



PERSONALVERORDNUNG

DER

GEMEINDE AROSA

GÜLTIG AB 1. JANUAR 2017

(LETZTE ANPASSUNG 10. JULI 2018)

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
Reglementgebungscompetenz	Art. 8	7
II. Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnisse		8
Anstellungsart und -form	Art. 9	8
Stellen-ausschreibung	Art. 10	8
Probezeit	Art. 11	8
Kündigungs-fristen und Kündigungstermine	Art. 12	8
Beendigungsarten, Freistellung	Art. 13	9
Ordentliche Kündigung	Art. 14	9
Fristlose Kündigung	Art. 15	10
Besondere Beendigungsfolgen	Art. 16	10
Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung	Art. 17	11
Flexible Pensionierung	Art. 18	11
Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen	Art. 19	11
III. Arbeitszeiten und Freizeit		12
Arbeitszeit	Art. 20	12
Überzeit	Art. 21	12
Ruhetage	Art. 22	13
Ferien, Urlaub	Art. 23	13
Ferienanspruch bei Stundenlohn	Art. 24	14
Ferienbezug und -übertrag	Art. 25	14
Finanzielle Abgeltung von Ferien, Rückforderung zu viel bezogener Ferien	Art. 26	14
Neubemessung Ferienanspruch infolge Arbeitsabwesenheit	Art. 27	15
Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen während den Ferien	Art. 28	15
Kurzurlaube	Art. 29	15
Unbezahlter Urlaub, A. Allgemein	Art. 30	17
Unbezahlter Urlaub, B. Geburt eigener Kinder	Art. 31	17
Arbeitsplan	Art. 32	18

IV. Lohn		18
1. Allgemeine Bestimmungen		18
Lohnklassen	Art. 33	18
Teuerungsausgleich	Art. 34	19
Budget	Art. 35	19
2. Einreihung der Stellen und Mitarbeitenden		20
Einreihungsplan	Art. 36	20
Einreihung der Stellen in Funktionsklassen	Art. 37	20
Einreihung der Mitarbeitenden in Gehaltsklassen	Art. 38	20
Lohnfestsetzung	Art. 39	21
Individuelle Lohnerhöhung	Art. 40	21
3. Lohnbestandteile und Spesen		22
Lohn	Art. 41	22
13. Monatslohn	Art. 42	23
Leistungs- und Spontanprämie	Art. 43	23
Funktionszulagen	Art. 44	24
Ergebnis-bezogene Zulagen; Generell	Art. 45	24
Zulagen für Nachtarbeit und kurzfristig angeordnete Arbeit an Samstagen und Sonntagen	Art. 46	24
Entschädigung Bereitschafts- / Pikettdienst	Art. 47	25
Kinder- und Ausbildungszulage	Art. 48	26
Besondere Sozialzulage	Art. 49	26
Spesen	Art. 50	27
4. Lohnfortzahlung während der Verhinderung der Arbeitsleistung		27
Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz, Feuerwehr- und zivilem Ersatzdienst	Art. 51	27
Lohnfortzahlung bei Krankheit	Art. 52	27
Lohnfortzahlung bei Berufs- und Nichtberufsunfall	Art. 53	28
Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft	Art. 54	28
Vertrauensärztliche Untersuchung	Art. 55	29
Anrechenbarer Lohn	Art. 56	29
Kürzung oder Einstellung	Art. 57	29
Anrechnung von Versicherungsleistungen	Art. 58	30
V. Personalpolitik und Personalentwicklung		30
1. Personalpolitik		30
Grundsätze	Art. 59	30
2. Personalentwicklung		31
Allgemein	Art. 60	31
Übernahme von Weiterbildungskosten	Art. 61	31
Bindungszeit	Art. 62	32
Rückerstattungspflicht	Art. 63	32
Übernahme von Rückerstattungspflichten	Art. 64	32
Mitarbeitendenbeurteilung	Art. 65	33

VI. Generelle Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden		33
Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Art. 66	33
Dienstalters-urlaub, A. Allgemein	Art. 67	33
Dienstaltersurlaub, B Bezug, Umwandlung in eine finanzielle Zulage	Art. 68	34
Ehrung langjähriger Mitarbeitender, Abschiedsgeschenk	Art. 69	34
Neben-beschäftigungen, öffentliche Ämter	Art. 70	35
Nebeneinkünfte, Beanspruchung von Arbeitszeit	Art. 71	36
Wohnsitz, Streikrecht	Art. 72	36
Allgemeine Dienstpflicht	Art. 73	36
Pikettdienst	Art. 74	37
Meldepflicht über Krankheitsabsenzen, Arztzeugnis	Art. 75	37
Geheimhaltungspflicht	Art. 76	37
Ausstand	Art. 77	38
Unvereinbarkeit	Art. 78	38
Verbot der Annahme von Geschenken	Art. 79	38
Besondere Verpflichtungen	Art. 80	39
5. Personalvorsorge		39
Berufliche Vorsorge	Art. 81	39
Beitrittspflicht Pensionskasse	Art. 82	39
Abgangsentschädigung	Art. 83	40
Leistungen im Todesfall	Art. 84	40
VII. Verfahren und Rechtsschutz		41
Vorsorgliche Massnahmen	Art. 85	41
Beschwerderecht	Art. 86	41
Rechtliches Gehör	Art. 87	41
Personalrechtliche Streitigkeiten, Rechtsschutz	Art. 88	41
VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen		42
Aufhebung bisherigen Rechts	Art. 89	42
Besitzstand	Art. 90	42
Änderung bisherigen Rechts	Art. 91	43
Übergangsbestimmungen	Art. 92	43

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

Art. 10

*Stellen-
ausschreibung*

¹ Zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

² Die zuständige Anstellungsinstanz (für Stellenausschreibungen der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung) bestimmt die Form und die Publikationsorgane der Stellenausschreibung.

Art. 11

Probezeit

¹ In der Regel gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Diese kann in begründeten Fällen von der zuständigen Anstellungsinstanz um höchstens drei Monate verlängert werden.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu einem Jahr oder bei internen Wechseln in eine andere Funktion kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

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

⁴ Beträgt die Abwesenheit während der Probezeit mehr als ein Sechstel, verlängert sich die Probezeit um die Dauer der Abwesenheit.

Art. 12

*Kündigungs-
fristen und
Kündigungs-
termine*

¹ Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt einen Monat.

² Die Kündigungsfrist nach der Probezeit beträgt für:

- a) die operative Geschäftsführung der Gemeindeverwaltung und den Geschäftsleiter der Arosa Energie sechs Monate;
- b) Bereichs- und Ressortleiter vier Monate;
- c) Lehrer auf Ende des Schuljahres, wobei die Kündigung spätestens Ende März eingehen muss;
- d) alle anderen Mitarbeitenden drei Monate.

