

## Beilagen zum Grossratsprotokoll

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

vom 14. Juni 2006

---

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

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

beschliesst:

#### I. Allgemeine Bestimmungen

##### Art. 1

Personalpolitik

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.

Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu nötigen und geeigneten Massnahmen getroffen.

##### Art. 2

Legaldefinition  
zur Bezeichnung  
Kanton

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.

##### Art. 3

Gegenstand und  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Es gilt ferner für die Mitarbeitenden

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

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden der Graubündner Kantonalbank sind vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen.

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

**Art. 4**

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

Subsidiäres und abweichendes Recht

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

**II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse**

**Art. 5**

<sup>1</sup>Zu besetzende Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

Öffentliche Stellenausschreibung

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

**Art. 6**

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Rechtsnatur und Anstellungsart

**Art. 7**

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

Probezeit

<sup>2</sup>Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht, kann die Probezeit bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.

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

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

**Art. 8**

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

Kündigungsfristen

<sup>2</sup>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in der Regel einen Monat.

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

<sup>4</sup>Von der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden.

**Art. 9**

Ordentliche Kündigung durch den Kanton

<sup>1</sup>Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>2</sup>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**

Fristlose Kündigung

<sup>1</sup>Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

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

**Art. 11**

Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

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.

**Art. 12**

Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Artikel 9 Absatz 2 beträgt die Entschädigung maximal zwölf Monatslöhne.

**Art. 13**

Aufhebungsvertrag

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

**Art. 14**

Freistellung von der Arbeitsleistung

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. 15**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des 65. Altersjahres.

Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

<sup>2</sup>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.

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

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

**Art. 16**

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

Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

<sup>2</sup>Die Regierung entscheidet nach Kenntnisnahme vom Entscheid der kantonalen IV-Stelle.

**Art. 17**

<sup>1</sup>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:

Aufhebung einer Stelle

- 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.

<sup>2</sup>Die Regierung regelt die Höhe der Abfindung.

<sup>3</sup>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

Gehaltsklassen,  
Grundlohn

<sup>1</sup>Es bestehen 28 Gehaltsklassen. 1 ist die tiefste, 28 die höchste Gehaltsklasse.

<sup>2</sup>Der minimale Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn der Gehaltsklasse 1 beträgt rund 34'000 Franken, derjenige der Gehaltsklasse 28 rund 147'000 Franken. Die Differenz von Gehaltsklasse zu Gehaltsklasse beträgt fünf bis sechs Prozent.

<sup>3</sup>In jeder Gehaltsklasse besteht zwischen dem Minimum und dem Maximum eine Differenz von 42 Prozent.

<sup>4</sup>Die Ansätze gemäss Absatz 2 entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,1 Punkten (Basisindex Dezember 2005) und bilden den Grundlohn.

<sup>5</sup>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

Gesamtlohn-  
summe

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Bei der Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt

- 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.

<sup>3</sup>Für die individuellen Lohnentwicklungen wird die Ist-Lohnsumme, welche als Basislohnsumme für das Budget massgebend ist, jährlich um mindestens ein Prozent erhöht. Dazu kommt der Teuerungsausgleich gemäss Artikel 20.

##### Art. 20

Teuerungsausgleich

<sup>1</sup>Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend. In Zeiten schwacher Wirtschaftslage und angespannter Kantonsfinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen

kann die Regierung die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.

<sup>2</sup>Die Regierung legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Artikel 18 und 19 sowie dem eingebauten Teuerungsausgleich.

#### **Art. 21**

<sup>1</sup>Die Regierung legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Gehaltsklassen geordnete Richtpositionen, die auch für die selbstständigen kantonalen Anstalten und die kantonalen Gerichte gelten. Einreihungsplan  
und Grundsätze  
der  
Lohnfestlegung

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

#### **Art. 22**

<sup>1</sup>Die Dienststellen legen in der Regel jeweils auf den 1. Januar den Lohn ihrer Mitarbeitenden neu fest. Dieser richtet sich nach Individuelle  
Lohnfestlegung

- a) einem allfälligen Teuerungsausgleich;
- b) der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeitern oder des Mitarbeiters;
- c) dem eigenen Lohnniveau im internen und externen Quervergleich;
- d) der eigenen bisherigen Lohnentwicklung;
- e) den finanziellen Vorgaben.

