

## Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Vaz/Obervaz (Personalgesetz)

Der Gemeinderat, gestützt auf Art. 37 Abs. 3 lit. c der Verfassung der Gemeinde Vaz/Obervaz, beschliesst:

### I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p><b>Art. 1</b></p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Rechtsverhältnis zwischen der Gemeinde Vaz/Obervaz und ihrem Personal.</p> <p><sup>2</sup> Es gilt für alle Mitarbeitenden der Gemeinde, soweit die übrige Gesetzgebung nicht etwas anderes vorsieht.</p>
Personalpolitik	<p><b>Art. 2</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde gestaltet ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden können.</p> <p><sup>2</sup> Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu nötigen und geeigneten Massnahmen getroffen.</p> <p><sup>3</sup> Die Personalpolitik sorgt für Chancengleichheit.</p>
Subsidiär anwendbares Recht	<p><b>Art. 3</b></p> <p>Kann diesem Gesetz oder dem Ausführungserlass (Personalverordnung) keine Vorschrift entnommen werden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.</p>

### II. Begründung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Stellenausschreibung	<p><b>Art. 4</b></p> <p>Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.</p>
Rechtsnatur	<p><b>Art. 5</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse beruhen grundsätzlich auf einem schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag.</p> <p><sup>2</sup> Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig, soweit die Spezialgesetzgebung solche vorsieht. Im Übrigen kann in besonderen Fällen ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Aushilfspersonal, Lehr- und Praktikumsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen.</p>

Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide	<p><b>Art. 6</b></p> <p>In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sind für personalrechtliche Entscheide zuständig:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>der Gemeindevorstand für die Mitglieder des Verwaltungsausschusses;</li><li>der Verwaltungsausschuss für die Abteilungsleiter;</li><li>die Abteilungsleiter für die übrigen Mitarbeitenden;</li><li>die Schulleitung für die Lehrpersonen.</li></ol>
Probezeit	<p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt drei Monate.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer faktischen Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, wird die Probezeit entsprechend verlängert, höchstens jedoch auf sechs Monate.</p> <p><sup>3</sup> Für befristete Arbeitsverträge oder Arbeitsverträge im Stundenlohn können andere Regelungen getroffen werden.</p>
Dauer des Arbeitsverhältnisses	<p><b>Art. 8</b></p> <p>Die Anstellung erfolgt unter dem Vorbehalt einer abweichenden Regelung unbefristet.</p>
Kündigungsfristen	<p><b>Art. 9</b></p> <p><sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt im ersten Anstellungsjahr ein Monat und ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate jeweils auf das Monatsende.</p> <p><sup>2</sup> Für den Verwaltungsausschuss beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.</p> <p><sup>3</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Kalendertage.</p> <p><sup>4</sup> Für befristete Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse im Stundenlohn können andere Regelungen getroffen werden.</p> <p><sup>5</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.</p>
Ordentliche Kündigung durch die Gemeinde	<p><b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>2</sup> Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"><li>ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;</li><li>Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;</li><li>Fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;</li><li>Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.</li></ol> <p><sup>3</sup> Die Kündigung in der Probezeit setzt keinen Grund voraus.</p>
Mahnung	<p><b>Art. 11</b></p> <p><sup>1</sup> Eine Kündigung gemäss Art. 10 kann nach Ablauf der Probezeit nur ausgesprochen werden, wenn die Gründe für die Kündigung trotz einmaliger schriftlicher Mahnung anhalten.</p> <p><sup>2</sup> Zweck der schriftlichen Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach der das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.</p>

Fristlose Kündigung	<p><b>Art. 12</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>
Freistellung	<p><b>Art. 13</b></p> <p>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen von Artikel 10 und 12 entscheidet die Anstellungsinstanz über eine Freistellung von der Arbeitsleistung und über die volle oder teilweise Lohnzahlung.</p>
Kündigung aufgrund Krankheit	<p><b>Art. 14</b></p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis von langzeitkranken Mitarbeitenden, deren Krankentaggeld erschöpft ist, ist an ein neues Arbeitspensum anzupassen oder aufzulösen. Nach Ende der Taggelder und weiterhin vollständiger Arbeitsunfähigkeit besteht kein Lohnanspruch mehr.</p>
Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung	<p><b>Art. 15</b></p> <p>Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung beträgt die Entschädigung maximal 6 Monate.</p>
Erreichen der Altersgrenze	<p><b>Art. 16</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10). Ausnahmen kann der Verwaltungsausschuss bewilligen.</p>
<h3>III. Rechte des Personals</h3>	
Arbeitsbedingungen	<p><b>Art. 17</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde sorgt als Arbeitgeberin für zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Dazu gehört, wo möglich, die Telearbeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde fördert die berufliche Weiterbildung.</p>
Schutz der Persönlichkeit	<p><b>Art. 18</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde achtet als Arbeitgeberin die Persönlichkeit des Personals und trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität.</p> <p><sup>2</sup> Sie schützt die Mitarbeitenden gegenüber ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p>
Lohn	<p><b>Art. 19</b></p> <p><sup>1</sup> Gehaltsklassen bestimmen sich grundsätzlich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Graubünden in der jeweils aktuellen Fassung.</p> <p><sup>2</sup> Details der individuellen Lohnfestlegung legt der Gemeindevorstand in der Personalverordnung fest.</p>