³ Für befristete Arbeitsverhältnisse bis zu einem Jahr können die Anstellungsinstanzen im Rahmen des Arbeitsvertrags kürzere Kündigungsfristen vorsehen. Die minimalen Bestimmungen gemäss Schweizerischem Obligationenrecht dürfen dabei nicht unterschritten werden.

⁴ Bei einer Kündigungsfrist bis zu einem Monat ist die Kündigung auf das Ende einer Woche, bei Kündigungsfristen ab einem Monat auf Ende eines Monats auszusprechen.

⁵ Mitarbeiterinnen können das Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt des eigenen Kindes auf das Ende des Mutterschaftsurlaubes kündigen.

⁶ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

⁷ Von den vertraglich festgelegten Kündigungsfristen kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden.

Art. 13

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

Beendigungsarten, Freistellung

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

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

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

*Fristlose
Kündigung*

¹ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

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

Art. 16

*Besondere
Beendigungs-
folgen*

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund der Aufhebung einer Stelle oder der Anpassung einer Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten aufgelöst, beträgt die Abfindung für den betroffenen Mitarbeitenden kumulativ:

- a) für 10 bis 20 vollendete Dienstjahre: 1 Monatslohn;
für 21 bis 30 vollendete Dienstjahre: 2 Monatslöhne;
für 31 und mehr vollendete Dienstjahre: 3 Monatslöhne;
- b) mit Alter 40 bis 49 1 Monatslohn;
mit Alter 50 bis 55 3 Monatslöhne;
mit Alter 56 bis 60 6 Monatslöhne;
mit Alter 61 5 Monatslöhne;
mit Alter 62 4 Monatslöhne;
mit Alter 63 2 Monatslöhne;
mit Alter 64 1 Monatslohn;
bei Unterstützungspflichtigen 1 Monatslohn

² Wird im Rahmen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine sofortige Beendigung vereinbart, ohne dass ein wichtiger Grund für eine Auflösung vorliegt, kann eine Austrittsschädigung ausgerichtet werden. Diese darf maximal die Höhe

des Lohns betragen, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geschuldet wäre.

Art. 17

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in welchem die Mitarbeitende das 64. Altersjahr respektive der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet. *Erreichen der Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung*

² Lehrpersonen der Volksschule können auf Ende des Schuljahres in demjenigen Kalenderjahr in den Ruhestand treten, in dem die Altersgrenze erreicht wird.

³ Nach Erreichen der Altersgrenze kann die Anstellung im Ausnahmefall als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis weitergeführt werden. Über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze entscheidet die Anstellungsinstanz.

Art. 18

¹ Der Mitarbeitende kann ab vollendetem 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung antreten. *Flexible Pensionierung*

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

³ Die finanziellen Leistungen im Fall einer vorzeitigen Pensionierung ergeben sich aus dem jeweiligen Pensionskassenreglement, resp. dem Leistungsplan.

Art. 19

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrads. *Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen*

² Bei einer Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens am Ende des Monats, in welchem die Invalidenversicherungsstelle ihren Entscheid eröffnet.

³ Massgebend ist die Verfügung der zuständigen Invalidenversicherungsstelle.

III. Arbeitszeiten und Freizeit

Art. 20

Arbeitszeit

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

² Die erhöhte ordentliche Arbeitszeit⁴ bei einer Vollbeschäftigung beträgt 43 Stunden pro Woche.

³ Die Kompensation der erhöhten ordentlichen Arbeitszeit sowie die Festlegung und Kompensation der arbeitsfreien Tage richten sich nach den Vorgaben der kantonalen Arbeitszeitverordnung.

⁴ Der Gemeindevorstand und der Verwaltungsrat der Arosa Energie können die freien und arbeitsfreien Tage aus der erhöhten ordentlichen Arbeitszeit für die einzelnen Ressorts und Bereiche abweichend zur kantonalen Regelung festlegen.

⁵ Die Arbeit von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20:00 Uhr bis 23:00 Uhr ist Abendarbeit. Die Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr gilt als Nachtarbeit.⁵

⁶ Die zuständige Anstellungsinstanz kann für besondere Anstellungsverhältnisse im Rahmen des Arbeitsvertrages oder für den Schichtbetrieb Abweichungen von der ordentlichen Arbeitszeit und der Ruhetage-regelung vorsehen, wenn es die Bedürfnisse erfordern oder die Arbeit dadurch zweckmässiger und kundenorientierter erfüllt werden kann.

⁷ Für die Lehrpersonen der Volksschule inkl. Kindergarten richtet sich die Lektionenzahl für ein Vollzeitpensum nach Art. 62 des Gesetzes der Volksschulen des Kantons Graubünden.

Art. 21

Überzeit

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre ganze Arbeitskraft auch während der Freizeit zur Verfügung zu stellen, sofern und soweit es die Verhältnisse unbedingt erfordern.

² Die vom Vorgesetzten angeordnete Überzeit wird grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

³ Die Ressortleiter⁶ der Gemeindeverwaltung, der operative Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung, die Bereichsleiter der Arosa

⁴ d.h. inklusive der sogenannten „Vorholzeit“

⁵ Art. 10 Abs. 1 Arbeitsgesetz

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.⁷

Art. 22

¹ Der Mitarbeitende hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche.

Ruhetage

² Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Die übrige Ruhezeit kann ausnahmsweise auch in halben Ruhetagen gewährt werden. Im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden können halbe Ruhetage für längstens 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden.

³ Ruhetage sind unter Einbezug der Mitarbeitenden mindestens 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, für Saisonmitarbeitende mindestens 1 Woche im Voraus für 1 Woche festzulegen.

⁴ Nicht bezogene Ruhetage sind in der Regel innert 4 Wochen, für Saisonmitarbeitende innert 12 Wochen, längstens aber innerhalb eines Jahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit $\frac{1}{22}$ des monatlichen Bruttolohns zu bezahlen.

Art. 23

¹ Der jährlich Ferienanspruch beträgt:

Ferien, Urlaub

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| a) bis und mit Alter 20 und für Lernende: | 25 Tage; |
| b) von Alter 21 bis Alter 49: | 23 Tage; |
| c) ab Alter 50: | 25 Tage; |
| d) ab Alter 60: | 30 Tage |
| e) Für den operativen Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung, den Geschäftsleiter der Arosa Energie, die Ressortleitenden der Gemeinde und die Bereichsleiter der Arosa Energie ⁹ | pauschal 5 Tage zusätzlich ⁸ |

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Alter erreicht wird.

