

## **Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Vaz/Oberbaz (Personalverordnung)**

vom Gemeinderat am 6. November 2006 gestützt auf Art. 37 c) der Verfassung der Gemeinde Vaz/Oberbaz erlassen, Teilrevision von Art. 14 Abs. 1 am 20. Dezember 2011

### **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **Art. 1**

Gegenstand  
und  
Geltungs-  
bereich

<sup>1</sup>Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Vaz/Oberbaz.

<sup>2</sup>Für die Lehrpersonen und den Revierförster gilt diese Verordnung als Ergänzung zur einschlägigen kantonalen Gesetzgebung.

#### **Art. 2**

Gleichstellung  
der  
Geschlechter

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

#### **Art. 3**

Subsidiär  
anwendbares  
Recht

Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

## II. BEGRÜNDUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE

**Art. 4**Stellenaus-  
schreibung

Zu besetzende Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

**Art. 5**

Rechtsnatur

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

**Art. 6**

Probezeit

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

<sup>2</sup>Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.

**Art. 7**Kündigungs-  
fristen

<sup>1</sup>Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit beträgt drei Monate.

<sup>2</sup>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.

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

**Art. 8**

Ordentliche  
Kündigung  
durch die  
Gemeinde

<sup>1</sup>Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>2</sup>Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere

- a) ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
- b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
- c) fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;
- d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

**Art. 9**

Fristlose  
Kündigung

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

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

**Art. 10**

Umgestaltung  
des  
Arbeits-  
verhältnisses

Akzeptiert eine Vertragspartei eine von der Gegenpartei offerierte zumutbare und sachlich gerechtfertigte Umgestaltung der Anstellungsbedingungen nicht, kann die Gegenpartei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine kündigen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten in diesem Fall die bisherigen Anstellungsbedingungen.

**Art. 11**

Folgen  
bei miss-  
bräuchlicher  
oder unge-  
rechtfertigter  
Kündigung

Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung beträgt die Entschädigung maximal 12 Monatslöhne.

**Art. 12**

Aufhebungs-  
vertrag

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einvernehmen jederzeit aufheben.

**Art. 13**

Freistellung  
von der  
Arbeitsleistung

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die Anstellungsinstanz über eine Freistellung von der Arbeitsleistung.

**Art. 14**

Erreichen der  
Altergrenze

<sup>1</sup> <sup>1)</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gemäss Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV).

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand kann eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die neue Besetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt. Er legt die Austrittsmodalitäten fest.

**Art. 15**

Vorzeitige  
Versetzung  
in den Ruhe-  
stand aus ge-  
sundheitlichen  
Gründen

Ein Mitarbeitender oder die Anstellungsinstanz können die Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen beantragen.

---

<sup>1)</sup> Fassung gemäss gemeinderätlichem Beschluss vom 20. Dezember 2011

### III. RECHTE DER MITARBEITENDEN

#### 1. Entlöhnung

##### **Art. 16**

Gehaltsklassen,  
Grundlohn

Gehaltsklassen und Grundlohn bestimmen sich, unter dem Vorbehalt besonderer Bestimmungen, nach der Personalgesetzgebung des Kantons Graubünden in der jeweils aktuellen Fassung.

##### **Art. 17**

Gesamtlohn-  
summe

<sup>1</sup>Der Gemeindevorstand beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene prozentuale Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen.

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

- a) die Finanzlage der Gemeinde;
- b) die allgemeine Wirtschaftslage;
- c) die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt;
- d) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

##### **Art. 18**

Teuerungsausgleich

<sup>1</sup>Der Gemeindevorstand gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend.

<sup>2</sup>In Zeiten schwacher Wirtschaftslage und angespannter Gemeindefinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann der Gemeindevorstand die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.

<sup>3</sup>Der Gemeindevorstand legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Art. 16 und 17 sowie dem eingebauten Teuerungsausgleich.

#### **Art. 19**

Einreihungsplan

Der Gemeindevorstand legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen und Gehaltsklassen geordnete Richtpositionen.

#### **Art. 20**

Individuelle Lohnfestlegung

<sup>1</sup>Die Departemente legen in der Regel jeweils auf den 1. Januar den Lohn ihrer Mitarbeitenden, auf Antrag der Abteilungsleiter, neu fest. Dieser richtet sich nach

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

<sup>2</sup>Zum Grundlohn des Vorjahres wird zuerst ein allfälliger Teuerungsausgleich dazugeschlagen. Danach kann der Lohn unter Berücksichtigung der Kriterien gemäss Abs. 1 lit. b - e um höchstens 10 % innerhalb der Gehaltsklassenbreite erhöht werden.

