



PERSONALVERORDNUNG

DER

GEMEINDE AROSA

GÜLTIG AB 1. JANUAR 2017

(LETZTE ANPASSUNG: 26. NOVEMBER 2025)

AB 1. JANUAR 2026 GELTEN DIE BESTIMMUNGEN DES KANTONALEN
PERSONALGESETZES UND DER KANTONALEN PERSONALVERORDNUNG.
VORBEHALTEN BLEIBEN DIE IN DER VORLIEGENDEN PERSONALVERORDNUNG
GEREGELTEN BESTIMMUNGEN UND EXPLIZIT AUSGESCHLOSSENE
BESTIMMUNGEN DES KANTONALEN RECHTS

I. Allgemeine Bestimmungen		5
1. Gegenstand und Geltungsbereich		5
Gleichstellung der Geschlechter	Art. 1	5
Gegenstand	Art. 2	5
Geltungsbereich	Art. 3	5
2. Anwendbares Recht, Begriffe		6
Anwendbares Recht	Art. 4	6
Begriffe	Art. 5	6
3. Zuständigkeiten		7
Anstellungs- und Kündigungsinstanzen	Art. 6	7
Übrige Kompetenzen	Art. 7	7
Reglementgebungskompetenz	Art. 8	7
II. Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnisse		8
	Art. 9	8
	Art. 10	8
	Art. 11	8
	Art. 12	8
	Art. 13	8
Ordentliche Kündigung	Art. 14	9
	Art. 15	9
	Art. 16	9
	Art. 17	10
	Art. 18	10
	Art. 19	10
III. Arbeitszeiten und Freizeit		10
	Art. 20	101
Überzeit	Art. 21	101
	Art. 22	111
Ferien, Urlaub	Art. 23	11
	Art. 24	12
	Art. 25	12
	Art. 26	12
	Art. 27	12
	Art. 28	12
Kurzurlaube	Art. 29	12
	Art. 30	13
	Art. 31	13
	Art. 32	14

IV. Lohn		14
1. Allgemeine Bestimmungen		14
Lohnklassen	Art. 33	14
	Art. 34	14
Budget	Art. 35	15
2. Einreihung der Stellen und Mitarbeitenden		16
Einreihungsplan	Art. 36	16
	Art. 37	16
	Art. 38	16
	Art. 39	17
Individuelle Lohnerhöhung	Art. 40	17
3. Lohnbestandteile und Spesen		17
	Art. 41	17
	Art. 42	18
	Art. 43	18
	Art. 44	19
	Art. 45	19
Zulagen für Nachtarbeit und kurzfristig angeordnete Arbeit an Samstagen und Sonntagen	Art. 46	19
Entschädigung Bereitschafts- / Pikettdienst	Art. 47	20
	Art. 48	190
	Art. 49	19
Spesen	Art. 50	20
4. Lohnfortzahlung während der Verhinderung der Arbeitsleistung		20
	Art. 51	20
	Art. 52	20
	Art. 53	20
	Art. 54	21
	Art. 55	21
	Art. 56	21
	Art. 57	21
	Art. 58	22
V. Personalpolitik und Personalentwicklung		23
1. Personalpolitik		23
Grundsätze	Art. 59	23
2. Personalentwicklung		23
	Art. 60	23
	Art. 61	23
	Art. 62	24
	Art. 63	24
	Art. 64	24
	Art. 65	24

VI. Generelle Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	24
	Art. 66 24
	Art. 67 24
	Art. 68 25
	Art. 69 25
Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter	Art. 70 26
	Art. 71 27
	Art. 72 27
	Art. 73 27
Pikettdienst	Art. 74 26
	Art. 75 26
Geheimhaltungspflicht	Art. 76 27
	Art. 77 278
	Art. 78 27
	Art. 79 27
	Art. 80 287
5. Personalvorsorge	28
Berufliche Vorsorge	Art. 81 28
Beitrittspflicht Pensionskasse	Art. 82 28
	Art. 83 29
	Art. 84 29
VII. Verfahren und Rechtsschutz	30
	Art. 85 30
	Art. 86 30
	Art. 87 30
	Art. 88 30
VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen	30
Aufhebung bisherigen Rechts	Art. 89 30
Besitzstand	Art. 90 31
Änderung bisherigen Rechts	Art. 91 31
Übergangsbestimmungen	Art. 92 31
Ausschluss von übergeordneten Bestimmungen	Art. 93 31