⁶ angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.07.2018

⁷ Vgl. Art. 23 Abs. 1 lit. e)

⁸ Vgl. Art. 21 Abs. 3

⁹ angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.7.2018

³ Der Ferienanspruch von Lehrpersonen inkl. Kindergarten gilt im Rahmen der unterrichtsfreien Zeit als abgegolten.

Art. 24

*Ferienanspruch
bei Stundenlohn*

¹ Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind, erhalten ihren Ferien- und Feiertagslohn mit dem Lohn ausbezahlt. Der Lohnzuschlag des Basislohns beträgt:

- a) bei Anspruch auf 23 Ferientage: 9.70%;
- b) bei Anspruch auf 25 Ferientage: 10.64%;
- c) bei Anspruch auf 30 Ferientage: 13.04%

Art. 25

*Ferienbezug und
-übertrag*

¹ Ferien sind im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Auf das folgende Kalenderjahr dürfen höchstens fünf Ferientage übertragen werden.

² Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen Gründen nicht möglich, kann die Anstellungsinstanz, für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung, die Übertragung von zusätzlichen Ferientagen bewilligen oder anordnen.

Art. 26

*Finanzielle
Abgeltung von
Ferien,
Rückforderung zu
viel bezogener
Ferien*

¹ Ist der Ferienbezug während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder bei dessen Beendigung aus betrieblichen oder anderen Gründen nicht möglich, entscheidet die Anstellungsinstanz, für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung, über die finanzielle Abgeltung.

² Hat ein Mitarbeitender mehr Ferien bezogen, als ihm zusteht, erfolgt eine entsprechende Lohnkürzung durch die Anstellungsinstanz (für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung) oder, sofern möglich, eine entsprechende Kürzung des Ferienanspruchs im folgenden Kalenderjahr.

³ Hinterbliebene eines verstorbenen Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Ferienguthabens. Ausgenommen davon sind nicht bezogene Dienstaltersurlaube. Diese werden gemäss Art. 85 in eine finanzielle Zulage umgewandelt und den Hinterbliebenen ausbezahlt.

Art. 27

¹ Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung von mehr als 40 Arbeitstagen pro Kalenderjahr infolge Unfalls, Krankheit, Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr-, zivilen Ersatzdiensten oder Rekrutenschule wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer während des Kalenderjahres neu bemessen. *Neubemessung Ferienanspruch infolge Arbeitsabwesenheit*

² Bei Arbeitsabwesenheiten, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen¹⁰ oder Abwesenheiten infolge unbezahlten Urlaubs von mehr als zwanzig Arbeitstagen pro Kalenderjahr, wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer während des Kalenderjahres neu bemessen.

³ Bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft, Niederkunft, Mutterschaftsurlaub oder Urlauben, während denen Lohnfortzahlung geleistet wird, erfolgt keine Neubemessung.

Art. 28

¹ Ferientage, die durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt werden, dürfen nachbezogen werden, wenn der Erholungszweck vereitelt wird. *Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen*

² Die krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit während der Ferien ist der Anstellungsinstanz, im Fall der Gemeindeverwaltung der operativen Geschäftsführung, unverzüglich zu melden und mit einem Arztzeugnis zu belegen, welches die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an bescheinigt. *während den Ferien*

³ Werden Ferien während teilweiser krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit bezogen, zählen sie voll. Davon ausgenommen ist der Bezug einzelner, nicht zusammenhängender Ferientage.

⁴ Nicht anwendbar sind die Bestimmungen von Abs. 1 – 3 für die Lehrpersonen der Volksschule inkl. Kindergarten.

Art. 29

¹ Für Familienfeste, Elternschaft, Todesfälle, Wohnungswechsel oder Aktivitäten von Personal- oder Berufsverbänden gewährt die Anstellungsinstanz, im Fall der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung, bezahlte Urlaube. *Kurzurlaube*

¹⁰ analog zu OR Art. 329 b, d.h. Gründe wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten etc.

² Mitarbeitende haben für folgende Ereignisse Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a) drei Tage für die eigene Heirat;
- b) einen Tag für die Heirat eigener Kinder, Geschwister oder Eltern;
- c) fünf Tage für die Geburt eigener Kinder oder für die Adoption;
- d) vier Tage beim Hinschied von Ehegatten oder von eigenen Kindern;
- e) drei Tage beim Hinschied von Geschwistern und Eltern;
- f) auf Antrag des Mitarbeitenden für Wohnungswechsel maximal einen Tag innert 3 Jahren bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis.

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) bis zwei Tage beim Hinschied von Schwiegereltern, Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen, Grosseltern und Enkelkindern;
- b) einen Tag beim Hinschied weiterer Verwandter und verschwägerter Personen bis zum dritten Grad;
- c) bis zwei Tage pro Jahr in öffentlichen Angelegenheiten wie Behördenbesuche oder amtliche Vorladungen;
- d) bis drei Tage pro Jahr für die Teilnahme an Aktivitäten von Personal- und Berufsverbänden;
- e) bis fünf Tage pro Jahr für unentgeltliche, leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen, sportlichen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung;
- f) bis drei Tage pro Fall bei Krankheit eigener Kinder oder pflegebedürftiger Personen, wenn die Hilfeleistung nicht von einer anderen Person wahrgenommen werden kann;
- g) einen Tag für die Stellensuche im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden;
- h) für die Dauer der militärischen Rekrutierung inklusive obligatorischem Orientierungstag und Inspektion.

i) Für die Dauer des obligatorischen Feuerwehrdienstes und Rettungseinsätzen des Schweizerischen Alpenclubs (SAC)

⁴ Diese Bestimmungen gelten sinngemäss auch für Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft und für Mitarbeitende in faktischer Lebensgemeinschaft.

Art. 30

¹ Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben, kann die Anstellungsinstanz, im Fall der Gemeindeverwaltung die operative Geschäftsführung, unbezahlten Urlaub gewähren.

*Unbezahlter
Urlaub,
A. Allgemein*

² Bei einem unbezahlten Urlaub bis zu zwei Wochen pro Kalenderjahr übernehmen der Mitarbeitende und die Arbeitgebende die Beiträge der Pensionskasse. Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als zwei Wochen übernimmt die beurlaubte Person ab dem 11. Arbeitstag die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

³ Bei unbezahlten Urlauben bis zu zehn Arbeitstagen pro Kalenderjahr wird die Ausrichtung der besonderen Sozialzulage nicht ausgesetzt. Die Ausrichtung der Kinder- und Ausbildungszulage während unbezahlten Urlaubs richtet sich nach der eidgenössischen Verordnung über die Familienzulagen.

