als selbstständige öffentlich-rechtliche kantonale Anstalt organisiert ist, sind weiterhin vom Geltungsbereich des Personalgesetzes ausgenommen (Abs. 2). Sie unterstehen dem Obligationenrecht (vgl. Art. 26a Gesetz über die Graubündner Kantonalbank).

Die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons befinden sich nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem speziellen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Kanton, das neu abschliessend von der Regierung geregelt wird (Abs. 3). Im Gesetz verbleibt einzig eine Legaldefinition (Art. 5 nPG). Das neue Regelungskonzept erfordert eine Anpassung der Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (BR 170.420) im Nachgang an diese Totalrevision.

In zeitlicher Hinsicht erstreckt sich der Geltungsbereich des Personalgesetzes auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei sich einzelne Bestimmungen darüber hinaus bereits auf den Rekrutierungsprozess beziehen (z.B. Bearbeitung der Daten von Bewerbenden) oder nachvertragliche Rechte und Pflichten (z.B. Geheimhaltungspflicht) betreffen und regeln können.

2. Personalpolitik

Art. 3 Grundsätze

Das geltende Recht umschreibt die Ziele und Grundsätze der Personalpolitik – verstanden als langfristige Handlungsmaximen im Umgang mit den Mitarbeitenden – nur rudimentär und unsystematisch (vgl. Art. 1 Personalverordnung, PV; BR 170.410). Die neu in einem Artikel konzentrierte Auflistung der wichtigsten Grundsätze und Ziele der Personalpolitik orientiert sich am Regelungskonzept des Bundes sowie an jenen zahlreicher anderer Kantone wie beispielsweise der Kantone BE, BS, FR, GE, LU oder ZH. Zudem nimmt sie einige der im Rahmen der zwei letzten Personalstrategien von der Regierung gesetzten Schwerpunkte und Stossrichtungen wie beispielsweise die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vgl. Art. 3 Abs. 4 Gesetz zur sozialen und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Behindertenintegrationsgesetz, BIG; BR 440.100), die Sorge für einen angemessenen Gesundheitsschutz oder die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie explizit ins Gesetz auf.

Bei den personalpolitischen Grundsätzen in Abs. 1 handelt es sich um programmatische Bestimmungen, die zwar die rechtssatzmässige Verbindlichkeit des Gesetzes teilen, aus denen sich jedoch keine unmittelbaren Ansprüche der Mitarbeitenden ableiten lassen. Als Handlungsmaximen richten sie sich primär an den Gesetz- und Verordnungsgeber und sind vor allem für die dem Gesetz unterstellten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Belang. Entsprechend erklärt Abs. 2 die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch als für die Umsetzung und Verwirklichung der personalpolitischen Grundsätze verantwortlich.

Als Massnahmen zur Verwirklichung der Grundsätze dient insbesondere das Instrument einer Personalstrategie oder der Erlass von internen Richtlinien, Leitbildern, Konzepten und Dienstanweisungen.

Unter Beachtung der politischen und finanziellen Vorgaben des Grossen Rates (lit. a) hat die Personalpolitik das übergeordnete Ziel, dass der Kanton ein attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber ist und sowohl von den Mitarbeitenden als auch von Aussenstehenden als solcher wahrgenommen wird (lit. b). Personalleitbilder, Führungsgrundsätze und -richtlinien sowie die Massnahmen der Personalentwicklung sollen dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden ihre Resultate auf wirtschaftliche und zeitgerechte Art und Weise erreichen können (lit. c). Die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden findet ihren Ausdruck in der gesetzlichen Ausgestaltung der Personalversicherungen und der übrigen Personalvorsorgeinstrumente (lit. d). Die Chancengleichheit von Frau und Mann und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie nehmen im Rahmen der sozialen Verantwortung einen hohen Stellenwert ein. Wenn immer es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben, wird dem Wunsch nach Teilzeitarbeit, der Wahl eines «Arbeitszeitmenüs» oder der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes durch einen unbezahlten Urlaub entsprochen (lit. d). Dem sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden wird insbesondere mit der Personalkommission Rechnung getragen (lit. e; Art. 59 nPG). Im Bereich des Gesundheitsschutzes und der -vorsorge wurde in der kantonalen Verwaltung ein internes Rehabilitations-Management etabliert oder eine Anlaufstelle für psychologische Beratung eingerichtet (lit. f). Schliesslich ist die kantonale Verwaltung bestrebt, Menschen mit Behinderungen eine faire Chance zur Integration in den Berufsalltag zu geben. Die damit verbundenen Lohnkosten werden aus einem zentralen Kredit finanziert, was für die Dienststellen einen gewissen Anreiz setzen soll, Menschen mit Behinderungen anzustellen (lit. g).

3. Anwendbares Recht, Begriffe

Art. 4 Anwendbares Recht

Absatz 1 unterstreicht, dass es sich beim Arbeitsverhältnis des Kantons mit seinen Mitarbeitenden um ein öffentlich-rechtliches Verhältnis handelt, das sich primär nach dem kantonalen Recht richtet. Entsprechend enthält Art. 342 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht, OR; SR 220) auch einen Vorbehalt zugunsten von Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden, die das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis betreffen. Die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen des OR (vgl. Art. 319 ff.) finden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine direkte Anwendung. Neben den Rechten und Pflichten, die sich aus dem kantonalen Personalrecht ergeben, sind im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis insbesondere die Grundrechtsgarantien (vgl. Art. 35 Abs. 2 BV) sowie die rechtsstaatlichen und verwaltungsrechtlichen Grundsätze (vgl. Art. 5 BV) zu beachten.

Die einschlägigen Bestimmungen des OR gelten kraft dynamischen Verweises in Abs. 2 für das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis nur soweit, wie das kantonale Recht keine Regelung enthält. Bei der lückenfüllenden Anwendung gelangen die Bestimmungen des OR jedoch nicht als Privatrecht sondern als subsidiäres kantonales öffentliches Recht zur Anwendung. Entsprechend ist im Einzelfall zu prüfen, ob insbesondere verfassungsrechtliche Auflagen wie das Verhältnismässigkeitsprinzip oder der Anspruch auf rechtliches Gehör eine von der Zivilrechtspraxis abweichende Anwendung der OR-Bestimmungen verlangen. Im Gesetzestext wird dies dadurch zum Ausdruck gebracht, dass die Bestimmungen des OR für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons immer nur «sinngemäss» Anwendung finden können.

Soweit das Personalrecht keine eigene Regelung enthält, kommen in den Arbeitsverhältnissen nach Personalgesetz insbesondere folgende arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR zur Anwendung:

- Art. 321: Persönliche Arbeitspflicht
- Art. 321a: Sorgfalts- und Treuepflicht
- Art. 321b: Rechenschafts- und Herausgabepflicht
- Art. 321d: Weisungsrecht des Arbeitgebenden und Befolgungspflicht des Arbeitnehmenden
- Art. 323 Abs. 4: Lohnvorschusspflicht
- Art. 324–324b: Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung
- Art. 325: Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen

- Art. 330a: Arbeitszeugnis
- Art. 336, 336a und b: sachlicher Kündigungsschutz
- Art. 336c und 336d: zeitlicher Kündigungsschutz
- Art. 337–337d: fristlose Auflösung
- Art. 339–339d: Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 344–346a: Lehrvertrag

Absatz 2 verweist nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Normen des OR, sondern integral auf die «einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts». Damit sind alle einschlägigen Bestimmungen des OR gemeint, insbesondere auch die Einleitungsartikel eins bis zehn des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) sowie die Allgemeinen Bestimmungen des OR (vgl. Art. 1–183). Damit gelten für die Arbeitsverhältnisse des Kantons beispielsweise auch folgende Bestimmungen des OR als subsidiäres kantonales öffentliches Recht:

- Art. 1–6, 7 und 9: Abschluss von Verträgen
- Art. 18: Auslegung von Verträgen
- Art. 23 ff.: Mängel des Vertragsabschlusses
- Art. 127 und 128: Verjährung

Art. 5 Begriffe

Absatz 1 und 2 definieren, wer in den Arbeitsverhältnissen auf Seite des Kantons als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber auftritt. Neben der kantonalen Verwaltung sind dies die dem Personalgesetz unterstellten selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten – namentlich die SVA, die PDGR, die GVG, die Elementarschadenskasse Graubünden, das BGS, die Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR), die HTW und die PKGR – sowie die Gerichte und Schlichtungsbehörden. Mit dem Verweis auf das GOG werden auch die Arbeitsverhältnisse der künftigen Regionalgerichte dem Anwendungsbereich des Personalgesetzes direkt unterstellt.

Absatz 2 regelt die rechtlichen Folgen eines Wechsels von Mitarbeitenden von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber zu einer oder einem anderen, also beispielsweise vom Verwaltungsgericht zu einer selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalt oder zu einer Dienststelle der kantonalen Verwaltung. Ein solcher Wechsel führt zur Beendigung bzw. Neubegründung des Arbeitsverhältnisses und löst die Beendigungsfolgen nach Personalrecht und subsidiär nach Art. 339 ff. OR aus. Hingegen führen Wechsel innerhalb derselben Arbeitgeberin oder desselben Arbeitgebers, also beispielsweise ein Übertritt innerhalb der kantonalen Verwaltung von Dienststelle A in Dienststelle B oder von einem künftigen Regionalgericht

zum Kantons- oder Verwaltungsgericht nicht zu einer Beendigung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses, und zwar unabhängig davon, ob neue Arbeitsverträge ausgestellt werden müssen oder nicht.

Bis zum Inkrafttreten des geltenden Personalgesetzes am 1. Januar 2007 wurden rechtlich zwei Kategorien von Mitarbeitenden mit verschiedenen Anstellungsbedingungen unterschieden: voll- und teilzeitliche Mitarbeitende mit einer Anstellung auf Stellen des Stellenplans und Aushilfen mit einer teilzeitlichen oder befristeten Anstellung auf Stellen ausserhalb des Stellenplans. Dabei waren die Aushilfen rechtlich schlechter gestellt, insbesondere was die Modalitäten bei der Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangte. Absatz 3 stellt nun klar, dass es nur eine Anstellungskategorie bzw. nur eine Art von Mitarbeitenden gibt, und zwar unabhängig vom Arbeitsumfang und von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Gegenüber der Vernehmlassungsvorlage wird die Bestimmung in Abs. 4 mit einer Definition des Begriffes «Nebenamtliche Mitarbeitende» ergänzt. Bei den nebenamtlichen Mitarbeitenden handelt es sich – in Abgrenzung zu Abs. 2 – um Personen, die sich nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton befinden, also über keinen Arbeitsvertrag verfügen. Sie erbringen ihre Arbeitsleistung gestützt auf ein spezielles, regelmässig auf Amtsdauer befristetes Amtsverhältnis, das von der Regierung in der Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons Graubünden geregelt wird (Art. 2 nPG). Die nebenamtlichen Mitarbeitenden nehmen Einsitz in kantonale Kommissionen und Gremien wie beispielsweise die Wappenkommission, die Natur- und Heimatschutzkommission, die Rettungskommission oder die Personalkommission. Entgegen der unbestimmten altrechtlichen Definition gelten neu Personen, die Einsitz in strategische Führungsgremien von Beteiligungen des Kantons nach Art. 2 Abs. 3 der Verordnung zur Umsetzung der Public Corporate Governance für den Kanton Graubünden (BR 710.400) nehmen und/oder den Kanton in Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit (z. B. Stiftung Bündner Kunstsammlung oder Stiftung für Innovation, Entwicklung und Forschung Graubünden) vertreten, explizit nicht mehr als nebenamtliche Mitarbeitende.

Der Begriff «Dienststelle» wird im kantonalen Recht zwar häufig verwendet – so insbesondere auch im Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) – eine positivrechtliche Definition des Begriffes fehlt jedoch. Aufgrund der Wichtigkeit des Begriffes findet sich in Abs. 5 neu eine Legaldefinition für den personalrechtlichen Bereich.

4. Zuständigkeiten

Art. 6 Anstellungs- und Kündigungsinstanzen

Im Sinne einer mit den Zielen der wirkungsorientierten Verwaltungsführung im Einklang stehenden Flexibilisierung werden die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen der Dienststellen ausgebaut (Abs. 1). Die Dienststellen sind neu für die Begründung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bis zur Funktionsklasse 17 der Lohnskala zuständig. Ab Funktionsklasse 18 sind die Departemente zuständig. Die Zuständigkeit der Regierung bleibt unverändert auf die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Dienststellenleitenden, deren Stellvertretenden sowie der Departementssekretärinnen und -sekretäre beschränkt. Eine spezielle Regelung gilt für die Anstellung und Kündigung von Lehrpersonen an kantonalen Schulen bzw. der Bündner Kantonsschule Chur (BKS). Für sie ist die Schulleitung zuständig. Des Weiteren bleiben abweichende spezialgesetzliche Zuständigkeitsvorschriften vorbehalten, wie sie beispielsweise Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Finanzaufsicht (GFA; BR 710.300) für die Leiterin oder den Leiter der FIKO oder Art. 44 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (BR 210.100) für die Leiterin oder den Leiter sowie für die Behördenmitglieder der fünf Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden gelten.

Die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen bei den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sowie bei den Gerichten und Schlichtungsbehörden ergeben sich aus dem jeweiligen Organisationsrecht. In der Regel ist dabei das strategische Führungsgremium der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalt für die Anstellung und Entlassung der operativen Leitung zuständig. Für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller weiteren Mitarbeitenden der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten liegt die Kompetenz regelmässig bei der operativen Leitung (vgl. für die PDGR Art. 9 Abs. 2 lit. b und Art. 10 Gesetz über die Psychiatrischen Dienste Graubünden; BR 500.900). Beim Kantons- und Verwaltungsgericht ergeben sich die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen aus Art. 20 Abs. 2 lit. e GOG, für die Bezirksgerichte aus Art. 42 Abs. 1 GOG.

Art. 7 Übrige Kompetenzen

An der subsidiären Generalkompetenz der Departemente, der STAKA und der FIKO zum Erlass personalrechtlicher Entscheide innerhalb der kantonalen Verwaltung wird in Abs. 1 festgehalten. Damit ist eine lückenlose Zuständigkeitsordnung sicher gestellt.

Unter Vorbehalt der jeweils anwendbaren organisationsrechtlichen Erlasse bestimmen die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen An-

stalten sowie die Gerichte und Schlichtungsbehörden ihre Zuständigkeiten für den Erlass von personalrechtlichen Entscheiden gestützt auf Abs. 2 selber. So weist z.B. Art. 10 Abs. 2 des Gesetzes über die Psychiatrischen Dienste Graubünden die Zuständigkeit für sämtliche Geschäfte – worunter auch personalrechtliche Entscheide fallen –, die keinem anderen Organ der PDGR übertragen sind, abschliessend der Direktion zu.

Art. 8 Verordnungsgebungskompetenz

Absatz 1 dient als Delegationsnorm im Sinne von Art. 50 Abs. 3 und Art. 51a Abs. 3 der Verfassung des Kantons Graubünden (KV; BR 110.100). Absatz 1 erlaubt den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sowie dem Kantons- und Verwaltungsgericht, im Rahmen der materiellen personalgesetzlichen Vorgaben Verordnungen zu erlassen. Den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sowie dem Kantons- und Verwaltungsgericht kommen somit grundsätzlich dieselben Rechtsetzungskompetenzen wie der Regierung zu. Eine weitergehende Übertragung der Rechtsetzungsbefugnisse hat das Bundesgericht in einem Entscheid aus dem Jahr 2002 die PDGR betreffend für unzulässig erklärt (vgl. BGE 128 I 113 E. 3).

Absatz 2 nimmt – nach dem gleichen Konzept wie unter geltendem Recht – gewisse abschliessend bezeichnete Regelungsbereiche von der Delegation der Rechtsetzungsbefugnisse an die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sowie an das Kantons- und Verwaltungsgericht aus. Dies bedeutet, dass sie in diesen Bereichen weiterhin an die von der Regierung in der Personalverordnung erlassenen Regelungen gebunden bleiben. Der Grund für den Vorbehalt liegt insbesondere im Rechtsgleichheitsprinzip begründet. So gebietet beispielsweise das Rechtsgleichheitsgebot, dass die Einreihung der Stellen aller dem Personalgesetz unterstellten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als Grundlage für die subjektive Einreihung der Mitarbeitenden nach gleichen Kriterien erfolgt. Diese Kriterien werden jedoch von der Regierung in der Personalverordnung festgelegt (vgl. Art. 12 PV), weshalb eine explizite Regelung der Ausnahmen von der Rechtsetzungskompetenz der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten und des Kantons- und Verwaltungsgerichts erforderlich ist.

Im Einzelnen bleiben die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten und Gerichte in folgenden Bereichen an die personalrechtlichen Regelungen der Regierung gebunden:

- Bemessungskriterien und Höhe bzw. Abstufung der Abfindung bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus organisatorischen, betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen (Art. 16 Abs. 2 nPG);
- Regelung der Höhe der Austrittsschädigung (Art. 16 Abs. 3 nPG);

- Festlegung der finanzielle Arbeitgeber-Leistungen bei einer vorzeitigen Pensionierung (Art. 18 Abs. 3 nPG);
- Abstufung des Ferienanspruchs (Art. 21 Abs. 3 lit. a nPG);
- Modalitäten der Ferienkürzung (Art. 21 Abs. 3 lit. c nPG);
- Regelung des Feriennachbezuges (Art. 21 Abs. 3 lit. d nPG);
- Regelung der bezahlten Kurzurlaube (Art. 21 Abs. 3 lit. f nPG);
- Ausgestaltung des Vaterschaftsurlaubes (Art. 21 Abs. 3 lit. g nPG);
- Regelung Dauer, Bezug, Verfall und Umwandlung des Dienstaltersurlaubs in eine finanzielle Zulage (Art. 22 Abs. 2 lit. a und c nPG);
- Regelung des Bezugs des Dienstaltersurlaubs durch Lehrpersonen (Art. 22 Abs. 2 lit. e nPG);
- Regelung des Umfangs der Kostenübernahme von Weiterbildungen (Art. 23 Abs. 4 lit. a nPG);
- Regelung der Voraussetzungen für den Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung und des Verzichts auf eine Rückerstattung von Beiträgen an die Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4 lit. b und c nPG);
- Bezeichnung der bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten und der Ausnahmen von der Meldepflicht (Art. 25 Abs. 3 nPG);
- Regelung der Beanspruchung von Arbeitszeit und Ablieferung von Nebeneinnahmen bei Nebentätigkeiten (Art. 26 Abs. 3 nPG);
- Erhöhung der ordentlichen Sollarbeitszeit pro Woche unter Festlegung von Kompensationstagen (Art. 29 Abs. 2 nPG);
- Festlegen der Ausnahmen vom Geschenkkannahmeverbot (Art. 33 Abs. 2 nPG);
- Festlegung des betragsmässigen Minimums der Lohnklassen und der Mindestlöhne (Art. 35 Abs. 4 nPG);
- Festlegung des Teuerungsausgleichs und Entscheid über Wiedereinbau nichtausgeglicherer Teuerung (Art. 36 nPG);
- Regelung der Kriterien der Arbeitsplatzbewertung (Art. 39 Abs. 2 nPG);
- Befristung des Besitzstandes und Regelung der Lohnentwicklung bei Besitzstand (Art. 40 Abs. 2 nPG);
- Voraussetzungen für eine subjektive Höher- oder Tiefereinreihung (Art. 41 Abs. 3 nPG);
- Festlegung der maximalen Leistungsprämie pro Person und Jahr (Art. 45 Abs. 4 nPG);
- Festlegung der Höhe und der Ausrichtung der besonderen Sozialzulage (Art. 49 Abs. 2 nPG);
- Festlegung Spesenarten und Vergütungsansätze (Art. 50 Abs. 2 nPG);
- Regelung der Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und während freiwillig geleisteter Dienste (Art. 51 Abs. 2 nPG);
- Regelung der Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit, bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen wegen schuldhaften Verhal-

- tens, während Erholungsurlauben sowie der Ausgestaltung der Versicherungslösung betreffend Krankentaggeld (Art. 52 Abs. 2 nPG);
- Regelung der Anrechnung von Versicherungsleistungen an die Lohnfortzahlung bei Unfall, der Lohnfortzahlung bei Kürzung/Einstellung von Versicherungsleistungen und der Aufteilung von Versicherungsprämien der Unfallversicherung (Art. 53 Abs. 2 nPG);
 - Regelung der Aufteilung von Pensionskassenbeiträgen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (Art. 55 Abs. 3 nPG);
 - Festlegung der Höhe und Abstufung der Abgangsentschädigung (Art. 56 Abs. 2 nPG);
 - Festlegung anspruchsberechtigte Personen in Fällen des Lohnnachgenusses infolge Tod eines Mitarbeitenden (Art. 57 Abs. 2 nPG).

II. Arbeitsverhältnis

1. Begründung und Beendigung

Art. 9 Anstellungsart und -form

Wie beim Bund und den meisten Kantonen wird das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages begründet, also durch eine gegenseitige übereinstimmende Willenserklärung. Eine Anstellung durch (mitwirkungsbedürftige) Verfügung kennen nur noch wenige Kantone wie beispielsweise ZH oder VS. Als einer der letzten Kantone hat der Kanton SG per 1. Januar 2013 ebenfalls auf das Vertragsmodell gewechselt. Gegenüber dem geltenden Recht sieht die Bestimmung neu ein Schriftformerfordernis vor. Dabei handelt es sich um ein Gültigkeitserfordernis.

Art. 10 Stellenausschreibung

Am Grundsatz, wonach offene Stellen öffentlich auszuschreiben sind, wird festgehalten (Abs. 1). Die Regierung erhält mit Abs. 2 neu die Kompetenz, die Form der Ausschreibung sowie die Publikationsorgane festzulegen, wobei es genügt, wenn – analog dem Bundesrecht (vgl. Art. 22 Abs. 1 Bundespersonalverordnung, BPV; SR 172.220.111.3) – die offenen Stelle im elektronischen Stellenanzeiger des Kantons ausgeschrieben werden. Die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht regelt die Regierung in der Verordnung (Abs. 3). Auch künftig soll auf eine Ausschreibung verzichtet werden können, wenn beispielsweise interne Bewerbungen vorliegen, überzählige geeignete Bewerbungen für andere Stellen im Bewerberpool vorhanden sind, die Stelle mit eigenen Lernenden oder aus zeitlicher Dringlichkeit intern besetzt werden kann bzw. muss.

Art. 11 Probezeit

Die verhältnismässig lange «Regelprobezeit» von sechs Monaten im geltenden Recht bildet ein (letztes) Überbleibsel aus der Zeit des Beamtenstatus mit fester Amtsdauer. Sie diene gewissermassen als Korrektiv für die eingeschränkte Möglichkeit, ein Beamtenverhältnis vor Ablauf der festen Amtsdauer auflösen zu können. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons vertraglich begründet und ordentlich kündbar sind, rechtfertigt es sich, die Regelprobezeit herabzusetzen. Sie beträgt deshalb neu vier statt sechs Monate. In begründeten Fällen, d. h. insbesondere bei ungenügenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, wenn die Eignung für die Stelle noch nicht festgestellt oder das nötige Vertrauensverhältnis noch nicht aufgebaut werden konnte, kann die Probezeit vor deren Ablauf durch den Kanton einseitig um maximal vier Monate verlängert werden. Innerhalb der kantonalen Verwaltung ist dazu die Dienststelle zuständig (Abs. 1). Die einseitige Verlängerungsmöglichkeit schliesst nicht aus, dass die Probezeit einvernehmlich oder gar auf Wunsch des Mitarbeitenden verlängert wird. Jedoch gilt auch in diesen Fällen eine Obergrenze von zusätzlichen vier Monaten.

Absatz 2 regelt die Fälle, in denen sich die Probezeit ex lege automatisch verlängert. Dies ist bei allen Arbeitsabwesenheiten der Fall, die zu einer Verkürzung der Probezeit führen. Jedoch soll nicht bereits jede stunden- oder tageweise Abwesenheit zu einer Verlängerung führen, sondern wie im geltenden Recht erst eine Abwesenheit von mehr als einem Sechstel der Probezeit (vgl. Art. 3 Abs. 2 PV). Es ist vorgesehen, diese Regel in die neue Personalverordnung zu übernehmen.

Absatz 3 erlaubt es der Regierung, die Fälle zu regeln, in denen vertraglich von der «Regelprobezeit» nach Abs. 1 abgewichen oder gar gänzlich auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet werden darf. Gestützt auf Abs. 3 kann die Regierung somit – wie bereits unter geltendem Recht – insbesondere für Kaderfunktionen in der Verordnung längere Probezeiten vorsehen (vgl. Art. 3 Abs. 1 PV).

Art. 12 Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Gestützt auf die Ergebnisse der Vernehmlassung wird auf die beabsichtigte Verkürzung der «Regelkündigungsfrist» nach Ablauf der Probezeit in Angleichung an das OR von bisher vier auf drei Monate verzichtet. Die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit beträgt weiterhin vier Monate, wobei eine Kündigung jeweils auf das Ende eines Monats möglich ist (Abs. 1 lit. b und Abs. 2).

Hingegen rechtfertigt die Verkürzung der «Regelprobezeit» in Art. 11 von sechs auf vier Monate auch eine Verkürzung der Kündigungsfrist während der Probezeit von bisher vier auf neu zwei Wochen. Während der Pro-

bezeit ist somit eine Kündigung mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen jeweils auf das Ende einer Woche möglich (Abs. 1 lit. a und Abs. 2).

Des Weiteren stellt Abs. 3 ein Schriftformerfordernis auf, wonach die Kündigung schriftlich zu erfolgen hat. Das Formerfordernis bezieht sich insbesondere auf die Kündigung durch den Mitarbeitenden. Kündigt der Kanton, so hat die Kündigung bereits aufgrund der Formvorschriften des VRG schriftlich zu erfolgen (vgl. Art. 23 Abs. 1 VRG), da es sich um eine Verfügung handelt.

Wie im geltenden Recht ermöglicht Abs. 4 im Falle der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen von den vertraglich festgelegten Kündigungsfristen abzuweichen.

Absatz 5 erlaubt der Regierung schliesslich, für besondere Arbeitsverhältnisse spezielle Kündigungsfristen und -termine festzulegen. Abweichende Kündigungstermine sind in der Praxis der kantonalen Verwaltung vor allem für Lehrpersonen an der Kantonsschule (auf Semesterende, auf Schuljahresende), für Anstellungen im Zuständigkeitsbereich der Regierung oder für Arbeitsverhältnisse, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind, vorgesehen.

Art. 13 Beendigungsarten, Freistellung

Absatz 1 fasst im Sinne eines Überblicks die Beendigungsarten systematisch in einer Bestimmung zusammen. Neben der einseitigen Kündigung durch eine der Vertragsparteien (lit. a; Art. 14 und 15 nPG), der Beendigung durch Fristablauf (lit. b) und der Auflösung durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages (lit. c) endet das Arbeitsverhältnis auch durch Pensionierung (lit. d und e; Art. 17, 18 und 19 nPG) oder durch den Tod des Mitarbeitenden (lit. f).

Absatz 2 bildet die gesetzliche Grundlage für die einseitig angeordnete Freistellung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Bei der Freistellung handelt es sich um den Verzicht des Kantons auf die Arbeitsleistung eines Mitarbeitenden unter gleichzeitiger Lohnfortzahlung. Die Befreiung von der Arbeitsleistungspflicht erfolgt durch die Anstellungsinstanz, indem diese die betroffene Person anweist, während einer bestimmten Zeit – in der Regel nach ausgesprochener Kündigung bis zum Vertragsende – ganz oder teilweise keine Arbeit mehr zu leisten. Kommt es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Freistellung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages geregelt werden. Die Freistellung nach Art. 13 ist von der so genannten Einstellung im Arbeitsverhältnis abzugrenzen. Bei der Einstellung im Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine vorsorgliche Massnahme, die von der Anstellungsinstanz verfügt werden kann, wenn gewichtige Gründe diese Massnahme für notwendig erscheinen lassen. Sie steht meistens im Zusammenhang mit einem Verfahren auf (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton (Art. 65 nPG). Mit einer

Einstellung im Arbeitsverhältnis wird die betroffene Person ebenfalls von der Arbeitsleistung befreit. Es entfällt jedoch auch die Lohnzahlungspflicht.

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wird die einseitige Anordnung einer Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses neu systematisch getrennt von der Einstellung im Arbeitsverhältnis abgehandelt.

Art. 14 Ordentliche Kündigung

Die Bestimmung regelt die materiellen Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton, d. h. unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen und -termine. Bei der Kündigung durch den Kanton handelt es sich um eine einseitige Willenserklärung, die materiell als Verfügung zu qualifizieren ist. Sie ist deshalb zwingend, gestützt auf die Bestimmungen des VRG, von Amtes wegen zu begründen und dem betroffenen Mitarbeitenden ist vor Erlass der Verfügung das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung hat immer schriftlich zu erfolgen und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen (vgl. Art. 22 und 23 VRG).

Die Kündigung durch den Kanton erweist sich nur dann als rechtmässig, wenn ein sachlich hinreichender Grund vorliegt. Darüber hinaus muss sich der Kanton an den Grundsätzen rechtsstaatlichen Handelns (vgl. Art. 5 BV) – den Prinzipien der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, des öffentlichen Interesses, der Verhältnismässigkeit und von Treu und Glauben – orientieren. Mit den in lit. a–g aufgeführten Gründen werden die häufigsten Kündigungsgründe in einem nicht abschliessenden Katalog festgehalten:

- Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (lit. a): Das Personalgesetz nennt einzelne gesetzliche Pflichten, überlässt die konkrete Ausgestaltung jedoch dem Ordnungsgeber. Unter vertraglichen Pflichten sind nur diejenigen Pflichten zu verstehen, die weder im Personalgesetz noch in der Verordnung geregelt sind. Ein Mitarbeitender, der eine ihm obliegende Pflicht verletzt, handelt pflichtwidrig. Das pflichtwidrige Verhalten kann in einem einfachen oder wiederholten Tun oder Unterlassen bestehen. Ob ein hinreichender Kündigungsgrund vorliegt, hängt eng mit der Schwere der Pflichtverletzung zusammen, wobei auch mehrere leichtere Pflichtverletzungen in Summe einen hinreichenden sachlichen Grund für eine Kündigung bilden können. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalles.
- Ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten (lit. b): Die Leistung eines Mitarbeitenden ist immer dann ungenügend, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, die Person aber keine gesetzlichen und vertraglichen Pflichten verletzt und sie sich auch nicht als untauglich erweist. Die periodische Leistungsbeurteilung des Mitarbeitenden (Art. 24 nPG) kann dabei zum Nachweis einer ungenü-

den Leistung dienen. Als unbefriedigendes Verhalten kommen z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit oder fehlende Integration in Betracht. Im Gegensatz zur Leistung, deren Beurteilung weitestgehend nach objektiven Kriterien möglich ist, kann das Verhalten eines Mitarbeitenden nicht ohne die von subjektiven Elementen geprägte Einschätzung beurteilt werden. Vor diesem Hintergrund taugt ein unbefriedigendes Verhalten nur dann als Kündigungsgrund, wenn es auch für Dritte nachvollziehbar ist (objektivierte Betrachtungsweise).

