



Botschaft des Stadtrates an den Gemeinderat

146188 / 220.01

Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO)

Antrag

1. Es wird eine Vorberatungskommission eingesetzt.
2. Die Totalrevision der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201) wird erlassen.
3. Die Teilrevision der Verordnung für die Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC) (RB 751) wird erlassen.
4. Die Teilrevision des Gesetzes über die Pensionskasse Stadt Chur (RB 261) wird erlassen.
5. Ziffer 4 dieses Beschlusses unterliegt gestützt auf Art. 11 lit. a in Verbindung mit Art. 12 Abs. 2 Verfassung der Stadt Chur dem obligatorischen oder dem fakultativen Referendum.

Zusammenfassung

Die Stadt Chur mit ihren angeschlossenen Betrieben ist mit knapp 1'600 Mitarbeitenden eine der grösseren Arbeitgeberinnen im Kanton Graubünden und muss hinsichtlich Anstellungsbedingungen neben der kantonalen Verwaltung auch mit Firmen wie RhB, Ems Chemie, Hamilton, Würth, Repower, SUVA, SVA etc. mithalten können. An die öffentliche Verwaltung werden vergleichbare Anforderungen gestellt wie in der Privatwirtschaft, und allzu stark abweichende Arbeitsbedingungen zwischen einer öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin und der Privatwirtschaft werden nicht mehr akzeptiert.





Die geltende Personalverordnung wurde am 29. April 2004 vom Gemeinderat erlassen und auf den 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Die letzte Teilrevision wurde per 1. August 2014 umgesetzt. Damals standen Sparbemühungen im Vordergrund und es mussten einschneidende Massnahmen umgesetzt werden.

Seither hat sich die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt grundlegend geändert. Die übergeordneten gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel, digitale Transformation sowie eine veränderte Werthaltung jüngerer Generationen haben zur Folge, dass der Fachkräftemangel zunehmend in einen allgemeinen Arbeitskräftemangel übergeht, sich der Wettbewerb um qualifiziertes Personal stetig verschärft und zunehmend kompetitiver wird. Der Arbeitsmarkt hat sich von einem Arbeitgeber- zu einem ausgeprägten Arbeitnehmermarkt entwickelt. Es herrscht Vollbeschäftigung, die Arbeitslosenquote in Graubünden sank im 2023 auf 1 %. Die Arbeitnehmenden können sich die Arbeitgebenden quasi aussuchen und die jüngere Generation legt mehr Wert auf Work-Life-Balance.

Diese grundlegend neue Ausgangslage erfordert dringende und wirksame Massnahmen, unter anderem die Flexibilisierung und Anpassung der Arbeitsbedingungen der städtischen Angestellten und Lehrpersonen, namentlich im Bereich Arbeitszeit, Ferien, Arbeitsorganisation sowie Personalführung und -entwicklung.

Aus diesem Grund hat der Stadtrat das Personalrecht gesamthaft überprüft und wenn nötig der geltenden Praxis angepasst, vereinfacht und modernisiert. Ziel der Überarbeitung ist, die Konkurrenzfähigkeit der Stadt Chur als Arbeitgeberin im Vergleich zum Kanton Graubünden und der Privatwirtschaft zu erhalten. Die Mehrkosten für die Umsetzung der Totalrevision der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204) sowie die Teilrevision des Gesetzes über die Pensionskasse Stadt Chur belaufen sich auf total etwa Fr. 2.443 Mio., was ca. 2.4 % der Lohnkosten ausmacht (ohne Sozialleistungen). Passt die Stadt Chur ihre Anstellungsbedingungen nicht an die Arbeitsmarktverhältnisse an, wird die Fluktuation weiter steigen und die Stellen werden längere Zeit nicht besetzt werden können. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeitenden, welche die Vakanz überbrücken müssen, während einer mehr oder weniger langen Übergangsphase (über-)belastet werden, was wiederum zu vermehrten Arbeitsausfällen führen kann. Die Stadt wird gleichzeitig zunehmend Schwierigkeiten haben, die gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen zu erbringen. In Hinblick auf die Mehrkosten der vorgeschlagenen Massnahmen wird der Stadtrat in der Vorberatungskommission Varianten zur Ausgestaltung der einzelnen Massnahmen anbieten.



Der Stadtrat ist überzeugt, mit der vorliegenden Totalrevision des Personalrechts die Attraktivität der Stadt Chur als Arbeitgeberin massgeblich zu steigern und damit gut gerüstet für die Zukunft zu sein.



Bericht

1. Die Stadt Chur als Arbeitgeberin

Die Stadt Chur zählt seit den Fusionen mit Maladers und Haldenstein knapp 41'000 Einwohnerinnen und Einwohner.

Die Stadtverwaltung Chur beschäftigt rund 1'400 Mitarbeitende (inkl. Aushilfen, Lernende, Praktikanten) in den unterschiedlichsten Berufen wie Facility Management, Handwerk/Technik/Bau, Ingenieurwesen, Gesundheitswesen, Soziales/Betreuung, Polizei, Informatik, Bildung und allgemeine kaufmännische Tätigkeiten. Die Region Plessur, Pensionskasse und Bürgergemeinde mit total ca. 50 Mitarbeitenden sowie die IBC Energie Wasser Chur (IBC) mit knapp 100 Mitarbeitenden sind eng mit der Stadt Chur verflochten und haben als Grundlage dasselbe Personalrecht. Mit insgesamt 1'600 Mitarbeitenden gehört die Stadt Chur zu den grösseren Arbeitgeberinnen in Chur und Umgebung.

Die öffentliche Verwaltung galt mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit und den guten Sozialleistungen lange Zeit als attraktive Arbeitgeberin. Der zunehmende Fachkräftemangel und die damit verbundene Talentsuche fordern nun aber auch die Verwaltung heraus, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die Arbeitgeberattraktivität ist für die erfolgreiche Rekrutierung von Mitarbeitenden aller Branchen von zentraler Bedeutung, um freie Positionen adäquat besetzen zu können.

1.1 HR-Kennzahlen

Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich die nachfolgenden Kennzahlen auf die Stadtverwaltung Chur (ohne angeschlossene Betriebe).

1.1.1 Anzahl Mitarbeitende und Vollzeitstellen

Die folgende Grafik zeigt die IST-Werte über die Anzahl Verwaltungsangestellte, Lehrpersonen und Lernende sowie die entsprechenden Vollzeitstellen (FTE) der Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen pro Jahr (ohne Aushilfen und Praktikanten):



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Anzahl						
	FTE						
Verwaltungs- angestellte	536	561	592	615	635	636	635
	423	419	467	482	490	487	498
Lehr- personen	556	573	572	576	580	578	565
	365	370	370	369	377	380	383
Lernende	34	32	30	30	29	31	26
Total	1'126	1'166	1'194	1'221	1'244	1'245	1'226
	788	789	837	851	867	867	887

Abbildung 1: Anzahl Mitarbeitende und Vollzeitstellen Stadt Chur (ohne Aushilfen und Praktikanten)

1.1.2 Übersicht Voll- und Teilzeitangestellte per Ende 2023

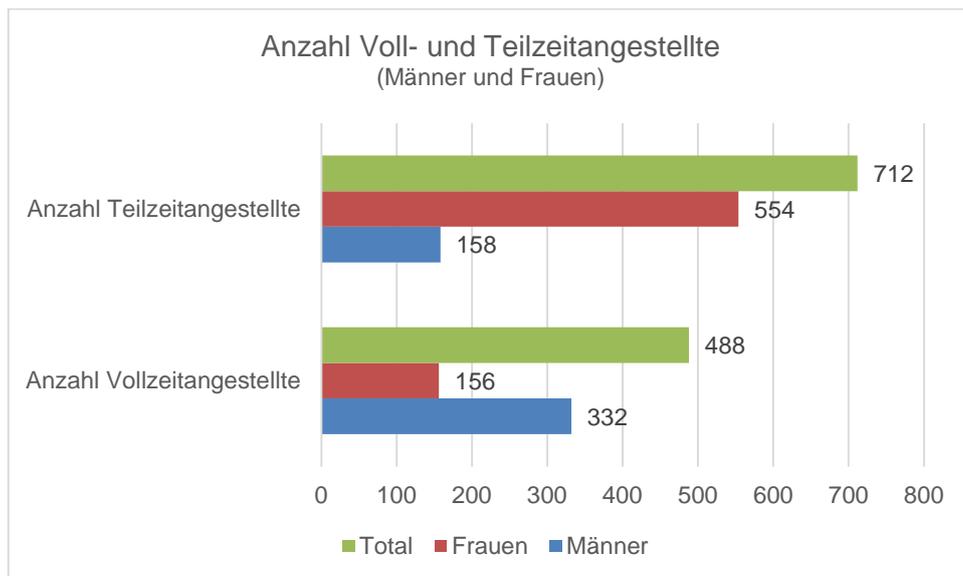


Abbildung 2: Übersicht Voll- und Teilzeitangestellte (ohne Lernende, Praktikanten, Aushilfen) Ende 2023

Von total 1'200 Beschäftigten arbeiten knapp 60 % der Mitarbeitenden der Stadt Chur Teilzeit. Die Frauen sind mit einem Anteil von mehr als 77 % aller Teilzeitangestellten in der Mehrheit. Sie arbeiten im Durchschnitt 64.33 %, die Männer 87.72 %.



1.1.3 Altersverteilung per Ende 2023

Die Altersverteilung der Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen per Ende 2023 wurde in folgende Generationen, gemäss Schnetzer (2022, Abs. 2)¹, unterteilt: Generation Babyboomer 1950 – 1964, Generation X 1965 – 1979, Generation Y 1980 – 1994 und die Generation Z 1995 – 2009.