I. Allgemeine Bestimmungen

1. GEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich aus dem Sinn dieser Verordnung nichts anderes ergibt. *Gleichstellung der Geschlechter*

Art. 2

¹ Diese Verordnung regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der Gemeinde und ihren Mitarbeitenden. *Gegenstand*

² Sie bildet die Grundlage für die Personalpolitik

Art. 3

¹ Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Arosa. *Geltungsbereich*

² Sie findet keine Anwendung für:

- a) die an der Urne gewählten Behördenmitglieder;
- b) Personen, die für die Gemeinde Einsitz in strategische Gremien von Beteiligungen nehmen oder die Gemeinde in Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit vertreten¹;
- c) Mitglieder von dauernden oder temporären Kommissionen;
- d) Mitglieder des Abstimmungs- und Wahlbüros;
- e) nebenamtliche Mitarbeitende wie leitende Angehörige der Feuerwehr, Schätzungsbeauftragte, Alpvögte etc.;
- f) Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung;
- g) Praktikanten;
- h) Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt.

¹ Z.B. Verwaltungsräte, Stiftungsräte, Vereinsvorstände

2. ANWENDBARES RECHT, BEGRIFFE

Art. 4

*Anwendbares
Recht*

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

² Soweit das kommunale Recht keine Regelung enthält, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss. Kann auch dem kantonalen Personalrecht keine Regelung entnommen werden, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

Art. 5

Begriffe

¹ Die Bezeichnung «Gemeinde» umfasst:

- a) die Gemeindeverwaltung²;
- b) die Volksschule inkl. Kindergarten;
- c) die Arosa Energie.

² Die Gemeindeverwaltung, die Volksschule sowie die Arosa Energie 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 zur Gemeinde stehen.

⁴ Die Bezeichnungen «Ressort» bei der Gemeindeverwaltung und «Bereich» bei der Arosa Energie werden für Verwaltungseinheiten beziehungsweise Ämter der Gemeindeverwaltung verwendet, die organisatorisch und personell direkt der operativen Geschäftsführung (Gemeindeschreiber) resp. dem Geschäftsleiter der Arosa Energie unterstellt sind.

² Büroangestellte, Werkbetrieb, Forst, etc.

3. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 6

¹ Unter Vorbehalt spezialgesetzlicher Bestimmungen sind für die Begründung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen zuständig: *Anstellungs- und Kündigungsinstanzen*

1. Für die Gemeindeverwaltung³:
 - a) der Gemeindevorstand für die operative Geschäftsführung;
 - b) die operative Geschäftsführung für die Ressortleitenden und die übrigen Mitarbeitenden, ausgenommen lit. c);
 - c) die Ressortleitenden für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis mit Dauer von maximal sechs Monaten bis maximal Lohnklasse 11.
2. Für die Volksschule inkl. Kindergarten:
 - a) der Schulrat für die Schulleitung, die Lehrpersonen der Volksschule inkl. Kindergarten, die Therapeuten sowie die Schulhauswarte;
 - b) die Schulhauswarte für die ihnen gemäss Stellenplan zustehenden Aushilfen.
3. Für die Arosa Energie:
 - a) der Verwaltungsrat für den Geschäftsleiter;
 - b) der Geschäftsleiter für die Bereichsleitenden und alle übrigen Mitarbeitenden.

Art. 7

¹ Ist in dieser Verordnung oder in den dazugehörigen Ausführungserlassen nichts anderes festgelegt, gelten für personalrechtliche Entscheide folgende Instanzen als zuständig: *Übrige Kompetenzen*

- a) die operative Geschäftsleitung für die Gemeindeverwaltung;
- b) der Schulrat für die Volksschule;
- c) der Geschäftsleiter der Arosa Energie für die Arosa Energie

Art. 8

Die Arbeitgebenden erlassen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten weitere personalrechtliche Vorschriften. *Reglementgebungs-kompetenz*

³ angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.07.2018

II. Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnisse

Art. 9

*Anstellungsart
und -form* 1 ...