- Fehlende oder weggefallene Eignung für die Arbeitserfüllung (lit. c): Ein Mitarbeitender ist nicht (mehr) geeignet, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeitserfüllung aufweisen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Ein Verschulden des Mitarbeitenden ist nicht vorausgesetzt. Bei gesundheitlichen Problemen kann immer dann von einer Untauglichkeit ausgegangen werden, wenn dieser Zustand über einen gewissen Zeitraum andauert und absehbar ist, dass innert angemessener Frist keine Besserung eintritt.
- Wegfall oder Nichterfüllung von Anstellungsvoraussetzungen (lit. d): Dieser Kündigungsgrund greift immer dort, wo die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit an spezielle Voraussetzungen gebunden ist. Als Wegfall einer Anstellungsvoraussetzung kommen z.B. der Verlust des Schweizer Bürgerrechts, der Entzug einer Berufsausübungsbewilligung oder das Nichtbestehen einer (Berufs-)Prüfung in Frage.
- Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit (lit. e): Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse, so können den Mitarbeitenden zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihr eigentliches Aufgabengebiet fallen (Art. 28 nPG). Weigert sich die betroffene Person, die Arbeit zu übernehmen, so rechtfertigt die mangelnde Bereitschaft eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
- Mangelnde Bereitschaft zu einer sachlich begründeten und zumutbaren Umgestaltung der Anstellungsbedingungen (lit. f): Litera f regelt die bisher systematisch in einer eigenen Bestimmung abgehandelte so genannte «unechte Änderungskündigung» bzw. die «Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses» (Art. 11 PG). Der Kündigungsgrund ist insbesondere gegeben, wenn der Mitarbeitende die berufliche und persönliche Mobilität für einen sachlich gerechtfertigten Stellenwechsel nicht aufbringt und eine ihm angebotene andere zumutbare Stelle nicht annimmt. Eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit liegt regelmässig vor, wenn die neue Tätigkeit gebührend auf die bisherige Tätigkeit, die Ausbildung und Fähigkeiten der betroffenen Person Rücksicht nimmt. Die neue Stelle

muss zudem dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand entsprechen. Des Weiteren muss sich eine allfällige, mit der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses verbundene Lohneinbusse in Grenzen halten, wobei eine Reduktion von bis zu 15 Prozent – im Einzelfall sogar bis 30 Prozent – gegenüber dem bisherigen Lohn zumutbar sein dürfte. Schliesslich darf der Arbeitsweg nicht zu lange dauern, wobei die Grenze von zweimal zwei Stunden als Richtwert zu betrachten ist. Gewisse Verschlechterungen der neuen gegenüber der bisherigen Stelle sind somit im Rahmen der Umgestaltung eines Arbeitsverhältnisses zulässig.

- Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten (lit. g): Geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Verhältnisse und Bedürfnisse können die Umstrukturierung von Verwaltungseinheiten erfordern, verbunden mit der Aufhebung oder Anpassung von Stellen. Die Rechtfertigung der Kündigung liegt darin, dass die Arbeitsleistung einer Person zur Erfüllung der öffentlichen Aufgabe nicht mehr benötigt wird. Dies ist bei einem ersatzlosen Stellenabbau bspw. infolge eines Sparprogramms grundsätzlich der Fall (quantitative Betrachtungsweise). Eine Reorganisation muss hingegen nicht per se zu einem Stellenabbau führen. Es ist möglich, dass sich der Personalbestand durch eine Reorganisation nicht oder kaum verändert, jedoch die Anforderungen der einzelnen Stellen, so dass für einen Teil der Mitarbeitenden keine angemessene Beschäftigung innerhalb der neuen Organisation zur Verfügung steht (qualitative Betrachtungsweise).

Auch eine ordentliche Kündigung während der Probezeit setzt einen hinreichend sachlichen Grund voraus. An das Vorliegen des sachlichen Grundes sind während der Probezeit weniger strenge Anforderungen zu stellen. Das Probezeitverhältnis dient der Überprüfung der Fähigkeiten und der Eignung eines Mitarbeitenden, weshalb es für eine Kündigung genügt, wenn gestützt auf die Wahrnehmungen der vorgesetzten Personen die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Dasselbe gilt, wenn während der Probezeit ein für die vorgesehene Funktion notwendiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden konnte (vgl. für den Bund BVGer, Urteil A-5859/2012 vom 5. Mai 2013, E. 4.2 und 4.3).

Art. 15 Fristlose Kündigung

Diese Bestimmung gleicht Art. 337 Abs. 1 und 2 OR. Voraussetzung für eine fristlose Kündigung, das heisst ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Wichtig ist jeder Grund, welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – mindestens bis zum nächsten ordent-

lichen Kündigungsfrist oder zum Ablauf des befristeten Vertrages – für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht (Abs. 2). Unzumutbarkeit ist gegeben, wenn das Fehlverhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers objektiv geeignet ist, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest tiefgreifend zu erschüttern. Das Fehlverhalten muss aber darüber hinaus auch effektiv zu einer Zerstörung des Vertrauensverhältnisses geführt haben (vgl. BGE 116 II 150).

Die fristlose Kündigung muss als einziger Ausweg erscheinen und ist als solcher zurückhaltend anzuwenden. Aufgrund des Ausnahmecharakters sind nur wenige Verfehlungen dermassen schwerwiegend, dass sie genügen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen zu lassen:

- Strafbare Handlungen: Die Begehung einer strafbaren Handlung, insbesondere Diebstahl, Veruntreuung, Nötigung, Betrug oder Sachbeschädigung, aber auch die Integrität oder das Ansehen des Kantons schwer belastende, strafbare Handlungen ohne näheren Bezug zur Arbeitserfüllung rechtfertigen regelmässig eine fristlose Kündigung, soweit dadurch die Vertrauenswürdigkeit dahingefallen ist. Wenn die Opfer der strafbaren Handlungen der Kanton selber, dessen Kunden oder andere Mitarbeitende sind, genügen schon geringfügige Taten wie eine höhere Spesenabrechnung als die effektiven Auslagen, Manipulationen bei der Zeiterfassung oder das Fälschen von Arzt- oder Arbeitszeugnissen. Ob es zu einer Strafanzeige kommt, ob die Strafverfolgungsbehörden der Anzeige Folge leisten oder ob es zu einer Verurteilung gereicht, ist dabei unerheblich. Die Unschuldsvermutung von Art. 32 Abs. 1 BV gilt im verwaltungsrechtlichen Bereich nämlich höchstens mittelbar (vgl. Verwaltungsgericht ZH, Urteil PB.2006.00020 vom 2. Mai 2005, E. 9.1; Verwaltungsgericht ZH, Urteil PB.2009.00035 vom 27. Januar 2010, E. 5.1). Selbst ohne oder während eines laufenden Strafverfahrens kann eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden (sog. Verdachtskündigung).
- Andere, die persönliche Integrität des Arbeitnehmers schwer belastende Umstände: In diese Gruppe fallen beispielsweise ständiges Schuldenmachen, Konkurs oder fruchtlose Pfändung bei leitenden oder über Finanzkompetenzen verfügenden Mitarbeitenden und grob anstössiges Privatleben wie Trunkenheit.
- Falsche Angaben im Bewerbungsverfahren: Darunter fallen Täuschungen über Fähigkeiten und Kenntnisse, Examen und Ausbildungsgänge oder Berufserfahrung etc.
- Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz: Bei dieser Fallgruppe bedarf es in der Regel einer vorgängigen Verwarnung. Hierhin gehören grobe Verletzungen der Arbeitspflicht wie regelmässig zu spätes Erscheinen oder Fernbleiben von der Arbeit, «Blaumachen», unentschuldigtes Verlassen der Arbeitsstelle, Missbrauch der Arbeits-

zeit für private Zwecke, beharrliche Arbeitsverweigerung, simulierte Arbeitsunfähigkeit oder unerlaubter Ferienantritt. Des Weiteren fallen auch Übergriffe auf Dritte wie Bedrohungen und Beschimpfungen von vorgesetzten Personen oder anderen Mitarbeitenden, Tätlichkeiten, Verletzungen der sexuellen Integrität oder Verletzungen der Treuepflicht in diese Gruppe.

- Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes: In diese Fallgruppe fallen Verhaltensweisen wie die Herabminderung des Arbeitgebers gegenüber künftigen Mitarbeitenden, Verletzungen der Geheimhaltungspflicht oder Konkurrenzierung während noch bestehendem Arbeitsverhältnis.

Die fristlose Kündigung ist an keine zeitlichen Schranken gebunden, d.h. sie kann auch bereits vor Stellenantritt erfolgen oder während Sperrfristen aufgrund Krankheit, Militär oder Schwanger- und Mutterschaft ausgesprochen werden. Ist ein wichtiger Grund gegeben, ist die Kündigung jedoch sofort auszusprechen, d.h. gemäss der Praxis zu Art. 337 OR in der Regel innert zwei bis drei Tagen nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes. Andernfalls gilt die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als zumutbar. Diese privatrechtliche Praxis lässt sich nur bedingt auf das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis übertragen, stellt die fristlose Kündigung doch materiell eine Verfügung dar, die gestützt auf ein vorgängiges Verwaltungsverfahren nach VRG zu ergehen hat. Auch bei einer fristlosen Kündigung ist der betroffenen Person deshalb das rechtliche Gehör zu gewähren. Zudem erlauben verwaltungsinterne Mechanismen regelmässig keinen sofortigen Entscheid (vgl. BGE 138 I 113). Um sich nicht einem Vorwurf der Verwirkung durch Zeitablauf auszusetzen und zur Sicherung eines ordentlichen Verfahrensablaufs, sieht das Personalgesetz das Instrument der Einstellung im Arbeitsverhältnis im Sinne einer vorsorglichen Massnahme vor (Art. 65 nPG).

Art. 16 Besondere Beendigungsfolgen

Die im bisherigen Recht in mehreren Bestimmungen auf Gesetzes- und Verordnungsebene geregelten besonderen finanziellen Folgen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind in einem einzigen Artikel zusammengefasst.

Absatz 1 regelt die Folgen einer ohne hinreichenden sachlichen Grund erfolgten Kündigung sowie im Falle einer «missbräuchlichen» oder «ungerechtfertigten» Kündigung im Sinne des OR (vgl. Art. 336a und Art. 337c). Ob eine Kündigung missbräuchlich ist oder nicht, ergibt sich aus der sinn gemässen Anwendung von Art. 336 OR. Eine ungerechtfertigte Kündigung im Sinne von Art. 337c OR liegt dann vor, wenn eine fristlose Kündigung ohne wichtigen Grund ausgesprochen wird. Die Entschädigungszahlungen

für eine unrechtmässig erfolgte Kündigung betragen wie bis anhin maximal zwölf Monatslöhne. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. auf Wiederanstellung oder Re-Integration in den Betrieb besteht hingegen nicht. Die unrechtmässig erfolgte Kündigung bleibt gültig. Im Gegensatz zu anderen Kantonen wie bspw. BS, SH oder SO und teilweise auch zum Bund ist im Personalrecht des Kantons Graubünden das Prinzip der Kündigungsfreiheit verwirklicht. Bei der Entschädigung selbst handelt es sich um eine Strafzahlung, bei der sich der Strafcharakter mit einem Genugtuungsaspekt vermischt. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wurde der Wortlaut angepasst, so dass die Bestimmung von einer Entschädigung spricht. Erachtet die Beschwerdeinstanz eine unrechtmässige Kündigung im Sinne von Abs. 1 als gegeben, so legt sie die Höhe der Entschädigung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles fest. Die dabei im geltenden Recht zu berücksichtigenden Kriterien von Art. 5 PV sollen unverändert ins neue Recht übernommen werden.

Müssen Arbeitsverhältnisse aus organisatorischen, betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen aufgelöst werden, so stellt sich die Frage nach einem Sozialplan, insbesondere wenn grössere Personalbestände betroffen sind. Die Abfindung nach Abs. 2 ist einem solchen Sozialplan nachempfunden. Ist ein Kündigungsgrund nach Art. 14 Abs. 1 lit. g nPG gegeben, ist den betroffenen Personen auch unter neuem Recht eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen auszurichten. Der Anspruch und die Höhe der Abfindung sind im geltenden Recht abhängig von den Alters- und Dienstjahren sowie von allfälligen Unterstützungspflichten (vgl. Art. 9 PV). Von Gesetzes wegen besteht der Anspruch auf eine Abfindung nur, wenn dem Mitarbeitenden keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. Schlägt die Person eine ihr angebotene zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aus, so entfällt der Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung. Zumutbarkeit bedeutet aber nicht Gleichwertigkeit. Gewisse Verschlechterungen der neuen gegenüber der bisherigen Stelle sind zulässig. Eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit liegt regelmässig vor, wenn die neue Tätigkeit gebührend auf die bisherige Tätigkeit, die Ausbildung und Fähigkeiten der betroffenen Person Rücksicht nimmt. Sowohl eine Unter- als auch eine Überforderung sind zu vermeiden. Die neue Stelle muss zudem dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand entsprechen. Des Weiteren muss sich die Lohneinbusse in Grenzen halten, wobei eine Reduktion von 15 Prozent – im Einzelfall sogar bis 30 Prozent – gegenüber dem bisherigen Lohn in der Regel zumutbar sein dürfte. Schliesslich darf der Arbeitsweg nicht zu lange dauern, wobei die Grenze von zweimal zwei Stunden als Richtwert betrachtet werden darf.

Die bisher auf Verordnungsstufe festgeschriebene Regelung, wonach bei einer einvernehmlichen Auflösung mit sofortiger Beendigung eine Aus-

trittsentschädigung vereinbart werden kann (vgl. Art. 6 PV), findet sich neu in Abs. 3 auf Gesetzesstufe. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, d.h. ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen, hat für den Kanton den Vorteil, dass unmittelbare Rechtssicherheit betreffend Beendigungszeitpunkt und nachvertragliche Rechte und Pflichten (z.B. Versicherungsschutz) hergestellt wird. Die von der Kündigung betroffene Person muss hingegen bei einem Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist mit Rechtsnachteilen rechnen (z.B. Einstelltage bei Versicherungsleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit). Diese Nachteile werden mit der Möglichkeit zur Ausrichtung einer Austrittsentschädigung ausgeglichen. Liegt ein wichtiger Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 15 nPG vor, entfällt die Möglichkeit einer Austrittsentschädigung.

Art. 17 Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung

Mitarbeitende beider Geschlechter erreichen die arbeitsvertragliche Altersgrenze weiterhin mit vollendetem 65. Altersjahr. Eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter würde gegen das Gleichstellungs- und Diskriminierungsverbot von Art. 8 BV verstossen. Die personalrechtliche Altersgrenze ist von der AHV-rechtlichen und der pensionskassenrechtlichen Altersgrenze zu unterscheiden. Die AHV-rechtliche Altersgrenze liegt für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 64 Jahren, wobei ein Vorbezug der Rente um ein oder zwei Jahre und ein Aufschub von einem bis fünf Jahren möglich sind (vgl. Art. 21 und Art. 40 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, AHVG; SR 831.10). Der früheste Zeitpunkt für den Bezug einer Rente der Pensionskasse liegt bei 60 Jahren. Die Rente der Pensionskasse wird regelmässig mit erfolgter personalrechtlicher Pensionierung ausgelöst.

Absatz 1 beseitigt die unter geltendem Recht bestehende Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Frage, ob das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Altersgrenze automatisch endet oder ob es dazu eines formellen Aktes oder gar einer Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis endet künftig automatisch von Gesetzes wegen. Eine Kündigung ist nicht erforderlich. Massgebend ist das Ende des Monats, in dem der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet, sprich das Alter 65 erreicht.

Im Lichte der demographischen Entwicklung und der Finanzierung der Altersvorsorge ist nicht auszuschliessen, dass künftig Personen über das 65. Altersjahr hinaus beschäftigt werden müssen oder eine Weiterbeschäftigung wünschen. Absatz 2 schafft die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis über die ordentliche Altersgrenze hinaus, bis maximal zum vollendeten 67. Altersjahr weiterführen zu können. Obwohl damit die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegenüber geltendem Recht erweitert wird, besteht für die

Mitarbeitenden kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Vielmehr setzt sie zwingend den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages und somit Konsens voraus. Der neue Arbeitsvertrag ist zu befristen. Das Höchstalter von 67 soll die beidseitige Planungssicherheit erhöhen und einen Anreiz für einen planbaren, flexiblen, schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben setzen.

Besondere Beendigungstermine sind unter geltendem Recht für Lehrpersonen an der Bündner Kantonsschule sowie für Schul- und Kindergarteninspektorinnen und -inspektoren vorgesehen (vgl. Art. 7 Abs. 2 PV). Absatz 3 ermöglicht es der Regierung, weiterhin besondere Beendigungstermine vorzusehen, und zwar sowohl in den Fällen nach Abs. 1 als auch nach Abs. 2.

Art. 18 Flexible Pensionierung

Die Bestimmungen zur vorzeitigen, flexiblen Pensionierung sind neu systematisch vom Erreichen der ordentlichen Altersgrenze und der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung darüber hinaus (Art. 17 nPG) getrennt abgehandelt. Die Mitarbeitenden können sich weiterhin ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen (Abs. 1).

Die vorzeitige Pensionierung kann einseitig angeordnet werden (Abs. 2). Voraussetzung für die so genannte administrative Pensionierung ist das Vorliegen eines begründeten Falles. Damit sind sachliche Gründe gemeint, die im Grunde auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kanton rechtfertigen würden (Art. 14 nPG). Im Verhältnis zur Kündigung stellt die administrative Pensionierung eine mildere Massnahme dar (vgl. BGer, Urteil 8C_664/2011 vom 5. Januar 2012 betreffend administrative Pensionierung einer Lehrperson).

Mit Abs. 3 erhält die Regierung die Möglichkeit, die finanziellen Leistungen der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin bei vorzeitigen Pensionierungen zu regeln. Die entsprechenden Regelungen finden sich im Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung (BR 170.430), das die Regierung gestützt auf den geltenden Art. 15 Abs. 3 PG erlassen hat. Die gemäss Reglement ausgerichteten Leistungen sollen es insbesondere Mitarbeitenden im unteren Lohnsegment und solchen, bei denen aufgrund der körperlichen Belastungen eine Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen (Art. 19 nPG) droht, ermöglichen, vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters ganz-, teil- oder schrittweise in den Ruhestand zu gehen. Die Arbeitgeberleistungen helfen dabei, die finanziellen Einbussen aufzufangen, die sich bei einer vorzeitigen Pensionierung aus dem Vorbezug der Leistungen aus der ersten Säule der Altersvorsorge ergeben würden. Sie genügen jedoch nicht, um die Kürzungen aus der zweiten Säule auszugleichen. Im Einzelnen sehen die Regelungen der Regierung die Ausrichtung einer so genannten Überbrückungsrente vor, deren Höhe sich ausgehend von der einfachen maximalen AHV-Altersrente (aktuell 2340 Franken pro Monat) in Abhängigkeit

zum Pensionierungszeitpunkt, der Anzahl Dienstjahre, dem Arbeitsumfang und dem Pensionierungsgrad berechnet.

Art. 19 Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen

Nach Massgabe und im Umfang des Entscheids der zuständigen Invalidenversicherungsstelle erfolgt die Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen, ohne dass dazu eine separate Kündigung notwendig wäre. Entgegen geltendem Recht muss die Anstellungsinstanz die Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen somit nicht mehr verfügen (vgl. Art. 7 Abs. 5 PV). Da die IV-Entscheide in der Regel rückwirkend getroffen werden, ist betreffend Auflösungszeitpunkt auf Verordnungsebene eine Regelung zu erlassen.

2. Rechte der Mitarbeitenden

Art. 20 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Der in Abs. 1 verankerte Schutz der Persönlichkeit bildet den Kerngehalt der personalrechtlichen Fürsorgepflicht des Kantons gegenüber seinen Mitarbeitenden. Dabei hat der Kanton nicht nur selber persönlichkeitsverletzende Eingriffe zu unterlassen, sondern seine Mitarbeitenden auch vor ungerechtfertigten Angriffen durch andere Mitarbeitende, vorgesetzte Personen oder Dritte zu schützen.

Absatz 1 nennt wichtige Anwendungsgebiete des Persönlichkeitsschutzes – Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz – und verpflichtet den Kanton, die zum Schutz erforderlichen Massnahmen zu ergreifen. Die zu treffenden Massnahmen haben sich am Stand der Technik, an den gesammelten Erfahrungen und an den Verhältnissen des Betriebes zu orientieren. Der Kanton hat zum Schutz seiner Mitarbeitenden vorzukehren, was ihm mit vernünftigem Aufwand zuzumuten ist. Unter «Massnahmen» sind dabei nebst den eigentlichen Schutzmassnahmen auch solche der Arbeitsorganisation, der Instruktion, des Einsatzes, der Leitung und Überwachung oder der Ergonomie zu verstehen. Überdies fallen darunter auch Massnahmen gegen psychische Belastungen wie Stress, ausufernde Mehrarbeit oder Mobbing.

Der Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit wird im geltenden Recht auf Verordnungsebene mit einer Bestimmung zum Schutz vor psychischer oder physischer Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere gegen sexuelle Belästigung und Mobbing konkretisiert (vgl. Art. 57 Abs. 1 PV). Diese Bestimmung soll bei der anstehenden Totalrevision der Personalverordnung beibehalten werden. Vor diesem Hintergrund kann auf eine Erweiterung von Art. 20 nPG um weitere, explizit aufgeführte Anwendungsgebiete des Persönlichkeitsschutzes verzichtet werden.

Absatz 2 regelt einen anderen Aspekt des Persönlichkeitsschutzes, nämlich den Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung gegen Mitarbeitende erhoben werden. Zu denken ist in diesem Zusammenhang insbesondere an durch Drittpersonen angestrebte strafrechtliche Verfahren wegen angeblichen Amtsmissbrauchs (vgl. Art. 312 Schweizerisches Strafgesetzbuch, StGB; SR 311.0) oder ungetreuer Amtsführung (vgl. Art. 314 StGB). Die Vorwürfe müssen zwingend im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung stehen. Für private Verfehlungen besteht seitens des Kantons keine Beistandspflicht. In der Praxis sehen sich insbesondere Mitarbeitende der Kantonspolizei ungerechtfertigten strafrechtlichen Vorwürfen ausgesetzt.

Art. 21 Ferien, Urlaub

Die Bestimmungen über den Ferienanspruch der Mitarbeitenden und zum bezahlten und unbezahlten Urlaub finden sich neu in einem einzigen Gesetzesartikel zusammengefasst.

Die Regelung eines Mindestanspruchs auf Ferien (Abs. 1) ersetzt dabei die im geltenden Recht auf Gesetzesstufe vorgesehene detailliert geregelte Abstufung der Feriendauer in Wochen nach Altersjahren. Der Mindestferienanspruch wird von bisher 20 Tagen (vier Wochen) um drei Tage auf neu 23 Tage pro Kalenderjahr erhöht. Neu soll der Ferienanspruch pro Kalenderjahr gestützt auf Abs. 3 lit. a durch die Regierung in der Personalverordnung wie folgt festgelegt werden: 25 Tage bis Alter 20 und für Lernende, 23 Tage für Mitarbeitende mit Alter 20 bis 49, 27 Tage von Alter 50 bis 59, 30 Tage ab Alter 60. Das Regelungskonzept, im Gesetz lediglich einen Mindestferienanspruch zu verankern und dem Ordnungsgeber die Abstufung nach Altersjahren zu überlassen, entspricht demjenigen anderer Kantone wie bspw. BE, BS, FR, NW oder SH. Der Bund und andere Kantone wie AG, BL, GL, LU, SG oder ZH gehen mit der Delegation gar noch weiter, indem sie die Regelung des Ferienanspruchs gänzlich der Regierung überbinden, während einige wenige Kantone (AI, AR, SZ, TG, UR und ZG) eine detaillierte Regelung direkt im Gesetz verankert haben.

Absatz 2 stellt klar, dass der Ferienanspruch von Lehrpersonen an kantonalen Schulen mit der sogenannten «unterrichtsfreien Zeit» als abgegolten gilt. Lehrpersonen haben ihre Ferien somit während der unterrichtsfreien Zeit (= Schulferien) zu beziehen. Von den 14 Wochen Schulferien gelten – abhängig vom Alter – 23 bis 30 Tage als Ferien im Sinne von Art. 21. Die übrigen Schulferienwochen gelten als ordentliche Arbeitszeit und dienen der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Da die Lehrperson relativ frei bestimmen kann, welche der Schulferienwochen sie als Ferien bezieht, hat sie auch keinen Anspruch auf einen Feriennachbezug während der Unterrichtszeit bei Krankheit oder Unfall während der Schulferien. Mit Blick auf die

14 Wochen Schulferien wird davon ausgegangen, dass die Lehrperson ihre 23 bis 30 Tage Ferien pro Kalenderjahr im Laufe des Schuljahres während den Schulferien beziehen kann. Die so genannte Altersentlastung von Lehrpersonen bildet nicht Gegenstand der Totalrevision. Sie findet sich spezialgesetzlich in der Verordnung über die Organisation der Bündner Kantonsschule (BR 425.100).

Absatz 3 enthält einen Katalog mit Ermächtigungen an die Regierung, Aspekte zu regeln, die in einem engen Zusammenhang mit Ferien und Urlaub stehen. Mit der Delegation der Rechtsetzungsbefugnisse an den Verordnungsgeber erübrigen sich – im Gegensatz zum geltenden Recht – ausführliche Regelungen des bezahlten und unbezahlten Urlaubs auf Gesetzesstufe. Im Katalog neu und explizit erwähnt wird der Vaterschaftsurlaub (lit. g). Die Ausgestaltung obliegt der Regierung, wobei der bezahlte Vaterschaftsurlaub von drei auf fünf Tage angehoben und die Möglichkeit für den Bezug eines unbezahlten Urlaubs von vier Wochen während des ersten Lebensjahres des Kindes vorgesehen ist. Wie im geltenden Recht soll in der Verordnung gestützt auf lit. f auch der Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit geregelt werden. Die geltende Regelung von Art. 56 Abs. 2 lit. e PV geht wesentlich weiter als der Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit nach Art. 329e OR. Der bezahlte Urlaub nach Art. 56 Abs. 2 lit. e PV steht allen Mitarbeitenden und nicht bloss denjenigen bis und mit 30 zu.

Art. 22 Dienstaltersurlaub

Entgegen dem geltenden Recht hält Abs. 1 neu nur noch den Grundsatz fest, dass ab dem vollendeten 10. Dienstjahr alle fünf Jahre ein Anspruch auf Dienstaltersurlaub besteht. Die Regierung erhält die Kompetenz, die Dauer des Dienstaltersurlaubs auf Verordnungsebene festzusetzen. Des Weiteren verzichtet die Bestimmung auf die technische Regelung der Umwandlung des Dienstaltersurlaubs in eine entsprechende Zulage auf Gesetzesstufe und delegiert die entsprechende Rechtsetzungskompetenz zusammen mit weiteren Aspekten ebenfalls an den Verordnungsgeber (Abs. 2). Schliesslich wird auf eine Regelung betreffend Ehrung und Abschiedsgeschenk auf Gesetzesstufe verzichtet. Stufengerecht erfolgt die Regelung der Details auf Verordnungsebene.

Art. 23 Personalentwicklung

Im geltenden Recht finden sich lediglich auf Verordnungsebene Regelungen zur Personalentwicklung (vgl. Art. 62 ff. PV). Neu werden die Grundzüge der Personalentwicklung entsprechend ihrer Wichtigkeit auf Gesetzesstufe gehoben, womit sie unmittelbar auch für die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sowie für die Gerichte und Schlichtungsbehörden gelten.

Absatz 1 enthält einerseits den Grundsatz, dass der Kanton die Bestrebungen der Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung fördert und unterstützt, sieht andererseits jedoch auch die Möglichkeit vor, den Besuch gewisser Weiterbildungen verbindlich zu erklären (Weiterbildungspflicht). Zu denken ist in diesem Zusammenhang insbesondere an bestimmte Veranstaltungen der internen Weiterbildung für neue Mitarbeitende oder neue vorgesetzte Personen.

Absatz 2 schafft die gesetzliche Grundlage für eine Beteiligung des Kantons an den Kosten der Weiterbildung seiner Mitarbeitenden, ohne gleichzeitig einen Anspruch zu statuieren. Zu den Weiterbildungskosten zählen die Spesen, die Bildungskosten (Einschreibe-, Seminar- und Prüfungsgebühren etc.) und die Lohnkosten, welche für die Dauer der weiterbildungsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz anfallen. Massgebend für den Umfang der Kostenbeteiligung des Kantons ist dessen Interesse am Besuch der Weiterbildung. Ein Interesse ist immer dann gegeben, wenn sich aus den durch die Weiterbildung neu erworbenen Kenntnissen des Mitarbeitenden ein unmittelbarer Nutzen für den Kanton ergibt. Umso grösser dieser Nutzen ist, umso grösser ist das Interesse, umso grösser fällt in der Regel der Umfang der Kostenübernahme durch den Kanton aus. Die Interessengrade und damit der Umfang der Kostenübernahme werden von der Regierung in der Verordnung festgelegt (Abs. 4 lit. a).

Beteiligt sich der Kanton an den Weiterbildungskosten, so hat er auch ein Interesse daran, nach Abschluss der Weiterbildung vom neu erworbenen Wissen des Mitarbeitenden zu profitieren oder subsidiär bei einem frühzeitigen Austritt einen Teil der übernommenen Kosten zurückerstattet zu erhalten. Absatz 3 bildet die gesetzliche Grundlage, die es dem Kanton erlaubt, die Kostenübernahme mit einer Rückerstattungspflicht zu verknüpfen. Voraussetzung für eine Rückerstattung ist, dass vor Beginn der Weiterbildung eine entsprechende Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen worden ist, die sowohl den zurückzuerstattenden Betrag als auch den Zeitraum bestimmt, innert welcher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rückerstattung auslöst. Bei der weiteren Regelung der Weiterbildungsvereinbarung bzw. der Bindungs- und Rückerstattungsverpflichtung (Abs. 4 lit. b) hat die Regierung darauf zu achten, dass die Kündigungsfreiheit des Mitarbeitenden nicht übermässig eingeschränkt wird. In Anlehnung an Lehre und Praxis zu Art. 340a Abs. 1 OR (nachvertragliches Konkurrenzverbot) dürfte eine auf maximal drei Jahre beschränkte Rückzahlungsabrede zulässig sein, die mit einer in Abhängigkeit zum Zeitablauf stehenden, anteilmässigen Reduktion des zurückzuerstattenden Betrages kombiniert ist. Schliesslich hat die Regierung auch den Verzicht auf die Rückerstattung zu regeln (Abs. 4 lit. c).

Art. 24 Mitarbeitendenbeurteilung

Die Mitarbeitendenbeurteilung (MAB) ist bisher lediglich auf Verordnungsebene geregelt. Die Bestimmung hebt die MAB nun neu auf Gesetzesstufe, was ihre Wichtigkeit als Führungsinstrument unterstreicht.

Die MAB enthält einen retrospektiven Teil, in dem rückblickend die Zusammenarbeit, die Eignung sowie die Aufgaben- und Zielerfüllung überprüft und besprochen werden, und einen prospektiven Teil, in dem es um die Vereinbarung neuer Ziele sowie die Festlegung zukünftiger besonderer Aufgaben und Massnahmen geht.

Die MAB dient als Standortbestimmung und Grundlage für die Ausrichtung von Leistungsprämien (Art. 45 nPG). Es kann ihr auch eine Bedeutung im Zusammenhang mit der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, mit der Auflösung von Arbeitsverhältnissen oder der Ausfertigung von Arbeitszeugnissen zukommen.

Art. 25 Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter

Die Mitarbeitenden dürfen – wie unter geltendem Recht – neben ihrem Arbeitsverhältnis beim Kanton grundsätzlich Nebentätigkeiten ausüben. Dieses Recht ergibt sich direkt aus der Bundesverfassung und ist grundrechtlich geschützt (vgl. Art. 27 BV [Wirtschaftsfreiheit] und Art. 34 BV [politische Rechte]). Bei den Nebentätigkeiten ist zwischen der Ausübung öffentlicher Ämter (z. B. Gemeindevorstand) und Nebenbeschäftigungen zu unterscheiden, die entgeltlich (Nebenerwerb) oder unentgeltlich (z. B. Tätigkeit als Vereinsvorstand) erfolgen können (Abs. 1).

Der Kanton hat ein Interesse daran, dass ihm seine Mitarbeitenden ihre Arbeitskraft ungeschmälert zur Verfügung stellen. Des Weiteren gilt es, möglichen Interessenskonflikten zwischen der Anstellung beim Kanton und der Ausübung der Nebentätigkeit von vornherein vorzubeugen. Im Lichte dieser Zielsetzungen erweisen sich die bisherigen Regelungen als lückenhaft. Insbesondere fehlt eine gesetzliche Meldepflicht, welche die Mitarbeitenden dazu verpflichtet, ihre Nebentätigkeiten zu melden.

Absatz 2 statuiert neu eine Meldepflicht, deren Ausnahmen von der Regierung festgelegt werden. Anders als noch im Vernehmlassungsentwurf vorgesehen, hat die Regierung die bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten in der Verordnung zu umschreiben (Abs. 3).