<sup>2</sup>Zum Grundlohn des Vorjahres wird zuerst ein allfälliger Teuerungsausgleich dazugeschlagen. Danach kann der Lohn unter Berücksichtigung der Kriterien gemäss Absatz 1 Litera b bis e um höchstens zehn Prozent innerhalb der Gehaltsklassenbreite erhöht werden.

#### **Art. 23**

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

#### **Art. 24**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die Leistungsprämie beträgt mindestens ein Prozent der Lohnsumme.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Spontanprämie kann auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe verwendet werden.

**Art. 25**

13. Monatslohn <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des gemäss Artikel 22 bezogenen Lohnes im betreffenden Kalenderjahr einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 26.

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

**Art. 26**

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

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

**Art. 27**

Leistungen im Todesfall <sup>1</sup> Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Grundlohn einschliesslich der Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Die Besondere Sozialzulage beträgt 2'640 Franken im Jahr und wird grundsätzlich den Mitarbeitenden ausgerichtet, die finanzielle Unterstützungspflichten haben.

<sup>2</sup> Die Regierung kann die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung anpassen.

**Art. 30**

Die Kinder- und Haushaltzulagen 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.

Familienzulagen  
für landwirtschaftliche  
Arbeitnehmende

**Art. 31**

<sup>1</sup> Der Kanton führt einen Personalfürsorgefonds.

Personalfürsorgefonds

<sup>2</sup> In Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden. In begründeten Fällen können auch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen gewährt werden.

<sup>3</sup> Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fliessen in den Personalfürsorgefonds.

3. BESONDERE ZULAGEN UND SPESEN

**Art. 32**

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.

Zulagen für  
besondere  
Aufgaben und  
Pflichten

**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

Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivildienst

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

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

<sup>3</sup> Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen der Verbüßung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivildienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.

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

##### Art. 36

Lohnzahlung während Krankheit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Beitritt zur Krankentaggeld-Versicherung ist obligatorisch.

##### Art. 37

Lohnzahlung während Berufs- und Nichtberufsunfalls

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

<sup>2</sup> 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**

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

Lohnzahlung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft

<sup>2</sup> Die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin können als bezahlter Schwangerschaftsurlaub bezogen werden.

**Art. 39**

<sup>1</sup> 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.

Berufliche Vorsorge

<sup>2</sup> 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**

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

Abgangsentschädigung

**5. WEITERE RECHTE****Art. 41**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt jährlich

Ferien

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

<sup>2</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

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

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

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

**Art. 42**

<sup>1</sup> Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Dieser beträgt mit 10, 15 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen.

Dienstaltersurlaub, Ehrung, Abschiedsgeschenk

<sup>2</sup> Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 26.

<sup>3</sup> Langjährige Mitarbeitende erhalten eine Ehrung und beim Austritt ein Abschiedsgeschenk.

**Art. 43**

Urlaube

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

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

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

**Art. 44**

Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können 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 die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verlangt.

**Art. 45**

Schranken des Streikrechts

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

**Art. 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

<sup>1</sup> Der Kanton schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, welche im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten stehen.

<sup>2</sup> Die Regierung regelt die Übernahme der daraus erwachsenden Kosten.

#### IV. Pflichten der Mitarbeitenden

##### Art. 48

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben die öffentlichen Interessen zu wahren. Es ist alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt. Allgemeine  
Dienstpflichten

<sup>2</sup>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

<sup>1</sup>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. Arbeitszeit

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

<sup>3</sup>Die Arbeitszeit für die in der Landwirtschaft tätigen Mitarbeitenden wird von der Regierung festgelegt.