Art. 10

*Stellen-
ausschreibung* 1 ...
2 ...

Art. 11

Probezeit 1 ...
2 ...
3 ...
4 ...

Art. 12

*Kündigungs-
fristen und
Kündigungs-
termine* 1 ...
2 ...
a) ...
b) ...
c) ...
d) ...
3 ...
4 ...
5 ...
6 ...
7 ...

Art. 13

*Beendigungs-
arten, Freistellung* 1 ...
a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

² ...

Art. 14

¹ Die Kündigung durch den Arbeitgebenden setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, insbesondere: *Ordentliche Kündigung*

a) die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;

b) ungenügende Leistung 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.

² Erfolgt eine Kündigung aus obgenannten Gründen a – c hat die Anstellungsinstanz dem Mitarbeitenden vor einer Kündigung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen (fristlose Kündigung vorbehalten).

Art. 15

¹ ...

Fristlose Kündigung

² ...

Art. 16

¹ ...

Besondere Beendigungsfolgen

a) ...

b) ...

2 ...

Art. 17

*Erreichen der
Altersgrenze,
aufgeschobene
Pensionierung*

1 ...

2 ...

3 ...

Art. 18

*Flexible
Pensionierung*

1 ...

2 ...

3 ...

Art. 19

*Pensionierung
aus gesundheit-
lichen Gründen*

1 ...

2 ...

3 ...

III. Arbeitszeiten und Freizeit

Art. 20

Arbeitszeit

1 ...

2 ...

3 ...

4 ...

5 ...

6 ...

7 ...

Art. 21

Überzeit

1 ...

2 ...

³ Die Ressortleiter⁴ der Gemeindeverwaltung, der operative Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung, die Bereichsleiter der Arosa Energie sowie der Geschäftsleiter der Arosa Energie richten ihre Arbeitszeit nach dem Aufwand der zu erledigenden Geschäfte. Überstunden werden weder finanziell noch mit Freizeit abgegolten. Dafür erhalten diese eine zusätzliche Ferienwoche.⁵

Art. 22

1 ...

Ruhetage

2 ...

3 ...

4 ...

Art. 23

1 ...

Ferien, Urlaub

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) Für den operativen Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung, den Geschäftsleiter der Arosa Energie, die Ressortleitenden der Gemeinde und die Bereichsleiter der Arosa Energie: pauschal 5 Tage zusätzlich.

2 ...

3 ...

⁴ angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.07.2018

⁵ Vgl. Art. 23 Abs. 1 lit. e)

Art. 24

- Ferienanspruch
bei Stundenlohn*
- 1 ...
 - a) ...
 - b) ...
 - c) ...

Art. 25

- Ferienbezug und
-übertrag*
- 1 ...
 - 2 ...

Art. 26

- Finanzielle
Abgeltung von
Ferien,
Rückforderung zu
viel bezogener
Ferien*
- 1 ...
 - 2 ...
 - 3

Art. 27

- Neubemessung
Ferienanspruch
infolge Arbeits-
abwesenheit*
- 1 ...
 - 2 ...
 - 3 ...

Art. 28

- Ausgleich von
Krankheits- und
Unfalltagen
während den
Ferien*
- 1 ...
 - 2 ...
 - 3 ...
 - 4 ...

Art. 29

- Kurzurlaube*
- 1 ...
 - 2 ...
 - a) ...
 - b) ...
 - c) ...
 - d) ...

e) ...

f) ...

³ Mitarbeitende haben für folgende Ereignisse Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn diese unausweichlich mit der ordentlichen Arbeitszeit zusammenfallen und der Urlaub in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis bezogen wird:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) Für die Dauer des obligatorischen Feuerwehrdienstes und Rettungseinsätzen des Schweizerischen Alpenclubs (SAC). Als Feuerwehrdienste gelten Brandbekämpfungs- und Rettungseinsätze, nicht jedoch Feuerwehrübungen.

⁴ ...

Art. 30

1 ...

*Unbezahlter
Urlaub,
A. Allgemein*

2 ...

3 ...

4 ...

5 ...

Art. 31

1 ...

*Unbezahlter
Urlaub,
B. Geburt eigener
Kinder*

2 ...