Gesamtlohnsumme	<p><b>Art. 20</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeindevorstand beantragt dem Gemeinderat, im Rahmen des Budgets, die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene prozentuale Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt</p> <ol style="list-style-type: none"><li>die Finanzlage der Gemeinde;</li><li>die allgemeine Wirtschaftslage;</li><li>die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt;</li><li>die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen.</li></ol>
Teuerungsausgleich	<p><b>Art. 21</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde gleicht die Teuerung grundsätzlich Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise per Ende November ist hierfür richtungsweisend.</p> <p><sup>2</sup> In Zeiten schwacher Wirtschaftslage oder angespannter Gemeindefinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeindevorstand legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Art. 18, 19 und 20.</p>
13. Monatslohn	<p><b>Art. 22</b></p> <p><sup>1</sup> Im Monatslohn unbefristet angestellten Mitarbeitenden wird im November, den übrigen Mitarbeitenden in der Regel im Dezember ein 13. Monatslohn ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des gemäss Art. 18 bezogenen Grundlohnes im betreffenden Kalenderjahr.</p>
Lohn nach Todesfall	<p><b>Art. 23</b></p> <p><sup>1</sup> Beim Tod eines Mitarbeitenden wird der Grundlohn einschliesslich Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.</p>

Lohnzahlung während Krankheit sowie Berufs- und Nichtberufsunfall	<p><b>Art. 24</b></p> <p><sup>1</sup> Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn samt Sozialzulagen in der Regel bis 24 Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.</p> <p><sup>2</sup> Dauert die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall mehr als drei Arbeitstage, ist dies mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Anstellungsinstanz kann die Lohnfortzahlung jederzeit von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.</p> <p><sup>3</sup> Der Beitritt zur kollektiven Krankentaggeld-Versicherung und zur kollektiven Nichtberufsunfall-Versicherung der Gemeinde ist gemäss der Verordnung über die Unfallversicherung (SR 832.202) obligatorisch. Die Gemeinde übernimmt die Beiträge für die Berufsunfall-Versicherung und die Krankentaggeld-Versicherung. Die Beiträge für die Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Mitarbeitende.</p> <p><sup>4</sup> Erwächst aus der Lohnzahlung während der Krankheit oder des Unfalls und aus allfälligen Versicherungsleistungen ein finanzieller Vorteil, ist der Lohn entsprechend zu kürzen.</p>
Lohnzahlung während Schwangerschaft und nach der Geburt	<p><b>Art. 25</b></p> <p><sup>1</sup> Während der Zeit, für die die Gemeinde eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (SR 834.1) erhält, beträgt die Lohnzahlung 100%.</p> <p><sup>2</sup> Bei schwankendem Arbeitspensum ist für die Berechnung des Durchschnittslohns der in den neun Monaten vor der Geburt bezogene Lohn massgebend.</p>
Vaterschaftsurlaub	<p><b>Art. 26</b></p> <p><sup>1</sup> Der Vaterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (SR 834.1) kann innerhalb von sechs Monaten bezogen werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnzahlung beträgt 100%.</p> <p><sup>3</sup> Bei schwankendem Arbeitspensum ist für die Berechnung des Durchschnittslohns der in den neun Monaten vor der Geburt bezogene Lohn massgebend.</p>
Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	<p><b>Art. 27</b></p> <p><sup>1</sup> Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird der volle Lohn einschliesslich aller Zulagen ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Während der Rekrutenschule und während freiwilliger Militärdienste erhalten Mitarbeitende 80% vom vollen Lohn.</p> <p><sup>3</sup> Ist ein Mitarbeitender wegen der Verbüssung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.</p>

- Art. 28**
- Berufliche Vorsorge
- <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40).
- <sup>2</sup> Der Beitritt zur Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde ist gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40) geregelt. Die Versicherungsbeiträge werden von der Gemeinde und dem Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen.
- Art. 29**
- Ferien
- <sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt jährlich
- bis zum 49. Altersjahr 25 Tage
  - ab dem 50. Altersjahr 30 Tage
  - ab dem 60. Altersjahr 32 Tage
- <sup>2</sup> Mitglieder des Verwaltungsausschusses erhalten zusätzlich 5 Tage.
- <sup>3</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.
- <sup>4</sup> Für die im Stundenlohn und befristet angestellten Mitarbeitenden wird die Ferienentschädigung zum Lohn dazugeschlagen.
- <sup>5</sup> Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der Schulzeit gemäss Schulgesetzgebung.
- <sup>6</sup> Weitere Regelungen bezüglich Stundenkompensation, Ferienbezug und Dienstaltersurlaub legt der Gemeindevorstand in der Personalverordnung fest.
- Art. 30**
- Bezahlte Kurzurlaube
- <sup>1</sup> Mitarbeitende erhalten für folgende Ereignisse bezahlten Kurzurlaub
- drei Tage für die eigene Hochzeit/eingetragene Partnerschaft;
  - einen Tag für die Heirat/eingetragene Partnerschaft eigener Kinder, Geschwister und Eltern;
  - drei Tage für die Adoption;
  - fünf Tage nach dem Hinschied von Ehegatten, eigenen Kindern, Eltern und Geschwistern;
  - drei Tage nach dem Hinschied von Schwiegereltern, Schwieger-söhnen, Schwiegertöchtern, Grosseltern und Enkeln;
  - die Bestimmungen gemäss lit. d und e gelten sinngemäss auch für Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft und für Mitarbeitende in faktischer Lebensgemeinschaft.
  - einen Tag für einen Wohnungswechsel/Umzug;
  - die Dauer der militärischen Rekrutierung und Inspektion;
  - fünf Tage pro Kalenderjahr für die Weiterbildung J+S;
  - drei Tage bei Krankheit eigener Kinder oder pflegebedürftiger Personen im eigenen Haushalt, wenn die Hilfeleistung nicht von einer anderen Person wahrgenommen werden kann.
- <sup>2</sup> Die Urlaube dürfen nur in direktem Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis bezogen werden. Über Ausnahmen entscheidet die für personalrechtliche Entscheide zuständige Instanz gemäss Art. 6.