**Art. 21**

Lohnkürzung      Der Gemeindevorstand kann die Entlöhnung kürzen, wenn die Leistungen ungenügend sind oder das Verhalten nicht befriedigt.

**Art. 22**

Spontan- und Leistungsprämie      <sup>1</sup>Einmalige besondere Leistungen oder Engagements von Einzelpersonen oder Teams können mit einer Spontanprämie honoriert werden.

<sup>2</sup> Die Leistungsprämie kann insbesondere ausgerichtet werden für

- a) Tätigkeiten, die in bedeutendem Mass über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung oder über die Zielvereinbarung hinausgehen;
- b) Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen;
- c) besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten;
- d) andauernd sehr gute Leistungen.

**Art. 23**

13. Monatslohn      <sup>1</sup>Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat, wird den im Monatslohn angestellten Mitarbeitenden im November, den übrigen Mitarbeitenden in der Regel im Dezember ein 13. Monatslohn ausgerichtet.

<sup>2</sup>Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des gemäss Art. 20 bezogenen Grundlohnes im betreffenden Kalenderjahr.

<sup>3</sup>In begründeten Fällen können die Anstellungsinstanz und der Mitarbeitende den Anspruch auf den 13. Monatslohn für alle Arbeitsverhältnisse frei vereinbaren.

<sup>4</sup>Der Gemeindevorstand kann den 13. Monatslohn kürzen, streichen oder sistieren, wenn die Leistungen ungenügend sind oder wenn das Verhalten nicht befriedigt.

#### **Art. 24**

Lohnnachgenuss

<sup>1</sup>Beim Tod eines Mitarbeitenden wird der Grundlohn einschliesslich Sozialzulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.

<sup>2</sup>Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

#### 2. Sozialzulagen

#### **Art. 25**

Kinderzulage

Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.

#### **Art. 26**

Besondere Sozialzulage

<sup>1</sup>Die Besondere Sozialzulage beträgt CHF 2'640 im Jahr. Sie wird den Mitarbeitenden bezahlt, wenn

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

<sup>2</sup>Beträgt das Arbeitspensum weniger als 90 % oder bei unbezahlten Urlauben von mehr als zwei Wochen pro Jahr, wird die Zulage entsprechend reduziert.

<sup>3</sup>Beziehen zwei teilzeitlich angestellte Mitarbeitende dieselbe Besondere Sozialzulage, darf die Gesamtsumme die volle Zulage nicht übersteigen.

<sup>4</sup>Der Gemeindevorstand kann die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung anpassen.

### 3. Besondere Zulagen und Spesen

#### **Art. 27**

Entschädigung besonderer Arbeitsleistungen

<sup>1</sup>Besondere Leistungen wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntag-, Nacht-, Pikett-, Präsenz- und Schichtdienst sowie Überstunden werden in der Regel mit Freizeit und in Ausnahmefällen finanziell abgegolten.

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt die Abgeltung der besonderen Leistungen in einem separaten Reglement.

#### **Art. 28**

Spesen

<sup>1</sup>Spesen und Auslagen der Mitarbeitenden werden für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben vergütet.

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt die Vergütung in einem separaten Reglement.

## 4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

**Art. 29**

Lohnzahlung  
während  
Krankheit  
sowie  
Berufs- und  
Nichtberufs-  
unfalls

<sup>1</sup>Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn samt Sozialzulagen in der Regel bis 24 Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

<sup>2</sup>Die Absenttage in den vorausgegangenen zwölf Monaten werden an die Dauer der Lohnfortzahlung angerechnet. Bei Mitarbeitenden mit schwankendem Arbeitspensum ist der in den zwölf Monaten vor der Arbeitsverhinderung durchschnittlich bezogene Lohn massgebend.

<sup>3</sup>Dauert die Abwesenheit zufolge Krankheit oder Unfall mehr als drei Arbeitstage, ist die Krankheit oder der Unfall mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Anstellungsbehörde kann die Lohnfortzahlung jederzeit von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.