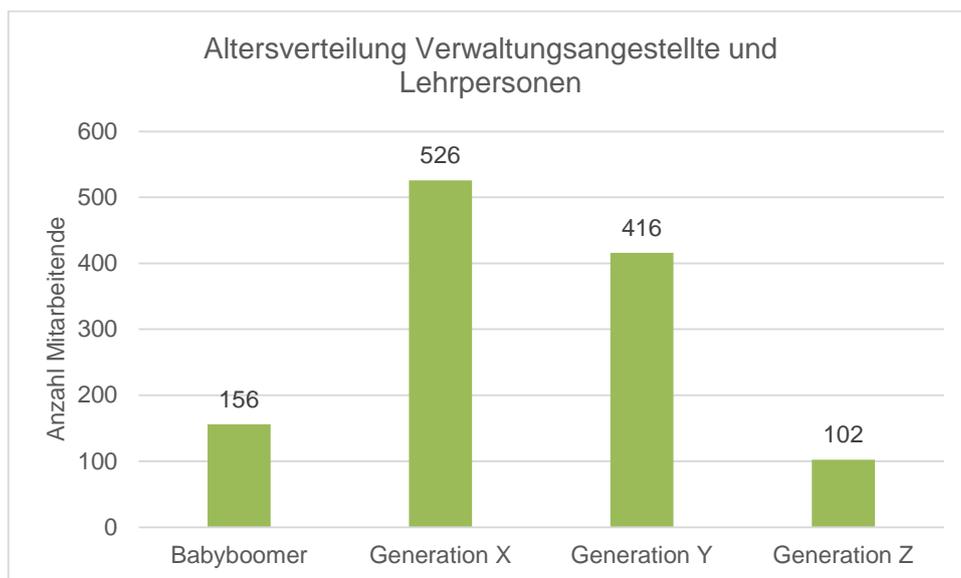


Abbildung 3: Altersverteilung Mitarbeitende Stadt Chur Ende 2023

1.1.4 Pensionierungen

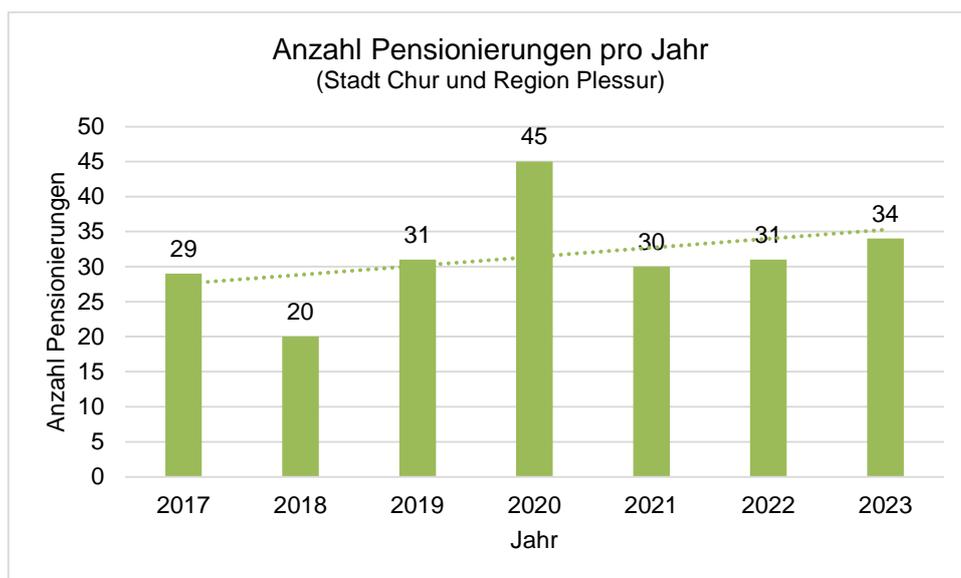


Abbildung 4: Anzahl Pensionierungen Stadt Chur und Region Plessur

¹ Schnetzer, S. (2022). Generation Y Übersicht. Simon Schnetzer. Abgerufen von <https://simon-schnetzer.com/generation-y/>



1.1.5 Fluktuation

Sowohl die Gesamtluktuatun, d. h. Austritte infolge Pensionierung, Beendigung der befristeten Anstellung und freiwillige Austritte, als auch Abgänge von Mitarbeitenden auf eigenen Wunsch (Nettoluktuatun) sind seit 2018 steigend – mit Ausnahme der Corona-Pandemie-Jahre 2020 und 2021, in denen die Fluktuatun im langjährigen Mittel aussergewöhnlich tief war.

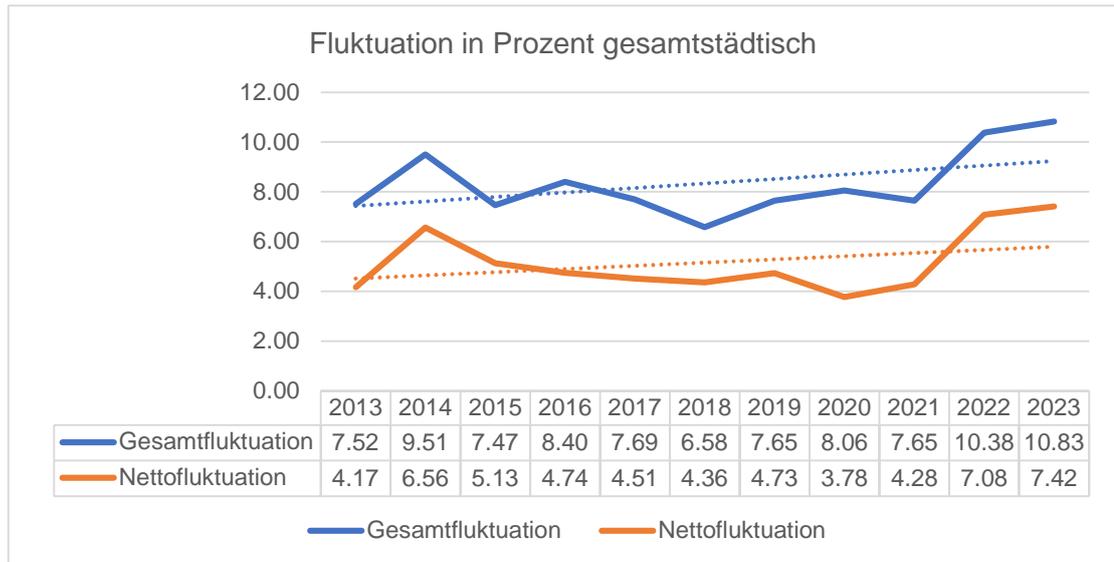


Abbildung 5: Gesamtluktuatun und Nettoluktuatun (ohne Pensionierungen, befristete Anstellungen)

Die Nettoluktuatun, d. h. Abgänge von Mitarbeitenden auf eigenen Wunsch, ist in den Jahren 2022 und 2023 markant gestiegen.

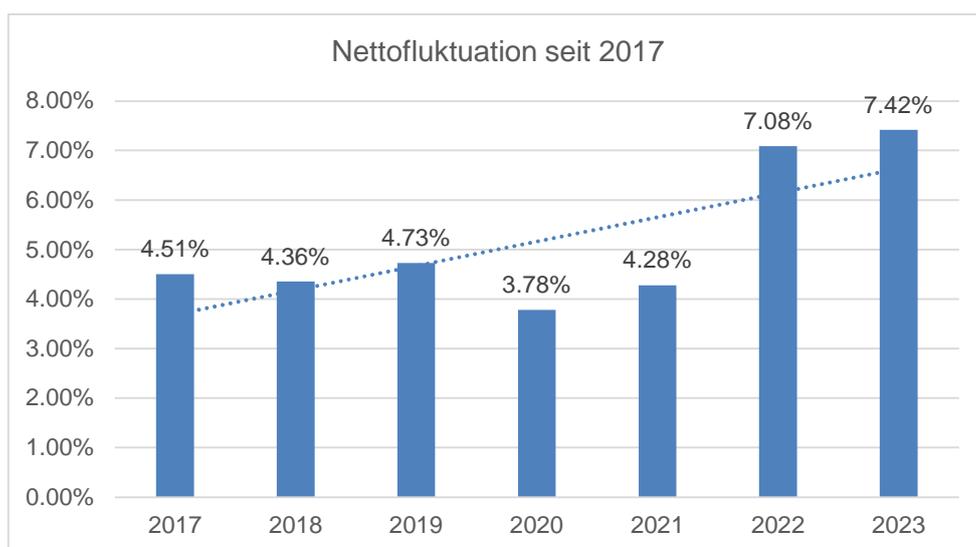


Abbildung 6: Nettoluktuatun (ohne Pensionierungen, befristete Anstellungen)

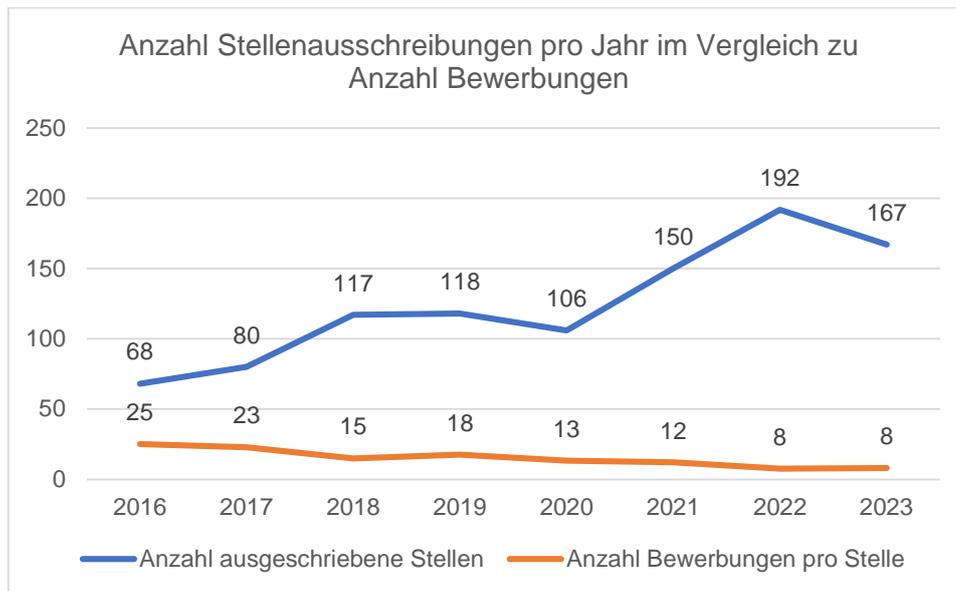


Abbildung 7: Anzahl Stellenausschreibungen pro Jahr im Vergleich zu Anzahl Bewerbungen

Seit 2016 nimmt die Anzahl der Stellenausschreibungen (blau) kontinuierlich zu und gleichzeitig nehmen die Anzahl Bewerbungen pro ausgeschriebene Stelle markant ab (rot).

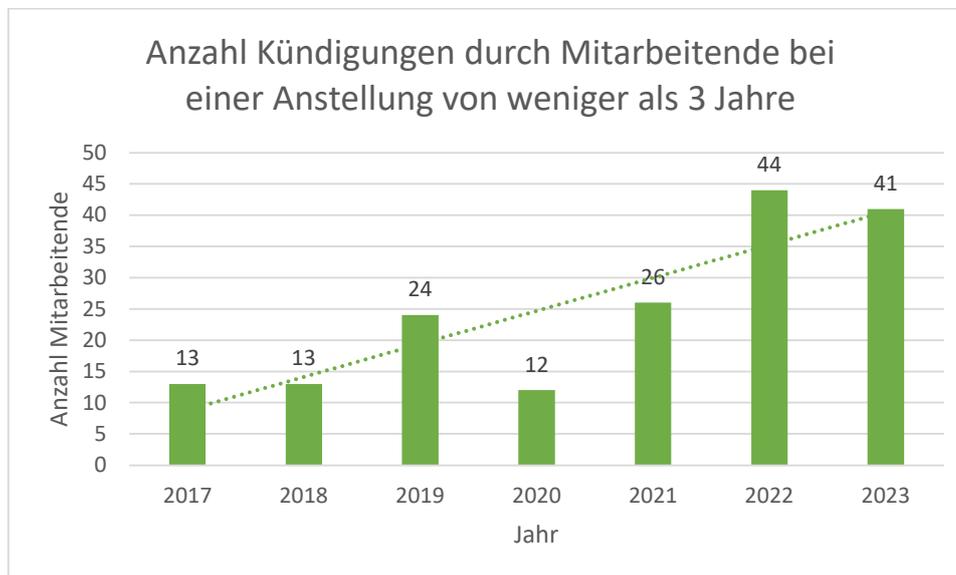


Abbildung 8: Anzahl Kündigungen von Mitarbeitenden mit weniger als 3 Dienstjahren

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Stadt Chur betrug per Ende 2023 10 Dienstjahre (9.5 Jahre bei Verwaltungsangestellten und 10.5 Jahre bei Lehrpersonen).