⁴ Bei einem zusammenhängenden unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen erlischt die Unfallversicherung. Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, eine Abredeversicherung abzuschliessen.

⁵ Abwesenheiten infolge unbezahlten Urlaubs von bis zu 90 Kalendertagen werden für die Berechnung des Dienstalters und der sich daraus ergebenden Ansprüche nicht berücksichtigt.

Art. 31

¹ Die Mitarbeiterin kann die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin als bezahlten Schwangerschaftsurlaub beziehen.

*Unbezahlter
Urlaub,
B. Geburt eigener
Kinder*

² Wird das Arbeitsverhältnis nach der Geburt fortgesetzt, so kann die Mitarbeiterin im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub beziehen.

³ Der Mitarbeiter kann innerhalb eines Jahres nach Geburt des eigenen Kindes einen unbezahlten Urlaub von bis zu vier Wochen beziehen.

⁴ Die Gewährung des unbezahlten Urlaubs im Zusammenhang mit der Geburt eigener Kinder darf von der Anstellungsinstanz, im Fall der

Gemeindeverwaltung durch die operative Geschäftsführung, nur verwehrt werden, wenn schwerwiegende betriebliche Gründe dagegensprechen.

Art. 32

Arbeitsplan

¹ Für geplante Einsätze an Samstagen oder Sonntagen sind unter Einbezug der Mitarbeitenden zwei Wochen im Voraus für zwei Wochen, für Saisonmitarbeitende eine Woche im Voraus für eine Woche, schriftliche Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Abänderungen gegenseitig abgesprochen werden.

IV. Lohn

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 33

Lohnklassen

¹ Die Gehaltsskala der Gemeindeverwaltung 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 CHF 36'426.-.

⁴ Der Gemeindevorstand legt das betragsmässige Minimum jeder Lohnklasse fest. Er richtet sich dabei nach der Gehaltsskala des kantonalen Personalgesetzes.

⁵ Der Mindestlohn bei einer vollzeitlichen Anstellung beträgt CHF 3'500.- pro Monat. Bei Mitarbeitenden, die am Anfang ihrer Erwerbstätigkeit stehen, in den Erwerbsprozess wieder eingegliedert werden sollen oder nach obligatorischem Schulabschluss keine Ausbildung absolviert haben sowie bei Praktikantinnen und Praktikanten kann vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden.

⁶ Die Gehälter der Lehrpersonen der Volksschule inkl. Kindergarten richten sich nach der Gehaltstabelle für die Volksschul- und Kindergartenlehrpersonen des Amtes für Volksschule und Sport des Kantons Graubünden.

⁷ Die Gehälter der Mitarbeitenden der Arosa Energie richten sich nach dem Branchenmodell Elektrizitätswerke.

Art. 34

¹ Der Gemeindevorstand bzw. der Verwaltungsrat der Arosa Energie entscheiden jeweils Ende Jahr über einen allfälligen Teuerungsausgleich für das folgende Kalenderjahr. Sie orientieren sich dabei grundsätzlich am Entscheid der Regierung des Kantons Graubünden über den Teuerungsausgleich für die kantonale Verwaltung. *Teuerungsausgleich*

² Für die Lehrpersonen der Volksschule legt die Regierung des Kantons Graubünden den Teuerungsausgleich nach den Bestimmungen des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden fest.¹¹

Art. 35

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. *Budget*

² Für die Ausrichtung von Leistungs- und Spontanprämien ist in der Regel ¼ Prozent der Lohnsumme vorzusehen.

³ Für den Budgetantrag und den Budgetbeschluss werden insbesondere berücksichtigt:

- a) die Finanzlage der Gemeinde und der Arosa Energie;
- 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.

¹¹ Art. 66 Abs. 4 Gesetz über die Volksschulen des Kantons Graubünden

2. EINREIHUNG DER STELLEN UND MITARBEITENDEN

Art. 36

Einreichungsplan ¹ Der Gemeindevorstand bzw. der Verwaltungsrat der Arosa Energie legen den Einreichungsplan für die Gemeindeverwaltung bzw. für die Arosa Energie fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Funktionsklassen geordnete Bandbreiten für die Einreihung der Mitarbeitenden.

Art. 37

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

² Die Bewertung der Funktionen erfolgt nach folgenden Kriterien:

- a) fachliche Anforderungen;
- b) Kommunikationsanforderungen;
- c) Führungsanforderungen;
- d) Schwierigkeitsgrad der Aufgabe;
- e) Verantwortungsrahmen;
- f) Handlungsspielraum;
- g) physische Belastung;
- h) Umgebungseinflüsse.

³ Die Beurteilung der Kriterien richtet sich insbesondere nach der Stellenbeschreibung und der organisatorischen Einordnung.

Art. 38

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

³ Erfüllt der Mitarbeitende die Anforderungen der Stelle nicht, so ist die Person subjektiv eine oder mehrere Gehaltsklassen unter der Funktionsklasse der Stelle einzureihen.

⁴ Der Mitarbeitende kann subjektiv eine Gehaltsklasse über der Funktionsklasse der Stelle eingereiht werden:

- a) wenn die Aufgabenzuteilung gegenüber der Einreihung der Stelle stark gegen oben abweicht;
- b) zur Sicherstellung betrieblicher Aufgaben regelmässig und dauerhaft Stellvertretungsfunktionen mit vollen Entscheidungsbefugnissen übernommen werden;
- c) zur Gewinnung eines Mitarbeitenden bei Rekrutierungsschwierigkeiten;
- d) zur Erhaltung eines besonders tüchtigen oder verdienten Mitarbeitenden.

⁵ Über die Anordnung und Aufhebung einer subjektiven Tiefer- und Höhereinreihung entscheidet der Gemeindevorstand resp. der Verwaltungsrat der Arosa Energie nach Anhörung der Anstellungsinstanz.

Art. 39

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. *Lohnfestsetzung*

² Als ausserberufliche Erfahrungen und Kenntnisse sind bei der Festsetzung des Anfangslohnes insbesondere die Lebenserfahrung sowie besondere Kenntnisse und Fertigkeiten in Erziehung, Betreuung und Beratung zu berücksichtigen.

Art. 40

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: *Individuelle Lohnerhöhung*

- 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.

3. LOHNBESTANDTEILE UND SPESEN

Art. 41

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) Ergebnisbezogenen Zulagen;
- e) Sozialzulagen.