<sup>4</sup>Der Beitritt zur kollektiven Krankentaggeld-Versicherung und zur kollektiven Nichtberufsunfall-Versicherung der Gemeinde ist obligatorisch. Die Gemeinde übernimmt die Beiträge für die Berufsunfall-Versicherung und die Krankentaggeld-Versicherung. Die Beiträge für die Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Mitarbeitende.

<sup>5</sup>Die Versicherungsleistungen werden der Gemeinde ausgerichtet, solange diese den Lohn bezahlt.

**Art. 30**

Lohnzahlung  
während der  
Schwanger-  
schaft und  
nach der  
Niederkunft

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

<sup>2</sup>Bei schwankendem Arbeitspensum ist für die Berechnung des Durchschnittslohns der in den neun Monaten vor der Geburt bezogene Lohn massgebend.

<sup>3</sup>Die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin können als bezahlter Schwangerschaftsurlaub bezogen werden.

<sup>4</sup>Die Mitarbeiterin kann das Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

**Art. 31**

Lohnzahlung  
während  
Militär-, Zivil-  
und Zivil-  
schutzdienst

<sup>1</sup>Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird der volle Lohn einschliesslich aller Zulagen ausgerichtet.

<sup>2</sup>Während der Rekrutenschule und während freiwilliger Militärdienste erhalten vom vollen Lohn einschliesslich aller Zulagen:

- a) verheiratete Mitarbeitende und Mitarbeitende mit gesetzlichen oder gerichtlich festgelegten Unterstützungspflichten 80 %;
- b) übrige Mitarbeitende 60 %.

<sup>3</sup>Der Lohn während der Beförderungsdienste kann zu 50 % zurückverlangt werden, wenn der Mitarbeitende innert zwei Jahren ab Beendigung des Beförderungsdienstes das Arbeitsverhältnis kündigt.

<sup>4</sup>Ist ein Mitarbeitender wegen der Verbüßung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.

### Art. 32

Berufliche  
Vorsorge

<sup>1</sup>Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod gemäss den Bestimmungen des einschlägigen Rechts.

<sup>2</sup>Der Beitritt zur Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde ist obligatorisch. Die Versicherungsbeiträge werden von der Gemeinde und dem Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen.

## 5. Weitere Rechte

### Art. 33

Ferien

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

- |                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| a) bis zum 49. Altersjahr         | 4 Wochen; |
| b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr | 5 Wochen; |
| c) ab dem 60. Altersjahr          | 6 Wochen. |

<sup>2</sup>Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird. Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Jahres bemisst sich der Ferienanspruch im Verhältnis zur effektiven Dauer der Anstellung im betreffenden Kalenderjahr.

<sup>3</sup>Für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden wird die Ferienentschädigung zum Lohn dazugeschlagen, und zwar in Prozenten des Brutto-Monatslohns bei einem Ferienanspruch von

- |                    |          |
|--------------------|----------|
| a) 20 Arbeitstagen | 8,33 %;  |
| b) 25 Arbeitstagen | 10,64 %; |
| c) 30 Arbeitstagen | 13,04 %. |

<sup>4</sup>Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach der Schulzeit gemäss Schulgesetzgebung und nach den betrieblichen Bedürfnissen.

<sup>5</sup>Das Lernpersonal und die jugendlichen Arbeitnehmenden haben einen Ferienanspruch von fünf Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird.

#### **Art. 34**

Kürzung  
der Ferien

<sup>1</sup>Ist ein Mitarbeitender wegen Krankheit, Unfalls und militärischen Beförderungsdienstes, Rekrutenschule oder Zivildienstes in einem Kalenderjahr mehr als acht Wochen arbeitsabwesend, werden die Ferien um einen halben Tag für jede Woche der darüber hinausgehenden Arbeitsabwesenheit gekürzt.

<sup>2</sup>Bei einem unbezahlten Urlaub sind die Ferien ab der dritten Woche der Arbeitsabwesenheit nach der gleichen Regel zu kürzen.

<sup>3</sup>Diese Bestimmungen gelten nicht für Lehrpersonen.

#### **Art. 35**

Übertrag und  
Nichtbezug  
von Ferien

<sup>1</sup>Auf das folgende Kalenderjahr dürfen höchstens fünf Ferientage übertragen werden. Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen triftigen Gründen nicht möglich, kann der Gemeindevorstand die Übertragung von höchstens zehn Ferientagen bewilligen oder anordnen. Die übertragenen Ferientage sind bis zum 31. März zu beziehen.