Die Kündigungen von Mitarbeitenden mit weniger als 3 Dienstjahren sind jedoch zunehmend (abgesehen vom Corona-Jahr 2020, in dem die Wechselfreudigkeit allgemein sehr



tief lag). Das bedeutet, die Stadt Chur hat zunehmend Schwierigkeiten, neu eintretende Mitarbeitende zu halten.

1.2 Kosten

1.2.1 Personalaufwand

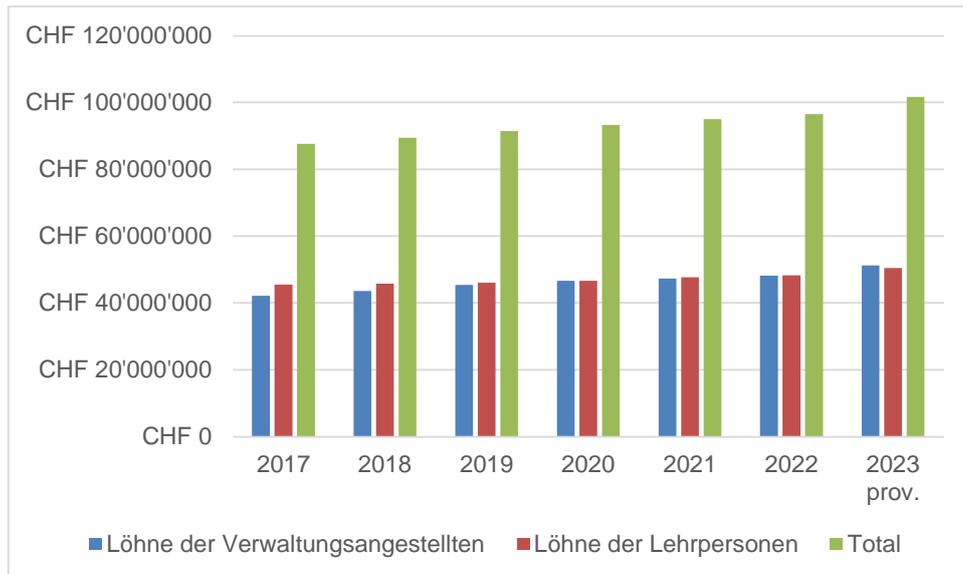


Abbildung 9: Personallöhne (ohne Sozialversicherungsbeiträge)

1.2.2 Fluktuationskosten

Im 2022 waren 88 Kündigungen durch Mitarbeitende zu verzeichnen (sogenannte freiwillige Abgänge). Auf 192 ausgeschriebene Stellen (inkl. Befristete, Pensionierte etc.) haben sich 1'465 Kandidat/innen beworben. Die Kosten für Stellenausschreibungen betragen Fr. 87'000.-- pro Stellenbesetzung. Im Detail ist von folgendem Aufwand auszugehen:

Was	Wer	Aufwand in h	Kosten in Franken gerundet
<ul style="list-style-type: none"> Stellenanalyse Stellenbeschreibung aktualisieren Stellenausschreibung erstellen Insertion 	Führungsperson Personaldienste	2	98
<ul style="list-style-type: none"> Kosten für Ausschreibung 			453
<ul style="list-style-type: none"> Bewerbungen sichten 	Personaldienste Führungsperson	3	147
<ul style="list-style-type: none"> Interviews jeweils 2 Pers. (1-4 pro Stelle) 	Personaldienste Führungsperson	6	293



Was	Wer	Aufwand in h	Kosten in Franken gerundet
• Personaladministration	Personaldienste Führungsperson	2	98
• Produktivitätseinbusse während Einarbeitung	Führungsperson Mitarbeitende	86	4'203
Total pro Ausschreibung		99	5'295

Abbildung 10 Kosten pro Stellenbesetzung

Ausgehend von einem Monatslohn von Fr. 8'622.-- fielen im 2022 mehr als Fr. 1 Mio. Rekrutierungskosten an, davon Fr. 465'000.-- alleine für die freiwilligen Abgänge. Berücksichtigt man die Minderleistung, welche in der Regel mit vier Monatslöhnen angenommen wird, ergäben sich total Kosten von etwa Fr. 7.64 Mio. (bzw. Fr. 3.5 Mio. für die freiwilligen Abgänge).

Die meisten Fachexperten gehen von noch höheren Kosten aus. Klingler (2005, S. 82)² zählt zu den Fluktuationskosten die Ausstellungs- sowie Einstellungskosten. Zu den Einstellungskosten gehören die Anwerbungskosten (Kosten für Inserate, Auftritte in Social Media usw.), Auswahlkosten (Selektionskosten) sowie Einarbeitungskosten (Training, Führung). Die Kosten der Minderleistung (Freileistung, Abwesenheiten) und die Abwicklungskosten (HR-Aufwände) gehören zu den Ausstellungskosten. Als allgemeine Faustregel gilt, dass bei qualifizierten Funktionen sechs Monatsgehälter und bei Führungsfunktionen 12 Monatsgehälter an Kosten angenommen werden (Klingler, 2005, S. 82). Dies ergäbe Kosten von total Fr. 9.9 Mio.

Für die Stadt Chur bedeutet die Entwicklung der Anzahl Kündigungen von 2016 - 2022 eine Kostenerhöhung von Fr. 4.455 Mio. bzw. von Fr. 0.6 Mio., wenn man die Minderleistung von vier Monaten nicht einberechnet.

1.2.3 Aus- und Weiterbildung

Die Personaldienste verfügen für die Verwaltungsangestellten über ein Weiterbildungsbudget von Fr. 215'000.-- pro Jahr (ohne gesetzliche Ausbildungskosten). Das heisst, es stehen pro Jahr und Vollzeitstelle ca. Fr. 440.-- zur Verfügung.

1.2.4 Ausfälle infolge Krankheit und Unfall

Neben Muskel-Skelett-Krankheiten sind psychische Erkrankungen die häufigsten Ursachen für eine Arbeitsunfähigkeit. Von 2019 - 2021 betrug die Ausfallstunden infolge

² Klingler, U. (2005). 100 Personalkennzahlen. Wiesbaden: cometas AG



Krankheit/NBU/BU im Durchschnitt 56'000 h pro Jahr (davon Krankheit 48'000 h), was eine Ausfallquote von rund 2.6 % ergibt. Bei einem Durchschnittslohn von Fr. 98'000.-- pro Stelle und Jahr ergibt dies Kosten von rund Fr. 2.5 Mio. pro Jahr. Können mit Hilfe von Gesundheitsförderung nur 10 % der Ausfälle verhindert werden, erfolgen Ersparnisse von Fr. 255'000.-- pro Jahr.

2. Wirtschaftliches Umfeld

Die Stadtverwaltung Chur zählt zu den grösseren Arbeitgebenden in Chur und Umgebung. Zu den Mitbewerbenden gehören nicht nur die Kantonale Verwaltung Graubünden, sondern viele weitere Unternehmen wie RhB, Ems Chemie, Hamilton, Würth, ÖKK, Repower, Somedia, SUVA, SVA etc.

2.1 Kantonale Verwaltung Graubünden

Die Regierung des Kantons Graubünden hat in ihrer Botschaft vom 3. Mai 2022 an den Grossen Rat die Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG) unterbreitet und fasst das Wichtigste in Kürze wie folgt zusammen:

"Das Personalgesetz regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, der kantonalen Gerichte und der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (mit Ausnahme der Graubündner Kantonalbank). Diese Arbeitgebenden stehen in einem sich verschärfenden Wettbewerb um gutes, qualifiziertes Personal, insbesondere im interkantonalen Verhältnis. Seit einigen Jahren verzeichnen sie vermehrt Probleme, die Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, die für eine moderne, leistungsfähige und schlanke Kantonale Verwaltung und Justiz etc. benötigt werden. Die Hauptursache liegt in den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit. Bei diesen ist der Kanton infolge der gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel und der zunehmenden Mobilität im Quervergleich deutlich in Rückstand geraten. Der Arbeitsmarkt wandelt sich immer schneller von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Viele öffentliche und private Arbeitgebende investieren zunehmend in die Attraktivität ihrer Arbeitsbedingungen, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie."

Am 1. September 2022 hat der Grosse Rat die Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) beschlossen.



Das Personalgesetz wurde per 1. Januar 2023 im Wesentlichen in folgenden Punkten angepasst:

- Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden zwischen 21 und 49 Jahren auf fünf Wochen und für die Mitarbeitenden zwischen 50 und 59 Jahren auf fünfeneinhalb Wochen pro Jahr (Art. 41 nPG);
- Erleichterung der Fortführung von Arbeitsverhältnissen über das ordentliche Pensionsalter 65 hinaus (Art. 15 nPG);
- Schaffung einer Rechtsgrundlage zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Tragung der Kosten für die Kinderbetreuung durch Dritte (Art. 28a nPG);
- Einführung einer unabhängigen Meldestelle für Missstände (Art. 47a nPG);
- Einführung einer Möglichkeit zur Änderung des Arbeitsumfangs im Nachgang zu einer Geburt oder Adoption (Art. 49 nPG);
- Annäherungen an das private Arbeitsvertragsrecht (Art. 7, 8, 43, 43a nPG).

2.2 Weitere Unternehmen in der Region

Graubünden ist nicht nur eine Ferien- und Freizeitdestination. Im Kanton Graubünden bieten viele national und international tätige Unternehmen spannende Arbeitsplätze an. Mit rund 1'000 Mitarbeitenden ist die Graubündner Kantonalbank an über 40 Standorten eine der grösseren Arbeitgeberinnen im Kanton Graubünden. Die Kantonalbank verfügt über einige Auszeichnungen und Partnerschaften, welche zu ihrem Ruf als attraktive Arbeitgeberin beisteuern. Im 2023 zum Beispiel wurde die Graubündner Kantonalbank von der PME Handelszeitung als beste Arbeitgeberin ausgezeichnet.

Neben der Graubündner Kantonalbank gibt es noch weitere grosse Unternehmen, welche in Konkurrenz zur Stadt Chur als Arbeitgeberin stehen. Zum Beispiel Hamilton mit 3'000 Mitarbeitenden, 64 Nationalitäten in 22 Standorten weltweit. Dazu kommt Würth International AG mit über 87'000 Mitarbeitenden in 80 verschiedenen Ländern, welche im Jahr 1964 in Chur gegründet worden ist. Ihre IT-Dienstleistungen werden von der Würth ITensis AG erbracht. Sie erarbeitet für über 400 Würth Gesellschaften innovative Lösungen.

Weitere Hightech Firmen und grössere Unternehmen mit attraktiven Arbeitsplätzen und Anstellungsbedingungen sind beispielsweise RhB, SVA, Holcim, Heineken, TRUMPF, INTEGRA Biosciences AG, Gritec, Oblamatik, CEDES, Polycontact, Landqart AG, Noser



Engineering AG, dhp technology, mcs engineering ag, Kantonsspital Graubünden, Repower, Speed U Up etc.