³ Der vertraglich geschuldete Lohn nach Art. 2 lit. a) wird entweder in 13 gleichen Teilen oder als Stundenlohn ausgerichtet.

⁴ Die Auszahlung der Löhne erfolgt in der Regel bis am 25. des Monats, im Dezember bis zum 20.

⁵ Für den Lohn der teilzeitlichen Mitarbeitenden und Aushilfen im Stundenlohn wird er Zahlungsauftrag in der Regel bis spätestens am 10. des folgenden Monats erteilt.

⁶ Die Auszahlung der 13. Monatslöhne erfolgt regelmässig im November.

⁷ Bei einem Eintritt während des Monats wird der anteilmässige Basislohn inklusive Anteil 13. Monatslohn vom vertraglichen Arbeitsbeginn an ausgerichtet.

⁸ Bei einem Austritt während des Monats wird der anteilmässige Basislohn inklusive Anteil 13. Monatslohn bis zum vertraglichen Beendigungszeitpunkt ausgerichtet.

⁹ Als Tagesansatz gilt der 30. Teil des monatlichen Basislohns inklusive Anteil 13. Monatslohn.

¹⁰ In allen übrigen Fällen wird der Lohnanspruch für einzelne Tage oder Stunden im Jahresdurchschnitt berechnet und wie folgt festgesetzt:

- a) je Arbeitstag der 22. Teil des monatlichen Basislohns inklusive Anteil 13. Monatslohn.;
- b) je Arbeitsstunde der 183. Teil des monatlichen Basislohns inklusive Anteil 13. Monatslohn.

Art. 42

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

13. Monatslohn

² Der 13. Monatslohn beträgt $\frac{1}{12}$ des bezogenen Jahresgrundlohnes einschliesslich der Funktionszulage gemäss Art. 44¹² Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

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

⁴ Bei einem unterjährigen Ein- und Austritt wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

⁵ Im Todesfall wird der 13. Monatslohn bis und mit dem Sterbemonat anteilmässig ausgerichtet.

Art. 43

¹ Eine Anstellungsinstanz kann einzelnen Mitarbeitenden eine Leistungsprämie ausrichten 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 durch die Anstellungsinstanz mit einer Spontanprämie belohnt werden.

³ Die maximale Spontanprämie, die einem Mitarbeitenden pro Kalenderjahr ausgerichtet werden kann, beträgt CHF 400.-

⁴ Die zuständigen Anstellungsinstanzen können den für die Ausrichtung von Spontanprämien vorgesehenen Betrag auch für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe verwenden.

¹² angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.07.2018

Art. 44

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

² Bei länger andauernden Aufgabenerweiterungen ist die Einreihung der Stelle zu überprüfen.

Art. 45

*Ergebnis-
bezogene
Zulagen;
Generell* ¹ Besondere Arbeitsleistungen wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags-, Nacht-, Schicht- oder Bereitschaftsdienst werden mit Zeitgutschriften oder finanziell abgegolten.

Art. 46¹³

*Zulagen für
Nachtarbeit und
kurzfristig
angeordnete
Arbeit an
Samstagen und
Sonntagen* ¹ Mitarbeitenden, die regelmässig angeordnete Nachtarbeiten¹⁴ 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.¹⁵

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

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

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

¹³ gemäss Art. 17 Arbeitsgesetz

¹⁴ dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten Arbeitnehmende, die in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (Art. 31 Abs. 1 ArGV1)

¹⁵ nicht als Notfälle gelten Ereignisse wie kurzfristige Schneefälle etc.

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

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

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

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-/Pikettdienst*

² Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10% der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettzeit wird die für den Pikettdienst 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 Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeiten im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.¹⁶

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

¹⁶ Abs. 1 – 3: Vgl. Art. 8a Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

Art. 48

*Kinder- und
Ausbildungs-
zulage*

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

² Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen ist bei der Arbeitgebenden schriftlich geltend zu machen.

³ Entfällt der Anspruch auf Kinder und Ausbildungszulagen, ist dies der Arbeitgebenden mitzuteilen.

Art. 49

*Besondere
Sozialzulage*

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

- a) Mitarbeitende, wenn sie für Kinder aufkommen, für die eine Kinder- oder Ausbildungszulage ausgerichtet wird;
- b) übrige Mitarbeitende, wenn sie aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide nachweislich für mehr als eine unterstützungsberechtigte Person aufkommen.

² In Sonderfällen kann die Anstellungsinstanz auch anderen Mitarbeitenden die besondere Sozialzulage gewähren.

³ Die Höhe der besonderen Sozialzulage richtet sich nach derjenigen des Kantons.

⁴ Bei Mitarbeitenden mit einem Arbeitspensum von weniger als 100 Prozent oder bei unbezahlten Urlauben von mehr als zwei Wochen pro Jahr, wird die Zulage entsprechend reduziert.

⁵ Beziehen zwei teilzeitlich oder vollzeitlich angestellte Mitarbeitende dieselbe besondere Sozialzulage, darf die Gesamtsumme die volle Zulage nicht übersteigen.

⁶ Die besondere Sozialzulage ist bei der zuständigen Anstellungsinstanz zu beantragen. Davon ausgenommen sind jene Fälle, in denen bereits eine Kinder- und Ausbildungszulage bezogen wird.

⁷ Die besondere Sozialzulage wird in dem Monat, in dem der Anspruch beginnt oder erlischt, ganz ausgerichtet. Änderungen in der Anspruchsberechtigung sind der Anstellungsinstanz unverzüglich zu melden. Verspätet gemeldeten Ansprüchen wird rückwirkend für höchstens fünf Jahre entsprochen.

Art. 50

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Spesenersatz.

Spesen

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

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

*Lohnfortzahlung
bei Militär-,
Zivilschutz,*

² Als Feuerwehrdienste gelten Brandbekämpfungs- und Rettungseinsätze, nicht jedoch Feuerwehrübungen.

*Feuerwehr- und
zivilem
Ersatzdienst*

³ Sind Mitarbeitende wegen Verbüssung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit

⁴ Erwerbsausfallentschädigung oder sonstige Vergütungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch die Gemeinde ausgerichtet wird, fallen an die Gemeinde.

⁵ Mitarbeitende haben Anspruch auf Erstattung der Erwerbsausfallentschädigung:

a) während einzelner Dienstage an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen oder in der Freizeit;

b) für Dienstleistungen während der Ferien.

⁶ Die Erstattung der Erwerbsausfallentschädigung gemäss Absatz 6 ist bei der Anstellungsinstanz geltend zu machen.

Art. 52

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird der 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.