<sup>2</sup>Können die Ferien aus wichtigen betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht bezogen werden, entscheidet der Gemeindevorstand über die finanzielle Abgeltung. Hinterbliebene eines Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Ferienguthabens.

**Art. 36**

Dienstalters-  
urlaub,  
Ehrung,  
Abschieds-  
geschenk

<sup>1</sup>Ab dem 10. Dienstjahr wird alle zehn Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Dieser beträgt mit 10 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 30. Dienstjahr vier Wochen.

<sup>2</sup>Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen innert fünf Jahren nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage vergütet werden. Ein nicht bezogener Urlaubstag entspricht einem Zwanzigstel des monatlichen Grundlohnes im Zeitpunkt des Jubiläums.

<sup>3</sup>Lehrpersonen kann der Dienstaltersurlaub auch in Form einer Reduktion der Pflichtstundenzahl gewährt werden.

<sup>4</sup>Langjährige Mitarbeitende erhalten eine Ehrung und beim Austritt ein Abschiedsgeschenk.

**Art. 37**

Unbezahlter  
Urlaub

Die Anstellungsinstanz kann auf Antrag des Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub gewähren.

**Art. 38**

Bezahlte  
Kurzurlaube

<sup>1</sup>Ein Mitarbeitender erhält für folgende Ereignisse, die unvermeidlich in die Arbeitszeit fallen, bezahlten Kurzurlaub:

- a) drei Tage für seine Heirat;
- b) einen Tag für die Heirat eigener Kinder, Geschwister und Eltern;
- c) drei Tage für die Geburt eigener Kinder oder für die Adoption;
- d) höchstens drei Tage nach dem Hinschied von Ehegatten, eigenen Kindern, Eltern und Geschwistern;
- e) höchstens zwei Tage nach dem Hinschied von Schwiegereltern, Schwiegersöhnen, Schwiegertöchtern, Grosseltern und Enkeln;
- f) die Bestimmungen gemäss lit. d und e gelten sinngemäss auch für Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft und für Mitarbeitende in faktischer Lebensgemeinschaft;
- g) höchstens einen Tag für einen Wohnungswechsel;
- h) für die Dauer der militärischen Rekrutierung und Inspektionen;
- i) höchstens fünf Tage für die Weiterbildung in J+S, bei den Jungschützen und bei anderen Jugendorganisationen;
- j) höchstens drei Tage pro Jahr bei Krankheit eigener Kinder oder pflegebedürftiger Personen im eigenen Haushalt, wenn die Hilfeleistung nicht von einer anderen Person wahrgenommen werden kann;
- k) gesamthaft einen halben Tag für die Vorstellungsgespräche nach der Kündigung der Arbeitsstelle.

<sup>2</sup>Die Urlaube dürfen in der Regel nur in direktem Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis bezogen werden. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz.

**Art. 39**

Arbeitszeugnis

<sup>1</sup>Der Mitarbeitende kann jederzeit ein Zeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das dienstliche Verhalten verlangen.

<sup>2</sup>Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeitende verlangt.

#### **Art. 40**

Rechts-  
beistand

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

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand regelt die Übernahme der daraus erwachsenden Kosten.

### IV. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

#### **Art. 41**

Allgemeine  
Dienstpflichten

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

<sup>2</sup>Wenn es betrieblich erforderlich ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Überstunden zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

#### **Art. 42**

Arbeitszeit

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

<sup>2</sup>Die Arbeitszeit und Lektionenzahl in den Schulen wird in den entsprechenden Erlassen festgelegt.

<sup>3</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt die Erfüllung der Arbeitszeit in einem separaten Reglement.

**Art. 43**

Geheim-  
haltungspflicht

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

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

<sup>3</sup>Der Gemeindevorstand ist für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht, für die Aktenedition, für das Zeugnis vor Gericht und für die Information der Medien zuständig.

**Art. 44**

Ausstand

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben in den Ausstand zu treten, wenn

- a) sie selbst;
- b) ihre Ehegattin oder ihr Ehegatte;
- c) die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner;
- d) eine Person, mit welcher sie eine faktische Lebensgemeinschaft führen;
- e) einer ihrer Verwandten und Verschwägerten bis zum 4. Grad; ein unmittelbares persönliches Interesse an einer Sache haben.

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

**Art. 45**

Verbot der  
Annahme  
von  
Geschenken

Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit geschieht. Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert.