3 ...

4 ...

Art. 32

Arbeitsplan 1 ...

IV. Lohn

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 33

Lohnklassen 1 ...

2 ...

3 ...

4 ...

5 ...

6 ...

⁷ Die Gehälter der Mitarbeitenden der Arosa Energie orientieren sich je nach Funktion sowohl an den orts- wie auch branchenüblichen Standards. Der Verwaltungsrat kann funktionsabhängige Bandbreiten definieren und überprüft diese regelmässig auf ihre Aktualität.

Art. 34

Teuerungsausgleich 1 ...

2 ...

Art. 35

Budget ¹ Die Anstellungsinstanzen beantragen dem Gemeindevorstand bzw. dem Verwaltungsrat der Arosa Energie und diese wiederum dem Gemeindeparlament mit dem Budget die erforderlichen Mittel für die globalen Lohnanpassungen, die individuelle Lohnentwicklung, die Stellenbewirtschaftung sowie die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien.

2 ...

3 ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

⁴ ...

2. EINREIHUNG DER STELLEN UND MITARBEITENDEN

Art. 36

¹ Der Gemeindevorstand legt den Einreichungsplan für die Gemeindeverwaltung fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Funktionsklassen geordnete Bandbreiten für die Einreihung der Mitarbeitenden. *Einreichungsplan*

² Für die Arosa Energie gilt Art. 33 Abs. 7.

Art. 37

¹ ...

² ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

³ ...

Einreihung der Stellen in Funktionsklassen

Art. 38

¹ ...

² ...

³ ...

⁴ ...

a) ...

b) ...

c) ...

Einreihung der Mitarbeitenden in Gehaltsklassen

d) ...

⁵ ...

Art. 39

Lohnfestsetzung ¹ ...

² ...

Art. 40

Individuelle Lohnerhöhung ¹ Die zuständige Anstellungsinstanz legt jährlich den Lohn der Mitarbeitenden nach den finanziellen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Kriterien des Gemeindevorstands und der Gehaltsskala neu fest. Sie richtet sich insbesondere nach:

- a) einem allfälligen Teuerungsausgleich;
- b) der Leistung und dem Verhalten der / des Mitarbeitenden;
- c) dem Lohnniveau im internen und externen Quervergleich;
- d) der bisherigen Lohnentwicklung.

² Zu den Basislöhnen des Vorjahres wird zuerst ein allfälliger Teuerungsausgleich dazugeschlagen. Danach kann die Anstellungsinstanz die Löhne um höchstens zehn Prozent innerhalb einer Gehaltsklasse erhöhen.

³ Die individuelle Lohnerhöhung für die Lehrpersonen richtet sich nach der kantonalen Schulgesetzgebung.

⁴ Für die Arosa Energie gilt Art. 33 Abs. 7.

3. LOHNBESTANDTEILE UND SPESEN

Art. 41

Lohn ¹ ...

² ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

³ ...

4 ...

5 ...

6 ...

7 ...

8 ...

9 ...

10 ...

a) ...

b) ...

Art. 42

1 ...

13. Monatslohn

2 ...

3 ...

4 ...

5 ...

Art. 43

1 ...

*Leistungs- und
Spontanprämie*

a) ...

b) ...

2 ...

3 ...

4 ...

Art. 44

1 ...

Funktionszulagen

2 ...

*Ergebnis-
bezogene
Zulagen;
Generell*

Art. 45

1 ...

Art. 46⁶

*Zulagen für
Nachtarbeit und
kurzfristig
angeordnete
Arbeit an
Samstagen und
Sonntagen*

¹ Mitarbeitenden, die regelmässig angeordnete Nachtarbeiten⁷ verrichten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Für Mitarbeitende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nacht arbeiten, kann die Anstellungsinstanz den Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewähren.

² Mitarbeitenden, die nur vorübergehend angeordnete Nachtarbeit verrichten, erhalten einen Lohnzuschlag von 25%.

³ Mitarbeitenden, die in Notfällen (Stromausfällen, Wasserrohrbrüche etc.) für Nachtarbeit aufgeboten werden, wird ein Lohnzuschlag von 50% ausgerichtet.⁸

⁴ Mitarbeitenden, die kurzfristig angeordnete Samstagarbeit verrichten, wird ein Lohnzuschlag von 25% ausgerichtet.