*Lohnfortzahlung
bei Krankheit*

² Die Anstellungsinstanz kann die Lohnzahlung nach dem 2. Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduzieren.

³ Zur Deckung des Erwerbsausfalls, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit entsteht, schliesst die Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte durch die Arbeitgebende und den / die Arbeitnehmende(n) finanziert.

⁴ Der Beitritt zur Versicherungslösung nach Absatz 3 ist obligatorisch. Die Leistungen werden der Arbeitgebenden ausbezahlt, solange sie Lohnfortzahlung ausrichtet.

Art. 53

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

² Die Anstellungsinstanz kann die Lohnzahlung nach dem 2. Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduzieren.

³ Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall. Die Prämien tragen:

- a) die Gemeinde für die Berufsunfallversicherung;
- b) die Mitarbeitenden für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 54

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft ¹ Die Höhe der Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft richtet sich nach der Höhe der Mutterschaftsentschädigung, die von der Versicherung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft geleistet wird.

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.

Art. 55

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall kann von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden. Die zuständige Anstellungsinstanz kann jederzeit eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

*Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung*

Art. 56

¹ Bei einem Mitarbeitenden mit schwankendem Arbeitsumfang bemisst sich der für die Lohnfortzahlung anrechenbare Lohn nach dem durchschnittlichen Lohn während der letzten zwölf Monate.

*Anrechenbarer
Lohn*

² Ereignisbezogene Zulagen sind Teil des für die Lohnfortzahlung anrechenbaren Lohnes.

³ Im Übrigen gelten für die Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubes die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung sinngemäss.

Art. 57

¹ Die Anstellungsinstanz kann die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall kürzen oder einstellen, wenn:

*Kürzung oder
Einstellung*

- a) der Versicherer seine Leistungen gekürzt oder eingestellt hat;
- b) die Krankheit oder der Unfall auf grobes Selbstverschulden des Mitarbeitenden zurückzuführen ist;
- c) Mitarbeitende sich nicht aktiv an den vom Rehabilitations-Management eingeleiteten Massnahmen zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder zur Wiedereingliederung in eine andere Erwerbstätigkeit beteiligen;
- d) eine vertrauensärztliche Untersuchung gemäss Art. 56 verweigert wird.

² Wird ein Arbeitsverhältnis wegen schuldhaften Verhaltens des Mitarbeitenden aufgelöst, kann die Anstellungsinstanz die Lohnfortzahlung bei Krankheit von 24 auf zwölf Monate kürzen.

Art. 58

*Anrechnung von
Versicherungs-
leistungen*

¹ Mitarbeitende haben der Anstellungsinstanz die Ausrichtung allfälliger Versicherungsleistungen Dritter bei Krankheit oder Unfall zu melden.

² Aus allfälligen Versicherungsleistungen Dritter dürfen Mitarbeitenden keine finanziellen Vorteile erwachsen. Die Leistungen sind an die Lohnfortzahlung der Arbeitgebenden anzurechnen.

V. Personalpolitik und Personalentwicklung

1. PERSONALPOLITIK

Art. 59

Grundsätze

¹ Die Personalpolitik richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

- a) sie orientiert sich an den politischen und finanziellen Vorgaben des Gemeindeparlaments;
- b) sie trägt dazu bei, dass die Gemeinde 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 an sozialpartnerschaftlichen Verhältnissen zwischen der Gemeinde und ihren 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 Behinderung.

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

¹ Die Arbeitgebende fördert und unterstützt die Bestrebungen der Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Fortkommen. Einzelne Massnahmen der Personalentwicklung können für obligatorisch erklärt werden. *Allgemein*

² Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Teilnahme von Mitarbeitenden an Weiterbildungsveranstaltungen. Sie kann den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen anordnen.

³ Mitarbeitende haben keinen Anspruch darauf, von ihnen gewünschte Weiterbildungen zu besuchen.

Art. 61

¹ Die Arbeitgebende kann die Kosten für Massnahmen der Personalentwicklung ganz oder teilweise übernehmen, soweit sie Interesse daran hat. *Übernahme von Weiterbildungskosten*

² Über den Umfang einer allfälligen Kostenübernahme, den Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung mit Bindungs- und Rückerstattungsverpflichtung, die Übernahme von Rückzahlungsverpflichtungen bei Neuanstellungen und einen allfälligen Verzicht auf die Rückerstattung entscheidet die zuständige Anstellungsinstanz unter Berücksichtigung der im Budget zur Verfügung stehenden Mittel.

³ Bei individuellen Weiterbildungen, die in beidseitigem Interesse liegen, kann die Arbeitgebende bis 70 Prozent der Weiterbildungskosten übernehmen.

⁴ Bei individuellen Weiterbildungen, die im überwiegenden Interesse der Arbeitgebenden liegen, kann diese bis 100 Prozent der Weiterbildungskosten übernehmen.

⁵ Die Weiterbildungskosten umfassen:

- a) Bildungskosten wie Einschreibe-, Seminar- und Prüfungsgebühren, Kosten für Lehrmaterial;
- b) Lohnkosten, die für die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der ordentlichen Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Weiterbildung anfallen, inklusive Anteil 13. Monatslohn und Sozialleistungen, jedoch ohne Zulagen;
- c) Spesen, die im Zusammenhang mit der Weiterbildung anfallen.

Art. 62

Bindungszeit

¹ Eine allfällige Kostenübernahme durch die Arbeitgebende kann mit einer Verpflichtung der Mitarbeitenden verknüpft werden, dass die Kosten ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen.

² Übersteigen die von der Arbeitgebenden im Rahmen einer individuellen Weiterbildung übernommen Weiterbildungskosten CHF 2'000.-, löst dies eine Bindungszeit aus. Diese bemisst sich wie folgt:

- a) CHF 2'000.- bis CHF 10'000.- 2 Jahre;
- b) Über CHF 10'000.- 3 Jahre;

³ Die Bindungszeit beginnt mit Abschluss der Weiterbildung.

Art. 63

*Rückerstattungs-
pflicht*

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Beginn der Bindungszeit sind sämtliche von der Arbeitgebenden effektiv geleisteten Weiterbildungskosten zurück zu erstatten.

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit ist der Mitarbeitende zur Rückzahlung des CHF 2'000.- übersteigenden Teils der effektiv geleisteten Kosten verpflichtet. Die Rückerstattungspflicht reduziert sich anteilmässig mit jedem, während der laufenden Bindungszeit gearbeiteten, vollen Monat.