3. Ausgangslage und Ziele der Totalrevision

Die übergeordneten gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel, digitale Transformation sowie eine veränderte Werthaltung jüngerer Generationen haben zur Folge, dass sich der Fach- und Führungskräftemangel seit Jahren stetig verschärft und der Wettbewerb um qualifiziertes Personal zunehmend kompetitiver wird.

3.1 Demographische Entwicklung

Der Altersquotient der Bevölkerung in der Schweiz wird sich in den kommenden Jahren von 30.4 auf 46.5 zubewegen (Anzahl 65-jährige und Ältere je 100 Personen zwischen 20 – 64³) und gleichzeitig kommen infolge der niedrigeren Geburtenrate in den nächsten Jahren weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2020 war mehr als ein Drittel der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz 50 Jahre alt oder älter⁴. Diese Personen werden über die nächsten rund 13 – 15 Jahre aus dem Arbeitsmarkt austreten. Die Zuwanderung wird diese Lücke nicht füllen (sh. Abbildung 12, Bevölkerungsentwicklung Kanton Graubünden).

Die Altersverteilung der Angestellten und Lehrpersonen der Stadt Chur zeigt ein noch drastischeres Bild: In weniger als 15 Jahren werden beinahe die Hälfte der Angestellten und Lehrpersonen bzw. ca. 492 Mitarbeitende das Pensionsalter erreicht haben. Das heisst, alleine um die natürlichen Abgänge zu ersetzen, müssen pro Jahr mindestens 35 Personen rekrutiert werden. Hinzu kommen freiwillige Abgänge, wodurch sich die Fluktuation weiter erhöhen wird.

³ Quelle: Bundesamt für Statistik, 25.05.2021

⁴ Quelle: Bundesamt für Statistik, 25.05.2021

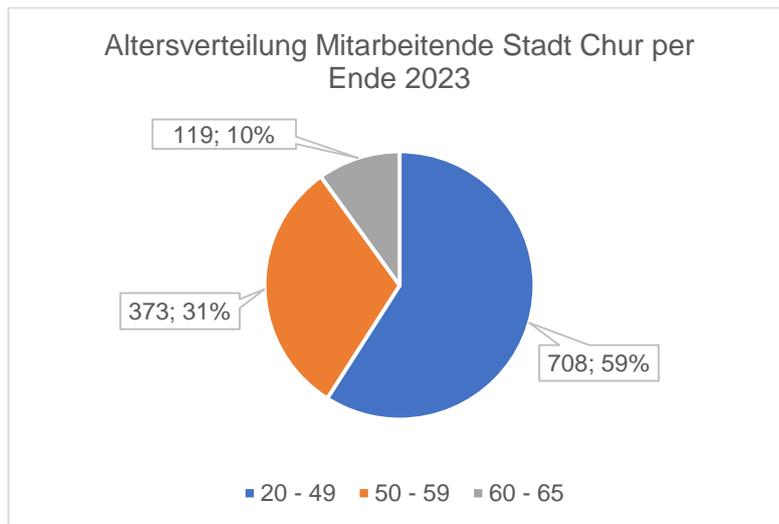


Abbildung 11: Altersverteilung Mitarbeitende Stadt Chur Ende 2023

Die Szenarien für die Bevölkerungsentwicklung rechnen bis zum Jahr 2050 mit einem Rückgang der Einwohner/innen im Kanton Graubünden von mehr als 20 %. Im Gegensatz dazu wird ein Wachstum der Gesamtbevölkerung in der Schweiz von 8 % angenommen⁵.

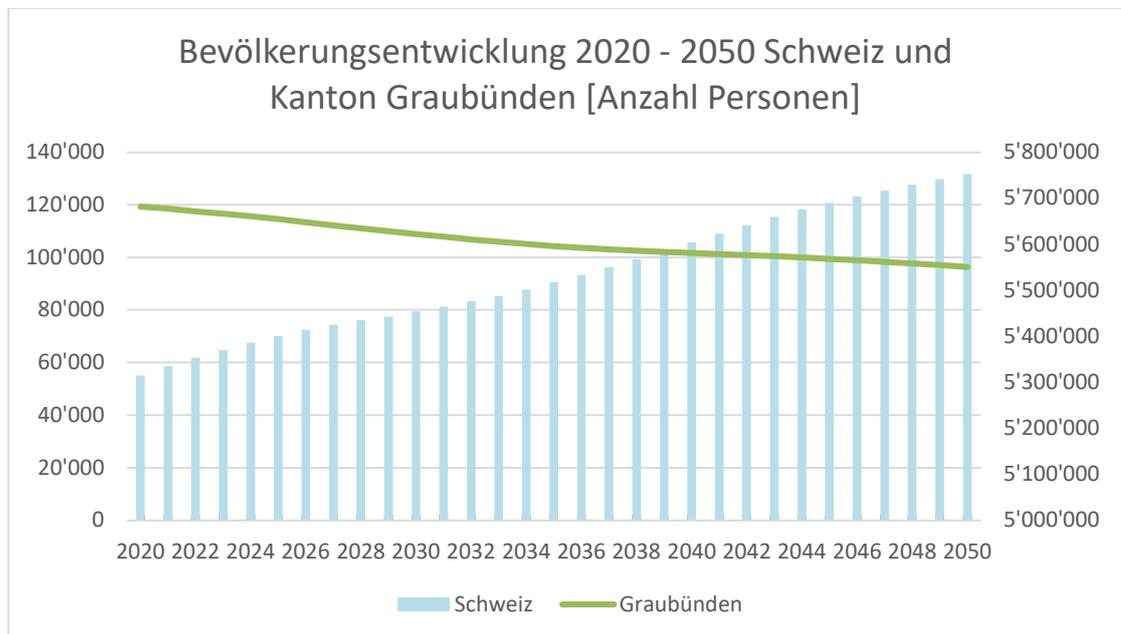


Abbildung 12: Bevölkerungsentwicklung Kanton Graubünden und Schweiz 2020 - 2050

3.2 Digitalisierung

Die Digitalisierung ist einer der wesentlichen Treiber von Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Neue Technologien beeinflussen die

⁵ Quelle: Amt für Wirtschaft und Tourismus Kanton Graubünden



Beschäftigungsentwicklung auf unterschiedliche Weise. Einerseits ermöglichen sie die Automatisierung bestehender Arbeitsschritte und können damit mittel- und langfristig die entsprechenden, bisher von Menschen ausgeführten Tätigkeiten ersetzen, sofern sich dies auch wirtschaftlich lohnt. Gleichzeitig entstehen im Zusammenhang mit neuen Technologien auch neue berufliche Tätigkeiten. Andererseits gewinnen nicht automatisierbare Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit an Bedeutung. Digitale Technologien werden sehr oft nicht als Ersatz, sondern zur Unterstützung der menschlichen Tätigkeiten eingesetzt, was die Produktivität des Arbeitseinsatzes steigert. Gesicherte Befunde zu den Auswirkungen eines verstärkten Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI)-Anwendungen auf den Arbeitsmarkt liegen bisher nicht vor⁶.

Die Digitalisierung verändert somit die auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen sowie die entsprechenden Qualifikationsprofile. Während neue Berufe und Qualifikationsprofile entstehen oder wichtiger werden, verlieren andere an Bedeutung. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass auch die Erwerbstätigen sich ständig weiterbilden und entwickeln.

Weiter ermöglicht die Digitalisierung, Arbeitsort und Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Dies bedingt, dass auch die Stadt Chur Arbeitszeiten und -orte flexibler gestaltet.

3.3 Gesellschaft

Die Gesellschaft befindet sich im Wandel, welche durch die rasante technologische Entwicklung beschleunigt wird. Für viele Stellenbewerberinnen und -bewerber sowie Mitarbeitende stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein grosses Bedürfnis und einen zunehmend wichtigen Aspekt bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden und bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit dar. Beinahe zwei Drittel der Angestellten und Lehrpersonen der Stadt Chur arbeiten beispielsweise Teilzeit.

Der Generationenwandel verändert die Arbeitswelt. Die demographische Entwicklung steigert den Anteil älterer Arbeitnehmenden, zugleich wird die Belegschaft heterogener – in ihren Qualifikationen, ihren Arbeitsweisen, ihren Ansprüchen an die Arbeitgeberin und nicht zuletzt in ihren Wünschen hinsichtlich einer Work-Life-Balance. All das hat Auswirkungen darauf, welche Erwartungen Arbeitnehmende an ihren Berufsalltag haben und was sie sich von ihrem Unternehmen wünschen.

⁶ Monitoringbericht des Bundesrates zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt, 2022



3.4 Arbeitsmarkt

Nachdem der Fachkräftemangel in der Schweiz bereits 2022 einen Höchststand erreichte, zeigten sich auch im Jahr 2023 wenig Anzeichen von Entspannung. Trotz einer abnehmenden Wachstumsdynamik aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Abschwächung, ist der Fachkräftemangel um 24 % gestiegen und erreicht somit einen neuen Rekordwert. Die Rekrutierung von Personal bleibt weiterhin eine Herausforderung für Unternehmen⁷.

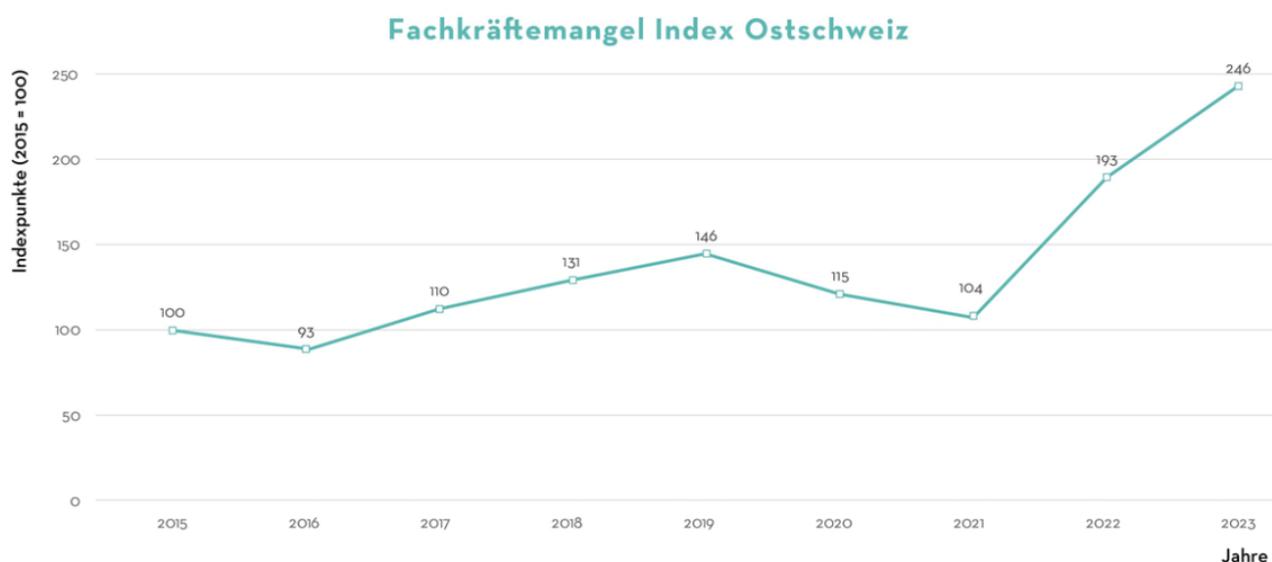


Abbildung 13 Fachkräftemangel Index Schweiz 2023, Ostschweiz

Dementsprechend ist davon auszugehen, dass sich der Wettbewerb um die knapper werdenden Fach- und Führungskräfte in den kommenden Jahren weiter zuspitzen wird. Gute und qualifizierte Mitarbeitende sind auf dem Arbeitsmarkt zunehmend begehrter und werden tendenziell von immer mehr Mitbewerbenden immer aufwendiger umworben.