**Art. 46**

Private  
Motorfahrzeuge  
für  
Dienstfahrten

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, ihre privaten Motorfahrzeuge gegen Entschädigung für Dienstfahrten einzusetzen.

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt die Vergütung in einem separaten Reglement.

**V. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN****Art. 47**

Personal-  
förderung

<sup>1</sup>Die Gemeinde unterstützt und fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und des Lernpersonals.

<sup>2</sup>Die Mitarbeitenden bemühen sich persönlich um berufliche Weiterbildung. Sie können zur Weiterbildung verpflichtet werden.

<sup>3</sup>Die Gemeinde kann die Kosten für Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen, wenn dies im Interesse der Gemeinde liegt.

<sup>4</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt die Anspruchsvoraussetzungen in einem separaten Reglement.

**Art. 48**

Mitarbeiter-  
beurteilung

Leistungen, fachliche Qualitäten, Einsatz und Verhalten der Mitarbeitenden sind bei den Abteilungsleitern durch die Departementsvorstehenden und bei den übrigen Mitarbeitenden durch die Abteilungsleiter periodisch zu beurteilen. Dabei sind eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele festzulegen. Bei Vorgesetzten ist zudem die Führung zu beurteilen.

**Art. 49**

Öffentliche  
Nebenämter  
und  
Neben-  
beschäftigungen

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen. Deren Ausübung bedarf der Bewilligung durch den Gemeindevorstand.

<sup>2</sup>Der Gemeindevorstand bestimmt

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

**VI. ZUSTÄNDIGKEITEN, RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN****1. Zuständigkeiten****Art. 50**

Anstellungs-  
und  
Kündigungs-  
kompetenzen

Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen und die Kündigungen zuständig

- a) der Gemeindevorstand für die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Abteilungsleiter und das übrige höhere Kaderpersonal;
- b) die Departementsvorstehenden für die übrigen Mitarbeitenden;
- c) die Abteilungsleiter für die Aushilfen und das Lernpersonal;
- d) der Schulleiter für die Lehrpersonen und das Kindergartenpersonal.

**Art. 51**

Übrige  
Kompetenzen

Ist in dieser Verordnung oder in den zugehörigen Reglementen nichts anderes festgelegt, gelten für alle personalrechtlichen Entscheide die Departementsvorstehenden als zuständige Instanz.

## 2. Rechtsschutz und Verfahren

**Art. 52**

Anfechtbarkeit  
personal-  
rechtlicher  
Entscheid

Personalrechtliche Entscheide der Departementsvorstehenden, der Geschäftsleitung, der Abteilungsleiter und des Schulleiters können mit Verwaltungsbeschwerde beim Gemeindevorstand angefochten werden.

**Art. 53**

Verfahren  
bei sofortigem  
Entscheid

Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interessen notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist sobald wie möglich nachzuholen.

## VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

**Art. 54**

Übergangs-  
bestimmungen

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

<sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten der Bestimmungen zur Feststellung der individuellen Entlohnung (Art. 16 - 24) gelten die entsprechenden Bestimmungen des Personalgesetzes der Gemeinde Vaz/Obervaz vom 3. November 1996, teilrevidiert am 17. Dezember 2000, insbesondere dessen Art. 14 und 15.

<sup>3</sup>Die Mitarbeitenden, die am 1. Januar 2007 zwei Jahre oder kürzer vor dem Erreichen des 15., 25. oder 35. Dienstjahrs sind und nach bisherigem Recht dann Anspruch auf Dienstaltersurlaub haben, erhalten auf diesen Zeitpunkt den Dienstaltersurlaub nach bisherigem Recht.

#### **Art. 55**

##### In-Kraft-Treten

<sup>1</sup>Diese Verordnung tritt, mit Ausnahme der Bestimmungen zur Feststellung der individuellen Entlohnung (Art. 16 - 24), auf den 1. Januar 2007 in Kraft. Das In-Kraft-Treten setzt voraus, dass die Urnengemeinde das Personalgesetz der Gemeinde Vaz/Obervaz vom 3. November 1996, teilrevidiert am 17. Dezember 2000, ersatzlos aufhebt.

<sup>2</sup>Die Bestimmungen zur Festlegung der individuellen Entlohnung werden durch den Gemeindevorstand in Kraft gesetzt, spätestens auf den 1. Januar 2010.