Wo sich im Einzelfall die Ausübung der Nebentätigkeit mit der Verichtung dienstlicher Aufgaben oder Pflichten als «gänzlich unverträglich» erweist, ist die Bewilligung zu verweigern (Ausübungsverbot; Abs. 4). Ausübungsverbote stellen schwere Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit oder in die politischen Rechte dar, weshalb sie nur ausgesprochen werden dürfen, wenn keine mildereren Massnahmen zur Verfügung stehen. Statt eines Ausübungsverbotes ist daher immer zunächst zu prüfen, ob mit einer mit Aufla-

gen oder Bedingungen verknüpfen, allenfalls befristeten Bewilligung nicht derselbe Zweck erreicht werden kann.

Art. 26 Nebeneinkünfte, Beanspruchung von Arbeitszeit

Die Bestimmung wurde gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf neu ins Gesetz aufgenommen. Sie trägt dem Bedürfnis Rechnung, im Personalgesetz eine klare Regelung bezüglich Ablieferung von Nebeneinkünften zu treffen.

Absatz 1 legt eine Ablieferungspflicht für Nebeneinkünfte fest, die Mitarbeitende aus Behörden- und Kommissionstätigkeiten oder aus der Vertretung des Kantons in einer Beteiligung erhalten (vgl. Art. 2 Abs. 3 Verordnung zur Umsetzung der Public Corporate Governance für den Kanton Graubünden; BR 710.400). Die unter geltendem Recht bestehende Ablieferungspflicht für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung, die neben ihrer Anstellung als nebenamtliche Mitarbeitende Einsitz in kantonale Gremien und Kommissionen nehmen (vgl. Art. 17 Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons Graubünden), wird somit auf sämtliche, dem Personalgesetz unterstellten Mitarbeitenden ausgedehnt.

Hingegen besteht für Nebeneinkünfte, die Mitarbeitende für die Mitwirkung in von Volk oder Parlament gewählten Behörden der Gemeinden – wie insbesondere Gemeindevorstände oder Schulräte – ausgerichtet werden, keine Ablieferungspflicht (Abs. 2). Mit dem Verzicht auf die Ablieferung der Nebeneinkünfte unterstützt der Kanton das Engagement seiner Mitarbeitenden in kommunalen und regionalen Institutionen des öffentlichen Rechts.

Absatz 3 erlaubt es der Regierung, die Ablieferung weiterer Nebeneinkünfte sowie die Beanspruchung von Arbeitszeit und Gewährung bezahlten Urlaubs zu regeln.

Art. 27 Wohnsitz, Streikrecht

Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben steht den Mitarbeitenden die Niederlassungsfreiheit (vgl. Art. 24 BV) und das Streikrecht (vgl. Art. 28 BV) zu. Die Absätze 2 und 3 bilden die gesetzlichen Grundlagen für die Einschränkung der verfassungsmässigen Rechte nach Art. 36 BV, wie sie andere Kantone und der Bund in ihren personalrechtlichen Erlassen regelmässig vorsehen.

3. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 28 Allgemeine Dienstpflichten

Absatz 1 fasst den Inhalt der im geltenden Recht sowohl auf Gesetzes-ebene als auch in der Verordnung geregelten allgemeinen Dienstpflicht systematisch in einer Gesetzesbestimmung und im Sinne einer Grundsatznorm zur Treuepflicht der Mitarbeitenden zusammen. Die Treuepflicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers bildet das Korrelat zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers (Art. 20 nPG). Sie ist Nebenpflicht zur Arbeitspflicht und ergänzt diese, indem sie der Arbeit einen Zweck, eine Zielrichtung verleiht: die Wahrung der Interessen des Kantons.

Als Angestellte des öffentlichen Dienstes unterstehen die Mitarbeitenden des Kantons gegenüber Angestellten in der Privatwirtschaft einer erhöhten Treuepflicht, zumindest was ihr innerdienstliches Verhalten betrifft. Die Mitarbeitenden sind zur getreuen und gewissenhaften Dienstleistung verpflichtet und haben alle mit dem eingegangenen Dienstverhältnis zusammenhängenden Aufgaben in einer den Interessen des Kantons sowie einer ordnungsgemässen Verwaltungsführung dienenden Art und Weise zu erledigen. Die früher anerkannte Pflicht, sich auch im ausserdienstlichen Bereich seiner Stellung würdig zu erweisen, gilt als überholt. Die Angestellten des öffentlichen Dienstes müssen in ihrem Privatleben heute viel weniger Vorbilder sein, als dies noch vor Jahren oder Jahrzehnten der Fall war. Unkonventionelle Eigenheiten sowie menschliche Schwächen sind ihnen zuzugestehen, ohne dass deswegen gleich an ihrer beruflichen Korrektheit gezweifelt werden darf. Dies schliesst jedoch nicht aus, dass im Einzelfall auch ausserdienstliches Verhalten zu einer Treuepflichtverletzung führen kann, insbesondere wenn es sich um Mitarbeitende handelt, die in ihrer Funktion stark exponiert sind. Entsprechend verpflichtet beispielsweise Art. 11 der Polizeiverordnung (PoIV; BR 613.100) Mitarbeitende der Kantonspolizei auch ausserhalb des Dienstes zu einem vorbildlichen Verhalten.

Liegt eine Treue- und somit auch eine Dienstpflichtverletzung vor, ist zu prüfen, welche personalrechtlichen Massnahmen ergriffen werden können. Diese reichen von einem blossen Verweis über die Zuweisung einer anderen Arbeit, der Androhung einer Kündigung, einer administrativen vorzeitigen Pensionierung bis zur ordentlichen respektive zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund. Beim Entscheid, ob und falls ja, welche personalrechtlichen Massnahmen bei Verletzungen der Treuepflicht ergriffen werden, sind immer die besonderen Umstände des Einzelfalles wie beispielsweise die Schwere der Verfehlung, die Stellung, die Funktion, das Lebens- und Dienstalter der betroffenen Person zu würdigen und das Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten.

Absatz 2 verpflichtet die Mitarbeitenden zur Verrichtung zumutbarer Arbeiten, die nicht in ihren eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Die Bestimmung dient als gesetzliche Grundlage für die einseitige Anordnung von Versetzungen an einen anderen Arbeitsort. Auf die explizite Erwähnung der Pflicht zur Übernahme von Stellvertretungen und der Leistung von Überstunden wird gegenüber geltendem Recht verzichtet, ergeben sich diese Verpflichtungen doch bereits aus der allgemeinen Treuepflicht.

Art. 29 Arbeitszeit

Entgegen einigen Forderungen aus der Vernehmlassung wird die ordentliche Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung von heute 42 nicht auf 41 oder gar 40 Stunden pro Woche herabgesetzt (Abs. 1). Während insbesondere die Westschweizer Kantone und der Bund eine 40 (GE, JU, NE), 41 (Bund) oder 41,5 Stunden-Woche (VD) kennen, entspricht die 42-Stunden-Woche der Regelung, wie sie eine Mehrheit der Kantone für ihre Mitarbeitenden vorsehen.

Absatz 2 verzichtet auf die explizite Regelung der so genannten Vorholzeit. Stattdessen soll die Regierung die Möglichkeit erhalten, die wöchentliche Arbeitszeit unter Festsetzung entsprechender Kompensationstage erhöhen zu können. Damit bleibt eine Regelung von 42+1 Stunden pro Woche mit Ausgleich von fünf zusätzlichen arbeitsfreien Tagen möglich, wie es im geltenden Recht in Art. 49 Abs. 1 PG vorgesehen ist. Die Regierung beabsichtigt, die 42+1 Stunden-Regelung unter neuem Recht fortzuführen.

Für Mitarbeitende bestimmter Berufsgruppen aus der Landwirtschaft oder der Jagd und Fischerei gelten in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit unter geltendem Recht Sonderregelungen. Die Möglichkeit solcher Sonderregelungen soll mit Abs. 3 auch künftig erhalten bleiben. Gestützt auf Abs. 3 wäre auch eine Regelung denkbar, mit der Mitarbeitende, die von der Arbeitszeiterfassung befreit sind, pauschal mit zusätzlichen arbeitsfreien Tagen für die nicht speziell vergütete Mehrarbeit honoriert werden.

Absatz 4 bildet die Delegationsgrundlage für den Erlass der Arbeitszeitverordnung und erlaubt der Regierung – wie unter geltendem Recht –, die Feiertage sowie die arbeitsfreien Tage festzulegen.

Art. 30 Geheimhaltungspflicht

Die Mitarbeitenden des Kantons unterstehen nach Abs. 1 einer Geheimhaltungspflicht. Ihnen ist die Bekanntgabe von Geheimnissen untersagt, die sie im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeiten oder in ihrer Eigenschaft als Behörde erfahren haben. Was sie privat erfahren haben oder auch hätten privat in Erfahrung bringen können, unterliegt hingegen nicht der Geheimhaltungspflicht. Die Geheimhaltungspflicht soll einerseits natürliche und juristische Personen vor Eingriffen in ihre Privatsphäre schützen und an-

dererseits den ungestörten Gang der Verwaltung sicherstellen. Sie gilt nicht nur gegenüber Privaten, sondern auch im Verhältnis zu anderen Behörden innerhalb und ausserhalb des Kantons und deren Mitarbeitenden, die mit der betreffenden Angelegenheit nichts zu tun haben und denen auch keine Aufsichtsfunktion zukommt.

Als geheim gilt, was gemäss besonderer Vorschrift oder aus der Natur der Sache heraus als geheimhaltungspflichtig erscheint. Ihrer Natur nach geheimhaltungspflichtig sind dienstliche Angelegenheiten, wenn schutzwürdige öffentliche oder private Interessen die Geheimhaltung erfordern. Als schutzwürdige öffentliche Interessen gelten insbesondere die innere und äussere Sicherheit oder die Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Bei den schützenswerten privaten Interessen geht es vorwiegend um den Schutz der Privatsphäre.

Bei der Geheimhaltungspflicht handelt es sich um eine nachwirkende Pflicht, d. h. sie wirkt von Gesetzes wegen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (Abs. 2).

Absatz 3 stellt klar, dass sich das Erfordernis der Entbindung von der Geheimhaltungspflicht auf jegliche Art der Mitwirkung (Partei, Zeuge, Auskunftsperson etc.) in allen Verfahren bezieht, seien sie nun zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlicher Natur oder Verfahren vor Verwaltungs- oder Gerichtsbehörden. Neben der Entbindung von der Geheimhaltungspflicht regelt die Regierung auch die Information der Öffentlichkeit.

Die Verletzung des Amtsgeheimnisses stellt einen Straftatbestand gemäss Schweizerischem Strafgesetzbuch dar und wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe bestraft (vgl. Art. 320 StGB).

Art. 31 Ausstand

Die Bestimmung gleicht die Ausstandsgründe im Personalgesetz an die Spezialbestimmung für das Handeln durch Verfügung in Art. 6a VRG an. Gegenüber geltendem Recht stellt auch ein Verlöbnis einen Ausstandsgrund dar. Im Gegenzug besteht ein solcher neu jedoch nur noch bis zum dritten statt vierten Verwandtschafts- oder Verschwägerungsgrad. Auf die Auflistung weiterer Ausstandsgründe wird verzichtet, lassen sich diese Gründe doch alle aus der subsidiären Generalklausel der neuen lit. b ableiten.

Gestützt auf die Ergebnisse der Vernehmlassung wurde der Normtext in lit. a angepasst und auf Kinder, Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder von Ehegatten, Partnern in eingetragener Partnerschaft oder in faktischer Lebensgemeinschaft ausgedehnt.

Art. 32 Unvereinbarkeit

Gegenüber der bisherigen Regelung, die auf den Beschäftigungsumfang abstellte, wird die Unvereinbarkeit verschärft. Künftig gilt eine absolute Un-

vereinbarkeit einer Anstellung beim Kanton, d.h. bei der kantonalen Verwaltung, den Gerichten und Schlichtungsbehörden sowie den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten, bezogen auf die Mitgliedschaft im Grossen Rat (Abs. 1). Nimmt ein Mitarbeitender die Wahl in den Grossen Rat an, so ist das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen. Die Unvereinbarkeitsbestimmung bildet in diesen Fällen den sachlichen Grund für eine Kündigung (Abs. 2).

Unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wird die Kompetenz der Regierung, weitere als die bereits im Gesetz vorgesehenen Unvereinbarkeiten vorzusehen, ersatzlos gestrichen. Ebenfalls wird die Unvereinbarkeit auf das Grossratsmandat beschränkt.

Art. 33 Verbot der Annahme von Geschenken

Das Geschenkkannahmeverbot des geltenden Personalgesetzes wird in Abs. 1 im Wesentlichen unverändert übernommen.

Die Ausnahme, wonach Vorzugsbedingungen von Berufsorganisationen für ihre Mitglieder nicht unter das Verbot fallen, soll gestützt auf Abs. 2 in der Verordnung geregelt werden. Dort soll auch ein Grenzbetrag für Geschenke von geringem Wert festgelegt und eine Informationspflicht statuiert werden. Die geplanten Präzisierungen auf Verordnungsebene sollen einen präventiven Beitrag zur Vermeidung von Korruption leisten. Sie stehen im Einklang mit den Entwicklungen im nationalen und internationalen Recht.

Art. 34 Besondere Verpflichtungen

Die Bestimmungen zum Tragen von bestimmten Arbeitskleidern, Benutzen bestimmter Geräte oder Sicherheitsvorrichtungen, zur Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern sowie zur Benützung privater Motorfahrzeuge für Dienstfahrten sind neu systematisch unter der Marginalie «Besondere Verpflichtungen» zusammengefasst.

Nach der Vernehmlassung wurde der Normtext dahingehend angepasst, dass die Departemente Weisungen und nicht Vorschriften erlassen. Hintergrund ist das verfassungsrechtliche Verbot der Subdelegation gemäss Art. 45 Abs. 1 KV.

III. Entlöhnung

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 35 Lohnklassen

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wurde die Bestimmung dahingehend überarbeitet, als die Gehaltsskala transparenter und nachvollziehbarer im Gesetzestext abgebildet wird.

Nach Abs. 1 besteht die Gehaltsskala – wie unter geltendem Recht – aus 28 Lohnklassen mit einer Bandbreite von 100 bis 142 Prozent. Auf eine Ausdehnung der Bandbreite von 142 auf 154 Prozent analog der Regelung im Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz; BR 421.000) wird bewusst verzichtet, bleiben die Mitarbeitenden des Kantons doch in aller Regel nicht vom Eintritt ins Berufsleben bis zur Pensionierung in derselben Funktion und Lohnklasse, sondern wechseln in ihrer Laufbahn ihre Funktionen und somit die Lohnklassen (vgl. Grossratsprotokoll März 2012, GRP 5-2011/2012, S. 996).

Absatz 2 legt die Differenz zwischen dem Minimum einer Lohnklasse zum Minimum der nächsthöheren Lohnklasse bei maximal sechs Prozent fest. Absatz 3 enthält schliesslich einen Minimalbetrag der Lohnklasse 1. Alle weiteren betragsmässigen Minima und Maxima der Lohnklassen werden im Rahmen der Vorgaben aus den Absätzen 1–3 durch die Regierung gestützt auf Abs. 4 festgelegt. Dies geschieht jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr unter Berücksichtigung des Teuerungsausgleichs sowie weiterer allfälliger globaler Lohnanpassungen. Schliesslich regelt die Regierung den Mindestlohn. Dieser liegt momentan bei 3000 Franken pro Monat (vgl. Art. 15 PV).

Art. 36 Teuerungsausgleich

Absatz 1 verpflichtet die Regierung, Ende Jahr einen Teuerungsausgleich für das Folgejahr zu gewähren. Ein ganz oder teilweiser Verzicht ist gemäss Abs. 2 nur in Situationen angespannter Finanz- oder Wirtschaftslage zulässig, wobei nach Abs. 3 die Möglichkeit besteht, die nicht ausgeglichene Teuerung in einem späteren Zeitpunkt wieder in den Lohn einzubauen. Zu diesem Zweck ist eine allfällig nicht gewährte Teuerung genauso vorzutragen wie eine allfällig gemäss Praxis nicht ausgeglichene negative Teuerung.

Auf eine Pflicht zum Wiedereinbau der nicht ausgeglichenen Teuerung in einem späteren Zeitpunkt wird, entgegen entsprechender Forderungen aus der Vernehmlassung, verzichtet. Ebenso fehlen neu auf Gesetzesstufe die technischen Ausführungen betreffend Berechnungsweise des Teuerungsausgleiches. Der Bezug auf den Landesindex der Konsumentenpreise erfolgt auf Verordnungsebene.

Art. 37 Budget

Die Bestimmung regelt die Budgetierung des Personalaufwandes. Als Antragssteller an den Grossen Rat fungieren die Regierung für die kantonale Verwaltung und das Kantons- und Verwaltungsgericht für die Gerichte und Schlichtungsbehörden. Bei ihrem Antrag haben sie die erforderlichen Mittel für globale Lohnanpassungen, also insbesondere für den nach Art. 36 nPG zu gewährenden Teuerungsausgleich und für allfällige Realloohnerhöhungen, für die individuelle Lohnentwicklung, für die Stellenbewirtschaftung, also für Stellenschaffungen oder -umwandlungen, und für die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien vorzusehen.

In Erfüllung des Auftrages aus dem Regierungsprogramm 2013–2016 (vgl. Bericht über das Regierungsprogramm und den Finanzplan für die Jahre 2013–2016, Botschaft Heft Nr. 11/2011–2012) verzichtet die Bestimmung gegenüber dem geltenden Recht auf die gesetzliche Verankerung eines automatischen, minimalen prozentualen Anstiegs der Gesamtlohnsumme pro Jahr. Dagegen wurde die Verpflichtung, im Budget einen Prozentsatz der Lohnsumme für die Ausrichtung von Spontan- und Leistungsprämien zu reservieren, aufgrund der Stellungnahmen in der Vernehmlassung in abgeschwächter Form wieder in Abs. 2 und 4 aufgenommen.

Bei der Bestimmung und Festsetzung der erforderlichen Mittel nach Abs. 1 und 2 haben sowohl die Antragssteller als auch der Grosse Rat die Kriterien gemäss Abs. 3 zu berücksichtigen. Neben der Finanz- und Wirtschaftslage sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt haben sie auch die personalpolitischen Zielsetzungen und die Lohnentwicklung in anderen öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft zu beachten.

2. Einreihung der Stellen und Mitarbeitenden

Art. 38 Einreihungsplan

Der Einreihungsplan wird von der Regierung verabschiedet. Er gliedert die Funktionen thematisch und organisatorisch in Gruppen (Kaufmännisch/Ökonomie, Jurisprudenz, Bildung, Soziales, Polizei etc.). Eine Funktionsgruppe umfasst verschiedene Funktionen mit gleichem oder ähnlichem Anforderungsprofil. Die Zuordnung in die Lohnklassen erfolgt aufgrund der Einreihung der Stellen (Art. 39 nPG). In die erste Lohnklasse werden Funktionen mit dem einfachsten, in die Lohnklasse 28 jene mit dem komplexesten Anforderungsprofil eingereiht.

Art. 39 Einreihung der Stellen in Funktionsklassen

Die Bestimmung regelt die Grundzüge der Arbeitsplatzbewertung neu systematisch unabhängig vom Einreihungsplan (Art. 38 nPG). Die Einrei-

hung der Stellen erfolgt objektiv und unabhängig von Personen. Sie basiert auf einer analytischen Funktionsbewertung (Abs. 1). Die Kriterien, nach denen die Funktionen bewertet und die Stellen eingereiht werden, legt die Regierung fest (Abs. 2). Gemäss geltendem Art. 12 PV handelt es sich dabei um die fachlichen Anforderungen, die Kommunikationsanforderungen, die Führungsanforderungen, den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, den Verantwortungsrahmen, den Handlungsspielraum, die physischen Belastungen und die Umgebungseinflüsse.

Art. 40 Besitzstand

Die Regelungen über die Wahrung des Besitzstandes finden sich im geltenden Recht nur in der Verordnung (vgl. Art. 13 Abs. 4 und 5 PV). Im Rahmen der Revision der Arbeitsplatzbewertung hat sich gezeigt, dass die Wahrung des Besitzstandes bei einer ohne Einfluss der betroffenen Person erfolgten Tiefereinreihung der Stelle von ihrer Wichtigkeit her auf Gesetzesstufe gehört. Besitzstand, also die betragsmässige Gewährleistung des bisherigen Lohnes, ist immer dann zu gewähren, wenn die Stelle ohne Einfluss der betroffenen Person bspw. aufgrund einer Reorganisation oder eine Revision der Arbeitsplatzbewertung objektiv tiefer eingereiht worden ist (Abs. 1). Der Besitzstand ist, wie im geltenden Recht (vgl. Art. 13 Abs. 4 und 5 PV), durch die Regierung zu befristen. Während dieser Frist ist die Lohnentwicklung auszusetzen (Abs. 2).

Art. 41 Einreihung der Mitarbeitenden in Gehaltsklassen

Das bisherige Recht unterscheidet nur ungenügend zwischen der objektiven Arbeitsplatzbewertung bzw. der Einreihung der Stellen in 28 Funktionsklassen und der subjektiven Einreihung der Personen in 28 Gehaltsklassen. Diese zwei Vorgänge sind nun systematisch voneinander getrennt abgehandelt. Auf die objektive Einreihung einer Stelle folgt die subjektive Einreihung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers (Abs. 1). Erfüllt die Person, die auf dem «Stuhl» bzw. der Stelle sitzt, subjektiv alle Anforderungen aus der objektiven Arbeitsplatzbewertung, so entspricht die Gehaltsklasse der Funktionsklasse (Abs. 2). Erfüllt sie die Anforderungen der Stelle (noch) nicht, so ist die Person subjektiv unter der Funktionsklasse der Stelle einzureihen (vgl. Art. 14 PV). Eine subjektive Übereinreihung kommt insbesondere dann in Frage, wenn dauerhafte und vollumfängliche Stellvertretungsfunktionen übernommen werden (vgl. Art. 13 Abs. 6 PV) oder im Sinne einer Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung besonders tüchtiger oder verdienster Mitarbeitender (vgl. Art. 26 Abs. 2 PG). Die Regierung regelt diese Fälle gestützt auf Abs. 3 in der Verordnung.

Art. 42 Lohnfestsetzung

Die Bestimmung regelt in Abs. 1 einerseits die erstmalige Lohnfestlegung eines neu eintretenden Mitarbeitenden innerhalb der Gehaltsklasse (vgl. Art. 16 PV). Andererseits legt sie in Abs. 2 die Zuständigkeiten und den massgebenden Zeitpunkt in Sachen Lohnentwicklung während des Anstellungsverhältnisses innerhalb der kantonalen Verwaltung fest. Die Regierung bestimmt, inwiefern die beruflichen und ausserberufliche Erfahrungen und Kenntnisse wie beispielsweise in der Erziehung, Betreuung oder Beratung für die Festsetzung des Anfangslohnes berücksichtigt werden müssen sowie an welchen Kriterien sich die Dienststellen bei der individuellen Lohnentwicklung zu orientieren haben.

3. Lohnbestandteile und Spesen

Art. 43 Lohn

Absatz 1 verankert den Anspruch auf Lohn als Gegenleistung des Kantons für die durch die Mitarbeitenden zu erbringenden Arbeitsleistungen. Absatz 2 fasst die Bestandteile des Lohnes in einer abschliessenden Aufzählung zusammen. Der 13. Monatslohn entspricht dabei einem monatlichen Basislohn (lit. a).

Absatz 3 zählt verschiedene Formen des Zeitlohnes auf, nach denen sich die Höhe des Lohnes berechnet. Als Zeiteinheiten zur Berechnung des Lohnes dienen Monate und Stunden. Der Monatslohn wird dreizehnmal jährlich, der Stundenlohn variabel nach geleisteten Stunden ausgerichtet, wobei ein Anteil 13. Monatslohn auf den Stundenlohn dazugeschlagen wird. Der von den verschiedenen Formen des Zeitlohnes zu unterscheidende Zeitpunkt der Lohnzahlung – in der Regel am 25. jedes Monats – wird in der Verordnung festgelegt.

Art. 44 13. Monatslohn

Die Bestimmung regelt den Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Im Gegensatz zum geltenden Recht steht der 13. Monatslohn neu sämtlichen Mitarbeitenden ab Beginn des Arbeitsvertrages und unabhängig von der Anstellungsdauer zu (Abs. 1). Die Höhe entspricht einem monatlichen Basislohn, was sich bereits aus Art. 43 nPG ergibt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt besteht der Anspruch pro rata temporis (Abs. 2). Auf die im geltenden Recht enthaltene personalrechtliche Massnahme der Kürzung, Streichung oder Sistierung des 13. Monatslohnes wird aufgrund mangelnder Praxisrelevanz verzichtet. Gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf wurde die Bestimmung dafür mit einer Regelung zur Ausrichtung des 13. Monatslohnes im Todesfalle ergänzt (Abs. 3).

Art. 45 Leistungs- und Spontanprämie

Die Bestimmung bildet die gesetzliche Grundlage für die Ausrichtung von variablen Lohnbestandteilen: den Leistungs- und Spontanprämien.

Mit Leistungsprämien können besondere Leistungen honoriert werden, die deutlich über die in der entsprechenden Funktion erwarteten Resultate hinausgehen oder die mit besonderem Engagement erbracht wurden (Abs. 1). Ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung von Leistungsprämien gegeben sind, ergibt sich aus der periodischen Beurteilung der Zusammenarbeit sowie aus dem Grad der Aufgaben- und Zielerfüllung (Art. 24 nPG).

Gleich wie bei den Leistungsprämien setzt auch die Ausrichtung von Spontanprämien voraus, dass besondere Leistungen erbracht worden sind. Im Gegensatz zu den Leistungsprämien, deren Ausrichtung sich aus einer periodischen Leistungsbeurteilung ergibt, sind die Spontanprämien für die Honorierung einmaliger, besonderer Leistungen vorgesehen (Abs. 2).

Aufgrund der Vernehmlassung wurde die im geltenden Recht enthaltene Regelung, wonach die Dienststellen den für die Ausrichtung von Spontanprämien vorgesehenen Betrag auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen und Anlässe verwenden können, wieder in die Bestimmung aufgenommen (Abs. 3). Des Weiteren findet sich gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf neu in Abs. 4 eine Delegationsnorm, wonach die Regierung die Höchstbeträge festzulegen hat. Im Moment beträgt das Maximum der Leistungsprämie gemäss Beschluss der Regierung 8000 Franken pro Person und Jahr (= Beurteilungsperiode). Das Maximum einer Spontanprämie beläuft sich auf 400 Franken.

Der Verzicht auf die gesetzlich verankerte Pflicht, im Rahmen des Budgets für die Ausrichtung von Leistungsprämien mindestens ein Prozent der Lohnsumme vorzusehen, ist in der Vernehmlassung auf breiten Widerstand gestossen, weshalb sie in modifizierter Form und systematisch bei der Bestimmung zur Budgetierung wieder in das Gesetz aufgenommen wurde (Art. 37 nPG).

Art. 46 Funktionszulagen

Aus dem allgemeinen Weisungsrecht der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers und der Treuepflicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers ergibt sich, dass Mitarbeitende ihnen zugewiesene Aufgaben auch dann zu erledigen haben, wenn diese über die in ihrem Stellenbeschrieb aufgeführten Aufgaben hinausgehen. Dabei stellt sich die Frage, bis zu welchem Grad und/oder Zeitpunkt eine Aufgabenerweiterung ohne spezielle Vergütung verrichtet werden muss.

Die Bestimmung sieht in Abs. 1 einerseits vor, dass es sich bei der Aufgabenerweiterung um eine substantielle Erweiterung, d.h. um eine in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht erhebliche Erweiterung der Aufgaben

handeln muss. Andererseits bestimmt Abs. 1, dass die Aufgabenerweiterung zeitlich länger als drei Monate andauern muss. Ist dies der Fall, so besteht ab dem vierten Monat ein Anspruch auf Ausrichtung einer Funktionszulage, die sich auf höchstens zehn Prozent des monatlichen Basislohnes inkl. eines Anteils 13. Monatslohn belaufen darf. Die Wartefrist von drei Monaten findet sich im geltenden Recht auf Verordnungsebene (vgl. Art. 19 Abs. 1 PV) und wird neu im Gesetz verankert.

Werden die Aufgaben dauerhaft so stark erweitert, dass sie einer höherwertigen Funktion gleichkommen, ist die Einreihung der Stelle zu überprüfen (Abs. 2). Bei der Funktionszulage kann es sich somit immer nur um eine auf befristete Zeit auszurichtende Zulage handeln. Fällt die Aufgabenerweiterung weg, entfällt auch die Funktionszulage. Wird aus der befristeten eine dauerhafte Aufgabenerweiterung, ist die Stelle neu einzureihen.

Die Funktionszulage wird in der Praxis äusserst selten und nur in ganz speziellen Situationen ausgerichtet. Ihr Anwendungsfeld beschränkt sich fast ausschliesslich auf die Übernahme einer Dienststellenleitung ad interim, wenn die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter krankheits- oder unfallbedingt längere Zeit ausfällt oder sich im Falle eines Austrittes die Neubesetzung verzögert.

Art. 47 Ereignisbezogene Zulagen

Die Bestimmung fasst zwei bestehende Artikel des geltenden Rechts betreffend «Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten» (Art. 32 PG) und «Entschädigung besonderer Arbeitsleistungen» (Art. 33 PG) neu unter der Marginale «Ereignisbezogene Zulagen» zusammen. Artikel 47 bildet die formell-gesetzliche Grundlage für die Entschädigung von Inkonvenienzen, die sich insbesondere aus der Leistung von Sonntags-, Nacht-, Schicht- oder Bereitschaftsdiensten (Präsenz- oder Pikettdienst) aber auch aus der Versetzung an einen anderen Arbeitsort oder aus der Auftragerfüllung während der Freizeit ergeben.

Neben einer finanziellen Abgeltung durch Zulagen besteht nach Abs. 1 auch die Möglichkeit, die Leistung der entsprechenden Dienste mit Zeitgutschriften zu vergüten. Die Art der Abgeltung, die Ansätze und das Verhältnis der so genannten Inkonvenienzentschädigungen zueinander legte die Regierung bisher durch Regierungsbeschlüsse fest. Neu soll dies in der Verordnung erfolgen. Bei den besonderen Aufgaben und Pflichten, für die nach Abs. 2 Zulagen ausgerichtet werden, handelt es sich um Tätigkeiten, die wegen ihrer Individualität bei der Einreihung der Stellen nicht berücksichtigt werden können. Darunter fällt z.B. die Entschädigung für die Haltung und Ausbildung eines Hundes als Diensthund.

Art. 48 Kinder- und Ausbildungszulage

Die Bestimmung fasst zwei bestehende Artikel des geltenden Rechts betreffend «Kinderzulagen» (Art. 28 PG) und «Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende» (Art. 30 PG) zusammen. Das Gesetz verzichtet dabei auf eine eigenständige Regelung des Anspruches der Mitarbeitenden auf Kinder- und Familienzulagen und verweist stattdessen auf die massgebenden kantonalen und bundesrechtlichen Grundlagen: das kantonale Gesetz über die Familienzulagen einerseits (KFZG; BR 548.100) und das Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) andererseits.

Fallen die Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende nach Bundesrecht tiefer aus als nach kantonalem Recht, so werden sie ergänzt. Die entsprechende Koordinationsbestimmung findet sich neu nicht mehr im Gesetz (vgl. Art. 30 PG), sondern wird in die Verordnung verschoben.

Art. 49 Besondere Sozialzulage

Das Institut der besonderen Sozialzulage löste auf den 1. Januar 1995 die bis dahin an Mitarbeitende ausgerichtete «Haushaltszulage» ab. Als soziale Zulage bezweckt die zwölfmal jährlich ausgerichtete besondere Sozialzulage Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten zu unterstützen (Abs. 1). Die Anspruchsvoraussetzungen werden im geltenden Recht in Art. 22 PV konkretisiert. Demnach haben diejenigen Mitarbeitenden Anspruch auf die Ausrichtung einer besonderen Sozialzulage, die für Kinder aufkommen, für die eine Kinderzulage ausgerichtet wird, oder die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide für mehr als eine unterstützungsberechtigte Person aufkommen. An den Anspruchsberechtigungen soll unter neuem Recht festgehalten werden.

Im Gegensatz zu den Kinder- und Ausbildungszulagen wird die besondere Sozialzulage jedoch nicht pro Kind, sondern maximal einmal pro Mitarbeitenden im Verhältnis zum Arbeitsumfang ausgerichtet. Die betragsmässige Festsetzung der besonderen Sozialzulage obliegt neu der Regierung. Darin ist auch die Kompetenz zur Anpassung an die Teuerung eingeschlossen (Abs. 2). Die Höhe der besonderen Sozialzulage beträgt 220 Franken pro Monat.