Der Arbeitsmarkt wandelt sich insgesamt immer schneller von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Es herrscht Vollbeschäftigung, die Arbeitslosenquote in Graubünden sank im 2023 auf 1 %⁸. Die Arbeitnehmenden können sich die Arbeitgebenden aussuchen und die jüngere Generation legt mehr Wert auf Work-Life-Balance.

Die Arbeitgebenden haben sich deshalb vermehrt an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerber zu orientieren und ihnen Lösungen anzubieten, wenn sie verhindern wollen, dass diese von Mitbewerbern abgeworben werden.

⁷ Fachkräftemangel Index Schweiz 2023

⁸ Arbeitsmarktstatistik Kanton Graubünden Dezember 2023



3.5 Handlungsbedarf und Ziele

Die oben geschilderte Ausgangslage erfordert unter anderem die Flexibilisierung und Anpassung der Arbeitsbedingungen der städtischen Angestellten und Lehrpersonen, namentlich im Bereich Arbeitszeit, Ferien sowie Personalführung und -entwicklung. Weiter ist es erforderlich, die Arbeitsorganisation und damit zusammenhängend den Stellenplan zu flexibilisieren. Die Notwendigkeit, nicht mehr zeitgemässe Bestimmungen zu überprüfen und einer umfassenden Revision zu unterziehen, zeigt sich auch in der täglichen Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen. Und nicht zuletzt werden an die öffentliche Verwaltung vergleichbare Anforderungen gestellt wie in der Privatwirtschaft, und ungleiche Arbeitsbedingungen von öffentlicher Hand und Privatwirtschaft werden nicht mehr akzeptiert.

Ziel der Überarbeitung ist, die Konkurrenzfähigkeit der Stadt Chur als Arbeitgeberin im Vergleich zum Kanton Graubünden und der Privatwirtschaft zu erhalten.

4. Rechtliche Ausgangslage

Art. 342 Abs. 1 lit. a Obligationenrecht (OR) enthält einen Vorbehalt zugunsten von Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden, die das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis betreffen; die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR finden demnach auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse grundsätzlich keine Anwendung. Die Personalverordnung der Stadt Chur enthält mit Blick auf eine allenfalls erforderliche Lückenfüllung in Art. 1 Abs. 3 eine generelle Verweisung auf die Bestimmungen des Obligationenrechts. Die Bestimmungen des OR gelten nur, sofern das kommunale Recht keine Regelung enthält. Im Verordnungstext wird dies dadurch zum Ausdruck gebracht, als dass die Bestimmungen des OR für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Stadt immer nur "ergänzend" Anwendung finden können. Bei der lückenfüllenden Anwendung gelangen die Bestimmungen des OR nicht als Privatrecht, sondern als öffentliches Recht zur Anwendung.

Neben den Rechten und Pflichten, die sich aus dem Personalrecht ergeben, sind im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis insbesondere die Grundrechtsgarantien (vgl. Art. 35 Abs. 2 BV) sowie die rechtsstaatlichen und verwaltungsrechtlichen Grundsätze, wie Legalitätsprinzip, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit sowie Treu und Glauben (vgl. Art. 5 BV), zu beachten.

Das Bundesgesetz über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) sowie die dazugehörigen Verordnungen sind nur teilweise anwendbar. Das Gesetz ist



nämlich – mit Ausnahme der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz gemäss Art. 3a ArG und der in Art. 4 der Verordnung I zum Arbeitsgesetz vorbehaltenen betrieblichen Ausnahmen – auf Gemeinden nicht anwendbar (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG). Ob das ArG und dessen Verordnungen Anwendung finden, ist damit insbesondere von der Art des betreffenden Betriebs beziehungsweise vom Hauptzweck der betreffenden Tätigkeit abhängig und entsprechend jeweils gesondert zu prüfen.

Die geltende Personalverordnung wurde gestützt auf Art. 26 lit. c der Stadtverfassung am 29. April 2004 vom Gemeinderat erlassen und auf den 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Seither wurde die Verordnung anlässlich mehrerer Teilrevisionen den jeweils neuen rechtlichen Bestimmungen und Bedürfnissen angepasst.

Für Lehrpersonen sind zusätzlich die kantonalen Bestimmungen einzuhalten.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der neuen Personalverordnung

Der Stadtrat hat jeden einzelnen Artikel eingehend geprüft, wenn nötig der geltenden Praxis angepasst, vereinfacht, vereinheitlicht und modernisiert.

Im Zusammenhang mit der Leistungsüberprüfung ALÜ 2.0 unterzog der Stadtrat 2017 das Lohnsystem und insbesondere den Lohnstufenanstieg einer umfassenden Überprüfung. Zwingende gesetzliche Vorgaben des Kantons Graubünden liessen und lassen jedoch weiterhin keine gesamtstädtischen Änderungen zu. Aus Gründen der Rechtsgleichheit zwischen Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen wurde von einer einseitigen Anpassung abgesehen. Weitere Gründe für die Beibehaltung des Lohnsystems waren die relativ geringen Einsparungen, welche den unverhältnismässig negativen Auswirkungen auf das Personal gegenüberstanden. Zudem hatte das Personal schon seit Jahren schmerzhaft Einschnitte bei den Anstellungsbedingungen hinnehmen müssen. Der Nettolohn beispielsweise nahm von Anfang 2009 bis Ende 2018 als Folge von erhöhten Sozialversicherungsabzügen um 3.96 % ab:

- Der Anteil des Pensionskassen-Beitrags wurde für Arbeitnehmende von 33 % auf 50 % erhöht, bzw. für Arbeitgebende von 67 % auf 50 % gesenkt.
- Seit 2014 werden Krankentaggeld-Beiträge erhoben, welche laufend ansteigen.
- Die Unfallversicherungsbeiträge nehmen stetig zu.

Anzumerken bleibt aber immerhin, dass damit gleichzeitig auch die Leistungen verbessert wurden, z. B. durch die Einführung einer privaten Unfallversicherung und einer Krankentaggeldversicherung.



Per 1. Januar 2024 wurden die Pensionskassen-Sparbeiträge erhöht, um das Leistungsziel trotz Senkung des Umwandlungssatzes zu erhalten (vgl. Botschaft Teilrevision Gesetz Pensionskasse Stadt Chur vom 16. August 2022). Dies führt zu einer weiteren Senkung des Nettolohns.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen gelangte der Stadtrat zum Ergebnis, das Lohnsystem keiner Anpassung zu unterziehen.

Nachfolgend werden ausschliesslich die wichtigsten Änderungsvorschläge erläutert. In der Synopse Personalverordnung (PVO) sind alle Änderungen rot markiert und kommentiert. Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich Artikel-Verweise auf die (teilweise neue) Nummerierung in der Spalte "neue Bestimmungen" der Synopse Personalverordnung (PVO) bzw. Synopse Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AB zur PVO). Änderungen, die aufgrund der Rückmeldungen aus der durchgeführten Vernehmlassung vorgenommen wurden, sind grün markiert.

5.1 I. Allgemeine Bestimmungen

B. Personalpolitik

5.1.1 Art. 4 Ziele und Grundsätze

Die Grundsätze der Personalpolitik sollen ergänzt werden, damit sich die Stadt als fortschrittliche und attraktive Arbeitgeberin positionieren kann. Dies betrifft insbesondere die Verpflichtung zur Erhaltung der Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden, die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen.

lit. b: Ergänzung Förderung der Aus- und Weiterbildung zur Erhaltung der Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktfähigkeit.

Die Welt verändert sich in immer kürzeren Abständen. Durch die technologischen Entwicklungen entstehen neue Möglichkeiten und fordern Mitarbeitende heraus, ihre Fähigkeiten stetig weiterzuentwickeln und sich weiterzubilden. Die Arbeitgeberin steht je länger je mehr in der Pflicht, die Mitarbeitenden arbeitsplatzfähig und fit für die Berufstätigkeit zu erhalten. Nur so können die Herausforderungen im Arbeitsalltag bewältigt und effizient umgesetzt sowie dem Fachkräftemangel gezielt entgegengewirkt werden. Gleichzeitig wird die Bindung der Mitarbeitenden an die Stadtverwaltung gestärkt.

lit. d: Der bisherige Grundsatz der Berücksichtigung von Familienpflichten soll im Hinblick auf die aktuellen Bedürfnisse der Bewerbenden und Angestellten durch die Vereinbarkeit



von Beruf und Privatleben geändert werden. Gleichzeitig soll dies nicht nur berücksichtigt, sondern auch gefördert werden. Dies beinhaltet beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch Urlaubsmöglichkeiten (bezahlt und unbezahlt) und Teilzeitstellen. Bewusst soll der Bereich des Privaten offengehalten werden. Der Begriff umfasst sowohl Familienaufgaben, Freiwilligenarbeit wie auch die Wahrnehmung kultureller und sportlicher Hobbies usw.

lit. f: Ergänzung Förderung Chancengleichheit: Aktuell sind nur 11 % der Dienststellenleitenden Frauen. Auf allen Führungsebenen beträgt der Frauenanteil 21 %. (sh. auch Kennzahlen in der Lohngleichheitsanalyse). Unter anderem soll dieser Anteil erhöht werden.

lit. h: Zur Erhaltung der Arbeitsplatzfähigkeit gehört auch die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

5.2 II. Arbeitsverhältnis

A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreichungsplan

5.2.1 Art. 6 Stellenplan

In Art. 25 der Stadtverfassung sind die allgemeinen Befugnisse des Gemeinderates festgeschrieben. Gemäss Art. 25 lit. a Stadtverfassung obliegt dem Gemeinderat die Oberaufsicht über die gesamte Stadtverwaltung. Die parlamentarische Oberaufsicht kann die Tätigkeit der Exekutivbehörden und der Verwaltung auf ihre Ordnungsmässigkeit, Zweckmässigkeit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit hin überprüfen und dabei politische Wertungen vornehmen. Demgegenüber ist ein direktes Eingreifen des Gemeinderates in operative Aufgaben mit dem Grundsatz der Gewaltenteilung nicht zu vereinbaren. Entgegen der verfassungsmässigen Aufgabenteilung hat der Gemeinderat Art. 6 PVO bisher so ausgelegt, dass er den Stellenplan und die Stellenprozente im Einzelnen detailliert festlegt. Entsprechend soll eine Anpassung von Art. 6 PVO die rechtliche Situation klären und die Kompetenz für den Stellenplan dem Stadtrat zuweisen. Bereits im Zuge der Teilrevision der Personalverordnung im Jahr 2013 wurde diese Kompetenzverschiebung beantragt, vom Gemeinderat an der Sitzung vom 12. Dezember 2013 jedoch abgelehnt (GRB.2013.49).