- Art. 31**
- Arbeitszeugnis
- <sup>1</sup> Der Mitarbeitende kann jederzeit ein Zeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das dienstliche Verhalten verlangen.
- <sup>2</sup> Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeitende verlangt (Arbeitsbestätigung).

## IV. Pflichten des Personals

- Art. 32**
- Allgemeine Pflichten
- <sup>1</sup> Wer im Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde steht
- Erfüllt seine Aufgaben rechtmässig, zielgerichtet, wirtschaftlich sowie zweckmässig und
  - bildet sich den Erfordernissen der Stelle entsprechend weiter.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben die öffentlichen Interesse zu wahren.
- <sup>3</sup> Mindestens ein jährliches Mitarbeiterfördergespräch ist zwingend. Der Gemeindevorstand regelt Einzelheiten in der Personalverordnung.

- Art. 33**
- Geheimhaltungspflicht
- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.
- <sup>2</sup> Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- <sup>3</sup> Der Gemeindevorstand ist für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht, für die Aktenedition, für das Zeugnis vor Gericht und für die Information der Medien zuständig. Diese Aufgaben kann der Gemeindevorstand delegieren.

- Art. 34**
- Ausstand
- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben in den Ausstand zu treten, wenn
- sie selbst, ihre Ehegatten, Partner in eingetragener Partnerschaft oder faktischer Lebensgemeinschaft, Verlobten, Verwandten und Verschwägerten bis zum dritten Grad, ihre Adoptiv-, Pflege- oder Stiefeltern sowie ihre Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder am Verfahren beteiligt sind oder sonst am Ausgang des Verfahrens ein unmittelbares Interesse haben;
  - sie mit einer Partei oder einer geschädigten oder sonst am Verfahren beteiligten Person besonders befreundet oder verfeindet sind;
  - sie zu einer Partei oder einer geschädigten oder sonst am Verfahren beteiligten Person in einem besonderen Pflicht- oder Abhängigkeitsverhältnis stehen;
  - sie als Zeuginnen oder Zeugen einvernommen oder als Sachverständige beigezogen worden sind;
  - sie aufgrund anderer Umstände als befangen erscheinen.
- <sup>2</sup> Ausstandsgründe gemäss lit. a bestehen nach Auflösung der Ehe, der Verlobung, der eingetragenen Partnerschaft oder der faktischen Lebensgemeinschaft fort.
- <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann die Ausstandspflicht in begründeten Fällen erweitern.

Nebenberuf, Nebenbeschäftigung

**Art. 35**

<sup>1</sup> Mitarbeitende mit vollzeitlicher Beschäftigung dürfen grundsätzlich weder einen anderen Beruf ausüben noch ein Gewerbe betreiben.

<sup>2</sup> Die Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die Annahme eines öffentlichen Amtes durch Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung bedürfen einer Bewilligung der Anstellungsinstanz.

<sup>3</sup> Nicht als Nebenamt oder Nebenbeschäftigung gilt die Mitwirkung in Behörden, Kommissionen und anderen Institutionen und Gremien, in denen Mitarbeitende aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit beziehungsweise als Vertreter der Gemeinde Einsitz haben. Die daraus generierten Entschädigungen kommen der Gemeinde zugute.

Arbeitszeit

**Art. 36**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum im Jahresdurchschnitt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit/Lektionenzahl der Lehrpersonen wird separat festgelegt.

<sup>3</sup> Der Gemeindevorstand regelt die Arbeitszeit der Mitarbeitenden in der Verordnung. Er fördert neue Arbeitszeitmodelle.

## V. Rechtsschutz und Verfahren

Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

**Art. 37**

Personalrechtliche Entscheide, erlassen durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Anstellungsinstanz gemäss Art. 6, können mit einer Einsprache beim Gemeindevorstand angefochten werden.

## VI. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

**Art. 38**

Dieses Gesetz tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.