Art. 50 Spesen

Statt der bisherigen Auflistung der einzelnen Spesenarten beschränkt sich die Bestimmung auf den Grundsatz, wonach die Mitarbeitenden Anspruch auf Spesenersatz haben (Abs. 1). Der Erlass einer Spesenordnung obliegt der Regierung (Abs. 2).

4. Lohnfortzahlung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 51 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr- und zivilem Ersatzdienst

Absatz 1 regelt die Lohnfortzahlung während obligatorischen Diensten mit Ausnahme der Rekrutenschule. Neu besteht auch bei der Leistung von Feuerwehrdienst ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Gemeint sind dabei Arbeitsverhinderungen infolge Brandbekämpfungs- oder Rettungseinsätzen, nicht jedoch im Rahmen von Feuerwehrübungen.

Absatz 2 beauftragt die Regierung, die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und während der Leistung von freiwilligen Diensten zu regeln. Unter «freiwillig geleistete Dienste» fallen insbesondere die militärischen Beförderungsdienste. Das geltende Recht differenziert beim Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und freiwilliger Militärdienste, ob der Mitarbeitende verheiratet oder unterstützungspflichtig ist oder nicht. Falls ja, beläuft sich der Anspruch auf 80 Prozent des zuletzt bezogenen Lohnes, falls nein, beträgt die Lohnfortzahlung lediglich 60 Prozent. Die Lohnfortzahlung während Beförderungsdiensten ist zudem mit einer Rückzahlungsverpflichtung im Falle eines Austritts vor Ablauf von zwei Jahren gesichert (vgl. Art. 36 PV). Neu ist ein genereller Anspruch auf 80 Prozent des zuletzt bezogenen Lohnes vorgesehen, und zwar ohne Rückzahlungsverpflichtung.

Absatz 3 bildet die gesetzliche Grundlage für die Ablieferung von Versicherungsleistungen – insbesondere Erwerbsersatz – und allfälliger anderer geldwerter Vergütungen wie beispielsweise den Feuerwehrosold an den Kanton.

Art. 52 Lohnfortzahlung bei Krankheit

An der Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit von 24 Monaten und an den Karenzfristen wird festgehalten. Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erfolgt regelmässig durch ein Arztzeugnis (Abs. 1).

Gegenüber geltendem Recht entfällt die Möglichkeit zur Kürzung der Lohnfortzahlung auf 90 Prozent nach Ablauf von zwölf Monaten. Nach Ablauf von zwölf Monaten greift die interne Krankentaggeldversicherungslösung. Die geleisteten Lohnfortzahlungen werden von der Krankentaggeldversicherung an den Kanton zurückerstattet, weshalb sich ein materiell unbestimmter Kürzungsmechanismus erübrigt. Stattdessen wird mit Abs. 2 die bisher fehlende Delegationsgrundlage geschaffen, die es der Regierung erlaubt, die Lohnfortzahlung im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen schuldhaften Verhaltens des Mitarbeitenden oder bei einer selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit zu regeln.

Das «KTV-Obligatorium» bleibt bestehen (Abs. 4), wobei es der Regierung wie im geltenden Recht frei steht, zwischen einer internen Fonds-Lösung oder dem Abschluss einer externen Krankentaggeldversicherung zu wählen. In diesem Zusammenhang hat sie auch die Aufteilung der Prämien zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden zu regeln (Abs. 3). Der Grundsatz, wonach die Krankentaggelder dem Kanton ausgerichtet werden, solange ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht (vgl. Art. 39 Abs. 4 PV), findet sich neu auf Gesetzesstufe (Abs. 4).

Art. 53 Lohnfortzahlung bei Berufs- und Nichtberufsunfall

Tritt die Arbeitsverhinderung infolge eines Unfalles ein, so leistet der Kanton bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses volle Lohnfortzahlung (Abs. 1). Im Übrigen richtet sich die Versicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20). Die Aufteilung der Versicherungsprämien erfolgt durch die Regierung (Abs. 2 lit. d).

Absatz 2 ermächtigt die Regierung, die Anrechnung von Versicherungsleistungen an die Lohnfortzahlung zu regeln. Gemeint sind damit vor allem Leistungen aus privat abgeschlossenen Unfallversicherungen der Mitarbeitenden. Aus diesen Leistungen sollen den Mitarbeitenden keine finanziellen Vorteile erwachsen, weshalb sie weiterhin (vgl. Art. 42 Abs. 2 PV) an die Lohnfortzahlung des Kantons anzurechnen sind. Des Weiteren regelt die Regierung die Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit. Eine Kürzung soll, wie unter geltendem Recht (vgl. Art. 42 Abs. 3 PV), bei grobem Selbstverschulden möglich sein. Grobes Selbstverschulden liegt dann vor, wenn der Unfall entweder absichtlich oder grobfahrlässig (z.B. Unfall infolge Trunkenheit am Steuer) herbeigeführt worden ist. Leichte Fahrlässigkeit genügt nicht. Neu regelt die Regierung auch die Lohnfortzahlung bei der Einstellung oder Kürzung von Versicherungsleistungen durch den Unfallversicherer.

Art. 54 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Der im geltenden Recht vorgesehene zweiwöchige Schwangerschaftsurlaub vor dem prognostizierten Geburtstermin wird abgeschafft. Stattdessen sieht das Gesetz einen 16-wöchigen reinen Mutterschaftsurlaub (bisher 14 Wochen) mit einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent (bisher 90 Prozent) vor (Abs. 3). Die mit der Neuregelung des Mutterschaftsurlaubes angestrebte Besserstellung der Mütter wurde in der Vernehmlassung mehrheitlich begrüsst, die Abschaffung des Schwangerschaftsurlaubes vereinzelt bedauert oder für die Beibehaltung der bisherigen Regelung votiert.

Medizinisch begründete Absenzen während der Schwangerschaft sind gleich zu behandeln wie Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit (Abs. 2), wobei es der schwangeren Mitarbeiterin auch erlaubt ist, auf blosser Anzeige hin der Arbeit fern zu bleiben (Abs. 1). Bei Abwesenheiten ohne Nachweis einer medizinisch bedingten Arbeitsverhinderung besteht jedoch kein Lohnfortzahlungsanspruch.

5. Personalvorsorge

Art. 55 Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden des Kantons sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zwingend bei der Pensionskasse Graubünden zu versichern. Die Versicherung richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen PKG (Abs. 1 und 2).

Aufgrund der Vernehmlassung wurde die explizite Regelung der Aufteilung der Pensionskassenbeiträge zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton wieder ins Gesetz aufgenommen. Der Kanton übernimmt bis zum 40. Altersjahr weiterhin mindestens die Hälfte und danach ansteigend mehr als die Hälfte der Pensionskassenbeiträge (Abs. 3).

Absatz 4 schafft die bisher fehlende formell-gesetzliche Grundlage für die Einrichtung spezieller Vorsorgepläne wie der Todesfallkapitalversicherung oder dem Sparplanausbau (vgl. Art. 44a und 44b PV). Gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf wurde der Wortlaut dahingehend angepasst, als die Regierung nicht über die Einrichtung entscheiden, sondern diese lediglich bei der Pensionskasse Graubünden beantragen kann.

Art. 56 Abgangsentschädigung

Die Abgangsentschädigung ist nicht mit sonstigen Austrittsleistungen zu verwechseln, die bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden (Art. 16 nPG). Beim Institut der Abgangsentschädigung handelt es sich um einen Ersatz für eine ungenügende oder gar gänzlich fehlende Versicherung in der beruflichen Vorsorge, wie sie in Art. 339b ff. OR (Abgangsentschädigung) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse vorgesehen ist (Abgangsentschädigung als BVG-Surrogat).

Die praktische Bedeutung der Abgangsentschädigung ist seit der Verwirklichung der Freizügigkeit in der beruflichen Vorsorge (1986: obligatorischer Bereich; 1995: vor-, über- und unterobligatorischer Bereich) stark zurückgegangen, übersteigen die Arbeitgeberbeiträge aufgrund der Freizügigkeit doch in aller Regel die Höhe der Abgangsentschädigung. Trotzdem kommen in der Praxis seltene Fälle vor, in denen eine Abgangsentschädigung zu leisten ist, insbesondere bei Mitarbeitenden im unteren Lohnsegment und kleinem Arbeitsumfang.

Absatz 1 legt den Rahmen fest, in dem sich die Höhe der Abgangschädigung bewegt. Sie beträgt im Minimum zwei und im Maximum acht Monatslöhne. Die genaue Höhe bzw. das Raster, nach dem sich die Höhe bestimmt, legt die Regierung fest. Sie berücksichtigt dabei das Lebens- und Dienstalter sowie den Arbeitsumfang (Abs. 2). Die geltende Skala von Art. 45 PV lehnt sich an diejenige des Coiffeurgewerbes an, auf die sich auch zahlreiche Arbeitsgerichte mangels anderweitiger Abrede stützen. Mitarbeitende, die bei der Pensionskasse Graubünden aufgrund ihres niedrigen Einkommens nicht versichert sind, haben gemäss Skala ab 20 Dienstjahren und bei einem Austritt ab Alter 50 einen Anspruch auf eine Abgangschädigung im Umfang von zwei bis acht Monatslöhnen. Die Höhe des Monatslohnes richtet sich nach dem Durchschnitt der letzten zwei Jahre.

Art. 57 Leistungen im Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt automatisch mit Tod der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Damit ginge auch die Lohnzahlungspflicht des Kantons als Arbeitgeber unter. Davon abweichend gewährleistet Abs. 1 die Lohnzahlung des Kantons über den Todeszeitpunkt hinaus für den ganzen Sterbemonat.

Bei den Leistungen nach Abs. 2 handelt es sich nicht mehr um eigentliche Lohnzahlungen, sondern um den so genannten Lohnnachgenuss. Der Lohnnachgenuss stellt gemäss arbeitsrechtlicher Lehre zu Art. 338 OR eine lohnähnliche Leistung sui generis zugunsten Dritter dar, mit welcher der laufende Lebensunterhalt der Hinterbliebenen für eine beschränkte Überbrückungszeit gedeckt werden soll. Die Besonderheit besteht darin, dass der Lohnnachgenuss gegenüber Dritten zu erbringen ist. Die betroffenen Personen haben somit einen eigenen Anspruch gegenüber dem Kanton.

Der Lohnnachgenuss erstreckt sich auf drei Monate und beinhaltet sämtliche Lohnbestandteile, wie sie bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall geschuldet wären, also insbesondere auch regelmässig ausgerichtete ereignisbezogene Zulagen oder einen Anteil am 13. Monatslohn. Anspruchsberechtigt sind Personen, gegenüber denen der verstorbene Mitarbeitende unterstützungspflichtig war. Den genauen Kreis und die Reihenfolge der Anspruchsberechtigten legt die Regierung, wie unter geltendem Recht (vgl. Art. 20 PV), in der Verordnung fest.

Art. 58 Personalfürsorgefonds

Das Personalamt führt auch unter neuem Recht einen Personalfürsorgefonds. Er steht Mitarbeitenden des Kantons offen, die in eine finanzielle Notlage geraten sind. Die antragsstellenden Personen haben die Notsituation darzulegen und ihre finanziellen Verhältnisse offen zu legen (Abs. 1 und 2).

Die Form der Zuwendungen, deren Höhe und Verzinsung werden durch die Regierung in der Verordnung geregelt (Abs. 3). Die finanzielle Unter-

stützung von Mitarbeitenden aus dem Personalfürsorgefonds erfolgt entweder durch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen oder durch Beiträge à fonds perdu, wobei letztere in der Praxis die Ausnahme bilden.

Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse wird der persönliche Anwendungsbereich des Personalfürsorgefonds auf alle Mitarbeitenden des Kantons ausgedehnt. Insofern erübrigt sich die geforderte Aufteilung des Fonds auf die einzelnen Arbeitgeber nach Art. 5 nPG im Verhältnis zur Anzahl ihrer Mitarbeitenden. Da der Personalfürsorgefonds bereits geüffnet ist und das Kapital aufgrund der Darlehensvergabe nicht abnimmt, erübrigen sich spezielle Bestimmungen zur Äuffnung des Fonds.

IV. Institutionelle Aspekte

1. Personalkommission

Art. 59 Aufgaben und Zusammensetzung

Die geltenden Bestimmungen zur Personalkommission finden sich neu in einem einzigen Gesetzesartikel zusammengefasst. Als Gesprächspartnerin und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten stellt die Personalkommission ein wichtiges Instrument im Rahmen des sozialpartnerschaftlichen Verhältnisses des Kantons zu seinen Mitarbeitenden und den Personalverbänden dar. Der Personalkommission sind von Gesetzes wegen wichtige Personalgeschäfte zu unterbreiten. Damit sind vor allem abstrakte Personalgeschäfte wie Gesetzgebungsvorhaben oder der Entscheid über die Gewährung des Teuerungsausgleichs gemeint, nicht jedoch individuell konkrete Personalgeschäfte wie beispielsweise Kündigungen (Abs. 1).

Die Anzahl Mitglieder der Personalkommission wird gegenüber dem geltenden Recht um eines verringert. Die Kommission besteht neu aus zehn statt aus elf Mitgliedern. Die Vorsteherin oder der Vorsteher des DFG hat weiterhin den Vorsitz über die Personalkommission inne (Abs. 2). Die Modalitäten der Wahl werden künftig durch die Regierung in der Verordnung festgelegt (Abs. 3), wobei den Personalverbänden für die fünf Vertreter der Arbeitnehmenden wiederum ein verbindliches Vorschlagsrecht eingeräumt werden soll. Den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten und den Gerichten steht es frei, im Rahmen der Wahlen zuhanden der Regierung, die weiterhin als Wahlinstanz fungiert, eigene Arbeitgebervertretende zu nominieren. Neben der Wahl der Mitglieder und der Stellvertretenden regelt die Regierung auch die Wahl des Aktuariats, das in der Regel durch einen Mitarbeitenden des Personalamtes geführt wird. Gegenüber dem geltenden Recht wird auf den Beobachterstatus für die Personalverbände verzichtet.

2. Personalamt

Art. 60 Stellung und Aufgaben

Die besondere Querschnittsfunktion des Personalamtes als Fachstelle für sämtliche Personalfragen der kantonalen Verwaltung erfordert eine spezielle Regelung seiner Stellung, Aufgaben und Befugnisse im Verhältnis zur hierarchischen Verwaltungsorganisation.

Die Kernaufgabe des Personalamtes besteht darin, für eine einheitliche – im Sinne von rechtskonformen und rechtsgleichen – Anwendung des Personalrechts zu sorgen (Abs. 1). Dabei tritt das Personalamt regelmässig beratend und empfehend auf und bereitet Verträge, Verfügungen und sonstige personalrechtliche Entscheide für die gemäss Gesetz und Verordnung in der Sache zuständigen Instanzen vor. Die direkte Zusammenarbeit des Personalamtes mit den zuständigen Instanzen bildet dabei unabdingbare Voraussetzung für eine effiziente Ausgestaltung und Abwicklung der Personalgeschäfte (Abs. 2).

Über die kantonale Verwaltung hinaus arbeitet das Personalamt auch mit den anderen, dem Personalgesetz unterstehenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der Basis von Leistungsvereinbarungen zusammen. Absatz 3 bildet die gesetzliche Grundlage für den Abschluss entsprechender Vereinbarungen.

Die weiteren Aufgaben des Personalamtes, wie insbesondere die Lohnadministration oder die Koordination des Lehrlingswesens, werden von der Regierung in der Verordnung festgelegt (Abs. 4).

Art. 61 Befugnisse

Das Einsichts- und Auskunftsrecht des Personalamtes in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten bildet Grundlage, um die zugeteilten Aufgaben wahrnehmen zu können (Abs. 1).

Stellt das Personalamt einen Verstoss gegen personalrechtliche Vorschriften fest, kann es diesen der nächsthöheren Aufsichtsinstanz melden (Abs. 2). Als oberste Aufsichtsinstanz entscheidet abschliessend die Regierung. Gestützt auf die Vernehmlassung wurde in Abs. 2 der Begriff «Anzeige» durch «Meldung» ersetzt.

Über das bereits im geltenden Recht verankerte Weisungsrecht hinaus sollen dem Personalamt durch Gesetz oder Verordnung spezifische Entscheidzuständigkeiten übertragen werden können, was zu einer Entlastung der Dienststellen und Departemente von gewissen «Alltagsgeschäften» beiträgt (Abs. 3).

3. Bearbeitung von Personendaten

Die vorgeschlagene Neuregelung (Art. 62 bis 64 nPG) wurde im Rahmen der Ausarbeitung der Vorlage vom kantonalen Datenschutzbeauftragten einer Prüfung unterzogen. Er beurteilte die Bestimmungen im Lichte des Datenschutzrechts und im Vergleich mit den Regelungen anderer Kantone als genügende gesetzliche Grundlagen.

Art. 62 Personendaten von Mitarbeitenden und Bewerbenden

Die seit Inkrafttreten des geltenden Personalgesetzes erfolgten Entwicklungen im Bereich des Datenschutzrechts und insbesondere auch die Ablösung des alten PIS durch eine neue, integrierte elektronische Lösung erfordern Anpassungen im Bereich der Regelungen über die Bearbeitung von Personendaten. Das Bearbeiten von Personendaten hat die Grundsätze der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Zweckgebundenheit, der Richtigkeit und der Datensicherheit zu beachten (Art. 2 Abs. 1 Kantonales Datenschutzgesetz, KDSG; BR 171.100).

Absatz 1 bildet die allgemeine gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten und von besonders schützenswerten Personendaten durch die gemäss Gesetz und Verordnung zuständigen Instanzen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Als Datenbearbeitung gilt jeglicher Umgang mit Daten, sowohl in zeitlicher (von der Datenbeschaffung bis zur Vernichtung) als auch in verfahrensmässiger Hinsicht (manuell, automatisiert etc.). Personendaten sind Angaben, die sich einer bestimmten natürlichen oder juristischen Person oder sonstigen Personengemeinschaften ohne juristische Persönlichkeit, welche im wirtschaftlichen Verkehr jedoch als solche behandelt werden, zuordnen lassen. Als besonders schützenswerte Personendaten gelten jene personenbezogenen Informationen, bei denen aufgrund ihrer Bedeutung, des Zusammenhangs, Zwecks oder Art der Bearbeitung, der Datenkategorie oder anderer Umstände – wie beispielsweise der Verknüpfung mit anderen Informationen – eine besondere Gefahr einer Persönlichkeitsverletzung besteht. Die Zulässigkeit der Bearbeitung ist zweckgebunden und muss verhältnismässig sein, was im Gesetzestext dadurch zum Ausdruck gebracht wird, als die Bearbeitung für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig sein muss.

Absatz 2 bildet die im geltenden Recht fehlende gesetzliche Grundlage zur Beschaffung und Verwendung von Personendaten im Rahmen der Personalgewinnung. Dabei sind die Daten primär bei den Bewerbenden selbst zu beschaffen, sekundär bei Drittpersonen in Form von Referenzauskünften. Die Datenbeschaffung ist an den Rekrutierungsprozess gebunden und hat sich auf Angaben zu beschränken, die sich auf die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens der Person für die zu besetzende Stelle beziehen.

Absatz 3 ermächtigt die Regierung, die Weiterverwendung der Daten von Bewerbenden zu regeln, die nicht angestellt worden sind. Gemeint ist damit die Verwendung der Daten für weitere offene Stellen im Rahmen eines internen Bewerberpools. Da die Daten zu einem anderen Zweck (Bewerbung auf weitere, andere offene Stellen) verwendet werden, als sie ursprünglich eingereicht worden sind, ist eine spezielle gesetzliche Grundlage erforderlich. Ohne eine explizite Normierung wären diese Daten bei einer Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten. Schliesslich verpflichtet Abs. 3 die Regierung, die Aufbewahrung und Vernichtung der Daten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu regeln.

Entgegen vereinzelter Stellungnahmen in der Vernehmlassung kann auf die Verankerung der datenschutzrechtlichen Ansprüche – Auskunftsrecht, Berichtigungsrecht, Recht auf Datensperrung etc. – im Personalgesetz verzichtet werden. Die Rechte der Betroffenen sind bereits unmittelbar durch das kantonale Datenschutzrecht gewährleistet, weshalb auf eine Wiederholung im Personalgesetz im Sinne der guten Gesetzgebung verzichtet werden kann.

Art. 63 Elektronische Datenbewirtschaftung

Absatz 1 bildet neu die gesetzliche Grundlage für das Betreiben des ZLERF sowie des PIS bzw. der damit verbundenen elektronischen Bewirtschaftung der Daten von Mitarbeitenden in zentralen Datenbanken. Als Vorbild der Regelung dient die entsprechende Bestimmung im Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) für das Personalinformationssystem des Bundes (vgl. Art. 27a BPG).

Für jedes behördliche Bearbeiten von Personendaten muss im Sinne der Rechtssicherheit ein öffentliches Organ bestimmt sein, das für den Datenschutz verantwortlich ist. Absatz 2 bezeichnet das Personalamt als verantwortliches Organ für die elektronische Datenbewirtschaftung. Da das Personalamt die Personalsysteme betreibt, ist es auch Datenherr der darin enthaltenen Daten, womit die datenschutzrechtlichen Ansprüche auch bei ihm geltend zu machen sind. Durch die positivrechtliche Bezeichnung eines verantwortlichen Organs wird verhindert, dass Betroffene zwischen den unterschiedlichen Behörden hin und her geschoben werden.

Absatz 3 ermächtigt die Regierung, die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte der unterschiedlichen Instanzen zu regeln. Dabei hat sie die datenschutzrechtlichen Vorgaben aus dem KDSG zu beachten.

Art. 64 Bekanntgabe von Personendaten

Die Bekanntgabe von Personendaten gilt datenschutzrechtlich als ein besonders kritischer Teil des Bearbeitungsprozesses, weshalb Abs. 1 lit. a als Voraussetzung für die Bekanntgabe von Mitarbeitendendaten eine genügende gesetzliche Grundlage verlangt. Demgegenüber ist die Einwilligung

der betroffenen Person subsidiär und muss auf den Einzelfall beschränkt bleiben (Abs. 1 lit. b). Litera c und d schaffen die bisher fehlenden gesetzlichen Grundlagen für die Bekanntgabe von Mitarbeitendendaten in staatlichen Publikationen (z.B. Staatskalender oder Telefonverzeichnisse) und für die Weitergabe von Mitarbeitendendaten an die vorgesetzten Instanzen im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeiten.

Absatz 2 ermöglicht die elektronische Bekanntgabe von Personendaten durch das Personalamt im so genannten Abrufverfahren. Die Bekanntgabe mittels Abrufverfahrens ist im Sinne des Zweckbindungsgebotes und des Verhältnismässigkeitsprinzips auf diejenigen Mitarbeitendendaten beschränkt, die zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigt werden. Sollen Mitarbeitendendaten für andere als den explizit aufgeführten Zweck automatisch abgerufen werden können, so ist weiterhin eine genügende gesetzliche Grundlage im formellen Sinn ausserhalb des kantonalen Personalrechts erforderlich. In persönlicher Hinsicht ist die Bekanntgabe an vorgesetzte Personen beschränkt.

V. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 65 Vorsorgliche Massnahmen

Das geltende Recht verzichtet auf eine Bezeichnung der vorsorglichen Massnahmen. Stattdessen enthält es eine Blankettnorm, wonach vorsorgliche Massnahmen ergriffen werden können, wenn es öffentliche Interessen erfordern (Art. 68 PG). In der Praxis spielt vor allem die so genannte Einstellung im Arbeitsverhältnis oder Suspendierung, verstanden als einseitig angeordnete, sofortige Freistellung verbunden mit einem sofortigen Lohnstopp im Zusammenhang mit Hinweisen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund eine Rolle (Art. 15 nPG).

Neu regelt die Bestimmung in abschliessender Weise, wann eine Einstellung im Arbeitsverhältnis angeordnet werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Entlassung vorliegen (Art. 15 nPG), gegen einen Mitarbeitenden ein Strafverfahren eingeleitet worden ist oder wenn andere zwingenden öffentlichen Interessen dies erfordern. Als weitere vorsorgliche Massnahme kommt alternativ zur Einstellung im Arbeitsverhältnis die vorsorgliche Versetzung in Frage. Zu denken ist in diesem Zusammenhang etwa an Fälle der behaupteten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in denen es darum geht, in Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die mutmasslichen Täter und Opfer möglichst durch Versetzung unmittelbar räumlich voneinander zu trennen. Die Zuständigkeit für die Anordnung vorsorglicher Massnahmen liegt bei der Anstellungsinstanz.

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wurde auf die Möglichkeit der Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen durch die vorgesetzten Personen verzichtet und die Bestimmung zur ordentlichen Freistellung systematisch in Art. 13 nPG integriert.

Art. 66 Personalrechtliche Streitigkeiten, Rechtsschutz

Die völker- (vgl. Art. 6 Ziff. 1 Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, EMRK; SR 0.101) und bundesrechtlichen Vorgaben (vgl. Art. 29a BV und Art. 86 Abs. 1 Bundesgesetz über das Bundesgericht, Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110) verlangen, dass die Kantone für sämtliche personalrechtlichen Streitigkeiten einen Zugang zu einem kantonalen Gericht gewährleisten. Der gerichtliche Rechtsschutz im personalrechtlichen Bereich ist unabhängig davon sicherzustellen, ob der Kanton gegenüber seinen Mitarbeitenden in Verfügungsform handelt oder ob es sich um strittige innerdienstliche, organisatorische Anordnungen handelt. Die Regelung im geltenden Recht, die insbesondere den Zugang zum Verwaltungsgericht einschränkt, genügt diesen Anforderungen nicht.

Am im geltenden Recht verankerten und in der Vernehmlassung begrüßten Modell des Anfechtungsstreitverfahrens ohne spezielle Schlichtungsbehörde wird festgehalten (Abs. 1). Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, bei denen Handlungen des Kantons materiell-rechtlich nicht als Verfügungen zu qualifizieren sind, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung innert angemessener Frist. Was als angemessen gilt, ist im Einzelfall unter Bezugnahme auf das Prinzip von Treu und Glauben zu bestimmen. Der Anspruch auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung besteht aber nur, wenn über die Streitigkeit keine Einigung zu Stande gekommen ist. Das setzt voraus, dass es vorgängig Bemühungen zur Einigung gegeben hat, diese aber erfolglos geblieben sind. Die Zuständigkeit zum Erlass einer anfechtbaren Verfügung ergibt sich aus dem materiellen Recht.

Absatz 2 regelt den Instanzenzug. Bevor das Verwaltungsgericht eine personalrechtliche Streitigkeit beurteilt, ist ein verwaltungsinterner Instanzenzug von der Dienststelle an das Departement bzw. vom Departement, von der STAKA oder der FIKO an die Regierung zu durchlaufen. Hat das Departement bereits als Beschwerdeinstanz über eine personalrechtliche Streitigkeit entschieden oder entscheidet die Regierung erstinstanzlich, so steht der direkte Weiterzug an das Verwaltungsgericht offen. An das Verwaltungsgericht weitergezogen werden können schliesslich auch Beschwerdeentscheide der Regierung (Abs. 3).

Die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) bestimmt, dass bei Streitigkeiten aus dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 30000 Franken keine Gerichtskosten gesprochen werden. Diese Regelung wird bereits unter geltendem Recht gemäss Praxis des bünd-

nerischen Verwaltungsgerichts auch auf Fälle öffentlich-rechtlicher Arbeitsstreitigkeiten angewandt. Absatz 3 geht weiter und verzichtet neu – wie bei personalrechtlichen Streitigkeiten in der Bundesverwaltung (vgl. Art. 34 BPG) – grundsätzlich auf die Erhebung von Verfahrens- und Gerichtskosten. Vorbehalten bleiben künftig einzig Fälle der Mutwilligkeit.

Da das Recht auf Vertretung, als Teilgehalt des Anspruches auf rechtliches Gehör, bereits im VRG geregelt ist, erübrigt sich eine explizite Erwähnung im Personalgesetz. Da kein Anwaltszwang herrscht, ist gestützt auf das VRG auch eine Vertretung durch die Personalverbände möglich.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 67 Aufhebung bisherigen Rechts

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das geltende Gesetz vom 14. Juni 2006 aufgehoben. Die Totalrevision des Gesetzes erfordert auch eine Totalrevision der Personalverordnung vom 12. Dezember 2006 sowie eine Teilrevision der Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons Graubünden. Im Rahmen der Totalrevision der Personalverordnung wird zu prüfen sein, welche Regierungsbeschlüsse aufgrund der Gesetzesänderungen aufgehoben werden können.

Art. 68 Änderungen bisherigen Rechts

Anpassung Art. 20 Abs. 2 GOG:

Das geltende Personalgesetz enthält in Art. 66 Abs. 6 eine Regelung zum Instanzenzug, wenn ein personalrechtlicher Entscheid von einem Mitarbeitenden des Kantons- oder Verwaltungsgerichts angefochten wird. Diesfalls entscheidet das jeweils andere Gericht als Beschwerdeinstanz. Entgegen dem Vernehmlassungsentwurf soll dieser Grundsatz neu nicht mehr im Personalgesetz, sondern im Gerichtsorganisationsrecht verankert werden, wo sich auch bereits eine Regelung betreffend Instanzenzug befindet, wenn ein personalrechtlicher Entscheid von einem Mitarbeitenden eines Bezirksgerichts bzw. künftig von einem Regionalgericht angefochten wird (Art. 42 Abs. 2 GOG: Kantonsgericht als Beschwerdeinstanz). Art. 22 Abs. 2 GOG ist entsprechend anzupassen.

Anpassung Art. 3 Abs. 2 GFA:

Die Konzentration der Entscheidzuständigkeit über die Anstellung und Kündigung des Stellvertretenden der Leiterin oder des Leiters der FIKO bei der oder dem Leitenden selbst widerspricht dem Konzept des Personalgesetzes. Durch Art. 63 PG soll nämlich gerade verhindert werden, dass die Dienststellenleitenden ihre Stellvertretenden anstellen und entlassen kön-

nen. Zuständig ist vielmehr die Regierung, wodurch auch eine gewisse «Unabhängigkeit» der Stellvertretenden gegenüber ihren Dienststellenleitenden gewährleistet wird. Dass die Leiterin oder der Leiter der FIKO auch über die Anstellung und Kündigung der oder des Stellvertretenden entscheidet, erscheint im Lichte des Personalgesetzes systemwidrig, weshalb die Bestimmung des GFA anzupassen ist. Für die Anstellung und Kündigung der stellvertretenden Leiterin oder des stellvertretenden Leiters der FIKO sollen dieselben Regeln wie für die Anstellung und Kündigung der Leiterin oder des Leiters der FIKO gelten, womit sich zwar die Zuständigkeit weg von der Leiterin oder dem Leiter der FIKO hin zur Regierung verschiebt, diese jedoch die Anstellung und Kündigung nur auf Antrag des paritätischen Gremiums vornehmen darf.

Art. 69 Übergangsbestimmungen

Absatz 1 bestimmt, dass auch auf bereits hängige Verfahren materiell neues Recht zur Anwendung gelangt. Die Zuständigkeitsordnung folgt bei hängigen Verfahren dagegen dem alten Recht.

Die vertraglich vereinbarten Probezeiten und Kündigungsmodalitäten von Arbeitsverträgen, die noch vor Inkrafttreten abgeschlossen worden sind, behalten gestützt auf Abs. 2 ihre Gültigkeit.

Absatz 3 bezieht sich auf die verschärften Regelungen zur Unvereinbarkeit.

Da die Personalkommission künftig ein Mitglied weniger hat, die Mitglieder jedoch noch auf eine Amtszeit gewählt sind, regelt Abs. 4 den Übergang.

Art. 70 Referendum und Inkrafttreten

Das Inkrafttreten des neuen Gesetzes ist auf den 1. Januar 2015 vorgesehen.

V. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Die Totalrevision bedingt Anpassungen bei den elektronischen Personalsystemen. So erfordern insbesondere die Abschaffung des Schwangerschaftsurlaubes, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes inklusive Erhöhung der Lohnfortzahlung, die Erhöhung des Ferienanspruchs oder die Neuregelung der Anstellungs- und Kündigungskompetenzen eine Aktualisierung der in den Systemen hinterlegten Prozesse und Angaben. Die damit zusammenhängenden finanziellen Auswirkungen sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht konkret berechenbar.