Auf einen entsprechenden Antrag des Stadtrates an den Gemeinderat vom 12. September 2017 ist der Gemeinderat an der Sitzung vom 5. Oktober 2017 nicht eingetreten, weil dieser zuerst mit der Geschäftsprüfungskommission (GPK) vorbesprochen werden soll. Am 13. November 2017 wiederum wurde der Antrag mit dem Stadtpräsidenten und der



Personalleiterin in der GPK besprochen. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2018 informierte die GPK den Stadtrat, dass ihr der Vorschlag, die Stellenplan-Kompetenz zum Stadtrat zu verschieben, zu weit gehe. Einerseits anerkenne die GPK den Vorteil der nötigen Flexibilität, andererseits sei der Stellenplan für die GPK ein wichtiges Kontroll- und Führungsinstrument. Am 24. September 2018 beschloss die GPK einstimmig, dass sie zu einer gewissen Öffnung und einem System analog der kantonalen Verwaltung bereit sei, wonach die GPK die Bewilligungsinstanz für Stellenschaffungen sei. Wie dies in der Praxis aussehen soll, bleibt unklar.

Der Stadtrat ist zuständig für die Führung der Verwaltung. Deshalb soll er auch für den Beschluss über die Festlegung des Stellenplans zuständig sein. Allerdings wird der Stellenplan auch weiterhin dem Gemeinderat zusammen mit dem Budget zur Kenntnis gebracht. Dies entspricht bereits heute der gelebten Praxis. An der Lohn- und Stellenplan-Beratung im Gemeinderat wird in einem ersten Schritt das Lohnbudget im Detail beraten. Daraus erfolgen allfällige Anpassungen des Stellenplans, welcher im Anschluss nur noch zur Kenntnis genommen wird. Der zeitliche Aufwand für die Lohnbudget-Beratung beträgt mehr als $\frac{3}{4}$ der aufgewendeten Zeit.

Die Arbeitswelt und die Gesellschaft befinden sich in einem immer schnelleren Wandel, welcher von der Digitalisierung befeuert wird. "Just in Time" wurde zum geflügelten Ausdruck. Die Industrie ist davon besonders betroffen, aber auch die restlichen Branchen, wie auch die öffentliche Verwaltung, müssen immer flexibler werden. Der immer raschere Wandel der Gesellschaft und der Arbeitswelt verlangt eine immer flexiblere und schnellere Reaktion auf die Veränderungen. Damit ist das bis heute geltende Stellenbewilligungsprozedere nicht vereinbar: Der Budget- und damit auch der Stellenplanprozess beginnt jeweils im Frühling. Der Stadtrat erlässt Vorgaben für das Lohnbudget, welches die Personaldienste vorbereiten. Die Dienststellenleitenden werden beauftragt, bis Mitte August das Lohn- und Stellenplanbudget gemäss Weisungen zuhanden des Stadtrates zu erstellen. Im Oktober wird das Budget durch die GPK geprüft und im November finden die Lesungen der Botschaft im Stadtrat statt. Mitte Dezember entscheidet der Gemeinderat über das Lohn- und Stellenplanbudget. Das heisst, es vergehen rund acht Monate von der Bedarfsanmeldung bis zur Entscheidung. Um die Dienstleistungen aufrecht erhalten zu können, ist es immer wieder nötig, befristet Personal einzustellen, z. B. bei den Kindertagesstätten oder den Sozialleistungen, bis der Entscheidung des Gemeinderates vorliegt. Die Anzahl Betreuungsplätze bei den Kindertagesstätten steht aber im direkten Zusammenhang mit dem benötigten Personal. Das bedeutet, dass im August mit befristet angestelltem Personal gearbeitet werden muss. Befristete Stellen sind meist nicht sehr attraktiv, weshalb es immer schwieriger wird, geeignetes und vor allem ausgebildetes



Personal zu finden. Der Fachkräftemangel verschärft dieses Problem. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Seit dem ersten Antrag auf Kompetenzverschiebung im 2013 sind immerhin zehn Jahre vergangen, in welchen sich die Arbeitswelt erheblich verändert hat. Der Stadtrat vertritt die Auffassung, dass eine Verschiebung der Kompetenz zur Festlegung des Stellenplans an den Stadtrat einerseits aus rechtlichen Gründen (Gewaltenteilung Stadtrat – Gemeinderat), andererseits aber insbesondere auch aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Flexibilität angebracht ist.

B. Entstehung

5.2.2 Art. 10 Anstellungsinstanz

Die Schulleitung der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) besteht – seit der Teilrevision der Verordnung für die GBC im August 2016 – aus dem Direktor/der Direktorin sowie vier weiteren Schulleitungsmitgliedern (Art. 10 Verordnung GBC). Der/die Direktor/in leitet die GBC (Art. 11 Verordnung GBC).

Gemäss Art. 5 lit. e) Verordnung GBC ist der Berufsschulrat alleinige Anstellungsinstanz für den/die Direktor/in sowie für die übrigen Schulleitungen. Somit hat der/Direktor/in bei der Anstellung von Schulleitungsmitgliedern weder ein Mitsprache- noch ein Mitentscheidungsrecht.

In der Systematik der Stadt Chur ist die Exekutive alleinige Anstellungsinstanz für Dienststellenleitungen, jedoch nicht für Schulleitungen, welche in der Funktion Abteilungsleitung eine Hierarchieebene tiefer eingestuft sind. Für Abteilungsleitungen zeichnet die Exekutive zusammen mit der Dienststellenleitung verantwortlich.

Um die Anstellungsinstanzen zu vereinheitlichen, soll deshalb der Berufsschulrat ausschliesslich für den/die Direktor/in, welche/r die Funktion Dienststellenleitung innehat, alleinige Anstellungsinstanz bilden. Die Anstellung von Schulleitungen wird an den Berufsschulrat zusammen mit der Dienststellenleitung delegiert.

Mit diesen Anpassungen entspricht die Systematik derjenigen der Stadt Chur (sh. Art. 7 AB zur PVO).



C. Dauer

5.2.3 Art. 11 Im Allgemeinen

Neu sollen Verträge bis maximal drei Jahre befristet möglich sein, dies vor allem im Hinblick auf einzelne Projekte, die oft länger als ein Jahr dauern. Der befristete Vertrag endet ohne Kündigung. Ein vorbehaltloses Aneinanderreihen von mehreren befristeten Arbeitsverträgen (sog. Kettenarbeitsverträge) hätte zur Folge, dass rechtlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angenommen wird. Dies gilt es mit entsprechender Vertragsgestaltung zu vermeiden.

5.2.4 Art. 12 Probezeit

In Einzelfällen ist es nötig, auch bei Angestellten ohne Führungsfunktion die Probezeit zu verlängern, z. B. wenn es sich um eine Funktion handelt, bei der die Einarbeitung besonders viel Zeit erfordert oder die Arbeitseinsätze saisonal bedingt unterbrochen werden (beispielsweise Einsätze im Schulbereich, die auf die Schulzeit ausgerichtet sind und in der unterrichtsfreien Zeit wenig bis gar keine Einsätze erfolgen). Für Lehrpersonen beträgt die Probezeit wie bis anhin ein Semester.

D. Beendigung

5.2.5 Art. 13 Beendigungsgründe

Auf den in der Praxis und mit Blick auf die Ausfinanzierung der entgangenen Rentenzahlungen unbedeutenden Kündigungsgrund der administrativen Pensionierung wird verzichtet.

Das Vorgehen bei langandauerndem Arbeitsausfall mit ungewissem Zeitpunkt betreffend Wiederaufnahme der Arbeit und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sowie die Koordination mit der Lohnfortzahlung und der IV werden neu in Art. 16 AB zur PVO geregelt. Die Erwähnung eines speziellen Auflösungsgrunds wegen Invalidität ist nicht notwendig und an dieser Stelle zu streichen.

5.2.6 Art. 14 Kündigungen, Fristen und Termine

Die Lehrzeit soll nicht an die erwähnten Kündigungsfristen angerechnet werden, da diese auch für die Berechnung des Dienstalters nicht zur Anwendung gelangt (sh. neuer Art. 47 Abs. 2 PVO).



Bereits ab dem ersten Dienstjahr, und nicht erst wie bis anhin ab dem dritten Dienstjahr, soll die Kündigungsfrist für bestimmte Angestellte auf bis zu sechs Monate festgelegt werden können. Bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist während dem laufenden Dienstverhältnis sind die formellen Vorgaben für eine Vertragsänderung einzuhalten (rechtliches Gehör, Verfügung, Einhalten Kündigungsfrist).

5.2.7 Art. 17 d) Kündigung zur Unzeit

Ausdrücklich erwähnt werden soll, dass bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit keine Kündigung zur Unzeit vorliegt. Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kann der betroffene Mitarbeitende nur an seinem angestammten Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden. Demgegenüber ist er an einem anderen Arbeitsplatz sowie in seiner privaten Lebensgestaltung ganz oder teilweise arbeits- bzw. einsatzfähig. Deshalb soll vor einer Aufhebung des Anstellungsverhältnisses die Versetzung an eine andere Stelle geprüft werden. Gemäss Lehre und Rechtsprechung wird daher auch keine Sperrfrist nach Art. 17 PVO in Verbindung mit Art. 336c OR ausgelöst und die Kündigung darf von der Arbeitgeberin ausgesprochen werden. Die Frage der Lohnfortzahlung wird vom fehlenden Sperrfristenschutz nicht tangiert. Beim Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 56 PVO (neu Art. 53 PVO) ist einzig vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmende seine Tätigkeit gesundheitsbedingt oder aus anderen unverschuldeten Gründen nicht ausüben kann bzw. ihm solches nicht mehr zuzumuten ist.

5.2.8 Art. 20 Pensionierung

Gemäss bisherigem Recht ist ein automatisierter Austritt bei Vollendung des 65. Altersjahrs vorgesehen. Neu ist beabsichtigt, eine Rechtsgrundlage zu schaffen, damit im gegenseitigen Einvernehmen auch nach der Pensionierung ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen werden kann (neuer Art. 108 AB zur PVO). Dies soll u. a. auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung besteht jedoch nicht.

Abweichungen von den Anstellungsbedingungen sind möglich. Die Regelung erfolgt in den Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (neuer Art. 108 AB zur PVO).

Über einen allfälligen Teuerungsausgleich bei den Leistungen nach erfolgter Pensionierung entscheidet die Pensionskasse in alleiniger Kompetenz, so dass sich eine Regelung bzw. der Hinweis in der PVO erübrigt. Der entsprechende Absatz wird daher gestrichen.



5.2.9 Art. 21 Sozialplan

Vorab sei dazu ein Vergleich zur privatrechtlichen Regelung für die Ausarbeitung eines Sozialplans angebracht. Gemäss Art. 335d Ziff. 3 OR bedarf es für den Erlass eines Sozialplans nach Art. 335h OR einer Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmenden in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten. Die Stadt Chur hat rund 1'400 Beschäftigte (inkl. Aushilfen, Lernende, Praktikanten etc.). Einen Sozialplan für lediglich drei Mitarbeitende zu erstellen, ist damit offensichtlich wenig sinnvoll und sachlich nicht gerechtfertigt. Daher ist neu eine moderate Erhöhung auf mindestens zehn oder mehr Personen vorgesehen, die gleichzeitig ihre Stelle verlieren.