⁵ Mitarbeitenden, die kurzfristig angeordnete Sonntagsarbeit verrichten, wird ein Lohnzuschlag von 50% ausgerichtet.

⁶ Als kurzfristig angeordnete Samstag- oder Sonntagsarbeit gelten Arbeitseinsätze, die angeordnet und nicht in den Arbeitsplänen gemäss Art. 33 vorgesehen sind.

⁷ Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. und 26. Dezember sind den Sonntagen gleichgestellt.

⁸ Die Zulagen für kurzfristig angeordnete Samstag- und Sonntagsarbeiten werden in jedem Fall finanziell vergütet.

⁹ Die Kumulation der Zulagen für Nachtarbeit mit den Zulagen für kurzfristig angeordnete Samstag- und Sonntagsarbeit ist ausgeschlossen. Im Falle von Nachtarbeit während kurzfristig angeordneter Samstag- oder Sonntagsarbeit werden nur die Zulagen für kurzfristig angeordnete Samstag- oder Sonntagsarbeit, nicht aber diejenigen für Nachtarbeit ausgerichtet.

⁶ gemäss Art. 17 Arbeitsgesetz

⁷ dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten Arbeitnehmende, die in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (Art. 31 Abs. 1 ArGV1)

⁸ nicht als Notfälle gelten Ereignisse wie kurzfristige Schneefälle etc.

Art. 47

¹ Angeordneten Bereitschaftsdienst wird mit einer Pauschale entschädigt. Die Höhe der Entschädigung wird durch den Gemeindevorstand (Gemeindeverwaltung) sowie den Verwaltungsrat der Arosa Energie (Arosa Energie) festgelegt.

*Entschädigung
Bereitschafts-/
Pikettendienst*

² Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10% der inaktiven Pikettzeit. Unter inaktiver Pikettzeit wird die für den Pikettendienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie der Zeit für den Arbeitsweg verstanden.

³ Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit werden durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, unabhängig davon, an welchen Wochentagen oder um welche Uhrzeit die Intervention erfolgt.

⁴ Muss der Pikettendienst wegen der kurzen Interventionszeiten im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.⁹

⁵ Für die Berechnung der Wegzeit gilt der Weg vom Wohnort zum Ort der Intervention, sofern der Pikettendienst nicht im Betrieb geleistet werden muss.

Art. 48

¹ ...

² ...

³ ...

*Kinder- und
Ausbildungs-
zulage*

Art. 49

¹ ...

a) ...

b) ...

² ...

³ ...

⁴ ...

⁵ ...

*Besondere
Sozialzulage*

⁹ Abs. 1 – 3: Vgl. Art. 8a Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

6 ...

7 ...

Art. 50

Spesen

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Spesenersatz.

² Der Gemeindevorstand bzw. der Verwaltungsrat der Arosa Energie regeln die Grundsätze des Spesenersatzes in separaten Reglementen und legen darin die Spesenarten und die Höhe der Vergütungen fest.

4. LOHNFORTZAHLUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 51

Lohnfortzahlung 1 ...

bei Militär-, 2 ...

Zivilschutz,

Feuerwehr- und 3 ...

zivilem

Ersatzdienst 4 ...

5 ...

a) ...

b) ...

6 ...

Art. 52

Lohnfortzahlung 1 ...

bei Krankheit

2 ...

3 ...

4 ...

Art. 53

Lohnfortzahlung 1 ...

bei Berufs- und

Nichtberufsunfall 2 ...

3 ...

a) ...

b) ...

Art. 54

1 ...

*Lohnfortzahlung
bei Schwanger-
schaft und
Mutterschaft*

2 ...

3 ...

Art. 55

...

*Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung*

Art. 56

1 ...

*Anrechenbarer
Lohn*

2 ...

3 ...

Art. 57

1 ...

*Kürzung oder
Einstellung*

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

2 ...

Art. 58

1 ...

*Anrechnung von
Versicherungs-
leistungen*

2 ...