Mehrkosten ergeben sich aus Stellenschaffungen infolge der Erhöhung des Mindestferienanspruches und der neuen Ferienstaffelung nach Altersjahren (Art. 21 nPG). Einen vollständigen Ersatz der durch die zusätzlichen Ferientage anfallenden Abwesenheiten durch Stellenschaffungen schliesst die Regierung aus. Jedoch wird es dort zu Stellenschaffungen kommen, wo Mitarbeitende mit fixen Arbeitszeiten, einem 24-Stunden-Betrieb, Schichtbetrieb oder sonstiger erhöhter Arbeitsbereitschaft eingesetzt werden müssen. In diesen Bereichen wird es nicht möglich sein, die zusätzlichen Abwesenheiten ohne zusätzliches Personal aufzufangen. Die Regierung geht innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten von maximalen Mehrkosten durch Stellenschaffungen von rund 1,7 Millionen Franken jährlich aus. Die Stellenschaffungen sind im Rahmen des Budgetprozesses zu beantragen und konkret zu begründen.

Des Weiteren ergeben sich für den Kanton Mehrkosten aus dem Ausbau des Mutterschaftsurlaubes von 14 auf 16 Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 100 statt 90 Prozent, wobei sich der Wegfall des Schwangerschaftsurlaubes kostendämpfend auswirkt (Art. 54 nPG). Gemäss Berechnungen des Personalamtes ist hier von jährlichen Mehrkosten in der Höhe von rund 81 000 Franken auszugehen.

Dem Personalamt werden keine wesentlichen neuen Aufgaben überbunden. Die vorliegende Revisionsvorlage wird beim Querschnittsamt zu keiner Zunahme der Personalkosten führen.

Durch die formelle Aufhebung des gesetzlich verankerten Automatismus entfällt der Zwang für den jährlichen Anstieg der Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklungen von einem Prozent oder von rund 2,9 Millionen Franken. Das Parlament hat die Erhöhung der Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklungen künftig gestützt auf materielle Kriterien mit dem Budget zu beschliessen. Ob daraus Minderkosten entstehen werden, bleibt offen.

VI. Inkraftsetzung der Totalrevision

Die Inkraftsetzung der Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) ist auf den 1. Januar 2015 geplant.

VII. Gute Gesetzgebung

Die Grundsätze der «Guten Gesetzgebung» gemäss den regierungsrätlichen Vorgaben (vgl. Regierungsbeschluss vom 16. November 2010, Protokoll Nr. 1070) werden mit der Gesetzesvorlage beachtet.

VIII. Anträge

Gestützt auf unsere Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. auf die Vorlage einzutreten;
2. der Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) zuzustimmen.

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

Namens der Regierung
Der Präsident: *Cavigelli*
Der Kanzleidirektor: *Riesen*

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 14. Januar 2014,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

1. GEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

¹ Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden. Gegenstand

² Es bildet die Grundlage für die Personalpolitik.

Art. 2

¹ Dieses Gesetz gilt für alle Mitarbeitenden des Kantons. Geltungsbereich

² Es findet keine Anwendung auf die Mitarbeitenden der Graubündner Kantonalbank und auf die nebenamtlichen Mitarbeitenden.

³ Die Regierung regelt das Amtsverhältnis der nebenamtlichen Mitarbeitenden.

2. PERSONALPOLITIK

Art. 3

¹ Die Personalpolitik richtet sich nach folgenden Grundsätzen: Grundsätze

- a) sie orientiert sich an den politischen und finanziellen Vorgaben des Grossen Rates;
- b) sie trägt dazu bei, dass der Kanton als attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber wahrgenommen wird;
- c) sie sorgt dafür, dass geeignete Massnahmen ergriffen werden, damit die Mitarbeitenden auf wirtschaftliche und zeitgerechte Weise die geforderten Resultate erreichen können;

- d) sie berücksichtigt die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden sowie die Ansprüche an die Chancengleichheit von Frau und Mann und an die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie;
- e) sie orientiert sich am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden;
- f) sie sorgt für einen angemessenen Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden und fördert die Arbeitssicherheit sowie die Gesundheitsvorsorge;
- g) sie fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderungen.

² Die Regierung, die Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sind verantwortlich für die Verwirklichung der personalpolitischen Grundsätze. Sie koordinieren und steuern deren Umsetzung und ergreifen die geeigneten und notwendigen Massnahmen.

3. ANWENDBARES RECHT, BEGRIFFE

Art. 4

Anwendbares
Recht

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Die Mitarbeitenden stehen in den Rechten und Pflichten gemäss dem kantonalen Recht.

² Soweit das kantonale Recht keine Regelungen enthält, gelten für das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts¹ sinngemäss.

Art. 5

Begriffe

¹ Die Bezeichnung «Kanton» umfasst:

- a) die kantonale Verwaltung gemäss Artikel 15 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes²;
- b) die Gerichte und Schlichtungsbehörden gemäss Gerichtsorganisationsgesetz³;
- c) die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten.

² Die kantonale Verwaltung, die Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten treten in den Arbeitsverhältnissen als Arbeitgebende auf. Ein Wechsel von Mitarbeitenden zwischen den Arbeitgeberinnen führt zur Beendigung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses.

³ Mitarbeitende sind Personen, die in einem befristeten oder unbefristeten, voll- oder teilzeitlichen Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen.

¹ SR 220

² BR 170.300

³ BR 173.000

⁴ Nebenamtliche Mitarbeitende sind Personen, die in einem speziellen Amtsverhältnis zum Kanton stehen. Sie nehmen Einsitz in kantonale Kommissionen und Gremien. Personen, die für den Kanton Einsitz in strategische Gremien von Beteiligungen nehmen oder den Kanton in Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit vertreten, gelten nicht als nebenamtliche Mitarbeitende.

⁵ Die Bezeichnung «Dienststelle» wird für Verwaltungseinheiten beziehungsweise Ämter der kantonalen Verwaltung verwendet, die organisatorisch den Departementen direkt unterstellt sind.

4. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 6

¹ Unter Vorbehalt spezialgesetzlicher Bestimmungen sind für die Begründung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen der kantonalen Verwaltung zuständig:

Anstellungs- und
Kündigungs-
instanzen

- a) die Regierung für die Dienststellenleitenden, deren Stellvertretende und die Departementssekretärinnen und -sekretäre;
- b) die Departemente, die Standeskanzlei und die Finanzkontrolle für die Mitarbeitenden ab der Funktionsklasse 18 und höher;
- c) die Dienststellen für die Mitarbeitenden in den Funktionsklassen 1 bis 17;
- d) die Schulleitung für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen.

² Für die Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten ergeben sich die Anstellungs- und Kündigungsinstanzen aus dem einschlägigen Organisationsrecht.

Art. 7

¹ Ist in diesem Gesetz oder in den dazugehörigen Ausführungserlassen nichts anderes festgelegt, gelten für personalrechtliche Entscheide in der kantonalen Verwaltung die Departemente, die Standeskanzlei oder die Finanzkontrolle als zuständige Instanzen.

Übrige
Kompetenzen

² Für die Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten ergeben sich die Zuständigkeiten für personalrechtliche Entscheide aus dem einschlägigen Organisationsrecht. Sofern dieses keine Regelung enthält, bestimmen sie die Zuständigkeiten selber.

Art. 8

¹ Das Kantons- und Verwaltungsgericht und die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten erlassen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten weitere personalrechtliche Vorschriften.

Verordnungs-
gebungs-
kompetenz

² Davon ausgenommen sind die Bestimmungen von Artikel 16 Absatz 2 und 3, Artikel 18 Absatz 3, Artikel 21 Absatz 3 litera a, c, d, f und g,

Artikel 22 Absatz 2 litera a, c und e, Artikel 23 Absatz 4, Artikel 25 Absatz 3, Artikel 26 Absatz 3, Artikel 29 Absatz 2, Artikel 33 Absatz 2, Artikel 35 Absatz 4, Artikel 36, Artikel 39 Absatz 2, Artikel 40 Absatz 2, Artikel 41 Absatz 3, Artikel 45 Absatz 4, Artikel 49 Absatz 2, Artikel 50 Absatz 2, Artikel 51 Absatz 2, Artikel 52 Absatz 2, Artikel 53 Absatz 2, Artikel 55 Absatz 3, Artikel 56 Absatz 2, Artikel 57 Absatz 2 und die gestützt darauf erlassenen Bestimmungen der Regierung.

II. Arbeitsverhältnis

1. BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG

Art. 9

Anstellungsart
und -form

Das Arbeitsverhältnis entsteht mit Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrags.

Art. 10

Stellen-
ausschreibung

¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Die Regierung bestimmt die Form und die Publikationsorgane der Stellenausschreibungen der kantonalen Verwaltung.

³ Sie regelt die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Art. 11

Probezeit

¹ Die ersten vier Monate gelten als Probezeit. Sie kann in begründeten Fällen von der Dienststelle um höchstens vier Monate verlängert werden.

² Bei einer Verkürzung infolge Abwesenheiten vom Arbeitsplatz verlängert sich die Probezeit entsprechend.

³ Die Regierung regelt die vertragliche Erhöhung oder Verkürzung und den Verzicht auf eine Probezeit.

Art. 12

Kündigungs-
fristen und
Kündigungs-
termine

¹ Die Kündigungsfrist beträgt:

- a) während der Probezeit zwei Wochen;
- b) nach der Probezeit vier Monate.

² Während der Probezeit ist die Kündigung auf das Ende einer Woche, danach auf das Ende eines Monats auszusprechen.

³ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

⁴ Von den vertraglich festgelegten Kündigungsfristen kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden.

⁵ Die Regierung kann für besondere Anstellungsverhältnisse abweichende Kündigungsfristen und Kündigungstermine vorsehen.

Art. 13

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist;
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- d) Erreichen der Altersgrenze;
- e) vorzeitige Pensionierung;
- f) Tod.

Beendigungsarten, Freistellung

² Über die volle oder teilweise Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die Anstellungsinstanz.

Art. 14

Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, insbesondere:

Ordentliche Kündigung

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

Art. 15

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

Fristlose Kündigung

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

Art. 16

¹ Bei einer Kündigung ohne sachlichen Grund nach Artikel 14 oder bei einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigung im Sinne des Obligationenrechts beträgt die Entschädigung maximal zwölf Monatslöhne.

Besondere Beendigungsfolgen

² Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten aufgelöst, ohne dass dem Mitarbeitenden eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, wird eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen ausgerichtet. Die Regierung legt die Bemessungskriterien und die weiteren Voraussetzungen fest.

³ Wird im Rahmen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine sofortige Beendigung vereinbart, ohne dass

ein wichtiger Grund für eine Auflösung vorliegt, so kann eine Austrittsentschädigung ausgerichtet werden. Die Regierung legt deren Höhe fest.

Art. 17

Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in welchem der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet.

² Nach Erreichen der Altersgrenze kann die Anstellung als befristetes Arbeitsverhältnis weitergeführt werden, höchstens jedoch bis zum Ende des Monats, in welchem der Mitarbeitende das 67. Altersjahr vollendet.

³ Die Regierung kann für besondere Arbeitsverhältnisse abweichende Termine festlegen.

Art. 18

Flexible Pensionierung

¹ Der Mitarbeitende kann ab vollendetem 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung antreten. Die Anstellungsinstanz berücksichtigt bei ihrem Entscheid die betrieblichen Bedürfnisse.

² Die vorzeitige Pensionierung kann in begründeten Fällen von der Anstellungsinstanz angeordnet werden.

³ Die Regierung legt die finanziellen Leistungen im Falle einer vorzeitigen Pensionierung fest.

Art. 19

Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrads.

² Massgebend ist die Verfügung der zuständigen Invalidenversicherungsstelle.

2. RECHTE DER MITARBEITENDEN

Art. 20

Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹ Der Kanton achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und trifft die zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit am Arbeitsplatz erforderlichen Massnahmen.

² Der Kanton schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. Die Regierung regelt die Übernahme der Kosten eines allfälligen Rechtsbeistandes.

Art. 21

Ferien, Urlaub

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens 23 Tage Ferien pro Kalenderjahr. Der Ferienanspruch kann sich nach Alter der Mitarbeitenden unterscheiden.

² Der Ferienanspruch von Lehrpersonen an kantonalen Schulen gilt im Rahmen der unterrichtsfreien Zeit als abgegolten.

³ Die Regierung regelt:

- a) den Ferienanspruch;
- b) die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
- c) die anteilmässige Kürzung der Ferien bei Arbeitsabwesenheiten;
- d) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen während der Ferien;
- e) die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien während und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- f) die Gewährung von Kurzurlauben, insbesondere für persönliche Ereignisse und kulturelle oder sportliche Anlässe;
- g) die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs;
- h) die Gewährung von Erholungsurlauben;
- i) die Gewährung von unbezahlten Urlauben.

Art. 22

¹ Langjährige Mitarbeitende haben ab dem vollendeten 10. Dienstjahr alle fünf Jahre Anspruch auf einen bezahlten Dienstaltersurlaub. Dienstaltersurlaub

² Die Regierung regelt:

- a) die Dauer, den Bezug und den Verfall des Dienstaltersurlaubs;
- b) die Anrechnung früherer Dienstjahre;
- c) die Umwandlung des Dienstaltersurlaubs in eine finanzielle Zulage;
- d) die Beanspruchung des Dienstaltersurlaubs für die individuelle Weiterbildung;
- e) den Bezug des Dienstaltersurlaubs durch Lehrpersonen kantonalen Schulen.

Art. 23

¹ Der Kanton fördert und unterstützt die Bestrebungen der Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Fortkommen. Einzelne Massnahmen der Personalentwicklung können für obligatorisch erklärt werden. Personalentwicklung

² Der Kanton kann die Kosten für Massnahmen der Personalentwicklung ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat.

³ Eine allfällige Kostenübernahme durch den Kanton kann mit der Verpflichtung der Mitarbeitenden verknüpft werden, dass die Kosten ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen.

⁴ Die Regierung regelt:

- a) den Umfang der Kostenübernahme;
- b) die Voraussetzungen zum Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung mit Bindungs- und Rückerstattungsverpflichtung;
- c) den Verzicht auf die Rückerstattung.

Art. 24Mitarbeitenden-
beurteilung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf periodische Leistungsüberprüfung sowie auf die Vereinbarung von Zielen und Festlegung zukünftiger Aufgaben.

Art. 25Neben-
beschäftigungen,
öffentliche Ämter

¹ Die Mitarbeitenden dürfen Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter ausüben.

² Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist dem Kanton vorgängig zu melden.

³ Die Regierung legt die Ausnahmen von der Meldepflicht fest und bezeichnet die bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämter.

⁴ Erweist sich die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes als mit der Anstellung beim Kanton gänzlich unverträglich, ist die Bewilligung zu verweigern oder zu widerrufen.

Art. 26Nebeneinkünfte,
Beanspruchung
von Arbeitszeit

¹ Wirken Mitarbeitende in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen mit, an denen der Kanton beteiligt oder interessiert ist, so haben sie die ihnen zukommenden Vergütungen abzuliefern.

² Keine Ablieferungspflicht besteht für Vergütungen, die für die Mitwirkung in einer von Volk oder Parlament gewählten Behörde der Gemeinden ausgerichtet wird.

³ Die Regierung regelt:

- a) die Ablieferung weiterer Nebeneinkünfte;
- b) die Beanspruchung von Arbeitszeit;
- c) die Gewährung von bezahltem Urlaub.

Art. 27Wohnsitz,
Streikrecht

¹ Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Wenn es die Verrichtung dienstlicher Aufgaben erfordert, können Mitarbeitende verpflichtet werden:

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

³ Soweit es zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder lebenswichtiger Dienstleistungen geboten ist, kann die Regierung das Streikrecht beschränken oder aufheben.

3. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

Art. 28

¹ Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Sie haben die Interessen des Kantons zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt. Allgemeine
Dienstpflichten

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

Art. 29

¹ Die ordentliche Arbeitszeit beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 42 Arbeitszeit Stunden pro Woche.

² Die Regierung kann die ordentliche Arbeitszeit pro Woche erhöhen. Als Ausgleich legt sie entsprechende Kompensationstage fest.

³ Die Regierung kann für besondere Anstellungsverhältnisse Abweichungen von der ordentlichen Arbeitszeit vorsehen oder bewilligen, wenn es betriebliche Gründe erfordern oder die Arbeit dadurch zweckmässiger und kundenorientierter erfüllt werden kann.

⁴ Die Regierung regelt die Formen der Arbeitszeit und setzt die Feiertage und die arbeitsfreien Tage fest.

Art. 30

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

² Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Die Regierung regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Mitarbeitenden in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

Art. 31

Die Mitarbeitenden haben in den Ausstand zu treten, wenn: Ausstand

- a) sie selbst, ihre Ehegatten, Partner in eingetragener Partnerschaft oder faktischer Lebensgemeinschaft, Verlobte, sowie deren Kinder, Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder, Verwandte und Verschwägerte bis zum dritten Grad oder ihre Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder ein unmittelbares persönliches Interesse an einer Sache haben;
- b) sie aus anderen Gründen in der Sache befangen sind oder sein könnten.

Art. 32

Unvereinbarkeit

¹ Die Mitarbeitenden dürfen neben ihrer Anstellung beim Kanton nicht gleichzeitig dem Grossen Rat angehören.

² Nimmt eine Person ihre Wahl in den Grossen Rat an, so ist das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist und des vertraglichen Kündigungstermins aufzulösen.

Art. 33Verbot der
Annahme von
Geschenken

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

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

Art. 34Besondere
Verpflichtungen

¹ Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, bestimmte Geräte, Arbeitskleidung oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden. Die Departemente erlassen weitere Weisungen, insbesondere zur Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern.

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

III. Entlöhnung**1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN****Art. 35**

Lohnklassen

¹ Die Gehaltsskala umfasst 28 Lohnklassen. Jede Lohnklasse umfasst eine Bandbreite von 100 bis 142 Prozent.

² Die Differenz vom Minimum einer Lohnklasse zum Minimum der nächsthöheren Lohnklasse beträgt maximal sechs Prozent.

³ Der minimale Jahreslohn inklusive 13. Monatslohn der Lohnklasse 1 beträgt mindestens 36 439 Franken.

⁴ Die Regierung legt das betragsmässige Minimum jeder Lohnklasse fest und regelt die Mindestlöhne.

Art. 36Teuerungs-
ausgleich

¹ Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus.

² Unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage und der Finanzlage des Kantons kann sie ganz oder teilweise auf die Gewährung des Teuerungsausgleichs verzichten.

³ Die nicht ausgeglichene Teuerung kann in einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise in den Lohn eingebaut werden.

Art. 37

¹ Die Regierung, das Kantons- und das Verwaltungsgericht beantragen dem Grossen Rat mit dem Budget die erforderlichen Mittel für die globalen Lohnanpassungen, die individuelle Lohnentwicklung, die Stellenbewirtschaftung sowie für die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien. Budget

² Für die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien ist in der Regel ein Prozent der Lohnsumme vorzusehen.

³ Für den Budgetantrag und den Budgetbeschluss werden insbesondere berücksichtigt:

- a) die Finanzlage des Kantons;
- b) die allgemeine Wirtschaftslage;
- c) die personalpolitischen Zielsetzungen;
- d) die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt;
- e) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

⁴ Unter Berücksichtigung der Kriterien nach Absatz 3 kann ganz oder teilweise auf die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien verzichtet werden.

2. EINREIHUNG DER STELLEN UND MITARBEITENDEN

Art. 38

Die Regierung legt den Einreichungsplan für den Kanton fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Funktionsklassen geordnete Bandbreiten für die Einreihung der Stellen. Einreichungsplan

Art. 39

¹ Jede Stelle wird einer analytisch bewerteten, objektiven Funktion zugeordnet. Die Bewertung der Funktionen bestimmt die objektive Einreihung der Stellen in die Funktionsklassen. Einreihung der Stellen in Funktionsklassen

² Die Regierung legt die Kriterien der Arbeitsplatzbewertung fest. Sie regelt die Zuständigkeiten sowie das Verfahren der Funktionsbewertung und von Tiefer- oder Höhereinreihungen.

Art. 40

Besitzstand

¹ Wird eine Stelle ohne Einfluss des Mitarbeitenden um eine oder mehrere Funktionsklassen tiefer eingereiht, so wird der betragsmässige Besitzstand des Lohns gewährt.

² Die Regierung regelt die Befristung und die Möglichkeiten der Lohnentwicklung bei Besitzstand.

Art. 41

Einreihung der Mitarbeitenden in Gehaltsklassen

¹ Für die subjektive Einreihung des Mitarbeitenden in eine Gehaltsklasse ist die objektive Funktionsklasse der betreffenden Stelle massgebend.

² Erfüllt die Person alle Anforderungen der Stelle, so entspricht die Gehaltsklasse der Funktionsklasse.

³ Die Regierung regelt die Fälle der subjektiven Tiefer- oder Höhereinreihungen.

Art. 42

Lohnfestsetzung

¹ Für die Festsetzung des Anfangslohns neu eintretender Mitarbeitenden innerhalb einer Gehaltsklasse ist den beruflich wie ausserberuflich erworbenen, relevanten Erfahrungen und Kenntnissen angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Dienststellen legen jährlich den Lohn ihrer Mitarbeitenden nach den finanziellen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Kriterien und der Gehaltsskala der Regierung neu fest.

3. LOHNBESTANDTEILE UND SPESEN**Art. 43**

Lohn

¹ Die Mitarbeitenden haben für ihre Arbeit Anspruch auf einen Lohn.

² Der Lohn setzt sich zusammen aus:

- a) dem vertraglich geschuldeten monatlichen Basislohn und einem gleich grossen 13. Monatslohn;
- b) Leistungs- und Spontanprämien;
- c) Funktionszulagen;
- d) ereignisbezogenen Zulagen;
- e) Sozialzulagen.

³ Der vertraglich geschuldete Lohn nach Absatz 2 Litera a wird entweder in 13 gleichen Teilen oder als Stundenlohn ausgerichtet.

Art. 44

13. Monatslohn

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

² Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

³ Im Todesfall wird der 13. Monatslohn bis und mit dem Sterbemonat anteilmässig ausgerichtet.

Art. 45

¹ Eine Leistungsprämie kann ausgerichtet werden für:

Leistungs- und
Spontanprämie

- a) Leistungen, die deutlich über die in der entsprechenden Funktion erwarteten Resultate hinausgehen;
- b) Leistungen, die mit besonderem Engagement erbracht wurden.

² Einmalige besondere Leistungen oder Engagements von Einzelpersonen oder Teams können mit einer Spontanprämie belohnt werden.

³ Die Dienststellen können den für die Ausrichtung von Spontanprämien vorgesehenen Betrag auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe verwenden.

⁴ Die Regierung legt die Höhe der Leistungs- und Spontanprämien fest, die höchstens an einen Mitarbeitenden ausgerichtet werden dürfen.

Art. 46

¹ Werden die Aufgaben eines Mitarbeitenden substantiell und für befristete Zeit erweitert, kann die Anstellungsinstanz ab dem vierten Monat der Aufgabenerweiterung eine Funktionszulage von höchstens zehn Prozent des monatlichen Basislohns inklusive eines Anteils des 13. Monatslohns gewähren.

Funktionszulagen

² Bei länger andauernder Aufgabenerweiterung ist die Einreihung der Stelle zu überprüfen.

Art. 47

¹ Besondere Arbeitsleistungen wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags-, Nacht-, Schicht- oder Bereitschaftsdienst werden mit Zeitgutschriften oder finanziell abgegolten. Die Regierung regelt die Höhe der Zulagen, ihr Verhältnis zueinander sowie die Leistung und Abgeltung von Überstunden.

Ereignisbezogene
Zulagen

² Für die sich aus der Arbeitserfüllung ergebenden Aufgaben, Pflichten und Kosten, wie Versetzung an einen anderen oder abgelegenen Arbeitsort, höhere Lebenshaltungskosten am neuen Arbeitsort oder Inkonvenienzen und Auftragsbefreiung in der Freizeit, werden Zulagen ausgerichtet.

Art. 48

¹ Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen¹.

Kinder- und
Ausbildungs-
zulage

² Die Kinder- und Haushaltszulagen für landwirtschaftliche Mitarbeitende richten sich nach dem Recht des Bundes.

¹ BR 548.100

Art. 49

Besondere Sozialzulage

¹ Mitarbeitenden, die finanzielle Unterstützungspflichten haben, wird eine besondere Sozialzulage ausgerichtet.

² Die Regierung legt deren Höhe und Ausrichtung fest.

Art. 50

Spesen

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Spesenersatz.

² Die Regierung regelt die Grundsätze des Spesenersatzes und legt die Spesenarten und die Höhe der Vergütungen fest.

4. LOHNFORTZAHLUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 51

Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr- und zivilem Ersatzdienst

¹ Während des obligatorischen Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr- und zivilen Ersatzdiensts wird der volle Lohn ausgerichtet.

² Die Regierung regelt die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und während freiwillig geleisteter Dienste.

³ Erwerbsausfallentschädigungen oder sonstige Vergütungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch den Kanton ausgerichtet wird, fallen an den Kanton.

Art. 52

Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird der volle Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Die Regierung regelt die Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen schuldhaften Verhaltens des Mitarbeitenden und während Erholungsurlauben.

³ Die Regierung entscheidet über die Einrichtung einer Versicherungslösung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und regelt die Aufteilung der Prämien.

⁴ Der Beitritt zur Versicherungslösung nach Absatz 3 ist obligatorisch. Die Leistungen werden dem Kanton ausbezahlt, solange er Lohnfortzahlungen ausrichtet.

Art. 53

Lohnfortzahlung bei Berufs- und Nichtberufsunfall

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

² Die Regierung regelt:

- a) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an die Lohnfortzahlung;
- b) die Lohnfortzahlungen bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- c) die Lohnfortzahlung bei Einstellung oder Kürzung von Versicherungsleistungen;
- d) die Aufteilung der Versicherungsprämien.

Art. 54

¹ Die schwangere Mitarbeiterin kann auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben.

Lohnfortzahlung
bei Schwanger-
schaft und
Mutterschaft

² Das Fernbleiben während der Schwangerschaft ist dem Fernbleiben infolge Krankheit gleichgestellt, wenn es auf nachgewiesenen medizinischen Gründen beruht. Ansonsten besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

³ Bei Mutterschaft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub. Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsumfang bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs.

5. PERSONALVORSORGE

Art. 55

¹ Die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden.

Berufliche
Vorsorge

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Pensionskasse Graubünden beizutreten.

³ Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton aufgeteilt. Bis zum 40. Altersjahr übernimmt der Kanton mindestens die Hälfte, ab dem 41. Altersjahr ansteigend mehr als die Hälfte der Beiträge.

⁴ Zur Abdeckung besonderer Risiken oder für besondere Arbeitsverhältnisse kann die Regierung bei der Pensionskasse Graubünden die Einrichtung zusätzlicher Vorsorgepläne beantragen.

Art. 56

¹ Die Abgangsentschädigung an Mitarbeitende, die bei der Pensionskasse Graubünden aufgrund ihres niedrigen Einkommens nicht versichert sind, beträgt mindestens zwei und höchstens acht Monatslöhne.

Abgangs-
entschädigung

² Die Regierung legt die Höhe der Abgangsentschädigung in Abhängigkeit zum Lebens- und Dienstalter sowie zum Arbeitsumfang fest.

Art. 57

Leistungen im Todesfall

¹ Beim Tod eines Mitarbeitenden wird der Lohn für den Sterbemonat ausbezahlt.

² Hinterbliebenen, gegenüber denen der Mitarbeitende unterstützungspflichtig war, wird der Lohn für weitere drei Monate ausgerichtet. Die Regierung bestimmt den Kreis und die Reihenfolge der anspruchsberechtigten Personen.

Art. 58

Personalfürsorgefonds

¹ Der Kanton führt für seine Mitarbeitenden einen Personalfürsorgefonds.

² In begründeten Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden.

³ Die Regierung regelt die Form, Höhe und Verzinsung der Zuwendungen.

IV. Institutionelle Aspekte**1. PERSONALKOMMISSION****Art. 59**

Aufgaben und Zusammensetzung

¹ Die Personalkommission ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten. Ihr sind wichtige Personalgeschäfte zu unterbreiten.

² Die Personalkommission setzt sich paritätisch aus je fünf Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenvertretenden zusammen. Die Vorsteherin oder der Vorsteher des Departements für Finanzen und Gemeinden übt das Präsidium aus.

³ Die Regierung regelt die Wahl der Mitglieder, deren Stellvertretenden und des Aktuariats.

2. PERSONALAMT**Art. 60**

Stellung und Aufgaben

¹ Das Personalamt ist Fachstelle für sämtliche Personalfragen. Es sorgt für eine einheitliche Anwendung des Personalrechts.

² Es arbeitet direkt mit den Departementen und Dienststellen zusammen, unterstützt diese durch Beratung und weitere Dienstleistungen und bereitet insbesondere Verträge, Verfügungen und sonstige personalrechtliche Entscheide vor.

³ Das Personalamt arbeitet nach Massgabe von Leistungsvereinbarungen mit den Gerichten und Schlichtungsbehörden und den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten zusammen. Es kann seine

Dienstleistungen weiteren öffentlich-rechtlichen Institutionen und Körperschaften gegen Entgelt anbieten.

⁴ Die Regierung legt die weiteren Aufgaben des Personalamts fest.

Art. 61

¹ Das Personalamt hat vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten der Departemente und Dienststellen. Befugnisse

² Das Personalamt kann bei der nächsthöheren Aufsichtsinstanz Meldung erstatten, wenn es zur Auffassung gelangt, dass Vollzugshandlungen oder personalrechtliche Entscheide nicht im Einklang mit personalrechtlichen Vorschriften stehen. Die Regierung entscheidet abschliessend.

³ Das Personalamt trifft selbstständig personalrechtliche Entscheide, wo es durch Gesetz oder Verordnung für zuständig erklärt wird. Es erlässt Weisungen in seinem Sach- und Aufgabengebiet.

3. BEARBEITUNG VON PERSONENDATEN

Art. 62

¹ Die für den Vollzug dieses Gesetzes zuständigen Instanzen dürfen Personendaten und besonders schützenswerte Personendaten der Mitarbeitenden bearbeiten, soweit diese für das Arbeitsverhältnis geeignet und notwendig sind. Personendaten von Mitarbeitenden und Bewerbenden

² Im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle dürfen die zuständigen Instanzen Personendaten beschaffen und verwenden, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis geeignet und notwendig sind.

³ Die Regierung regelt:

- a) die Weiterverwendung der Personendaten von Bewerbenden, die nicht angestellt worden sind;
- b) die Aufbewahrung und Vernichtung der Personendaten von Mitarbeitenden, welche die kantonale Verwaltung verlassen haben.

Art. 63

¹ Das Personalamt betreibt für die kantonale Verwaltung Personalinformationssysteme. Diese dienen der Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz und seinen Ausführungsbestimmungen. Elektronische Datenbewirtschaftung

² Das Personalamt ist als Betreiber der Personalinformationssysteme verantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Es entscheidet über die datenschutzrechtlichen Ansprüche der Betroffenen.

³ Die Regierung regelt die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte des Personalamts, der dezentralen Personaldienste, der vorgesetzten Personen und der Mitarbeitenden.

Art. 64

Bekanntgabe von
Personendaten

¹ Personendaten der Mitarbeitenden dürfen an Dritte bekannt gegeben werden:

- a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;
- b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;
- c) für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen;
- d) an die vorgesetzte Behörde, wenn diese die Daten im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit benötigt.

² Das Personalamt kann vorgesetzten Personen Personendaten von Mitarbeitenden, die sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigen, im Rahmen eines Abrufverfahrens zugänglich machen.

V. Verfahren und Rechtsschutz**Art. 65**

Vorsorgliche
Massnahmen

Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit unter Einstellung der Lohnzahlungen im Arbeitsverhältnis eingestellt oder versetzt werden, wenn:

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist; oder
- c) zwingende öffentliche Interessen dies erfordern.

Art. 66

Personal-
rechtliche
Streitigkeiten,
Rechtsschutz

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so kann der betroffene Mitarbeitende von der zuständigen Instanz innert angemessener Frist den Erlass einer anfechtbaren Verfügung verlangen.

² Verfügungen der Dienststellen sind bei den Departementen, Verfügungen der Departemente, der Standeskanzlei und der Finanzkontrolle bei der Regierung mit Verwaltungsbeschwerde anfechtbar.