E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis und Bewährungsfrist

5.2.10 Art. 24 Mahnung und Verweis

Gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. c AB zur PVO ist die Anstellungsinstanz zuständig für Verweise. Die Mahnung soll als milderer Mittel für die direkte Führungsperson gelten, ist aber nicht Voraussetzung für einen späteren Verweis.

5.2.11 Art. 25 Bewährungsfrist

Diese Bestimmung wird von Kapitel II lit. D (Beendigung) zu lit. E (Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis und Bewährungsfrist) verschoben, da die Ansetzung einer Bewährungsfrist ein Führungsinstrument ist und keine zwingende Voraussetzung für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darstellt (sh. Kann-Formulierung bereits im bisher geltenden Art. 17 Abs. 1 PVO). Letzteres wird jedoch von den Arbeitnehmenden und ihren Rechtsvertretungen immer wieder missverstanden und (erfolglos) vor Gericht geltend gemacht. Mit der neuen Systematik soll Klarheit geschaffen werden.

Wird eine Bewährungsfrist angesetzt, ist es nicht sinnvoll, im Rahmen eines Kündigungsverfahrens zwei vollständige Mitarbeitendengespräche durchzuführen. Das unbefriedigende Verhalten oder die mangelnde Leistung sind genau festzuhalten und entsprechende Ziele zu vereinbaren. Dies soll in einem separaten Verfahren geschehen, das in den Ausführungsbestimmungen genauer geregelt wird.



5.3 III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen

B. Lohn

5.3.1 Art. 37 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn bildet Lohnbestandteil und soll nicht gekürzt werden. Bei einer ungenügenden Personalbeurteilung erfolgt kein Stufenanstieg (Art. 43 Abs. 2 PVO). Weitere mögliche Massnahmen bei ungenügender Personalbeurteilung sind die Ansetzung einer Bewährungsfrist oder die Prüfung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

5.3.2 Art. 40 Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung

Leistung und Verhalten sind massgebend (sh. auch Art. 55 PVO). Nicht die Person wird beurteilt, sondern deren Leistung und Verhalten. Zusätzlich soll vom teilweise negativ besetzten Begriff "Beurteilung" weggekommen und neu der sogenannte Mitarbeitenden-Dialog eingeführt werden.

5.3.3 Art. 43 Genügende und ungenügende Leistung oder genügendes und ungenügendes Verhalten

Auch die Lehrpersonen sollen vom Stufenanstieg ausgenommen werden können, genauso wie für sie bisher die Bestimmungen zur Beförderung galten. Der bisherige Art. 45 PVO, Lehrpersonen, wird in Art. 42 PVO integriert.

Die Gesamtbeurteilung bezieht sich auf die Leistung und das Verhalten, also soll dies auch so benannt werden. Damit ist nicht die Beurteilung, sondern die konkrete Leistung oder das konkrete Verhalten Hauptthema. Eine Rückstufung wiederum ist in aller Regel nicht zielführend. Die Führungspersonen sollen die Erwartungen an die zukünftige Leistung und/oder das Verhalten festhalten und mit dem Mitarbeitenden besprechen. Falls die jeweiligen Führungspersonen eine Verbesserung als unwahrscheinlich betrachten, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden. Die Details regelt der Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen.

C. Besondere Bestimmungen zum Lohn

5.3.4 Art. 44 Teuerungsanpassung

Gemäss heutiger Praxis bestimmt der Stadtrat den Teuerungsausgleich nicht in eigener Zuständigkeit, wie dies im Personalrecht festgehalten ist. Vielmehr beantragt er diese



dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets. Der Wortlaut soll daher der bestehenden Praxis angepasst werden.

D. Zusätzlicher Lohn

5.3.5 Art. 47 Treueprämie, Dienstaltersurlaub

Eine Treueprämie erst nach 10 Dienstjahren zu gewähren, ist nicht mehr zeitgemäss. Auf Antrag von verschiedenen Dienststellen soll die erste Treueprämie bereits nach 5 Dienstjahren gewährt werden. Die Treueprämie soll einem Lohngegenwert von 5 Tagen entsprechen. Damit soll auch der Eintritt von neuen Mitarbeitenden ab 55 Jahre attraktiver werden.

Gleichzeitig sollen die danach alle 5 Jahre folgenden Treueprämien ebenfalls auf einen Lohngegenwert von 5 Tagen angepasst werden. Mitarbeitende bis Alter 49 profitieren jährlich von einer Erhöhung des Ferienanspruchs von 8 Tagen gegenüber heute und diejenigen bis Alter 59 von 3 zusätzlichen Tagen pro Jahr. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs wird der Nachteil zum bisherigen Lohngegenwert ausgeglichen. Für Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt der Umsetzung 60 Jahre und älter sind, wird Besitzstand gewährt (Art. 78 Abs. 2 Übergangsbestimmungen).

E. Weitere Rechte

5.3.6 Art. 50 Ferienanspruch

Ein Ferienanspruch von vier Wochen ist nicht mehr konkurrenzfähig. Der Kanton Graubünden hat kürzlich einen Ferienanspruch von 25 Tagen (bis Alter 49) bzw. 27.5 Tagen (ab Alter 50) beschlossen (weitere Beispiele vergl. Botschaft der Regierung an den Grossen Rat, Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden vom 3. Mai 2022).

Zudem werden in den nächsten Jahren mehr Arbeitnehmende pensioniert werden als nachkommen. Das bedeutet, die Attraktivität der Stadt Chur als Arbeitgeberin muss insbesondere auch für die jüngeren Arbeitnehmenden verbessert werden, weil sich der Fachkräftemangel da am meisten zeigen wird.

Deshalb soll ein Ferienanspruch im Rahmen von 5 bis 6 Wochen festgelegt werden. Die Details legt wie bisher der Stadtrat fest.

Für Lehrpersonen sind die übergeordneten kantonale Regelungen einzuhalten, insbesondere auch bezüglich der Altersentlastung.



5.3.7 Art. 52 Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beabsichtigte der Stadtrat, Eltern nach der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads zu gewähren. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung verzichtet der Stadtrat jedoch darauf, weil dieses Anrecht viele Dienststellen vor erhebliche Schwierigkeiten bei der Personaleinsatzplanung gestellt hätte. Eine Reduktion im gegenseitigen Einverständnis ist weiterhin möglich.

5.3.8 Art. 59 b) Personalkommission

Die Begutachtung der Einreihung der Richtpositionen soll aufgehoben werden, da es sich um eine sehr fachspezifische Frage handelt und die Personalkommission gemäss Abs. 5 bei wichtigen Personalfragen überdies angehört werden muss. Damit ist gewährleistet, dass die Personalkommission auch bei der Einreihung von neuen Funktionen involviert wird, was einer Begutachtung gleichkommt.

Mit Beschluss des Stadtrates SRB.2017.563 vom 22. August 2017 hat der Stadtrat zu den bisherigen vier Verbänden die Lehrpersonenkonferenz Gewerbliche Berufsschule Chur als fünfter Personalverband anerkannt. Gemäss bisherigem Abs. 4 dürfen aber nur deren vier auf Vorschlag der Personalverbände gewählt werden.

Die Anzahl der Kommissionsmitglieder soll deshalb nicht mehr festgelegt werden, sondern sie soll der Anzahl der Personalverbände, welche vom Stadtrat anerkannt wurden, entsprechen. Derzeit sind dies:

- Verein Lehrpersonen Chur (VLC)
- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)
- Personalverband der Stadt Chur
- Verband Schweizerischer Polizeibeamter (VSPB), Sektion Curia
- Lehrpersonenkonferenz GBC

Die Verbände sollen ihre Vertretungen, welche vom Stadtrat in der Folge gewählt werden, selbst nominieren.

Die Personalkommission hat die Aufgabe, die Arbeitnehmenden zu vertreten. Die Personaldienste sollen deshalb der Kommission nicht mehr angehören, sondern einzig eine fachliche Beratung ohne Stimmrecht wahrnehmen.



5.4 IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen

A. Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

5.4.1 Art. 62 Arbeitszeit

Künftig soll nur noch die Betriebszeit den Rahmen für die Arbeitszeit bilden. Im Grundsatz an den Blockzeiten festzuhalten ist nicht mehr zeitgemäss. Einerseits ist die Arbeitgeberin darauf angewiesen, dass die Arbeitnehmenden dann eingesetzt werden können, wenn die Arbeit anfällt, andererseits soll den Arbeitnehmenden mehr Flexibilität gewährt werden können. Damit soll beidseitig mehr Flexibilität ermöglicht werden. Die Führungspersonen stehen in der Pflicht, die Erreichbarkeit während den Öffnungszeiten zu gewährleisten. Darüber hinaus soll jedoch mehr Gestaltungsspielraum ermöglicht werden. Agileres Arbeiten schafft auch für die Kunden Mehrwert, indem zum Beispiel die Erreichbarkeit über die starren Öffnungszeiten hinaus ermöglicht werden kann. Gleichzeitig sollen flexible Arbeitsmodelle die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben gemäss Art. 4 Abs. 2 lit. d PVO die Attraktivität als Arbeitgeberin fördern.

5.4.2 Art. 64 Arbeitsfreie Tage

In der Schweiz werden die gesetzlichen Feiertage und die Tage, die wie gesetzliche Feiertage behandelt werden – mit Ausnahme des 1. August – durch die Kantone bestimmt. Mit sieben gesetzlichen Feiertagen bilden die Kantone Graubünden und Appenzell Innerrhoden das Schlusslicht. Die Kantone Bern, Basel-Stadt, Basel-Land, Kanton Waadt haben 8 Feiertage bestimmt. Angeführt wird die Liste vom Kanton Tessin mit 14 Feiertagen, gefolgt von den Kantonen Uri, Schwyz, Obwalden und Nidwalden mit 13 Feiertagen.

Zusätzlich zu den kantonalen Feiertagen können die Gemeinden weitere Feiertage bestimmen. Um zumindest im Mittelfeld mithalten zu können, sollen aufgrund des Verzichts auf Vorholtage folgende Tage als zusätzliche bezahlte Feiertage gelten:

Der 2. Januar, 24. Dezember und 31. Dezember gilt jeweils der ganze Tag als bezahlter Feiertag (bisher galt jeweils ein halber Tag als bezahlter Feiertag, die restlichen halben Tage mussten vorgeholt werden).

Die zusätzlich bezahlten 1 ½ Feiertage sollen zusammen mit der Erhöhung der Feiertage zur Attraktivitätssteigerung der Stadt als Arbeitgeberin beitragen.

Der von einigen Dienststellen beantragte zusätzliche arbeitsfreie Tag nach Auffahrt wird nicht gewährt. Die Dienststellen sollen wie bisher in Eigenregie über die Öffnungszeiten bestimmen. Als Kompensation dafür soll der Ferienanspruch, welcher bis zur



Vernehmlassung mit 27 Tagen pro Jahr geplant war, um einen Tag auf insgesamt 28 Tage pro Jahr angehoben werden, so dass ein Brückentag möglich ist.