<sup>4</sup>Die Arbeitszeit und Lektionenzahl in den kantonalen Schulen wird in den entsprechenden Erlassen festgelegt.

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

##### Art. 50

<sup>1</sup>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

<sup>2</sup>Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup>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

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die Anstellungsinstanz kann die Ausstandspflicht in begründeten Fällen erweitern.

**Art. 52**

Verbot der  
Annahme von  
Geschenken

<sup>1</sup>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.

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

**Art. 53**

Wohnsitz,  
Dienstwohnung

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.

<sup>2</sup>Wenn die dienstlichen Aufgaben es erfordern, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeitende verpflichten,

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

**Art. 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-  
beschäftigungen

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup>Die Regierung bestimmt

- a) die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen;

- b) die Beanspruchung von Arbeitszeit;
- c) die Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.

<sup>3</sup> Bewilligungsinstanz ist das Departement.

#### Art. 58

<sup>1</sup> Die 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.

Unvereinbarkeit  
von Ämtern

<sup>2</sup> Wird 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

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

Fach- und  
Beratungsstelle

<sup>2</sup> Das 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

<sup>1</sup> Die mit dem Vollzug des Gesetzes beauftragten Stellen sind berechtigt, Personendaten zu bearbeiten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind.

Datenbearbeitung

<sup>2</sup> Die 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

<sup>1</sup> Die Personalkommission ist Gesprächspartnerin und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten.

Personalkommission  
1. Aufgaben

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

#### Art. 62

<sup>1</sup> Die Personalkommission besteht aus elf Mitgliedern und zehn Stellvertretenden.

2. Zusammen-  
setzung und Wahl

<sup>2</sup>Die Vorsteherin oder der Vorsteher des Finanzdepartements übt das Präsidium aus. Die Regierung wählt die übrigen Mitglieder, die Stellvertretenden und das Aktuariat.

<sup>3</sup>Für 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.

<sup>4</sup>Die Personalverbände können als Beobachtende zu den Sitzungen eingeladen werden.

## VI. Zuständigkeiten, Rechtsschutz und Verfahren

### 1. ZUSTÄNDIGKEITEN

#### Art. 63

Anstellungs- und  
Kündigungs-  
kompetenzen

<sup>1</sup>Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen und die Kündigungen zuständig

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

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

#### Art. 64

Übrige  
Kompetenzen  
1. Für die  
Verwaltung

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

<sup>2</sup>Wird 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

<sup>1</sup>Die 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.

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

<sup>3</sup>Das 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.

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

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

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

## 2. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN

### Art. 66

<sup>1</sup>Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

Anfechtbarkeit  
personal-  
rechtlicher  
Entscheide

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

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

<sup>4</sup>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.

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

<sup>6</sup>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

Verfahren bei  
sofortigem  
Entscheid

**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.

## VII. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeitenden

Geltungsbereich

**Art. 69**  
<sup>1</sup>Für die nebenamtlichen Mitarbeitenden gelten die Bestimmungen dieses Abschnitts, wenn das Gesetz oder die Ausführungserlasse nichts anderes vorsehen und die Regierung nichts anderes bestimmt.  
<sup>2</sup>Die Regierung erlässt eine Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden.

<sup>3</sup>Die 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.

Arbeits-  
entschädigung

**Art. 70**  
<sup>1</sup>Die Arbeitsentschädigungen pro Tag betragen:

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

<sup>2</sup>In 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.

<sup>3</sup>Die Regierung kann diese Ansätze periodisch der Teuerung anpassen.

## VIII. Schlussbestimmungen

### Art. 71

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

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

<sup>1</sup>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

<sup>1</sup>Bei der Verwaltungskommission können mit Verwaltungsbeschwerden angefochten werden

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

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

<sup>3</sup>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. Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

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 Ausbaurkredite 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

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

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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

<sup>1</sup>Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup>Die Regierung bestimmt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes.

<sup>3</sup>Artikel 65 Absatz 5 tritt nur in Kraft, wenn die Teilrevision von Artikel 50 der Kantonsverfassung angenommen wird.