³ Verfügungen und Beschwerdeentscheide der Regierung sowie Beschwerdeentscheide der Departemente können direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden.

⁴ Die Verfahren sind unter Vorbehalt mutwilliger Prozessführung kostenlos.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 67

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden vom 14. Juni 2006 aufgehoben. Aufhebung
bisherigen Rechts

Art. 68

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes werden nachstehende Erlasse wie folgt geändert: Änderungen
bisherigen Rechts

1. **Gerichtsorganisationsgesetz (GOG) vom 16. Juni 2010 (BR 173.000)**

Art. 20 Abs. 2 lit. g und h

² Ihm obliegen:

- g) **der Entscheid über Beschwerden gegen Verfügungen in personalrechtlichen Angelegenheiten des jeweils anderen Gerichts;**
- h) **weitere Aufgaben, die ihm durch Gesetz oder Verordnung übertragen werden.**

2. **Gesetz über die Finanzaufsicht (GFA) vom 19. Oktober 2011 (BR 710.300)**

Art. 3 Abs. 2

² Das paritätische Gremium stellt für die Anstellung, die Kündigung und alle anderen Personalangelegenheiten, welche die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle persönlich betreffen, **sowie für die Anstellung und Kündigung der stellvertretenden Leiterin oder des stellvertretenden Leiters der Finanzkontrolle** Antrag an die Regierung.

Art. 69

¹ Dieses Gesetz gilt auch für hängige Verfahren. Soweit eine Behörde bereits mit einer Angelegenheit befasst ist, bleibt ihre Zuständigkeit bestehen. Übergangs-
bestimmungen

² Für Mitarbeitende, die sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch in der Probezeit befinden, richten sich deren Dauer und Kündigungsfristen nach dem vertraglich Vereinbarten.

³ Mitarbeitende, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Grossen Rat gewählt worden sind, dürfen das Mandat bis zum Ablauf der Amtsperiode ausüben.

⁴ Bis zum Ablauf der laufenden Amtsperiode bleibt die Zusammensetzung der Personalkommission unverändert.

Art. 70

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Die Regierung bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Referendum und
Inkrafttreten

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 14 da schaner
2014,

concluda:

I. Disposiziuns generalas

1. OBJECT E CHAMP D'APPLICAZIUN

Art. 1

¹ Questa lescha regla ils princips da la relaziun da lavur tranter il chantun Object
e sias collavuraturas e ses collavurats.

² Ella è la basa per la politica da personal.

Art. 2

¹ Questa lescha vala per tut las collavuraturas e tut ils collavurats dal Champ
chantun. d'applicaziun

² Ella na vegn betg applitgada per las collavuraturas ed ils collavurats da
la banca chantunala grischuna e per las collavuraturas ed ils collavurats
en uffizi accessoric.

³ La regenza regla la relaziun d'uffizi da las collavuraturas e dals collavu-
raturats en uffizi accessoric.

2. POLITICA DA PERSUNAL

Art. 3

¹ La politica da personal sa drizza tenor ils suandants princips: Princips

- a) ella s'orientescha vi da las prescripziuns politicas e finanzialas dal
cussegl grond;
- b) ella gida a percepir il chantun sco patrun attractiv ch'è conscient da
sia responsabladad;

- c) ella procura ch'i vegnian prendidas mesiras adequatas, per che las collavuraturas ed ils collavuratur sco possian cuntanscher ils resultats pretendids en moda economica ed a temp;
- d) ella resguarda la responsabladad sociala envers las collavuraturas ed ils collavuratur sco er las pretensiuns envers l'egualitad da las schanzas da dunna ed um ed envers la cumpatibilitad d'ina activitad da gudogn cun la famiglia;
- e) ella s'orientescha vi da la relaziun dal partenadi social tranter il chantun e sias collavuraturas e ses collavuratur;
- f) ella procura che la sanadad da las collavuraturas e dals collavuratur saja protegida adequatamain e promova la segirezza a la piazza da lavur sco er la prevenziun da la sanadad;
- g) ella promova l'occupaziun e l'integraziun da persunas cun impediments.

² La regenza, las dretgiras e las autoritads da mediaziun sco er ils instituts chantunals autonomi da dretg public èn responsabels per realisar ils principis da la politica da persunal. Els coordineschan e dirigian lur realisaziun e prendan las mesiras adequatas e necessarias.

3. DRETG APPLITGABEL, NOZIUNS

Art. 4

Dretg applitgabel ¹ La relaziun da lavur è ina relaziun da dretg public. Las collavuraturas ed ils collavuratur han ils dretgs e las obligaziuns ch'èn previs tenor il dretg chantunal.

² Sch'il dretg chantunal na cuntogna naginas regulaziuns, valan las disposiziuns respectivas dal dretg d'obligaziuns¹⁾ conform al senn per la relaziun da lavur.

Art. 5

Noziuns ¹ La designaziun «chantun» cumpiglia:

- a) l'administraziun chantunala tenor l'artitgel 15 da la lescha davart l'organisaziun da la regenza e da l'administraziun²⁾;
- b) las dretgiras e las autoritads da mediaziun tenor la lescha davart l'organisaziun giudiziala³⁾;
- c) ils instituts chantunals autonomi da dretg public.

² En las relaziuns da lavur sa preschantan l'administraziun chantunala, las dretgiras e las autoritads da mediaziun sco er ils instituts chantunals autonomi da dretg public sco patrums. Sch'ina collavuratura u in collavuratur

¹⁾ CS 220

²⁾ DG 170.300

³⁾ DG 173.000

mida d'in da quests patruns ad in auter, vegn terminada la relaziun da lavur e vegn constituida ina nova relaziun da lavur.

³ Collavuraturas e collavurats èn persunas che stattan cun il chantun en ina relaziun da lavur da durada limitada u illimitada e da temp cumplain u parzial.

⁴ Collavuraturas e collavurats en uffizi accessoric èn persunas che stattan cun il chantun en ina relaziun da lavur speziala. Els prendan part da cumissiuns e da gremis chantunals. Persunas che sa participeschan per il chantun en gremis strategics da participaziuns u che represchantan il chantun en organisaziuns cun atgna personalitad giuridica, na valan betg sco collavuraturas e collavurats en uffizi accessoric.

⁵ La designaziun «post da servetsch» vegn duvrada per unitads administrativas u per uffizis da l'administraziun chantunala ch'èn sutmess organisatoricamain directamain als departaments.

4. CUMPETENZAS

Art. 6

¹ Cun resalva da disposiziuns spezialas èn las suandantas instanzas cumpetentas per constituir e per schliar relaziuns da lavur da l'administraziun chantunala:

Instanzas
d'engaschament
e da desditga

- a) la regenza per las manadras ed ils manaders dals posts da servetsch, per lur substitutas e lur substituents sco er per las secretarias ed ils secretaris dals departaments;
- b) ils departaments, la chanzlia chantunala e la controlla da finanzas per las collavuraturas ed ils collavurats classificads en la classa da funcziun 18 e sura;
- c) ils posts da servetsch per las collavuraturas ed ils collavurats classificads en las classas da funcziun 1 fin 17;
- d) la direcziun da la scola per las persunas d'instrucziun da las scolas chantunals.

² Per las dretgiras e per las autoritads da mediaziun sco er per ils instituts chantunals autonomis da dretg public resultan las instanzas d'engaschament e da desditga dal dretg organisatoric respectiv.

Art. 7

¹ Sch'i n'è fixà nagut auter en questa lescha u en ils relaschs executivs appartegments, èn ils departaments, la chanzlia chantunala u la controlla da finanzas las instanzas cumpetentas per prender decisziuns concernent il dretg da personal en l'administraziun chantunala.

Ulteriuras
cumpetenzas

² Per las dretgiras e per las autoritads da mediaziun sco er per ils instituts chantunals autonomis da dretg public resultan las cumpetenzas concernent

il dretg da personal dal dretg organisatoric respectiv. Sche quel na cuntegna naginas regulaziuns, fixeschan els sez las cumpetenzas.

Art. 8

Cumpetenza da decretar ordinaziuns

¹ En il rom da lur cumpetenzas decreteschan la dretgira chantunala e la dretgira administrativa sco er ils instituts chantunals autonomi da dretg public ulteriuras prescripziuns concernent il dretg da personal.

² Exceptadas da quai èn las disposiziuns dals artitgels 16 alinea 2 e 3, 18 alinea 3, 21 alinea 3 literas a, c, d, f e g, 22 alinea 2 literas a, c ed e, 23 alinea 4, 25 alinea 3, 26 alinea 3, 29 alinea 2, 33 alinea 2, 35 alinea 4, 36, 39 alinea 2, 40 alinea 2, 41 alinea 3, 45 alinea 4, 49 alinea 2, 50 alinea 2, 51 alinea 2, 52 alinea 2, 53 alinea 2, 55 alinea 3, 56 alinea 2, 57 alinea 2 sco er las disposiziuns che la regenza ha decretà sin basa da talas.

II. Relaziun da lavur

1. CONSTITUZIUN E TERMINAZIUN

Art. 9

Gener e furma da l'engaschament

La relaziun da lavur cumenza tras la conclusiun d'in contract da dretg public en scrit.

Art. 10

Publicaziun da las plazzas

¹ Las plazzas libras ston vegnir publitgadas uffizialmain.

² La regenza fixescha la furma ed ils organs per la publicaziun da las plazzas da l'administraziun chantunala.

³ Ella regla ils cas ch'èn exceptads da l'obligaziun da publitgar las plazzas.

Art. 11

Temp d'emprova

¹ Ils emprims 4 mais valan sco temp d'emprova. En cas motivads po il post da servetsch prolungar il temp d'emprova per maximalmain 4 mais.

² En cas d'ina reducziun pervia d'absenzas da la plazza da lavur sa prolunghescha il temp d'emprova correspondentamain.

³ La regenza regla la prolungaziun u la reducziun contractuala dal temp d'emprova sco er la renunzia ad in temp d'emprova.

Art. 12

Termins e datas da desditga

¹ Il termin da desditga importa:

- a) 2 emnas durant il temp d'emprova;
- b) 4 mais sunter il temp d'emprova.

² Durant il temp d'emprova sto la desditga vegnir pronunziada per la fin d'ina emna, sunter per la fin d'in mais. La desditga sto vegnir pronunziada en scrit.

³ La piazza sto vegnir desditga en scrit.

⁴ En encliegentscha vicendaivla poi vegnir divergià dals termins da desditga contractuals.

⁵ Per relaziuns d'engaschament spezialas po la regenza prevair auters termins ed autras datas da desditga.

Art. 13

¹ La relaziun da lavur finescha tras:

- a) desditga;
- b) scadenza dal termin contractual;
- c) schliaziun en encliegentscha vicendaivla;
- d) cuntanscher la limita da vegliadetgna;
- e) pensiunament anticipà;
- f) mort.

Geners da terminaziun, dispensaziun

² Davart ina dispensaziun cumplaina u parziala, en cas che la relaziun da lavur vegn terminada, decida l'istanza d'engaschament.

Art. 14

La desditga tras il chantun premetta in motiv objectiv suffizient, en spezial:

Desditga ordinaria

- a) sch'i vegnan violadas obligaziuns legalas u contractualas che resultan da la relaziun da lavur;
- b) sche las prestaziuns èn insuffizientas u sch'il cumportament è nuncuntentaivel;
- c) sche la qualificaziun per ademplir la lavur manca u è ida a perder;
- d) sche premissas d'engaschament èn idas a perder u na vegnan betg ademplidas;
- e) sch'i manca la prontezza d'exequir in'otra lavur pretendibla;
- f) sch'i manca la prontezza da transfurmar las cundiziuns d'engaschament en ina moda pretendibla e cun motivs objectivs;
- g) sche la piazza vegn abolida u vegn adattada a novas circumstanzas organisatoricas, manaschialas u economicas.

Art. 15

¹ Per motivs relevants po la relaziun da lavur vegnir schliada immediatamain e da tut temp da tuttas duas parts contractantas.

Desditga immediata

² Relevant è mintga motiv, tras il qual i daventa insupportabel per la part contractanta desdenta da cuntinuar cun la relaziun da lavur.

Art. 16

Consequenzas
spezialas da la
terminaziun

¹ En cas d'ina desditga senza motiv objectiv tenor l'artitgel 14 u en cas d'ina desditga abusiva u nungustifitgada en il senn dal dretg d'obligaziun importa l'indemnisaziun maximalmain 12 salaris mensils.

² Sch'ina relaziun da lavor vegn schliada, perquai che la piazza vegn abolida u perquai ch'ella vegn adattada a novas circumstanzas organisatoricas, manaschialas u economicas, senza ch'i possa vegnir offri a la collavuratura u al collavuratur in'otra piazza pretendibla, vegn pajada ina indemnisaziun da maximalmain 12 salaris mensils. La regenza fixescha ils criteris da calculaziun e las ulteriuras premissas.

³ Sch'i vegn fixà da terminar immediatamain la relaziun da lavor en il rom d'ina schliaziun en enlegientscha vicendaivla, senza che la schliaziun haja in motiv relevant, po vegnir pajada ina indemnisaziun d'extrada. La regenza fixescha l'import da questa indemnisaziun.

Art. 17

Cuntanscher
la limita da
vegliadetgna,
pensiunament
spustà

¹ La relaziun da lavor finescha senza desditga a la fin da quel mais che la collavuratura u il collavuratur cumplenescha il 65avel onn da vegliadetgna.

² Sunter avair cuntanschi la limita da vegliadetgna po l'engaschament vegnir continuà sco relaziun da lavor limitada, dentant maximalmain fin a la fin da quel mais che la collavuratura u il collavuratur cumplenescha il 67avel onn da vegliadetgna.

³ Per relaziuns da lavor spezialas po la regenza fixar datas divergentas.

Art. 18

Pensiunament
flexibel

¹ A partir dal mument che la collavuratura u il collavuratur ha cumpleni ses 60avel onn da vegliadetgna, po ella u el ir anticipadamain en pensiun. Prendend sia decisiun resguarda l'istanza d'engaschament ils basegns manaschials.

² En cas motivads po l'istanza d'engaschament ordinar il pensiunament anticipà.

³ La regenza fixescha las prestaziuns finanzialas en cas d'in pensiunament anticipà.

Art. 19

Pensiunament
per motivs
da sanadad

¹ La relaziun da lavor finescha senza desditga en la dimensiun dal grad d'invaliditad.

² Decisiva è la disposiziun dal post responsabel per l'assicuranza d'invaliditad.

2. DRETGS DA LAS COLLAVURATURAS E DALS COLLAVURATURS

Art. 20

¹ Il chantun respecta e protegia la personalitad da las collavuraturas e dals collavuratur e prenda las mesiras necessarias per la protecziun da la sanadad e per la segirezza a la plazza da lavur.

Protecziun da la personalitad e da la sanadad, protecziun cunter attatgas nungiustifitgadas

² Il chantun protegia las collavuraturas ed ils collavuratur cunter attatgas e pretensiuns nungiustifitgadas che vegnan fatgas cunter els en connex cun l'adempliment da lur incumbensas. La regenza regla la surpigliada dals custs d'ina eventuala assistenza giuridica.

Art. 21

¹ Las collavuraturas ed ils collavuratur han il dretg d'almain 23 dis vacanzas per onn chalendar. Il dretg da vacanzas po variar tenor la vegliadetgna da las collavuraturas e dals collavuratur.

Vacanzas, congedi

² Il dretg da vacanzas da las persunas d'instrucziun da las scolas chantunales vala sco indemnissà en il rom dal temp senza instrucziun.

³ La regenza regla:

- a) il dretg da vacanzas;
- b) la pussaivladad da transferir vacanzas sin l'onn chalendar suandant;
- c) la reducziun proporziunala da las vacanzas en cas d'absenzas da la plazza da lavur;
- d) la cumpensaziun da dis da malsogna e da dis d'accidents durant las vacanzas;
- e) l'indemnisaziun finanziaria da vacanzas betg retratgas durant la relaziun da lavur e cur che la relaziun da lavur finescha;
- f) la concessiun da congedis curts, en spezial per eveniments persunals e per occurrenz culturalas u sportivas;
- g) la concessiun d'in congedi da paternitad;
- h) la concessiun da congedis da recreaziun;
- i) la concessiun da congedis betg pajads.

Art. 22

¹ A partir dal 10avel onn da lavur cumpleni han las collavuraturas ed ils collavuratur da blers onns mintga 5 onns il dretg d'in congedi pajà per ils onns da lavur prestads.

Congedi per onns da lavur

² La regenza regla:

- a) la durada, la retratga e la scadenza dal congedi per onns da lavur;
- b) l'imputaziun d'onns da lavur da pli baud;
- c) la transfurmaziun dal congedi per onns da lavur en in supplement finanziel;
- d) il diever dal congedi per onns da lavur per ina furmaziun supplementara individuala;

- e) la retratga dal congedi per onns da lavur tras las persunas d'instrucziun da las scolas chantunalas.

Art. 23

Svilup dal persunal

¹ Il chantun promova e sustegna las stentas da las collavuraturas e dals collavurats en lur carriera professiunala. Singulas mesiras dal svilup dal persunal pon vegnir declaradas sco obligatorias.

² Il chantun po surpigliar dal tutfatg u per part ils custs per las mesiras dal svilup dal persunal, sch'el ha in interess vi da talas.

³ En cas ch'il chantun surpiglia ils custs, po el obligar las collavuraturas ed ils collavurats da restituir ils custs dal tutfatg u per part.

⁴ La regenza regla:

- a) la dimensiun da la surpigliada dals custs;
- b) las premissas per concluder ina cunvegna da furmaziun supplementara cun in'obligaziun da restar en la piazza e cun in'obligaziun da restituir ils custs;
- c) la renunzia a la restituziun.

Art. 24

Giudicament da las collavuraturas e dals collavurats

Las collavuraturas ed ils collavurats han il dretg d'ina examinaziun periodica da lur prestaziuns sco er da la determinaziun da finamiras e da la fixaziun d'incumbensas futuras.

Art. 25

Occupaziuns accessoricas, uffizis publics

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats dastgan exequir occupaziuns accessoricas u uffizis publics.

² L'execuziun d'ina occupaziun accessorica u d'in uffizi public sto vegnir annunziada ordavant al chantun.

³ La regenza fixescha las excepziuns da l'obligaziun d'annunzia e designescha las occupaziuns accessoricas ed ils uffizis publics che dovrà in permissiun.

⁴ Sch'i sa mussa che l'execuziun d'ina occupaziun accessorica u d'in uffizi public è dal tutfatg incumpatibel cun l'engaschament tar il chantun, sto la permissiun vegnir refusada u revocada.

Art. 26

Entradas accessoricas, diever da temp da lavur

¹ Sche collavuraturas e collavurats fan part d'autoritads, da cumissiuns u d'autras instituziuns, a las qualas il chantun è participà u interessà, ston els consegnar al chantun las indemnisaziuns ch'els survegnan.

² Els na ston betg consegnar las indemnisaziuns ch'els survegnan per la cooperaziun en in'autorità communal elegida dal pievel u dal parlament.

³ La regenza regla:

- a) la consegna d'autras entradas accessoricas;

- b) il diever da temp da lavur;
- c) la concessiun da congedis pajads.

Art. 27

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats pon tscherner libramain lur domicil. Domicil, dretg da far chauma

² Sche quai è necessari per liquidar incumbensas uffizialas, pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir obligads:

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

³ Sche quai è necessari per mantegnair la segirezza e l'urden public u servetschs d'impurtanza vitala, po la regenza restrenscher u annullar il dretg da far chauma.

3. OBLIGAZIUNS DA LAS COLLAVURATURAS E DALS COLLAVURATS

Art. 28

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats ston ademplir personalmain, minuziusamain, conscienziusamain, en moda economica e cun iniziativa las incumbensas ch'els survegnan. Els ston mantegnair ils interess dal chantun e tralasar tut quai che donnegescha quests interess. Obligaziuns generalas da lavur

² Sche quai è necessari per motivs manaschials, pon vegnir surdadas a las collavuraturas ed als collavurats lavurs pretendiblas che na tutgan betg tar lur champ d'incumbensas sco tal. En cas excepziunals als po er vegnir attribui in auter lieu da lavur.

Art. 29

¹ Il temp da lavur ordinari importa 42 uras per emna tar in'occupaziun a temp cumplain. Temp da lavur

² La regenza po augmentar il temp da lavur ordinari per emna. Per gulivar quest augment fixescha ella dis da cumpensaziun correspundents.

³ La regenza po prevair u permetter divergenzas dal temp da lavur ordinari per relaziuns d'engaschament spezialas, sche quai è necessari per motivs manaschials u sche la lavur po vegnir ademplida en moda pli adequata e resguardond meglier ils basegns da la clientella.

⁴ La regenza regla las furmas dal temp da lavur e fixescha ils firads ed ils dis libers da lavur.

Art. 30

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats èn obligads da restar discrets areguard chaussas uffizialas che ston vegnir tegnidas secretas pervia da lur natira u pervia da prescripziuns spezialas. Obligaziun da secretescha

² L'obligaziun da secretezza vala er sunter la terminaziun da la relaziun da lavur.

³ La regenza regla la dispensaziun da l'obligaziun da secretezza, per che las collavuraturas ed ils collavurats possian cooperar a proceduras civilas, penalas ed administrativas e per ch'els possian infurmar la publicitad.

Art. 31

Recusaziun

Las collavuraturas ed ils collavurats ston prender recusaziun, sche:

- a) els sezs, lur consortas e consorts, lur partenarias e partenaris en partenadi registrà u en communad factica da vita, lur spusas e spus, sco er lur uffants, lur uffants adoptivs, confidads e figliasters, lur parentas e parents sco er lur quinadas e quinads fin al terz grad ubain lur uffants adoptivs, confidads e figliasters han in interess persunal direct vi da la chaussa;
- b) els èn implitgads u pudessan esser implitgads per auters motivs en la chaussa.

Art. 32

Incumpatibilitad

¹ Sper lur engaschament tar il chantun na dastgan las collavuraturas ed ils collavurats betg appartegnair a medem temp al cussegl grond.

² Sch'ina persuna accepta sia elecziun en il cussegl grond, sto la relaziun da lavur vegnir schliada observond il termin e la data da desditga contractuala.

Art. 33

Scumond d'acceptar regals

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats na dastgan betg pretender, acceptar u sa laschar empermetter per sai u per autras personas regals u auters avantatgs che stattan en connex cun la relaziun da lavur u che pudessan restrenscher lur independenza.

² Exceptada da quai è l'acceptaziun da regals da pitschna valur sco er da distincziuns scientificas e culturalas. La regenza po prevair ulteriuras excepziuns.

Art. 34

Obligaziuns spezialas

¹ Sche quai è necessari per ademplir las incumbensas, pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir obligads d'utilisar tsherts apparats, tscherta vestgadira da lavur u tsherts indrizs da segirezza. Ils departaments decreteschan ulteriuras directivas, en spezial davart la consegna da vestgadira da lavur e da protecciun.

² Cunter ina indemnizaziun finanziaria pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir obligads d'utilisar lur vehichels a motor privats per viadis da lavur.

III. Salarisaziun

1. DISPOSIZIUNS GENERALAS

Art. 35

¹ La scala da salarisaziun cumpiglia 28 classas da salari. Mintga classa da salari cumpiglia in volumen da 100 fin 142 pertschient. Classas da salari

² La differenza tranter il minimum d'ina classa da salari ed il minimum da la proxima classa da salari importa maximalmain 6 pertschient.

³ Il salari annual minimal inclusiv il 13avel salari mensil da la classa da salari 1 importa almain 36 439 francs.

⁴ La regenza fixescha l'import minimal da mintga classa da salari e regla ils salaris minimals.

Art. 36

¹ La regenza cumpensescha la chareschia mintgamai la fin da l'onn per il proxim onn chalendar. Cumpensaziun da la chareschia

² Resguardond la situaziun economica generala e la situaziun finanziaria dal chantun po ella desister dal tuttafatg u per part da conceder ina cumpensaziun da la chareschia.

³ La gulivaziun betg cumpensada po vegnir integrada pli tard dal tuttafatg u per part en il salari.

Art. 37

¹ Cun il preventiv dumondan la regenza, la dretgira chantunala e la dretgira administrativa il cussegl grond ils meds finanzials necessaris per las adattaziuns globalas dals salaris, per il svilup individual dals salaris, per l'administraziun da las plazzas sco er per il pajament da premias da prestaziun e da premias spontanans. Preventiv

² Per pajar premias da prestaziun e premias spontanans sto per regla vegnir previs 1 pertschient da la summa dals salaris.

³ Per la dumonda dal preventiv e per il conclus davart il preventiv vegni resguardà en spezial il suandant:

- a) la situaziun finanziaria dal chantun;
- b) la situaziun economica generala;
- c) las finamiras da la politica da personal;
- d) las relaziuns sin il martgà da lavur;
- e) il svilup general dals salaris en las administraziuns publicas ed en l'economia privata.

⁴ Resguardond ils criteris tenor l'alineia 3 poi vegnir desisti dal tuttafatg u per part da pajar premias da prestaziun e premias spontanans.

2. CLASSIFICAZIUN DA LAS PLAZZAS SCO ER DA LAS COLLAVURATURAS E DALS COLLAVURATURS

Art. 38

Plan da classificaziun

La regenza fixescha il plan da classificaziun per il chantun. Quel cuntegna las dimensiuns per classifitgar las plazzas, e questas dimensiuns èn ordinadas tenor secturs d'actividad e tenor classas da funcziun.

Art. 39

Classificaziun da las plazzas en classas da funcziun

¹ Mintga piazza vegn attribuida ad ina funcziun objectiva ch'è validada analiticamain. La validaziun da las funcziuns determinescha la classificaziun objectiva da las plazzas en las classas da funcziun.

² La regenza fixescha ils criteris per la validaziun da las plazzas. Ella regla las cumpetenzas sco er la procedura per valitar las funcziuns e per classifitgar las plazzas pli bass u pli aut.

Art. 40

Possess actual dal salari

¹ Sch'ina piazza vegn classifitgada ina u pliras classas da funcziun pli bass senza influenza da la collavuratura u dal collavuratur, vegn concedì il possess actual dal salari.

² La regenza regla la limitaziun temporara e las pussaivladads dal svilup dal salari en cas ch'i vegn concedì il possess actual dal salari.

Art. 41

Classificaziun da las collavuraturas e dals collavuratur en classas da salari

¹ Per la classificaziun subjectiva da la collavuratura u dal collavuratur en ina classa da salari è decisiva la classa da funcziun objectiva da la piazza respectiva.

² Sche la persuna ademplescha tut las pretensiuns da la piazza, correspund la classa da salari a la classa da funcziun.

³ La regenza regla ils cas, nua che las plazzas vegnan classifitgadas subjectivamain pli bass u pli aut.

Art. 42

Fixaziun dal salari

¹ Per fixar il salari inicial da collavuraturas novas e da collavuratur novs entaifer ina classa da salari stoi vegnir tegnì quint adequatamain da las experientschas ed enconuschientschas relevantas acquistadas entaifer ed ordaifer la professiun.

² Ils posts da servetsch fixeschan annualmain ils salaris da las collavuraturas e dals collavuratur tenor las prescripziuns finanzialas e resguardond ils criteris e la scala da salarisaziun da la regenza.

3. CUMPLEMENTAS DAL SALARI E SPESAS

Art. 43

¹ Las collavuraturas ed ils collavuratur han il dretg d'in salari per lur Salari lavur.

² Il salari sa cumpona:

- a) dal salari fundamental debità tenor contract e d'in 13avel salari mensil tuttina grond;
- b) da premias da prestaziun e da premias spontanias;
- c) da supplements da funcziun;
- d) da supplements che sa refereschan a tscherts eveniments;
- e) da supplements socials.

³ Il salari fundamental debità tenor contract tenor l'alineia 2 litera a vegn pajà ubain en 13 parts tuttina grondas ubain sco salari per ura.

Art. 44

¹ Las collavuraturas ed ils collavuratur han il dretg d'in 13avel salari 13avel salari mensil mensil.

² Sche l'entrada en piazza u l'extrada da la piazza ha lieu durant l'onn, vegn il 13avel salari mensil pajà proporziunalmain.

³ En cas da mort vegn il 13avel salari mensil pajà proporziunalmain fin e cun il mais da la mort.

Art. 45

¹ Ina premia da prestaziun po vegnir pajada per:

- a) prestaziuns che surpassan cleramain ils resultats spetgads en la funcziun correspudenta; Premia da prestaziun e premia spontana
- b) prestaziuns ch'èn vegnidas furnidas cun in engaschi spezial.

² Prestaziuns u engaschis spezials unics da personas singulas u da teams pon vegnir onurads cun ina premia spontana.

³ La summa ch'è prevista per pajar premias spontanias pon ils posts da servetsch er utilisar per financiar occurrenzas u arranschaments cuminaivels.

⁴ La regenza fixescha l'autezza da las premias da prestaziun e da las premias spontanias che dastgan vegnir pajadas maximalmain ad ina collavuratura u ad in collavuratur.

Art. 46

¹ Sche las incumbensas d'ina collavuratura u d'in collavuratur vegnan extendidas substanzialmain e durant in temp limità, po l'istanza d'engaschament conceder in supplement da funcziun da maximalmain 10 pertschient dal salari fundamental mensil inclusiv ina part proporziunala dal 13avel salari mensil a partir dal quart mais da l'extensiu da las incumbensas. Supplements da funcziun

² Sche l'extensium da las incumbensas dura pli ditg, sto vegnir examinada la classificaziun da la piazza.

Art. 47

Supplements che sa refereschan a tscherts eveniments

¹ Prestaziuns da lavur spezialas – sco lavur durant ils firads generals, lavur da dumengia, da notg, da squadra u da pichet – vegnan indemnissadas cun bunificaziuns da temp u finanziarmain. La regenza regla l'autozza dals supplements, lur relaziun in cun l'auter sco er la prestaziun e l'indemnissaziun d'uras supplementaras.

² Per las incumbensas, las obligaziuns ed ils custs che resultan da l'adempliment da la lavur – sco la translocaziun en in auter lieu da lavur u en in lieu da lavur allontanà, custs da viver pli auts al nov lieu da lavur ubain incunvegnesschas ed adempliment da las incumbensas durant il temp liber – vegnan pajads supplements.

Art. 48

Supplement d'uffants e da scolaziun

¹ Ils supplements d'uffants e da scolaziun sa drizzan tenor la lescha chantunala davart ils supplements da famiglia ¹⁾.

² Ils supplements d'uffants e da chasada per collavuraturas e collavuratur en l'agricultura sa drizzan tenor il dretg federal.

Art. 49

Supplement social spezial

¹ A las collavuraturas ed als collavuratur che han obligaziuns da sustegn finanziaras vegn pajà in supplement social spezial.

² La regenza fixescha l'autozza ed il pajament da quest supplement.

Art. 50

Spesas

¹ Las collavuraturas ed ils collavuratur han il dretg da cumpensaziun da las spesas.

² La regenza regla ils principis da la cumpensaziun da las spesas e fixescha ils generis da spesas sco er l'autozza da las indemnissaziuns.

4. CUNTINUAZIUN DAL PAJAMENT DAL SALARI DURANT IN IMPEDIMENT DA LAVURAR

Art. 51

Cuntinuaziun dal pajament dal salari durant il servetsch militar, da protecziun civila, da pumpiers e da cumpensaziun

¹ Durant il servetsch militar obligatoric, il servetsch da protecziun civila, il servetsch da pumpiers ed il servetsch civil da cumpensaziun vegn pajà il salari cumplain.

² La regenza regla la cuntinuaziun dal pajament dal salari durant la scola da recrut e durant servetschs prestads voluntarmain.

¹⁾ DG 548.100

³ Indemnisaziuns da la perdita da gudogn u autras indemnisaziuns per servetschs che vegnan prestads durant ch'il chantun paja il salari, van al chantun.

Art. 52

¹ Durant ina incapacitad da lavurar cumprovada pervia da malsogna vegn pajà il salari cumplain fin che la relaziun da lavur è terminada, maximalmain dentant durant 24 mais, sche la relaziun da lavur ha durà dapli che 3 mais u è vegnida surpigliada per dapli che 3 mais.

Cuntinuaziun dal pajament dal salari en cas da malsogna

² La regenza regla la cuntinuaziun dal pajament dal salari en cas d'incapacitad da lavurar per atgna culpa, en cas che la relaziun da lavur vegn schliada pervia d'in cumportament culpaivel da la collavuratura u dal col-lavuratur sco er durant congedis da recreaziun.