V. Personalpolitik und Personalentwicklung

1. PERSONALPOLITIK

Art. 59

- Grundsätze*
- 1 ...
 - a) ...
 - b) ...
 - c) ...
 - d) ...
 - e) ...
 - f) ...
 - g) ...

Der Gemeindevorstand, der Schulrat und der Verwaltungsrat der Arosa Energie sind verantwortlich für die Verwirklichung der personalpolitischen Grundsätze. Sie koordinieren und steuern deren Umsetzung und ergreifen die geeigneten und notwendigen Massnahmen.

2. PERSONALENTWICKLUNG

Art. 60

- Allgemein*
- 1 ...
 - 2 ...
 - 3 ...

Art. 61

- Übernahme von Weiterbildungskosten*
- 1 ...
 - 2 ...
 - 3 ...
 - 4 ...
 - 5 ...
 - a) ...
 - b) ...

c) ...

Art. 62

1 ...

Bindungszeit

2 ...

a) ...

b) ...

3 ...

Art. 63

1 ...

*Rückerstattungs-
pflicht*

2 ...

3 ...

Art. 64

1 ...

*Übernahme von
Rückerstattungs-
pflichten*

2 ...

Art. 65

1 ...

*Mitarbeitenden-
beurteilung*

2 ...

VI. Generelle Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 66

1 ...

*Schutz der
Persönlichkeit
und Gesundheit,
Schutz vor
ungerech-
fertigten
Angriffen*

2 ...

3 ...

Art. 67

1 ...

*Dienstalters-
urlaub,
Allgemein*

a) ...

b) ...

2 ...

3 ...

Art. 68

Dienstalters- 1 ...

urlaub, 2 ...

Bezug, 3 ...

Umwandlung in

eine finanzielle

Zulage 4 ...

Art. 69

Ehrung 1 ...

langjähriger

Mitarbeitender, a) ...

Abschieds- b) ...

geschenk c) ...

d) ...

e) ...

2 ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

Art. 70

¹ Die Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter ausüben.

*Nebenbeschäftigungen,
öffentliche Ämter*

² Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung öffentlicher Ämter sind in der Freizeit zu verrichten. Die dafür aufgewendete Zeit ist nicht an die bezahlte Arbeitszeit anrechenbar. Davon ausgenommen ist die Mitwirkung in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen, wenn die Tätigkeit zur Funktionsausübung gehört oder wenn der Mitarbeitende die Tätigkeit als Vertreter der Gemeinde ausübt. Die dafür aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit.

³ Der Mitarbeitende hat die Nomination, Annahme und Ausführung sämtlicher öffentlicher Ämter sowie folgender Nebenbeschäftigungen der Anstellungsinstanz zu melden:

- a) Führungs- und Vorstandstätigkeiten in Parteien, Stiftungen, Verbänden und Vereinen, ausgenommen Freizeitvereine;
- b) entgeltliche Nebenbeschäftigungen inklusive Verwaltungsratsmandate;
- c) unentgeltliche Nebenbeschäftigungen, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen sind.

⁴ Durch die Anstellungsinstanz bewilligungspflichtig sind:

- a) alle öffentlichen Ämter;
- b) Stiftungsrats- und Verwaltungsratsmandate;
- c) entgeltliche Nebenbeschäftigungen bei einer vollzeitlichen Anstellung mit einem Aufwand von mehr als zehn Stunden pro Woche;
- d) Lehrtätigkeiten bei einer vollzeitlichen Anstellung mit mehr als vier Lektionen pro Woche;
- e) Nebenbeschäftigungen, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen sind;
- f) Nebenbeschäftigungen, sofern für die Ausübung ordentliche Arbeitszeit beansprucht wird.

⁵ Die Anstellungsinstanz bewilligt oder verweigert die Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder von öffentlichen Ämtern. Sie kann Bewilligungen befristen oder mit Auflagen versehen.

⁶ Erweist sich die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes als mit der Anstellung bei der Gemeinde unverträglich, kann diese eingeschränkt oder im Falle einer gänzlichen Unverträglichkeit untersagt werden.

Art. 71

*Nebeneinkünfte,
Beanspruchung
von Arbeitszeit*

1 ...
2 ...
3 ...
4 ...