³ Bei Nichtantritt oder Abbruch der Weiterbildung, bei Nichtantritt oder Nichtbestehen der Prüfungen können sämtliche von der Arbeitgebenden effektiv geleisteten Weiterbildungskosten vom Mitarbeitenden zurückgefordert werden.

Art. 64

*Übernahme von
Rückerstattungs-
pflichten*

¹ Die Arbeitgebende kann bei einer Neuanstellung die nachgewiesenen Rückerstattungskosten des Mitarbeitenden gegenüber dem ehemaligen Arbeitgebenden teilweise oder vollständig übernehmen, wenn die den Kosten zugrunde liegende Weiterbildung für die Anstellung von Nutzen ist.

² Die Übernahme von Rückerstattungskosten durch die Arbeitgebende löst eine Bindungszeit gemäss den Bestimmungen von Art. 62¹⁷ aus.

¹⁷ angepasst gemäss Gemeindevorstandsbeschluss 2018 Nr. 161 vom 10.07.2018

Art. 65

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf periodische Leistungsüberprüfung sowie auf die Vereinbarung von Zielen und Festlegung zukünftiger Aufgaben. *Mitarbeitenden-beurteilung*

² Die vorgesetzten Personen führen in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch mit ihren Mitarbeitenden.

VI. Generelle Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 66

¹ Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und trifft die zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit am Arbeitsplatz erforderlichen Massnahmen. *Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor*

² Die Gemeinde schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. *ungerechtfertigten Angriffen*

³ Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Übernahme der Kosten von Rechtsstreitigkeiten, welche dem Mitarbeitenden aus ungerechtfertigten Angriffen Dritter im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung erwachsen. Ergibt sich aus dem Rechtsstreit, dass der Mitarbeitende schuldhaft und dabei fahrlässig, grob fahrlässig, eventualvorsätzlich oder sogar vorsätzlich gehandelt hat, kann die Anstellungsinstanz die Kosten ganz oder teilweise zurückfordern.

Art. 67

¹ Langjährige Mitarbeitende haben ab dem vollendeten 10. Dienstjahr alle fünf Jahre Anspruch auf einen bezahlten Dienstaltersurlaub. Dieser beträgt: *Dienstaltersurlaub, A. Allgemein*

a) Bei 10 und 15 Dienstjahren zehn Tage;

b) ab 20 Dienstjahren alle fünf Jahre fünfzehn Tage;

² Der Anspruch berechnet sich nach dem letzten Eintritt in die Gemeindeverwaltung, die Volksschule oder die Arosa Energie.

³ Ausbildungszeiten wie Berufslehren, Schulen und Praktika werden nicht angerechnet.

Art. 68

*Dienstalters-
urlaub,
B Bezug,
Umwandlung in
eine finanzielle
Zulage*

¹ Der Bezug von Dienstaltersurlauben kann auf höchstens fünf Jahre aufgeteilt werden. Nach Ablauf von fünf Jahren verfällt der nicht bezogene Dienstaltersurlaub ersatzlos.

² Falls der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist oder auf Antrag des Mitarbeitenden kann der Dienstaltersurlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Massgebend ist der Lohn des Auszahlungsmonates. Fünf Tage entsprechen dabei $\frac{1}{4}$ des monatlichen Basislohns. Über die Umwandlung entscheidet die Anstellungsinstanz.

³ Für die Lehrpersonen der Volksschule ist der Bezug des Dienstaltersurlaubs in der Regel nur in Form einer Zulage möglich.

⁴ Die Zulage an Mitarbeitende mit schwankendem Arbeitsumfang richtet sich nach dem durchschnittlichen Monatsbezug der zwei Jahre, die dem Auszahlungsmonat vorangehen.

Art. 69

*Ehrung
langjähriger
Mitarbeitender,
Abschieds-
geschenk*

¹ Der Mitarbeitende mit 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren erhält ein Geschenk als Anerkennung für seine langjährige Mitarbeit. Der Wert des Geschenks beträgt:

- a) mit 20 Dienstjahren: CHF 500.-;
- b) mit 25 Dienstjahren: CHF 600.-
- c) mit 30 Dienstjahren: CHF 700.-;
- d) mit 35 Dienstjahren: CHF 1'000.-;
- e) mit 40 Dienstjahren: CHF 1'500.-;

² Die Anstellungsinstanz kann dem austretenden Mitarbeitenden mit mindestens fünf erfüllten Dienstjahren ein Abschiedsgeschenk ausrichten. Der Wert des Geschenks beträgt:

- a) ab dem 5. – 9. Dienstjahr: CHF 150.-;
- b) ab dem 10. – 15. Dienstjahr: CHF 300.-;
- c) ab 16. – 20 Dienstjahr: CHF 600.-;
- d) ab 21.- 25. Dienstjahr: CHF 1'200.-;
- e) ab 25. Dienstjahr: CHF 1'800.-.

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

² Wird für Nebenbeschäftigungen oder für die Ausübung öffentlicher Ämter ausnahmsweise bezahlte, nicht durch Mehrarbeit kompensierte Arbeitszeit beansprucht, so sind die dafür enthaltenen Honorare und Vergütungen der Gemeinde abzuliefern.

³ Keine Ablieferungspflicht besteht für Vergütungen, die für die Mitwirkung in einer vom Volk gewählten Behörde der Gemeinde ausgerichtet wird.

⁴ Über die ausnahmsweise Beanspruchung von Arbeitszeit sowie die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub für Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung öffentlicher Ämter entscheidet die Anstellungsinstanz.

Art. 72

*Wohnsitz,
Streikrecht*

¹ Mitarbeitende können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Wenn es die Verrichtung dienstlicher Aufgaben erfordert, können Mitarbeitende verpflichtet werden, an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet Wohnsitz zu nehmen.

³ Soweit es zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder lebenswichtiger Dienstleistungen geboten ist, können der Gemeindevorstand, der Schulrat oder der Verwaltungsrat der Arosa Energie das Streikrecht beschränken oder aufheben.

Art. 73

*Allgemeine
Dienstpflicht*

¹ Mitarbeitende haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Arbeitgebenden zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.

² Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse, können den Mitarbeitenden zumutbare Aufgaben, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis

gehören, übertragen werden. Im Ausnahmefall kann ihnen auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

³ Der Mitarbeitende darf dienstliche Einrichtungen¹⁸ nicht für private Angelegenheiten benutzen. Davon ausgenommen ist die Benutzung dienstlicher Einrichtungen für private Angelegenheiten:

- a) In Notfällen;
- b) gemäss allgemeinen verwaltungsinternen Vorgaben
- c) entsprechend Bewilligung im Einzelfall durch die Anstellungsinstanz (für die Ressortleitenden der Gemeindeverwaltung durch die operative Geschäftsführung)

Art. 74

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

Art. 75

¹ Arbeitsabsenzen infolge Krankheit und Unfall sind der vorgesetzten Person unverzüglich zu melden. *Meldepflicht über Krankheitsabsenzen,*

² Arbeitsabsenzen infolge Krankheit und Unfall von mehr als drei Arbeitstagen sind mit einem Arztzeugnis zu belegen. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz schon vor Ablauf von drei Tagen ein Arztzeugnis verlangen. Das Arztzeugnis ist der vorgesetzten Person zuhanden der Anstellungsinstanz einzureichen. *Arztzeugnis*

Art. 76

¹ Mitarbeitende sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind. *Geheimhaltungspflicht*

² Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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.

¹⁸ z.B. Räume, Fahrzeuge, Werkzeuge

Art. 77

Ausstand

¹ Mitarbeitende haben in Ausstand zu treten, wenn:

- 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. 78

Unvereinbarkeit

¹ Eine ständig bei der Gemeinde angestellte Person darf der ihr unmittelbar vorgesetzten Behörde nicht angehören.¹⁹

² Nimmt eine Person ihre Wahl in eine unmittelbar vorgesetzte Behörde an, so ist das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist und des vertraglichen Kündigungstermins aufzulösen.

³ Ist dies aus terminlichen Gründen nicht möglich, endet das Anstellungsverhältnis spätestens mit dem Amtsantritt.

Art. 79

*Verbot 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 Nicht unter das Geschenkannahmeverbot fallen:

- a) vom Gemeindevorstand, vom Schulrat oder vom Verwaltungsrat der Arosa Energie beschlossene oder bewilligte Personalvergünstigungen Dritter;
- b) von Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbarte Vorzugsbedingungen;
- c) sozial übliche Geschenke oder Geschenke bis zu einem Wert von CHF 200.-;

¹⁹ Art. 16 der Gemeindeverfassung

³ Mitarbeitende haben die Anstellungsinstanz zu informieren, wenn ihnen Geschenke, wissenschaftliche oder kulturelle Auszeichnungen oder sonstige Vergünstigungen angeboten werden:

- a) bei denen Zweifel über die Beeinträchtigung der Unabhängigkeit besteht;
- b) bei denen ein Zusammenhang mit einem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess nicht ausgeschlossen werden kann;
- c) die über das sozial Übliche oder den Grenzwert gemäss Abs. 2 lit. c hinausgehen.

⁴ In Fällen nach Absatz 3 bestimmt die Anstellungsinstanz über das weitere Vorgehen.

⁵ Für besondere Leistungen und Verdienste kann die zuständige Anstellungsinstanz die Annahme von Geschenken im Sinne von Ausnahmen bewilligen.

Art. 80

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

*Besondere
Verpflichtungen*

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

5. PERSONALVORSORGE

Art. 81

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.

*Berufliche
Vorsorge*

Art. 82

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

*Beitrittspflicht
Pensionskasse*

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

Art. 83

Abgangs- entschädigung

¹ Mitarbeitenden, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens nicht versichert sind, kann im Ausnahmefall eine Abgangsentschädigung von höchstens acht Monatslöhnen ausgerichtet werden.

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

Art. 84

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 nach dem Sterbemonat für die Dauer von drei Monaten ausgerichtet.

³ Die Leistungen gemäss Abs. 2 werden der Reihe nach an folgende Hinterbliebene ausgerichtet:

- a) Ehegattin oder Ehegatten, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;
- b) Partnerin oder Partner aus einer faktischen Lebensgemeinschaft;
- c) regelmässig unterstützte Verwandte in gerader Linie und oder Geschwister;
- d) regelmässig unterstützte Pflegekinder und Pflegeeltern;
- e) regelmässig unterstützte Adoptivkinder und Adoptiveltern;
- f) andere Personen, die vom verstorbenen Mitarbeitenden aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide regelmässig unterstützt worden sind.

VII. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 85

¹ Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit unter Einstellung der Lohnzahlung im Arbeitsverhältnis eingestellt oder versetzt werden, wenn: *Vorsorgliche Massnahmen*

- a) genügend 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. 86

¹ Mitarbeitende können in dienstlichen Angelegenheiten persönlicher Art Beschwerde führen. *Beschwerderecht*

² Die Beschwerde ist schriftlich und begründet der übernächsten administrativ vorgesetzten Stelle einzureichen. Diese ordnet die erforderliche Untersuchung an.

³ Der Entscheid ist zu begründen und dem Betroffenen schriftlich mitzuteilen.

Art. 87

¹ Vor jedem beschwerenden administrativen oder disziplinarischen Entscheid ist dem Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben. *Rechtliches Gehör*

² Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

³ Wer von einem Entscheid betroffen ist, hat das Recht, in die Akten Einsicht zu nehmen.

Art. 88

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

² Verfügungen der Anstellungsinstanzen können direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden angefochten werden.

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 89

*Aufhebung
bisherigen Rechts*

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

² Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden für Arbeitsverhältnisse der Gemeindeverwaltung und der Arosa Energie, die bislang gestützt auf die kantonale Personalgesetzgebung abgeschlossen wurden, die Personalverordnung der Gemeinde und darauf gestützte Bestimmungen für gültig erklärt.

³ Den Bestimmungen dieser Verordnung oder darauf gestützter Erlasse widersprechende Bestimmungen in Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossen wurden, gelten als aufgehoben.

Art. 90

Besitzstand

¹ Vor dem Hintergrund der Anpassung der kommunalen Personalverordnung für die Mitarbeitenden der bisherigen Gemeinde Arosa sowie des Wechsels vom Kantonalen Personalgesetz resp. von der kantonalen Personalverordnung zur vorliegenden kommunalen Personalverordnung 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) Bestehender Ferienanspruch in Tagen.
- d) Dienstalterszulagen, Ehrungen langjähriger Mitarbeitender sowie Abschiedsgeschenke für Mitarbeitende, welche das betreffende Dienstalter spätestens im Jahr nach Inkrafttreten dieser Personalverordnung 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 Während des Besitzstandes werden weder der Teuerungsausgleich noch sonstige Lohnerhöhungen ausgerichtet.

Art. 91

¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden nachstehende Erlasse wie folgt geändert: *Änderung
bisherigen Rechts*

- 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

¹ Diese Verordnung 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, richtet sich die Dauer und Kündigungsfrist nach dem vertraglich Vereinbarten.

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

Der Gemeindepräsident

Der Gemeindeschreiber

Lorenzo Schmid

Peter Remek