³ La regenza decida davart la creaziun d'ina soluziun d'assicuranza en cas d'incapacitad da lavurar pervia da malsogna e regla la repartiziun da las premias.

⁴ La participaziun a la soluziun d'assicuranza tenor l'alineia 3 è obligatoria. Las prestaziuns vegnan pajadas al chantun, uschè ditg ch'el cuntinue-scha da pagar il salari.

Art. 53

¹ Durant ina incapacitad da lavurar cumprovada pervia d'in accident da lavur u d'in accident ordaifer la lavur vegn pajà il salari cumplain, fin che la lavur vegn recumenzada u fin che la relaziun da lavur vegn terminada.

Cuntinuaziun dal pajament dal salari en cas d'accident da lavur u d'accident ordaifer la lavur

² La regenza regla:

- l'imputaziun da prestaziuns d'assicuranza a la cuntinuaziun dal pajament dal salari;
- la cuntinuaziun dal pajament dal salari en cas d'incapacitad da lavurar per atgna culpa;
- la cuntinuaziun dal pajament dal salari, sche las prestaziuns d'assicuranza vegnan sistidas u reducidas;
- la repartiziun da las premias d'assicuranza.

Art. 54

¹ La collavuratura en speranza po mancar da la lavur sin basa d'in simpel avis.

Cuntinuaziun dal pajament dal salari en cas da gravidanza e da maternitad

² La mancanza durant la gravidanza ha il medem status sco la mancanza pervia da malsogna, premiss che la mancanza sa basia sin motivs medicals cumprovads. Cas cuntrari n'exista nagin dretg da la cuntinuaziun dal pajament dal salari.

³ En cas da maternitad ha la collavuratura il dretg d'in congedi pajà da 16 emnas. Il dretg da la cuntinuaziun dal pajament dal salari sa drizza tenor il grad d'occupaziun al cumenzament dal congedi da maternitad.

5. PREVENZIUN DAL PERSUNAL

Art. 55Prevenziun
professionala

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 dal Grischun.

² Las collavuraturas ed ils collavuratur èn obligads da sa participar a la cassa da pensiun dal Grischun.

³ Las contribuziuns a la cassa da pensiun vegnan repartidas tranter las collavuraturas ed ils collavuratur ed il chantun. Fin al 40avel onn da vegliadetgna surpiglia il chantun almain la mesadad da las contribuziuns, a partir dal 41avel onn da vegliadetgna en moda s'augmentanta dapli che la mesadad da las contribuziuns.

⁴ Per cuvrir ristgas spezialas u per relaziuns da lavur spezialas po la regenza pretender che la cassa da pensiun dal Grischun creeschia plans da prevenziun supplementars.

Art. 56Indemnisaziun
da partenza

¹ L'indemnisaziun da partenza da collavuraturas e da collavuratur che n'èn betg assicurads tar la cassa da pensiun dal Grischun pervia da lur entradas bassas importa almain dus e maximalmain otg salaris mensils.

² La regenza fixescha l' autezza da l'indemnisaziun da partenza tenor ils onns da vegliadetgna e da servetsch sco er tenor il grad d'occupaziun.

Art. 57Prestaziuns en
cas da mort

¹ Sch'ina collavuratura u in collavuratur mora, vegn pajà il salari per il mais da la mort.

² A survivents ed a survivents, envers las qualas ed ils quals la collavuratura u il collavuratur aveva in'obligaziun da sustegn, vegn il salari pajà durant 3 ulteriurs mais. La regenza fixescha il circul e la successiun da las personas che han il dretg da questas prestaziuns.

Art. 58Fond d'assistenza
per il persunal

¹ Per sias collavuraturas e ses collavuratur maina il chantun in fond d'assistenza per il persunal.

² En cas d'urgenza motivads pon las collavuraturas ed ils collavuratur vegnir sustegnids finzialmain a quint dal fond.

³ La regenza regla la furma, l' autezza ed ils tschains dals sustegn.

IV. Aspects instituziunals

1. CUMISSIUN DA PERSUNAL

Art. 59

¹ La cumissiun da persunal è l'interlocutura e l'organ consultativ da la regenza en chaussas dal persunal. Ad ella ston vegnir suttamessas fatschentas impurtantas che concernan il persunal. Incumbensas
e cumposiziun

² La cumissiun da persunal sa cumpona en moda paritetica da mintgamai tschintg represchentantas e represchentants da las lavurantas e dals patrunds. La scheffa u il schef dal departament da finanzas e vischnancas preschiedescha la cumissiun da persunal.

³ La regenza regla l'elecziun da las commembras e dals commembers, da lur substitutas e substituents sco er da l'actuariat.

2. UFFIZI DA PERSUNAL

Art. 60

¹ L'uffizi da persunal è il post spezialisà per tut las dumondas da persunal. El procura ch'il dretg da persunal vegnia applitgà en moda unitara. Posiziun ed
incumbensas

² El collavura directamain cun ils departaments e cun ils posts da servetsch, sustegna quels cun cussegliaziuns e cun ulteriurs servetschs e prepara en spezial contracts, disposiziuns ed ulteriuras decisiuns che concernan il dretg da persunal.

³ A norma da cunvegns da prestaziun collavura l'uffizi da persunal cun las dretgiras e cun las autoritads da mediaziun sco er cun ils instituts chantunals autonomi da dretg public. Cunter indemnisaziun po el porscher ses servetschs ad ulteriuras instituziuns e corporaziuns da dretg public.

⁴ La regenza fixescha las ulteriuras incumbensas da l'uffizi da persunal.

Art. 61

¹ L'uffizi da persunal ha in dretg cumplain da prender invista e da survegnir infurmaziuns davart tut las chaussas dals departaments e dals posts da servetsch che concernan il dretg da persunal. Competenzas

² L'uffizi da persunal po infurmar la proxima instanza da surveglianza pli auta, sch'el arriva a la conclusiun ch'acts d'execuziun u decisiuns concernent il dretg da persunal na correspundian betg a las prescripziuns dal dretg da persunal. La regenza decida definitivamain.

³ L'uffizi da persunal prenda decisiuns autonomas concernent il dretg da persunal en ils cas ch'el è cumpetent tenor lescha u tenor ordinaziun. En ses champ specific ed en ses champ d'incumbensas dat el directivas.

3. ELAVURAZIUN DA DATAS PERSONALAS

Art. 62

Datas personalas da las collavuraturas e dals collavuraturats sco er da candidatas e da candidats

¹ Las instanzas ch'èn cumpetentas per exequir questa lescha dastgan elavurar datas personalas sco er datas personalas spezialmain sensibilas da las collavuraturas e dals collavuraturats, sche quellas èn adattadas e necessarias per la relaziun da lavur.

² En vista a l'occupaziun d'ina piazza dastgan las instanzas cumpetentas procurar e duvrar datas personalas, sche quellas èn adattadas e necessarias per la relaziun da lavur en quai che riguarda il giudicament da la qualificaziun, da la prestaziun e dal cumportament.

³ La regenza regla:

- a) l'ulteriura utilisaziun da las datas personalas da candidatas e da candidats che n'èn betg vegnids engaschads;
- b) la conservaziun e la destrucziun da las datas personalas da collavuraturas e collavuraturats che han bandunà l'administraziun chantunala.

Art. 63

Administraziun electronica da las datas

¹ L'uffizi da personal maina systems d'infurmaziun dal personal per l'administraziun chantunala. Quests systems servan ad ademplir las incumbensas tenor questa lescha e tenor sias disposiziuns executivas.

² Sco gestiunari dals systems d'infurmaziun dal personal è l'uffizi da personal responsabel che las prescripziuns concernent la protecziun da datas vegnian observadas. El decida davart las pretensiuns che las personas pertutgadas pon far areguard la protecziun da datas.

³ La regenza regla ils dretgs d'access e d'elavuraziun da l'uffizi da personal, dals servetschs da personal decentral, da las personas superiuras sco er da las collavuraturas e dals collavuraturats.

Art. 64

Communicaziun da datas personalas

¹ Datas personalas da las collavuraturas e dals collavuraturats dastgan vegnir communitgadas a terzas personas:

- a) sch'ina basa legala permetta quai u sche quai è necessari en il cas singul per ademplir ina incumbensa publica da las retschavidras e dals retschaviders;
- b) sche la persuna pertutgada ha dà ses consentiment en il cas singul;
- c) per l'annuari dal chantun Grischun, per glistas d'autoritads e per publicaziuns sumegliant;
- d) a l'autorità superiura, sche quella dovra las datas en il rom da sia activitad da surveglianza.

² L'uffizi da personal po render accessiblas las datas personalas da las collavuraturas e dals collavuraturats a las personas superiuras en il rom d'ina procedura d'invista, sche quellas dovran questas datas per realisar la relaziun da lavur.

V. Procedura e protecziun giuridica

Art. 65

Da tut temp po l'istanza d'engaschament interromper ils pajaments dal salari e suspender la relaziun da lavur u dischlocar las collavuraturas ed ils collavurators, sche:

Mesiras
preventivas

- a) igl existan infurmaziuns suffizientas ch'i saja avant maun in motiv relevant per schliar la relaziun da lavur;
- b) igl è vegnida introducida ina procedura penala pervia d'in crim u d'in delict; u
- c) interess publics stringents pretendan quai.

Art. 66

¹ Sch'i na dat nagina cunvegna en dispitas che resultan da la relaziun da lavur, po la collavuratura pertutgada u il collavuratur pertutgà pretender che l'istanza cumpententa decreteschia ina disposiziun contestabla entaifer in termin adequat.

Dispitas dal dretg
da persunal,
protecziun
giuridica

² Las disposiziuns dals posts da servetsch pon vegnir contestadas cun in recurs administrativ tar ils departaments, las disposiziuns dals departaments, da la chanzlia chantunala e da la controlla da finanzas cun in recurs administrativ tar la regenza.

³ Las disposiziuns e las decisiuns da recurs da la regenza sco er las decisiuns da recurs dals departaments pon vegnir contestadas directamain cun in recurs da dretg administrativ tar la dretgira administrativa.

⁴ Cun excepziun da process iniziads da levsenn èn las proceduras gratuitas.

VI. Disposiziuns finalas

Art. 67

Cun l'entrada en vigur da questa lescha vegn abolida la lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurators dal chantun Grischun dals 14 da zercladur 2006.

Aboliziun dal
dretg vertent

Art. 68

Cun l'entrada en vigur da questa lescha vegnan ils relaschs qua sutvart midads sco suonda:

Midadas dal
dretg vertent

1. Lescha davart l'organisaziun giudiziala (LOG) dals 16 da zercladur 2010 (DG 173.000)

Art. 20 al. 2 lit. g e h

² Sias incumbensas:

- g) **decider davart recurs cunter disposiziuns da l'autra dretgira en chaussas che concernan il dretg da personal;**
- h) **ulteriuras incumbensas che vegnan delegadas ad ella tras lescha u tras ordinaziun.**

2. Lescha davart la sorveglianza da las finanzas (LSFi) dals 19 d'october 2011 (DG 710.300)

Art. 3 al. 2

² En quai che concerna l'engaschament, la desditga e tut las autras chaussas dal personal che pertutgan personalmain la manadra u il manader da la controlla da finanzas, **seo er per l'engaschament e per la desditga da la substituta u dal substitut da la manadra u dal manader da la controlla da finanzas** fa il gremi paritic proposta a la regenza.

Art. 69

Disposiziuns
transitoricas

¹ Questa lescha vala er per proceduras pendentas. Sch'ina autoritad s'occupa gia d'in cas, resta ella cumpetenta vinavant.

² Per collavuraturas e collavuratur ch'en anc en il temp d'emprova il mument che questa lescha entra en vigur, sa drizzan la durada dal temp d'emprova ed ils termins da desditga tenor quai ch'è fixà en il contract.

³ Collavuraturas e collavuratur ch'en vegnids elegids en il cussegl grond avant che questa lescha è entrada en vigur, dastgan exequir il mandat fin a la fin da la perioda d'uffizi.

⁴ Fin a la fin da la perioda d'uffizi currenta na vegn la cumposiziun da la cumissiun da personal betg midada.

Art. 70

Referendum ed
entrada en vigur

¹ Questa lescha è suttamessa al referendum facultativ.

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

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 14 gennaio 2014,

decide:

I. Disposizioni generali

1. OGGETTO E CAMPO D'APPLICAZIONE

Art. 1

¹ La presente legge disciplina i tratti fondamentali del rapporto di lavoro tra il Cantone e i suoi collaboratori. Oggetto

² Essa costituisce la base per la politica del personale.

Art. 2

¹ La presente legge si applica a tutti i collaboratori del Cantone.

² Non si applica ai collaboratori della Banca Cantonale Grigione e ai collaboratori a titolo accessorio. Campo d'applicazione

³ Il Governo disciplina il rapporto di servizio dei collaboratori a titolo accessorio.

2. POLITICA DEL PERSONALE

Art. 3

¹ La politica del personale si conforma ai seguenti principi:

Principi

- a) essa si orienta alle direttive politiche e finanziarie del Gran Consiglio;
- b) essa contribuisce affinché il Cantone venga percepito quale datore di lavoro attrattivo e responsabile;
- c) essa provvede affinché vengano adottate misure atte a permettere ai collaboratori di raggiungere in modo economico e tempestivo i risultati richiesti.

- d) essa considera la responsabilità sociale nei confronti dei collaboratori, nonché le esigenze poste alle pari opportunità di donne e uomini e alla conciliabilità di attività lucrativa e famiglia;
- e) essa si orienta al partenariato sociale tra il Cantone e i suoi collaboratori;
- f) essa provvede a un'adeguata protezione della salute dei collaboratori e promuove la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
- g) essa promuove l'occupazione e l'integrazione di persone con disabilità.

² Il Governo, i tribunali e le autorità di conciliazione, nonché gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico sono responsabili per il rispetto dei principi della politica del personale. Essi coordinano e gestiscono la loro attuazione e adottano le misure idonee e necessarie.

3. DIRITTO APPLICABILE, DESIGNAZIONI

Art. 4

Diritto applicabile

¹ Il rapporto di lavoro è di diritto pubblico. I collaboratori sono soggetti ai diritti e ai doveri previsti dal diritto cantonale.

² Se il diritto cantonale non contiene nessuna regolamentazione, per il rapporto di lavoro fanno stato per analogia le corrispondenti disposizioni del Codice delle obbligazioni¹.

Art. 5

Designazioni

¹ La designazione "Cantone" comprende:

- a) l'Amministrazione cantonale conformemente all'articolo 15 della legge sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione²;
- b) i tribunali e le autorità di conciliazione conformemente alla legge sull'organizzazione giudiziaria³;
- c) gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico.

² Nei rapporti di lavoro, l'Amministrazione cantonale, i tribunali e le autorità di conciliazione, nonché gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico rappresentano i datori di lavoro. Nel caso in cui un collaboratore cambi datore di lavoro, ciò porta alla cessazione del rapporto di lavoro e alla nuova costituzione dello stesso.

³ I collaboratori sono persone che con il Cantone si trovano in un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale.

⁴ I collaboratori a titolo accessorio sono persone che con il Cantone si trovano in un rapporto di servizio speciale. Essi siedono in commissioni e or-

¹ RS 220

² CSC 170.300

³ CSC 173.000

gani cantonali. Le persone che per il Cantone siedono in organi strategici di istituzioni di cui il Cantone detiene delle partecipazioni o che rappresentano il Cantone in organizzazioni con personalità giuridica propria non sono considerate collaboratori a titolo accessorio.

⁵ La designazione "servizio" viene utilizzata per le unità amministrative e gli uffici dell'Amministrazione cantonale direttamente subordinati ai dipartimenti dal punto di vista organizzativo.

4. COMPETENZE

Art. 6

¹ Fatte salve disposizioni di leggi speciali, per la costituzione e lo scioglimento di rapporti di lavoro dell'Amministrazione cantonale sono competenti:

Autorità di nomina e di disdetta

- a) il Governo per i capi servizio, i loro supplenti e i segretari di concetto;
- b) i dipartimenti, la Cancelleria dello Stato e il Controllo delle finanze per i collaboratori a partire dalla classe di stipendio 18;
- c) i servizi per i collaboratori nelle classi di stipendio da 1 a 17;
- d) la direzione scolastica per gli insegnanti delle scuole cantonali.

² Per i tribunali e le autorità di conciliazione, nonché per gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico, le autorità di nomina e di disdetta risultano dal relativo diritto sull'organizzazione.

Art. 7

¹ Se la presente legge o i relativi atti normativi esecutivi non stabiliscono diversamente, per le decisioni in materia di diritto del personale nell'Amministrazione cantonale sono considerate autorità competenti i dipartimenti, la Cancelleria dello Stato o il Controllo delle finanze.

Altre competenze

² Per i tribunali e le autorità di conciliazione, nonché per gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico, le competenze in materia di decisioni di diritto del personale risultano dal relativo diritto sull'organizzazione. Se quest'ultimo non contiene alcuna regolamentazione, essi stabiliscono autonomamente le competenze.

Art. 8

¹ Il Tribunale cantonale e il Tribunale amministrativo, nonché gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico emanano ulteriori prescrizioni in materia di diritto del personale nei limiti delle loro competenze.

Competenza di emanare ordinanze

² Fanno eccezione le disposizioni dell'articolo 16 capoversi 2 e 3, dell'articolo 18 capoverso 3, dell'articolo 21 capoverso 3 lettere a, c, d, f e g, dell'articolo 22 capoverso 2 lettere a, c ed e, dell'articolo 23 capoverso 4, dell'articolo 25 capoverso 3, dell'articolo 26 capoverso 3, dell'articolo 29 capoverso 2, dell'articolo 33 capoverso 2, dell'articolo 35 capoverso 4,

dell'articolo 36, dell'articolo 39 capoverso 2, dell'articolo 40 capoverso 2, dell'articolo 41 capoverso 3, dell'articolo 45 capoverso 4, dell'articolo 49 capoverso 2, dell'articolo 50 capoverso 2, dell'articolo 51 capoverso 2, dell'articolo 52 capoverso 2, dell'articolo 53 capoverso 2, dell'articolo 55 capoverso 3, dell'articolo 56 capoverso 2, dell'articolo 57 capoverso 2 e le disposizioni del Governo emanate in base a esse.

II. Rapporto di lavoro

1. COSTITUZIONE E CESSAZIONE

Art. 9

Tipo e forma di assunzione

Il rapporto di lavoro viene costituito con la stipulazione di un contratto scritto di diritto pubblico.

Art. 10

Posti a concorso

¹ I posti vacanti devono essere messi a pubblico concorso.

² Il Governo stabilisce la forma e il tipo di pubblicazione dei posti a concorso dell'Amministrazione cantonale.

³ Esso disciplina le deroghe all'obbligo di messa a concorso.

Art. 11

Periodo di prova

¹ I primi quattro mesi sono considerati periodo di prova. In casi motivati, il periodo di prova può essere prolungato dal servizio di al massimo quattro mesi.

² In caso di riduzione a seguito di assenze dal posto di lavoro il periodo di prova si prolunga di un periodo equivalente.

³ Il Governo disciplina l'aumento o la riduzione contrattuali e la rinuncia a un periodo di prova.

Art. 12

Termini e scadenze di disdetta

¹ Il termine di disdetta è di:

- a) due settimane durante il periodo di prova;
- b) quattro mesi dopo il periodo di prova.

² Durante il periodo di prova, la disdetta deve avvenire per la fine di una settimana, in seguito per la fine di un mese.

³ La disdetta va inoltrata per iscritto.

⁴ Con il consenso di entrambe le parti si può derogare ai termini di disdetta stabiliti contrattualmente.

⁵ Per rapporti d'impiego particolari, il Governo può prevedere termini e scadenze di disdetta diversi.

Art. 13

¹ Il rapporto di lavoro cessa a seguito di:

- a) disdetta;
- b) scadenza del periodo d'impiego stabilito contrattualmente;
- c) scioglimento consensuale;
- d) raggiungimento del limite d'età;
- e) pensionamento anticipato;
- f) decesso.

Tipi di cessazione, esonero dal lavoro

² La decisione in merito all'esonero completo o parziale dal lavoro al momento della cessazione del rapporto di lavoro spetta all'autorità di nomina.

Art. 14

La disdetta da parte del Cantone presuppone un motivo oggettivo sufficiente, in particolare:

Disdetta ordinaria

- a) la violazione di obblighi legali o contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro;
- b) prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente;
- c) l'assenza o il venir meno dell'idoneità all'adempimento del lavoro;
- d) il venir meno o il mancato adempimento alle condizioni di assunzione;
- e) la carente disponibilità a svolgere un altro lavoro esigibile;
- f) la carente disponibilità a una riorganizzazione oggettivamente giustificata ed esigibile delle condizioni di assunzione;
- g) la soppressione dell'impiego o l'adeguamento dell'impiego a mutate condizioni organizzative, aziendali o economiche.

Art. 15

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. 16

¹ In caso di disdetta senza un motivo oggettivo secondo l'articolo 14 o in caso di disdetta abusiva o ingiustificata ai sensi del Codice delle obbligazioni, l'indennità è di al massimo dodici mensilità.

Conseguenze particolari della cessazione

² Se un rapporto di lavoro viene sciolto a seguito di una soppressione dell'impiego o di un adeguamento dell'impiego a mutate condizioni organizzative, aziendali o economiche senza che possa essere offerto al collaboratore un altro impiego esigibile, viene versata un'indennità di al massimo dodici mensilità. Il Governo stabilisce i criteri di calcolo e gli ulteriori presupposti.

³ Se nell'ambito di uno scioglimento del rapporto di lavoro viene concordata di comune accordo una cessazione immediata senza che vi sia un mo-

tivo grave per uno scioglimento, può essere stabilita un'indennità di uscita. Il Governo stabilisce l'ammontare.

Art. 17

Raggiungimento del limite di età, pensionamento differito

¹ Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta alla fine del mese nel quale il collaboratore compie il 65° anno d'età.

² Dopo il raggiungimento del limite d'età, il rapporto d'impiego può essere proseguito quale rapporto di lavoro a tempo determinato, al massimo però fino alla fine del mese nel quale il collaboratore compie il 67° anno d'età.

³ Il Governo può fissare termini divergenti per rapporti di lavoro particolari.

Art. 18

Pensionamento flessibile

¹ Una volta compiuto il 60° anno d'età, il collaboratore può andare in pensione anticipata. Nella sua decisione, l'autorità di nomina considera le esigenze aziendali.

² In casi motivati, l'autorità di nomina può ordinare il pensionamento anticipato.

³ Il Governo stabilisce le prestazioni finanziarie in caso di pensionamento anticipato.

Art. 19

Pensionamento per motivi di salute

¹ Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta nella misura del grado d'invalidità.

² Fa stato la decisione dell'ufficio assicurazione invalidità competente.

2. DIRITTI DEI COLLABORATORI

Art. 20

Protezione della personalità e della salute, protezione da attacchi ingiustificati

¹ Il Cantone rispetta e protegge la personalità dei collaboratori e adotta le misure necessarie per la protezione della salute e per la sicurezza sul posto di lavoro.

² Il Cantone protegge i collaboratori da attacchi e pretese ingiustificati sollevati nei loro confronti in relazione all'adempimento dei loro compiti. Il Governo disciplina l'assunzione delle spese di un eventuale patrocinatore legale.

Art. 21

Vacanze, congedo

¹ I collaboratori hanno diritto ad almeno 23 giorni di vacanze per anno civile. Il diritto a vacanze può variare a seconda dell'età dei collaboratori.

² Il diritto a vacanze degli insegnanti delle scuole cantonali è considerato soddisfatto con il tempo libero da lezioni.

³ Il Governo disciplina:

- a) il diritto a vacanze;
- b) la possibilità di riportare vacanze all'anno civile seguente;
- c) la riduzione proporzionale delle vacanze in caso di assenza dal lavoro;
- d) la compensazione di giorni di malattia e infortunio durante le vacanze;
- e) l'indennità finanziaria per vacanze di cui non si è beneficiato durante il rapporto di lavoro e al momento della cessazione dello stesso;
- f) la concessione di congedi brevi, in particolare per questioni personali e manifestazioni culturali o sportive;
- g) la concessione di un congedo paternità;
- h) la concessione di congedi per convalescenza;
- i) la concessione di congedi non pagati.

Art. 22

1 Dopo il compimento del 10° anno di servizio, ogni cinque anni i collaboratori in servizio da tanti anni hanno diritto a un congedo per anzianità di servizio pagato.

Congedo per
anzianità di
servizio

² Il Governo disciplina:

- a) la durata, il beneficio e la scadenza del congedo per anzianità di servizio;
- b) il riconoscimento di anni di servizio prestati in precedenza;
- c) la conversione in assegno del congedo per anzianità di servizio;
- d) l'uso del congedo per anzianità di servizio per il perfezionamento professionale individuale;
- e) il beneficio del congedo per anzianità di servizio da parte degli insegnanti delle scuole cantonali.

Art. 23

¹ Il Cantone agevola e sostiene gli sforzi dei collaboratori nella loro carriera professionale. Singole misure di sviluppo del personale possono essere dichiarate obbligatorie.

Sviluppo del
personale

² Il Cantone può assumersi integralmente o parzialmente le spese per misure di sviluppo del personale, se è nel suo interesse.

³ Un'eventuale assunzione delle spese da parte del Cantone può essere vincolata all'obbligo di rimborso integrale o parziale delle spese da parte dei collaboratori.

⁴ Il Governo disciplina:

- a) l'entità dell'assunzione delle spese;
- b) le condizioni per la stipulazione di un accordo di perfezionamento professionale con vincolo di permanenza e obbligo di rimborso;
- c) la rinuncia al rimborso.

Art. 24

Valutazione dei collaboratori

I collaboratori hanno diritto a una verifica periodica delle prestazioni, nonché alla determinazione di obiettivi e di compiti futuri.

Art. 25

Attività accessorie, cariche pubbliche

¹ I collaboratori possono esercitare attività accessorie o cariche pubbliche.

² L'attività accessoria o l'esercizio di una carica pubblica va previamente comunicata al Cantone.

³ Il Governo stabilisce le eccezioni all'obbligo di notifica e definisce le attività accessorie e le cariche pubbliche soggette all'obbligo di autorizzazione.

⁴ Se un'attività accessoria o l'esercizio di una carica pubblica risultano del tutto incompatibili con l'impiego presso il Cantone, l'autorizzazione va negata o revocata.

Art. 26

Entrate accessorie, impiego di tempo di lavoro

¹ Se un collaboratore fa parte di autorità, commissioni o di altre istituzioni di cui il Cantone detiene quote di partecipazione o per le quali mostra interesse, deve consegnare ad esso le indennità che riceve.

² L'obbligo di consegna decade in caso di indennità versate per l'attività in seno a un'autorità dei comuni eletta dal Popolo o dal Parlamento.

³ Il Governo disciplina:

- a) la consegna di ulteriori entrate accessorie;
- b) il tempo che può essere sottratto all'orario di lavoro;
- c) la concessione di congedo pagato.

Art. 27

Domicilio, diritto di sciopero

¹ I collaboratori sono liberi di scegliere il proprio domicilio.

² Se lo richiede l'adempimento di compiti di servizio, i collaboratori possono venire obbligati a:

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

³ Se risulta necessario per mantenere la sicurezza pubblica o servizi di importanza vitale, il Governo può limitare o sopprimere il diritto di sciopero.

3. DOVERI DEI COLLABORATORI**Art. 28**

Doveri generali di servizio

¹ I collaboratori sono tenuti ad adempiere i compiti loro assegnati personalmente, in modo accurato, coscienzioso ed economico, nonché con ini-

ziativa propria. Devono tutelare gli interessi del Cantone e astenersi da qualsiasi azione che possa comprometterli.

² Se esigenze aziendali lo richiedono, ai collaboratori possono essere assegnati compiti esigibili che non rientrano nella loro sfera dei compiti in senso stretto. In casi eccezionali può venire assegnato loro anche un luogo di lavoro diverso.

Art. 29

¹ In caso di impiego al 100 per cento, l'orario di lavoro ordinario ammonta a 42 ore alla settimana. Orario di lavoro

² Il Governo può aumentare l'orario di lavoro ordinario settimanale. Quale compensazione stabilisce un corrispondente numero di giorni di compensazione.

³ Per rapporti d'impiego particolari, il Governo può prevedere o autorizzare deroghe all'orario di lavoro ordinario, se ciò risulta necessario per motivi aziendali o se in questo modo il lavoro può essere svolto in modo più adeguato e orientato all'utenza.

⁴ Il Governo disciplina le modalità dell'orario di lavoro e fissa i giorni festivi e i giorni non lavorativi.

Art. 30

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

² L'obbligo di segretezza sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

³ Il Governo disciplina lo svincolo dall'obbligo di segretezza nel quadro della partecipazione di collaboratori a procedimenti di diritto civile, penale e amministrativo e per l'informazione del pubblico.

Art. 31

I collaboratori devono ricusarsi se:

Ricusa

- a) essi stessi, il coniuge, il partner registrato o convivente di fatto, il fidanzato, nonché i rispettivi figli, figli adottivi, figli affiliati o figliastri, i parenti o gli affini fino al terzo grado o i loro figli adottivi, figli affiliati o figliastri hanno un interesse personale diretto a una pratica;
- b) per altri motivi sono o potrebbero essere di parte nella pratica.

Art. 32

¹ Parallelamente al loro impiego presso il Cantone, i collaboratori non possono al contempo far parte del Gran Consiglio. Incompatibilità

² Se una persona accetta la sua nomina in Gran Consiglio, il rapporto di lavoro va sciolto, rispettando il termine e la scadenza di disdetta contrattuali.

Art. 33

Divieto di accettare regali

¹ I collaboratori non possono chiedere, accettare o farsi promettere per sé o per altri regali o altre agevolazioni in relazione al rapporto di lavoro o che potrebbero compromettere la loro indipendenza.

² È fatta salva l'accettazione di regali di scarso valore e di riconoscimenti scientifici e culturali. Il Governo può prevedere altre eccezioni.

Art. 34

Obblighi particolari

¹ Se necessario per l'adempimento dei compiti, i collaboratori possono essere obbligati a utilizzare determinati attrezzi, indumenti da lavoro o dispositivi di sicurezza. I dipartimenti emanano ulteriori istruzioni, in particolare relative alla consegna di abiti di servizio e protettivi.

² Dietro indennizzo finanziario, i collaboratori possono venire obbligati a usare i veicoli a motore privati per trasferte di servizio.

III. Retribuzione**1. DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 35**

Classi di stipendio

¹ La scala degli stipendi comprende 28 classi di stipendio. Ogni classe di stipendio comprende una fascia tra il 100 e il 142 per cento.

² La differenza tra il minimo di una classe di stipendio e il minimo della classe di stipendio immediatamente superiore ammonta al massimo al sei per cento.

³ Lo stipendio annuo minimo inclusa la 13^a mensilità della classe di stipendio 1 è di almeno 36 439 franchi.

⁴ Il Governo stabilisce l'importo minimo di ogni classe di stipendio e disciplina gli stipendi minimi.

Art. 36

Compensazione del rincaro

¹ Il Governo compensa il rincaro alla fine di ogni anno per l'anno civile successivo.

² In considerazione della situazione economica generale e della situazione finanziaria del Cantone esso può rinunciare del tutto o in parte a concedere la compensazione del rincaro.

³ Il rincaro non compensato può in un secondo momento essere integrato del tutto o in parte nello stipendio.

Art. 37

Preventivo

¹ Con il preventivo, il Governo, il Tribunale cantonale e il Tribunale amministrativo chiedono al Gran Consiglio i mezzi necessari per gli adegua-

menti globali degli stipendi, per lo sviluppo degli stipendi individuali, per la gestione degli impieghi, nonché per il versamento di premi di prestazione e premi spontanei.

² Per il versamento di premi di prestazione e di premi spontanei va di norma previsto l'uno per cento della massa salariale.

³ Per la richiesta di preventivo e la decisione sul preventivo si tiene in particolare conto:

- a) della situazione finanziaria del Cantone;
- b) della situazione economica generale;
- c) degli obiettivi di politica del personale;
- d) della situazione sul mercato del lavoro;
- e) dell'evoluzione generale degli stipendi nelle amministrazioni pubbliche e nell'economia privata.

⁴ In considerazione dei criteri secondo il capoverso 3, è possibile rinunciare del tutto o in parte al versamento di premi di prestazione e di premi spontanei.

2. CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGHI E DEI COLLABORATORI

Art. 38

Il Governo stabilisce il piano di classificazione per il Cantone. Esso contiene i margini di variazione per la classificazione degli impieghi, ordinati in base ai settori di attività e alle classi di funzione.

Piano di classificazione

Art. 39

¹ Ogni impiego viene attribuito a una funzione oggettiva sottoposta a valutazione analitica. La valutazione delle funzioni determina la classificazione oggettiva degli impieghi nelle classi di funzione.

Classificazione degli impieghi in classi di funzione

² Il Governo stabilisce i criteri della valutazione degli impieghi. Esso disciplina le competenze, nonché la procedura per la valutazione delle funzioni e per attribuzioni a classi inferiori o superiori.

Art. 40

¹ Se un impiego viene attribuito a una o più classi di funzione inferiori senza influsso da parte del collaboratore, viene garantito l'importo dello stipendio finora percepito.

Garanzia dei diritti acquisiti

² Il Governo disciplina la durata e le possibilità di sviluppo dello stipendio in caso di garanzia dei diritti acquisiti.

Art. 41

Classificazione dei collaboratori in classi di stipendio

¹ Per la classificazione soggettiva del collaboratore in una classe di stipendio è determinante la classe di funzione oggettiva dell'impiego in questione.

² Se la persona soddisfa tutti i requisiti previsti per l'impiego, la classe di stipendio corrisponde alla classe di funzione.

³ Il Governo disciplina i casi di attribuzione soggettiva a classi inferiori o superiori.

Art. 42

Determinazione dello stipendio

¹ Per determinare lo stipendio iniziale di nuovi collaboratori all'interno di una classe di stipendio si deve tenere adeguatamente conto delle esperienze e delle conoscenze rilevanti acquisite a livello professionale ed extra-professionale.

² I servizi stabiliscono ogni anno lo stipendio dei loro collaboratori secondo le direttive finanziarie e in considerazione dei criteri e della scala degli stipendi del Governo.

3. COMPONENTI DELLO STIPENDIO E SPESE

Art. 43

Stipendio

¹ I collaboratori hanno diritto a uno stipendio per il lavoro prestato.

² Lo stipendio si compone:

- a) dello stipendio base mensile dovuto per contratto e di una tredicesima mensilità di pari importo;
- b) di premi di prestazione e di premi spontanei;
- c) di indennità di funzione;
- d) di indennità legate a eventi;
- e) di assegni sociali.

³ Lo stipendio dovuto per contratto secondo il capoverso 2 lettera a viene versato in 13 rate di pari importo oppure sotto forma di stipendio orario.

Art. 44

Tredicesima mensilità

¹ I collaboratori hanno diritto a una tredicesima mensilità.

² In caso di arrivo o partenza prima della scadenza di un anno, la tredicesima mensilità viene versata pro rata temporis.

³ In caso di decesso, la tredicesima mensilità viene versata pro rata temporis fino al mese in cui è avvenuto il decesso.

Art. 45

Premio di prestazione e premio spontaneo

¹ Un premio di prestazione può essere versato per:

- a) prestazioni che superano chiaramente i risultati attesi nella rispettiva funzione;
- b) prestazioni fornite con un impegno particolare.

² Prestazioni o impegni particolari unici di singole persone o gruppi possono essere ricompensati con un premio spontaneo.

³ I servizi possono utilizzare l'importo previsto per il versamento di premi spontanei anche per finanziare manifestazioni o eventi comuni.

⁴ Il Governo stabilisce l'ammontare dei premi di prestazione e dei premi spontanei che possono essere versati al massimo a un collaboratore.

Art. 46

¹ Se i compiti affidati a un collaboratore vengono sostanzialmente estesi per un periodo determinato, a partire dal quarto mese dell'estensione dei compiti l'autorità di nomina può concedere un'indennità di funzione pari al massimo al dieci per cento dello stipendio base mensile inclusa la quota per la tredicesima mensilità.

Indennità di funzione

² In caso di estensione dei compiti prolungata si deve procedere a una verifica della classificazione del posto.

Art. 47

¹ Le prestazioni di lavoro particolari quali il lavoro durante i giorni festivi generali, il lavoro domenicale e notturno, il lavoro a turni o il servizio di picchetto vengono compensate con accrediti di tempo o indennizzi finanziari. Il Governo stabilisce l'ammontare delle indennità, il rapporto tra di esse, nonché la prestazione e l'indennizzo di ore supplementari.

Indennità legate a eventi

² Vengono versate indennità per compiti, doveri e spese che risultano dall'adempimento del lavoro, come il trasferimento in un luogo di lavoro diverso o discosto, spese di sostentamento più elevate nel nuovo luogo di lavoro o inconvenienti e adempimento di incarichi nel tempo libero.

Art. 48

¹ L'assegno per i figli e l'assegno di formazione si conformano alla legge cantonale sugli assegni familiari¹.

Assegno per i figli e di formazione

² Gli assegni per i figli e gli assegni per l'economia domestica per i collaboratori agricoli si conformano al diritto federale.

Art. 49

¹ Ai collaboratori che hanno obblighi di mantenimento finanziari viene versato un assegno sociale speciale.

Assegno sociale speciale

² Il Governo stabilisce il suo ammontare e il suo versamento.

¹ CSC 548.100

Art. 50

Spese

1 I collaboratori hanno diritto al rimborso delle spese.

² Il Governo disciplina i principi del rimborso delle spese e stabilisce i tipi di spesa e l'ammontare del rimborso.

4. CONTINUAZIONE DEL VERSAMENTO DELLO STIPENDIO IN CASO DI IMPEDIMENTO AL LAVORO

Art. 51

Continuazione del versamento dello stipendio in caso di servizio militare, di protezione civile, nei pompieri e di servizio civile sostitutivo

¹ Durante il servizio militare, di protezione civile, nei pompieri e il servizio civile sostitutivo obbligatori viene corrisposto l'intero stipendio.

² Il Governo disciplina la continuazione del versamento dello stipendio durante la scuola reclute e durante i servizi prestati a titolo volontario.

³ Le indennità per perdita di guadagno o altre indennità per servizi durante i quali lo stipendio viene versato dal Cantone spettano al Cantone.

Art. 52

Continuazione del versamento dello stipendio in caso di malattia

¹ Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa malattia viene corrisposto l'intero stipendio fino alla cessazione del rapporto di lavoro, al massimo tuttavia per 24 mesi, se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o se è stato contratto per più di tre mesi.

² Il Governo disciplina la continuazione del versamento dello stipendio in caso di inabilità al lavoro per colpa propria del collaboratore, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro a seguito di un comportamento colpevole del collaboratore e durante i congedi per convalescenza.

³ Il Governo decide in merito alla creazione di una soluzione assicurativa in caso di inabilità al lavoro causa malattia e disciplina la ripartizione dei premi.

⁴ L'adesione alla soluzione assicurativa secondo il capoverso 3 è obbligatoria. Le prestazioni vengono versate al Cantone finché esso versa lo stipendio.

Art. 53

Continuazione del versamento dello stipendio in caso di infortunio professionale e non professionale

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

² Il Governo disciplina:

- a) la considerazione delle prestazioni assicurative nella continuazione del versamento dello stipendio;
- b) la continuazione del versamento dello stipendio in caso di inabilità al lavoro di cui il collaboratore ha colpa;
- c) la continuazione del versamento dello stipendio in caso di sospensione o riduzione di prestazioni assicurative;

d) la ripartizione dei premi assicurativi.

Art. 54

¹ La collaboratrice incinta può rimanere a casa dopo una semplice comunicazione.

Continuazione del versamento dello stipendio in caso di gravidanza e maternità

² L'assenza dal lavoro durante la gravidanza è equiparata all'assenza dal lavoro in seguito a malattia se fondata su motivi medici comprovati. In caso contrario non vi è diritto alla continuazione del versamento dello stipendio.

³ In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto a 16 settimane di congedo pagato. Il diritto alla continuazione del versamento dello stipendio si conforma al volume d'impiego al momento in cui inizia il congedo di maternità.

5. PREVIDENZA IN FAVORE DEL PERSONALE

Art. 55

¹ L'assicurazione contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e della morte si conforma alle disposizioni della legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni.

Previdenza professionale

² I collaboratori sono obbligati ad aderire alla Cassa pensioni dei Grigioni.

³ 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, a partire dal 41° anno di età esso si assume più della metà dei contributi in percentuale crescente.

⁴ A copertura di rischi particolari o per rapporti di lavoro particolari, il Governo può chiedere alla Cassa pensioni dei Grigioni l'allestimento di piani previdenziali supplementari.

Art. 56

¹ L'indennità di partenza versata a collaboratori che non sono assicurati presso la Cassa pensioni dei Grigioni per via del loro basso reddito ammonta almeno a due e al massimo a otto stipendi mensili.

Indennità di partenza

² Il Governo stabilisce l'ammontare dell'indennità di partenza a seconda dell'età e dell'anzianità di servizio, nonché a seconda del volume d'impiego.

Art. 57

¹ In caso di decesso di un collaboratore viene versato lo stipendio per il mese in cui è avvenuto il decesso.

Prestazioni in caso di decesso

² Ai superstiti nei confronti dei quali il deceduto aveva un obbligo di assistenza viene versato lo stipendio per altri tre mesi. Il Governo stabilisce la cerchia delle persone aventi diritto e l'ordine di priorità.

Art. 58

Fondo di previdenza per il personale

¹ Il Cantone gestisce un fondo di previdenza per i propri collaboratori.

² In casi di necessità motivati, i collaboratori possono essere sostenuti finanziariamente a carico del fondo.

³ Il Governo disciplina la forma, l'ammontare e gli interessi dei versamenti.

IV. Aspetti istituzionali**1. COMMISSIONE DEL PERSONALE****Art. 59**

Compiti e composizione

¹ La Commissione del personale funge da interlocutore e da organo consultivo del Governo in affari del personale. Ad essa vanno sottoposti gli affari del personale importanti.

² La Commissione del personale si compone in modo paritetico di cinque rappresentanti ciascuno dei collaboratori e del datore di lavoro. Il direttore del Dipartimento delle finanze e dei comuni detiene la presidenza.

³ Il Governo disciplina la nomina dei membri, dei loro supplenti e dell'attuario.

2. UFFICIO DEL PERSONALE**Art. 60**

Posizione e compiti

¹ L'Ufficio del personale è il servizio specializzato per tutte le questioni inerenti il personale. Esso provvede a un'applicazione uniforme del diritto del personale.

² Esso collabora direttamente con i dipartimenti e i servizi, li sostiene fornendo loro consulenza e altre prestazioni e allestisce in particolare contratti, decisioni e altre risoluzioni in materia di diritto del personale.

³ L'Ufficio del personale collabora con i tribunali e le autorità di conciliazione, nonché con gli istituti cantonali autonomi sulla base di accordi di prestazioni. Dietro indennizzo, esso può offrire le sue prestazioni ad altre istituzioni e ad altri enti di diritto pubblico.

⁴ Il Governo stabilisce gli ulteriori compiti dell'Ufficio del personale.

Art. 61

Competenze

¹ L'Ufficio del personale ha pieno diritto di prendere visione degli atti e di ricevere le informazioni inerenti tutti gli affari in materia di diritto del personale dei dipartimenti e dei servizi.

² L'Ufficio del personale può notificare all'autorità di vigilanza immediatamente superiore se giunge alla conclusione che atti esecutivi o decisioni in

materia di diritto del personale non si trovano in sintonia con le prescrizioni in materia di diritto del personale. Il Governo decide in via definitiva.

³ L'Ufficio del personale prende autonomamente decisioni in materia di diritto del personale, nei casi in cui ne viene dichiarato competente da una legge o da un'ordinanza. Esso emana istruzioni nel proprio settore e nella propria sfera di compiti.

3. TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Art. 62

¹ Le autorità competenti per l'esecuzione della presente legge sono autorizzate a trattare dati personali e dati personali degni di particolare protezione dei collaboratori per quanto ciò sia opportuno e necessario per il rapporto di lavoro.

Dati personali di collaboratori e candidati

² In vista dell'occupazione di un posto, le autorità competenti possono procurarsi e utilizzare dati personali se sono opportuni e necessari per valutare l'idoneità, la prestazione e il comportamento in riferimento al rapporto di lavoro.

³ Il Governo disciplina:

- a) l'ulteriore utilizzo dei dati personali di candidati non assunti;
- b) la conservazione e la distruzione dei dati personali di collaboratori che hanno lasciato l'Amministrazione cantonale.

Art. 63

¹ L'Ufficio del personale gestisce per l'Amministrazione cantonale dei sistemi di informazione concernente il personale. Questi servono all'adempimento dei compiti secondo la presente legge e le relative disposizioni esecutive.

Gestione elettronica dei dati

² Quale gestore dei sistemi di informazione concernente il personale, l'Ufficio del personale è responsabile per il rispetto delle direttive relative alla protezione dei dati. Esso decide in merito ai diritti degli interessati in materia di protezione dei dati.

³ Il Governo disciplina i diritti di accesso e di trattamento dei dati dell'Ufficio del personale, dei servizi del personale decentralizzati, dei superiori e dei collaboratori.

Art. 64

¹ I dati personali di collaboratori possono essere comunicati a terzi:

- a) se una base legale lo consente o se nel singolo caso sono necessari all'adempimento di un compito pubblico dei destinatari;
- b) se nel singolo caso l'interessato vi ha acconsentito;

Comunicazione di dati personali

- c) per l'annuario del Cantone dei Grigioni, per elenchi di autorità e pubblicazioni simili;
- d) all'autorità superiore, se questa ha bisogno dei dati nell'ambito della sua attività di vigilanza.

² Mediante una procedura di richiamo, l'Ufficio del personale può rendere accessibili i dati personali di collaboratori a superiori che ne hanno bisogno per l'esecuzione del rapporto di lavoro.

V. Procedura e protezione giuridica

Art. 65

Misure cautelari

1 L'autorità di nomina può in ogni momento, interrompendo il versamento dello stipendio, sospendere i collaboratori nel rapporto di lavoro o trasferirli se:

- a) vi sono indizi sufficienti circa la presenza di un motivo importante per lo scioglimento del rapporto di lavoro;
- b) è stato avviato un procedimento penale per un crimine o un delitto;
- c) lo richiedono interessi pubblici cogenti.

Art. 66

Controversie in materia di diritto del personale, protezione giuridica

¹ Se in caso di controversie concernenti il rapporto di lavoro non si giunge a un'intesa, il collaboratore interessato può richiedere dall'autorità competente di emanare entro un termine adeguato una decisione impugnabile.

² Le decisioni dei servizi possono essere impuginate con ricorso amministrativo dinanzi ai dipartimenti, quelle dei dipartimenti, della Cancelleria dello Stato e del Controllo delle finanze con ricorso amministrativo dinanzi al Governo.

³ Le decisioni e le decisioni su ricorso del Governo, nonché le decisioni su ricorso dei dipartimenti possono essere impuginate direttamente dinanzi al Tribunale amministrativo con ricorso di diritto amministrativo.

⁴ I procedimenti sono gratuiti, tranne nei casi di temerarietà.

VI. Disposizioni finali

Art. 67

Abrogazione del diritto previgente

Con l'entrata in vigore della presente legge è abrogata la legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni del 14 giugno 2006.

Art. 68

Modifiche del diritto previgente

Con l'entrata in vigore della presente legge, i seguenti atti normativi sono modificati come segue:

1. **Legge sull'organizzazione giudiziaria (LOG) del 16 giugno 2010 (CSC 173.000)**

Art. 20 cpv. 2 lett. g e h

² Le competono:

g) **la decisione su ricorsi contro decisioni in questioni inerenti il diritto del personale dell'altro tribunale;**

h) **altri compiti assegnabile per legge o ordinanza.**

2. **Legge sulla vigilanza finanziaria (LVF) del 19 ottobre 2011 (CSC 710.300)**

Art. 3 cpv. 2

² Per l'assunzione, il licenziamento e per tutte le altre questioni in materia di personale che riguardano personalmente il capo del Controllo delle finanze, **nonché per l'assunzione e il licenziamento del vice capo del Controllo delle finanze** l'organo paritetico presenta una proposta al Governo.

Art. 69

¹ La presente legge è valida anche per procedimenti pendenti. Se un'autorità sta già trattando un affare, la sua competenza rimane. Disposizioni transitorie

² Per i collaboratori che al momento dell'entrata in vigore della presente legge si trovano ancora nel periodo di prova, la durata di quest'ultimo e i termini di disdetta si conformano a quanto stabilito da contratto.

³ I collaboratori eletti in Gran Consiglio prima dell'entrata in vigore della presente legge possono esercitare il mandato fino alla scadenza del periodo di carica.

⁴ La composizione della Commissione del personale rimane invariata fino alla scadenza del periodo di carica corrente.

Art. 70

¹ La presente legge è soggetta a referendum facoltativo.

² Il Governo stabilisce la data dell'entrata in vigore.

Referendum ed entrata in vigore

Geltendes Recht

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

vom 14. Juni 2006

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden ¹⁾,

gestützt auf Art. 31 und Art. 50 der Kantonsverfassung ²⁾,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006 ³⁾,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

¹ Der Kanton und die dem Gesetz unterstellten Anstalten gestalten ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden können. Personalpolitik

² Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu nötigen und geeigneten Massnahmen getroffen.

Art. 2

Die Bezeichnung Kanton in diesem Gesetz bezieht sich auf alle weiteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäss Artikel 3 Absatz 2 Litera a und b, sofern sich aus dem Sinn des Gesetzes nicht etwas anderes ergibt. Legaldefinition zur Bezeichnung Kanton

Art. 3

¹ Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Mitarbeitenden. Gegenstand und Geltungsbereich

² Es gilt ferner für die Mitarbeitenden

¹⁾ GRP 2005/2006, 1299

²⁾ BR 110.100

³⁾ Seite 1989

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

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

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

Art. 4

Subsidiäres und
abweichendes
Recht

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

² ...¹⁾

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 5

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. 6

Rechtsnatur und
Anstellungsart

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 7

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 bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.

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

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

¹⁾ Aufgehoben gemäss GRB vom 17. Oktober 2006; B vom 12. Juni 2006, 995; GRP 2006/2007, 459; mit RB vom 16. April 2007 auf den 1. Mai 2007 in Kraft gesetzt.

Art. 8

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

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. 9

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

² Sachlich 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.

Art. 10

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

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

Art. 11

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. 12

Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinne des Obligationenrechts¹⁾ oder von Artikel 9 Absatz 2 beträgt die Entschädigung maximal zwölf Monatslöhne. Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

¹⁾ SR 220

Art. 13Aufhebungs-
vertrag

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Art. 14Freistellung von
der Arbeits-
leistung

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen von Artikel 9 und 13 und sofern öffentliche Interessen vorliegen entscheidet die Anstellungsinstanz über eine Freistellung von der Arbeitsleistung und über die volle oder teilweise Lohnzahlung.

Art. 15Erreichen der
Altersgrenze,
administrative
Alters-
pensionierung

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 17 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. 16Vorzeitige
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. 17Aufhebung 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 oder
- c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Unterstützungspflichten zu erfüllen hat.

² Die Regierung regelt die Höhe der Abfindung.

³ Die Abfindung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monatslöhne einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 26. Bei Mitarbeitenden mit wechselndem Pensum ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.

III. Rechte der Mitarbeitenden

1. ENTLÖHNUNG

Art. 18

¹ Es bestehen 28 Gehaltsklassen. 1 ist die tiefste, 28 die höchste Gehaltsklasse. Gehaltsklassen,
Grundlohn

² ¹⁾ Der minimale Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn der Gehaltsklasse 1 beträgt rund 36 000 Franken, derjenige der Gehaltsklasse 28 rund 154 000 Franken. Die Differenz von Gehaltsklasse zu Gehaltsklasse beträgt fünf bis sechs Prozent.

³ In jeder Gehaltsklasse besteht zwischen dem Minimum und dem Maximum eine Differenz von 42 Prozent.

⁴ ²⁾ Die Ansätze gemäss Absatz 2 entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 102,4 Punkten (Basisindex Dezember 2005) und bilden den Grundlohn.

⁵ Die Regierung legt den Mindestlohn fest, der in den unteren Gehaltsklassen vom Minimum nach oben abweicht, wenn es aus sozialpolitischen Gründen angezeigt ist und der Existenzsicherung der betroffenen Mitarbeitenden dient.

Art. 19

¹ Die Regierung beantragt dem Grossen Rat im Rahmen des Budgets die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene prozentuale Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen und für die Stellenbewirtschaftung. Gesamtlohn-
summe

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

¹⁾ Fassung gemäss GRB vom 9. Dezember 2008; Bericht zum Voranschlag 2009, Seite A 95; GRP 2008/2009, 400; die Referendumsfrist ist am 18. März 2009 unbenutzt abgelaufen; Mit RB vom 24. März 2009 auf den 1. April 2009 in Kraft gesetzt.

²⁾ Fassung gemäss GRB vom 9. Dezember 2008; Bericht zum Voranschlag 2009, Seite A 95; GRP 2008/2009, 400; die Referendumsfrist ist am 18. März 2009 unbenutzt abgelaufen; Mit RB vom 24. März 2009 auf den 1. April 2009 in Kraft gesetzt.

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

³Für die individuellen Lohnentwicklungen wird die Ist-Lohnsumme, welche als Basislohnsumme für das Budget massgebend ist, jährlich um mindestens ein Prozent erhöht. Dazu kommt der Teuerungsausgleich gemäss Artikel 20.

Art. 20

Teuerungsausgleich

¹Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend. In Zeiten schwacher Wirtschaftslage und angespannter Kantonsfinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann die Regierung die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.

²Die Regierung legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Artikel 18 und 19 sowie dem eingebauten Teuerungsausgleich.

Art. 21

Einreichungsplan und Grundsätze der Lohnfestlegung

¹Die Regierung legt den Einreichungsplan 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. 22

Individuelle Lohnfestlegung

¹Die Dienststellen legen in der Regel jeweils auf den 1. Januar den Lohn ihrer Mitarbeitenden neu fest. Dieser richtet sich nach

- a) einem allfälligen Teuerungsausgleich;
- b) der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- c) dem eigenen Lohnniveau im internen und externen Quervergleich;
- d) der eigenen bisherigen Lohnentwicklung;
- e) den finanziellen Vorgaben.

²Zum Grundlohn des Vorjahres wird zuerst ein allfälliger Teuerungsausgleich dazugeschlagen. Danach kann der Lohn unter Berücksichtigung der

Kriterien gemäss Absatz 1 Litera b bis e um höchstens zehn Prozent innerhalb der Gehaltsklassenbreite erhöht werden.

Art. 23

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

Art. 24

¹ Die 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.

² Die Leistungsprämie beträgt mindestens ein Prozent der Lohnsumme.

³ Einmalige 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.

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

Art. 25

¹ Sofern 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

² Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des gemäss Artikel 22 bezogenen Lohnes im betreffenden Kalenderjahr einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 26.

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

Art. 26

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

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

Art. 27

Leistungen im Todesfall

¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Grundlohn einschliesslich der Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.

² Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

2. SOZIALZULAGEN, PERSONALFÜRSORGEFONDS**Art. 28**

Kinderzulage

Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.

Art. 29

Besondere Sozialzulage

¹ Die Besondere Sozialzulage beträgt 2 640 Franken im Jahr und wird grundsätzlich den Mitarbeitenden ausgerichtet, die finanzielle Unterstützungspflichten haben.

² Die Regierung kann die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung anpassen.

Art. 30

Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende

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 28 und 29 ergänzt.

Art. 31

Personalfürsorgefonds

¹ Der Kanton führt einen Personalfürsorgefonds.

² In Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden. In begründeten Fällen können auch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen gewährt werden.

³ Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fliessen in den Personalfürsorgefonds.

3. BESONDERE ZULAGEN UND SPESEN**Art. 32**

Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten

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 Auftragsbefreiung in der Freizeit, werden Zulagen ausgerichtet.

Art. 33

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. 34

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.

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

Art. 35

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. 36

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 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.

³ Der Beitritt zur Krankentaggeld-Versicherung ist obligatorisch.

Art. 37

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. 38

Lohnzahlung
während der
Schwangerschaft
und nach der
Niederkunft

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

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

Art. 39

Berufliche
Vorsorge

¹ Die 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.

² Die 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. 40

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. 41

Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

- | | | |
|----|--------------------------------|--------------|
| 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.

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

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

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

Art. 42

¹Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Dieser beträgt mit 10, 15 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen. Dienstaltersurlaub, Ehrung, Abschiedsgeschenk

²Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 26.

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

Art. 43

¹Die 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

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

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

Art. 44

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

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

Art. 45

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. Schranken des Streikrechts

Art. 46

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. 47

Rechtsbeistand

¹ Der Kanton schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, welche im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten stehen.

² Die Regierung regelt die Übernahme der daraus erwachsenden Kosten.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden**Art. 48**

Allgemeine
Dienstpflichten

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

² Wenn 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. 49

Arbeitszeit

¹ Die 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.

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

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

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

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

Art. 50

¹ Die 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

² Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Die 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. 51

¹ Die 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.

² Die Anstellungsinstanz kann die Ausstandspflicht in begründeten Fällen erweitern.

³ ¹⁾ Im Bereich der Rechtspflege richtet sich der Ausstand im Übrigen nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes ²⁾.

Art. 52

¹ Die 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

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

Art. 53

¹ Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.

Wohnsitz, Dienstwohnung

² Wenn die dienstlichen Aufgaben es erfordern, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeitende verpflichten,

- a) an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet Wohnsitz zu nehmen;

¹⁾ Einfügung gemäss Anhang Ziffer 2 GOG, KA 2010, S. 2550; am 1. Januar 2011 in Kraft getreten

²⁾ BR 370.100

b) eine Dienstwohnung zu beziehen.

Art. 54

Dienst- und
Schutzkleider

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

Art. 55

Private
Motorfahrzeuge
für Dienstfahrten

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

V. Verschiedene Bestimmungen

Art. 56

Naturalleistungen

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

Art. 57

Öffentliche
Nebenämter und
Neben-
beschäftigten

¹Die 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. 58

Unvereinbarkeit
von Ämtern

¹Die 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. 59

Fach- und
Beratungsstelle

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.

²Das Personal- und Organisationsamt arbeitet mit allen Verwaltungszweigen direkt zusammen. Es bereitet die Verträge, 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. 60

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

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

Art. 61

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. 62

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. 63

¹Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen und die Kündigungen zuständig Anstellungs- und
Kündigungs-
kompetenzen

- 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.

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

Art. 64

Übrige
Kompetenzen
1. Für die
Verwaltung

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

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

Art. 65

2. Für die selbstständigen kantonalen Anstalten und kantonalen Gerichte

¹Die selbstständigen kantonalen Anstalten und die kantonalen Gerichte haben die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen von Artikel 4 Absatz 2, Artikel 20, Artikel 29 Absatz 2, Artikel 35 Absatz 4, Artikel 36 Absatz 2, Artikel 37 Absatz 2 und Artikel 73 Absatz 2.

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

³Das Personal- und Organisationsamt bereitet auf Antrag und gegen Entschädigung personalrechtliche Verträge, Verfügungen und Beschlüsse der selbstständigen kantonalen Anstalten sowie der kantonalen Gerichte im Sinne von Artikel 59 Absatz 2 vor.

⁴Die 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.

¹⁾ Fassung gemäss Art. 23 des Gesetzes über die Finanzaufsicht, BR 710.200; am 1. März 2012 in Kraft getreten.

2. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN

Art. 66

¹) Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei, der Finanzkontrolle und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden. Anfechtbarkeit
personal-
rechtlicher
Entscheide

²) Personalrechtliche Entscheide der Dienststellen sind an die Departemente, personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Finanzkontrolle 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 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.

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

⁶) Personalrechtliche 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. 67

Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 66 Absatz 4 Litera a und b für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid. Gerichts-
entscheide

Art. 68

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

¹) Fassung gemäss Art. 23 des Gesetzes über die Finanzaufsicht, BR 710.200; am 1. März 2012 in Kraft getreten.

²) Fassung gemäss Art. 23 des Gesetzes über die Finanzaufsicht, BR 710.200; am 1. März 2012 in Kraft getreten.

VII. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeitenden

Art. 69

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 70 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. 70

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. 71

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

¹ Bei der Verwaltungskommission können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden

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

2. Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

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

³ Personalrechtliche 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. 72

Übergangs-
bestimmungen

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

² Für die Feststellung der individuellen Entlohnung für das Jahr 2007 gelten die Bestimmungen der mit diesem Gesetz aufgehobenen Personalverordnung, insbesondere Artikel 14 Absätze 3 bis 5.

³ Mitarbeitende, die vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes in eine Behörde gewählt worden sind, deren Mandat mit der Anstellung beim Kanton gemäss Artikel 58 unvereinbar ist, dürfen das Mandat bis zum Ablauf der Amtsperiode ausüben.

Art. 73

Referendum und
In-Kraft-Treten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum ¹⁾.

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

³ Artikel 65 Absatz 5 tritt nur in Kraft, wenn die Teilrevision von Artikel 50 der Kantonsverfassung angenommen wird ³⁾.

¹⁾ Die Referendumsfrist ist am 27. Dezember 2006 unbenutzt abgelaufen.

²⁾ Mit RB vom 12. Dezember 2006 auf den 1. Januar 2007 in Kraft gesetzt.

³⁾ Die Teilrevision wurde am 24. September 2006 vom Volke angenommen

Auszug aus dem geltenden Recht

Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG)

vom 15. Juni 2006

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden ¹⁾,
gestützt auf Art. 31 der Kantonsverfassung ²⁾,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006 ³⁾,
beschliesst:

I. Regierung

1. STELLUNG UND AUFGABEN

Art. 3

Das Amt eines Mitglieds der Regierung ist unvereinbar mit Gemeinde-, Unvereinbarkeit
Kreis- und Bezirksamtern sowie Ämtern in Regionalverbänden. Im Übrigen
gelten die Unvereinbarkeitsbestimmungen gemäss Artikel 22 der
Kantonsverfassung ⁴⁾.

¹⁾ GRP 2005/2006, 1358

²⁾ BR 110.100

³⁾ Seite 1817

⁴⁾ BR 110.100

Gerichtsorganisationsgesetz (GOG)

vom 16. Juni 2010

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden ¹⁾,

gestützt auf Art. 31 der Kantonsverfassung ²⁾,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 23. März 2010 ³⁾,

beschliesst:

Art. 20

¹ Das Gesamtgericht tagt unter dem Vorsitz der Präsidentin oder des Präsi- Gesamtgericht
denten.

² Ihm obliegen:

- a) der Erlass von Gerichtsverordnungen;
- b) die Regelung der Einzelheiten der Gerichtsorganisation und -verwaltung;
- c) die Bestellung der Kammern;
- d) die Ernennung der Kammervorsitzenden und die Regelung der Stellvertretung;
- e) die Anstellung und Entlassung des fest angestellten Personals;
- f) der Entscheid über Amtsenthebung und Amtseinstellung;
- g) weitere Aufgaben, die ihm durch Gesetz oder Verordnung übertragen werden.

³ Es nimmt Wahlen und Abstimmungen offen vor. Verlangt jedoch ein Mitglied des Gerichts die geheime Abstimmung oder Wahl, ist diesem Begehren zu entsprechen.

¹⁾ GRP 2009/2010, 853

²⁾ BR 110.100

³⁾ Seite 795

Gesetz über die Finanzaufsicht (GFA)

Vom 19. Oktober 2011

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden ¹⁾,

gestützt auf Art. 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung ²⁾,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 21. Juni 2011 ³⁾,

beschliesst:

I. Stellung und Organisation der Finanzkontrolle

Art. 3

¹ Das paritätische Gremium besteht aus je zwei Vertreterinnen und Vertretern der Regierung und der Geschäftsprüfungskommission. Es fällt seine Anträge mit einfachem Mehr und ohne Stichentscheid der oder des Vorsitzenden. Der Vorsitz wechselt je Kalenderjahr zwischen der Regierung und der Geschäftsprüfungskommission. Das Ratssekretariat führt das Sekretariat. Paritätisches
Gremium

² Das paritätische Gremium stellt für die Anstellung, die Kündigung und alle anderen Personalangelegenheiten, welche die Leiterin oder den Leiter der Finanzkontrolle persönlich betreffen, Antrag an die Regierung.

¹⁾ GRP 2011/2012, 259

²⁾ BR 110.100

³⁾ Seite 533