Art. 72

*Wohnsitz,
Streikrecht*

1 ...
2 ...
3 ...

Art. 73

*Allgemeine
Dienstpflicht*

1 ...
2 ...
3 ...
a) ...
b) ...
c) ...

Art. 74

Pikettdienst ¹ Das Dienstpersonal kann verpflichtet werden Pikettdienst zu leisten, sofern es die Verhältnisse erfordern.

Art. 75

*Meldepflicht über
Krankheits-
absenzen,
Arztzeugnis*

1 ...
2 ...

Art. 76

1 ...

Geheimhaltungspflicht

2 ...

³ Der Gemeindevorstand, der Schulrat und der Verwaltungsrat der Arosa Energie regeln die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Mitarbeitenden in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

Art. 77

1 ...

Ausstand

a) ...

b) ...

Art. 78

1 ...

Unvereinbarkeit

2 ...

3 ...

Art. 79

1 ...

*Verbot der
Annahme von
Geschenken*

2 ...

a) ...

b) ...

c) ...

3 ...

a) ...

b) ...

c) ...

4 ...

5 ...

Art. 80

*Besondere
Verpflichtungen* 1 ...
2 ...

5. PERSONALVORSORGE

Art. 81

*Berufliche
Vorsorge* 1 Die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sowie den Bestimmungen des jeweils geltenden Pensionskassenreglements respektive des jeweils geltenden Leistungsplans.

Art. 82

*Beitrittspflicht
Pensionskasse* 1 Die gemäss Art. 82 versicherten Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung und der Arosa Energie sind verpflichtet, der Pensionskasse der Gemeinde beizutreten.

2 Die gemäss Art. 82 versicherten Lehrpersonen der Volksschule inkl. Kindergarten sind verpflichtet, der Pensionskasse des Kantons beizutreten.

Art. 83

*Abgangs-
entschädigung* 1 ...
2 ...

Art. 84

*Leistungen im
Todesfall* 1 ...
2 ...
3 ...
a) ...
b) ...
c) ...
d) ...
e) ...
f) ...

VII. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 85

1 ...

*Vorsorgliche
Massnahmen*

a) ...

b) ...

c) ...

Art. 86

1 ...

Beschwerderecht

2 ...

3 ...

Art. 87

1 ...

*Rechtliches
Gehör*

2 ...

3 ...

Art. 88

1 ...

*Personal-
rechtliche
Streitigkeiten,
Rechtsschutz*

2 ...

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 89

¹ Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung wird die Personalverordnung der bisherigen Gemeinde Arosa vom 01. Januar 2009 aufgehoben.

*Aufhebung
bisherigen Rechts*

² Für die Arbeitsverhältnisse der Gemeindeverwaltung und der Arosa Energie, die bislang gestützt auf die gemeindeeigene Personalverordnung abgeschlossen wurden, werden die kantonale Personalgesetzgebung -/ und -verordnung für gültig erklärt.

³ Den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung - / und -verordnung oder darauf gestützte Erlasse widersprechende Bestimmungen in Arbeitsverträgen, die vor dem Wechsel auf die kantonale Gesetzgebung / Verordnung abgeschlossen wurden, gelten als aufgehoben.

Art. 90

Besitzstand

Vor dem Hintergrund des Wechsels auf die kantonale Personalgesetzgebung - / und -Verordnung ist der Besitzstand für folgende Punkte sichergestellt.

- a) Bestehender betragsmässiger Bruttolohn bei Anpassungen der Einreihungstabelle oder der Gehaltsskala;
- b) Bestehender betragsmässiger Bruttolohn bei Neueinreihung einer Stelle ohne Einfluss eines Mitarbeitenden für längstens fünf Jahre. Beträgt die Tiefereinreihung weniger als zwei Gehaltsklassen, wird der betragsmässige Besitzstand auf unbefristete Zeit gewährt.
- c) Dienstalterszulagen, Ehrungen langjähriger Mitarbeitender sowie Abschiedsgeschenke für Mitarbeitende, welche das betreffende Dienstalter spätestens im Jahr nach dem Wechsel auf die kantonale Personalgesetzgebung und /-Verordnung Inkrafttreten erreichen.

² Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen aufgrund Änderungen der Funktion, des Wegfalls wesentlicher Aufgaben, einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsleistung, unbefriedigenden Verhaltens oder aus gesundheitlichen Gründen sowie Anpassungen des Ferienanspruchs infolge Arbeitsabwesenheit

³ ...

Art. 91

Änderung

bisherigen Rechts

¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden nachstehende Erlasse wie folgt geändert:

- GRB Nr. 117 vom 19. Februar 1975 betreffend Abwesenheiten des Gemeindepersonals (aufgehoben)
- GRB Nr. 83 vom 25. Februar 1976 betreffend Pikettdienst und Überstunden Betriebspersonal (aufgehoben)
- GRB Nr. 131 vom 1. April 1987 und Nr. 282 vom 22. Juli 1987 betreffend Weisungen über die Arbeitszeiten im Zusammenhang mit der 42-Stunden-Woche in der Gemeindeverwaltung (aufgehoben)

Art. 92

*Übergangs-
bestimmungen*

¹ Die kantonale Personalgesetzgebung -/und Verordnung gilt auch für hängige Verfahren. Soweit eine Behörde bereits mit einer Angelegenheit befasst ist, bleibt ihre Zuständigkeit bestehen.

Für Mitarbeitende, die sich im Zeitpunkt des Wechsels auf das kantonale Personalgesetz und die kantonale Personalverordnung noch in der Probezeit befinden, richtet sich die Dauer und Kündigungsfrist nach dem vertraglich Vereinbarten.

Art. 93

Enthält die Kantonale Personalgesetzgebung und die Kantonale Personalverordnung Bestimmungen, die nur für den Kanton anwendbar sind, ist die Anwendung für die Gemeinde Arosa und die Arosa Energie ausgeschlossen.

Ausschluss von übergeordneten Bestimmungen

Im Weiteren werden die nachfolgenden Artikel des Kantonalen Personalgesetzes und der Kantonalen Personalverordnung zur Anwendung bei der Gemeinde Arosa und der Arosa Energie ausgeschlossen.

Kantonales Personalgesetz

Für die Gemeinde Arosa und Arosa Energie nicht zur Anwendung kommen folgende Artikel des kantonalen Personalgesetzes:

- Art. 15 Abs. 3, Streichung ab 2. Satz: Überbrückungsrente AHV bei einer vorzeitigen Pensionierung.
- Art. 31: Personalfürsorgefonds. Das ist eine Lösung des Kantons und für die Gemeinde nicht anwendbar.
- Art. 39 Abs. 1 und Abs. 2: Berufliche Vorsorge. Die Gemeinde hat eine eigene Lösung bezüglich Pensionskasse.
- Art. 58: Unvereinbarkeit von Ämtern. Auf die Regelung des Kantons wird verzichtet, da sie nicht für die Gemeinde anwendbar ist.
- Art. 61 und Art. 62: Personalkommission und Zusammensetzung und Wahl. Diese Artikel kommen nicht zur Anwendung. Die Gemeinde und Arosa Energie haben keine Personalkommission, jedoch einen Personalverband mit eigenen Statuten.

Kantonale Personalverordnung

Für die Gemeinde Arosa und Arosa Energie nicht zur Anwendung kommen folgende Artikel der kantonalen Personalverordnung:

- Art. 24, Personalfürsorgefonds, siehe oben
- Art. 24 Abs. 1, 2 und 3: Nachhaltigkeitszulage, wird nicht angewendet, da nicht umsetzbar.
- Art. 25: Spesen: Die Gemeinde hat ein eigenes gültiges Spesenreglement
- Art. 44: Pensionskasse und Art. 44a Besitzstand Sparplanausbau: Die Gemeinde und Arosa Energie haben ihre eigene Pensionskassenlösung.

Vom Gemeindevorstand beschlossen am 15. November 2016 und in Kraft gesetzt auf den 1. Januar 2017.

Geändert mit Gemeindevorstandsbeschlüssen:

- 2017 Nr. 55 vom 7. März 2017
- 2018 Nr. 161 vom 10. Juli 2018
- 2025, Nr. 325 vom 26. November 2025

Die Gemeindepräsidentin



Yvonne Altmann

Der Gemeindevorstand



Jan Diener