5.4.3 Art. 65 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen

Die Nebenbeschäftigungen, finanziellen Beteiligungen und öffentlichen Ämter können in einem Artikel zusammengefasst werden. Als Nebenbeschäftigung gilt jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die im Anstellungs-, im Auftragsverhältnis oder als selbstständig erwerbende Person ausgeübt wird. Nicht als Nebenbeschäftigung gelten grundsätzlich Einsätze in Vereinen und andere Tätigkeiten, deren Entschädigung deutlich unter dem üblicherweise bezahlten Lohn liegen.

Die Stadt Chur als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin hat eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Einerseits geht es darum, das Risiko eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen zu vermeiden, andererseits soll eine durch die Nebenbeschäftigung verminderte Leistungsfähigkeit verhindert werden.

Deshalb soll wieder eine Meldepflicht für Nebenbeschäftigungen eingeführt werden (aufgehobener Art. 108 AB zur PVO). Die Grundsätze, wonach sich die Meldepflicht richtet, ist durch den Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung zu regeln. Wichtig ist, dass grundsätzlich die nach übergeordnetem Recht geltenden Höchst-arbeitszeiten nicht überschritten werden.

B. Weitere Pflichten

5.4.4 Art. 67 Pflicht zur Dienstleistung

In speziellen Fällen ist es erwünscht, dass die Angestellten der Stadt Chur aufgrund einer vom Stadtrat abgeschlossenen Leistungsvereinbarung Dienstleistungen für eine fremde Institution im Rahmen eines untergeordneten Pensums erbringen. Dabei gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen bzw. das Personalrecht unverändert. Voraussetzung ist, dass eine vom Stadtrat genehmigte Vereinbarung mit der Institution vorliegt. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

5.4.5 Art. 75 (neu) Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeit, zu Hause oder an einem anderen Ort zu arbeiten (z. B. im Zug etc.), besteht seit der Corona Pandemie und wird praktiziert. Aufgrund der guten Erfahrungen soll eine rechtliche Grundlage dazu in das Personalrecht aufgenommen werden. Damit soll auch die Arbeitgeber-Attraktivität erhöht werden.



Die Regelungen für die Nutzung von IT-Arbeitsmitteln erfolgen durch den Stadtrat.

5.5 V. Schlussbestimmungen

5.5.1 Art. 78 Übergangsbestimmungen

Für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Januar 2025 bestehen (bzw. Datum der Inkraftsetzung), gilt in Bezug auf die Treueprämie und den Dienstaltersurlaub bis zum 31. Dezember 2029 das am 1. August 2014 in Kraft gesetzte teilrevidierte Personalrecht (siehe Gemeinderatsbeschluss vom 13. Dezember 2013).

5.6 Anhang 1 zur Personalverordnung

5.6.1 Einreihungsplan nach Stellen

Die Personaldienste führen jährlich Lohnvergleiche mit den öffentlichen kantonalen Verwaltungen und den Kantonshauptstädten durch. Diese Lohnvergleiche werden durch einen unabhängigen externen Fachspezialisten nach folgenden Kriterien überprüft:

- Entspricht die Lohneinreihung der jeweiligen Stellen den Anforderungen, Kompetenzen und Verantwortung
- Sind die Entschädigungen marktfähig
- Gibt es unerklärliche Lohndifferenzen (allgemeiner Natur und zwischen Männern und Frauen)

Im April 2020 führten die Personaldienste zudem die Lohngleichheitsanalyse nach Art. 13a GIG (Gleichstellungsgesetz) durch (vergl. Botschaft Lohngleichheitsanalyse vom 9. August 2022).

Zusätzlich werden periodisch Lohnvergleiche mit der Privatwirtschaft in der Südostschweiz angestellt.

Bei den Vergleichen werden systematisch auffällige Abweichungen untersucht und wenn nötig eliminiert, sei dies durch individuelle oder strukturelle Anpassungen. Aus diesem Grund wurde keine fundierte Überprüfung der einzelnen Einreihungen vorgenommen.

Die Berufsbezeichnungen haben sich allerdings in den vergangenen Jahren verändert, vornehmlich im Sozial- und Bildungsbereich. Diese Bezeichnungen sollen deshalb den heute gültigen Fachbegriffen angepasst werden.



Wo allerdings die Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung nicht gewährleistet ist, soll dies behoben werden. Dies betrifft Kindergartenlehrpersonen und Fachlehrpersonen.

5.6.2 Neueinreihung Kindergartenlehrpersonen

Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz; BR 421.000), welches auch die Kindergartenstufe beinhaltet. Darin werden in Art. 25 die Unterrichtseinheiten von 60 Minuten und in Art. 62 das Vollzeitpensum von 24 Stunden für Kindergartenlehrpersonen festgehalten.

In der Stadt Chur finden sich die Regelungen zu den Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen in der Personalverordnung (PVO, RB 201) und den Ausführungsbestimmungen dazu (AB zur PVO, RB 204). Im Anhang 1 zur Personalverordnung (Einreihungsplan) sind die Löhne der Kindergartenlehrpersonen in die Lohnklasse 12 (Fr. 69'836.-- pro Jahr) und diejenigen der Primarlehrpersonen in die Lohnklasse 16 (Fr. 87'230.-- pro Jahr) eingereiht. Auf den ersten Blick erscheint dies als grosse Ungleichbehandlung. Diese wird unter Mitberücksichtigung der Pensen jedoch weitgehend relativiert.

Der bisherige Art. 95 Abs. 1 AB zur PVO regelt die Pflichtpensen der Lehrpersonen. Für die Kindergartenlehrpersonen im Vollpensum sind dies 24 Stunden pro Woche. Die Entlastung für die Klassenlehrpersonenfunktion ist in einer internen Regelung der Stadtschule mit 50 Minuten pro Woche inkludiert. Für die übrigen Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I wird das wöchentliche Pensum mit 29 Lektionen festgelegt. Die kantonalen Gesetze schreiben für Lehrpersonen ab Alter 60 eine Altersentlastung vor. Die Stadt Chur geht darüber hinaus und gewährt Lehrpersonen bereits ab 55 Jahren eine Altersentlastung.

	Alter	Entlastung in Lektionen/Stunden bei einem Vollpensum	Entlastung in Lektionen/Stunden bei einem Teilpensum von 80 % und mehr
Stadt Chur (bisheriger Art. 103 AB zur PVO)	55	2	0
Kanton GR und Stadt Chur	60	3	1

Abbildung 14: Altersentlastung Lehrpersonen



Auf das Schuljahr 2015/16 wurde der Berufsauftrag Lehrpersonen Stadtschule in Kraft gesetzt. Darin wird für die Kindergartenlehrpersonen eine Nettoarbeitszeit von 1'645 Stunden pro Jahr und für die übrigen Lehrpersonen im Vollpensum eine solche von 1'944 Stunden pro Jahr festgeschrieben. Die Arbeitszeiten beinhalten die vier Arbeitsfelder Unterricht, Lernende, Schule und Lehrperson und decken sämtliche Arbeiten inner- und ausserhalb der Unterrichtszeit ab. Der direkte Vergleich der jährlichen Nettoarbeitszeiten der Kindergarten- und Primarlehrpersonen zeigt eine Differenz von 15.38 %.

Im Vergleich zu Primarlehrpersonen können Kindergartenlehrpersonen maximal 84.62 % arbeiten, weshalb in früheren Zeiten eine Altersentlastung gemäss bisherigem Art. 103 Abs. 4 AB zur PVO von zwei bis drei Stunden pro Woche gar nie gewährt werden konnte. Um dies zu korrigieren, hatte die Stadt Chur die Löhne in eine tiefere Lohnklasse, nämlich LK 12, eingereiht und auf der Gegenseite die Pensen künstlich erhöht. So konnte ein Vollpensum ermöglicht werden und seither profitieren auch die Kindergartenlehrpersonen von Altersentlastungen. Dieser durchaus kreative Ansatz zur Verbesserung der Situation der Kindergartenlehrpersonen hat nun aber tatsächlich das Manko, dass sie eine Vermischung von Pensen und Einreihungen beinhaltet, welche den Eindruck der Ungleichbehandlung verstärkt und im städtischen Personalrecht zudem nicht vorgesehen ist.

Hochgerechnet auf ein 100 % Pensum beträgt der Lohn einer Kindergartenlehrperson Fr. 82'529.-- pro Jahr brutto, was einen tatsächlichen Lohnunterschied gegenüber den Primarschullehrpersonen von 5.69 % ausmacht. Dies entspricht in etwa der Lohnklasse 15, Lohnstufe 0, mit Fr. 82'485.-- pro Jahr brutto. Dem Anhang 1 PVO ist entsprechend der theoretischen Einreihung in LK 15 zu entnehmen (sh. Fussnote 2).

Seit 2006 schliessen die Ausbildungen für die Primar- sowie die Kindergartenstufe mit einem Bachelor-Diplom ab. Für die Entlohnung ist aber nicht nur der jeweilige Abschluss massgebend, sondern das Anforderungsprofil, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie die Rahmenbedingungen. Gleichzeitig hat die Bündner Regierung angekündigt, das kantonale Schulgesetz zu revidieren und diesbezüglich im Jahr 2023 eine Vernehmlassung durchgeführt.

Wie in der Antwort zur Interpellation Gleichstellung Kindergartenlehrpersonen und Primarlehrpersonen in Aussicht gestellt wurde, hat der Stadtrat nun die Voraussetzungen geprüft und kommt zum Schluss, dass die Anforderungen an die Kindergartenlehrpersonen mit denjenigen an die Primarschullehrpersonen gleichgesetzt werden können. Die Gleichstellung soll deshalb von der Stadt Chur unabhängig vom Entscheid des Kantons erfüllt werden.



Um die Vermischung von Pensen und Einreihungen zu entflechten, soll der Lohn der Kindergartenlehrpersonen in Lohnklasse¹⁶ eingereiht werden. Dabei ist festzuhalten, dass maximal ein Arbeitspensum von 84.62 % geleistet werden kann, solange die Nettoarbeitszeit gemäss Berufsauftrag 1'645 Stunden pro Jahr beträgt. Für die Anwendung vom neuen Art. 95 Abs. 4 und 5 AB zur PVO (Pflichtpensen) gilt deshalb ein Arbeitspensum von 84.62 % als Vollpensum, so dass die entsprechende Altersentlastung weiterhin gewährt werden kann.

In seiner Vernehmlassungsantwort vom 28. November 2023 zur Teilrevision des kantonalen Schulgesetzes hält der Stadtrat fest, dass es zentral ist, dass auch Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe 100 % arbeiten können und dass das Erfolgsmodell der sogenannten Auffangzeit beibehalten und weiterhin entschädigt werden soll. In Bezug auf das maximal mögliche Pensum von Kindergartenlehrpersonen will der Stadtrat das Ergebnis der Teilrevision des Schulgesetzes abwarten.

5.6.3 Neueinreihung Fachlehrpersonen

Bereits heute und künftig können unterschiedliche Abschlüsse gemacht werden, um eine Unterrichtsberechtigung zu erhalten. In der Vernehmlassung des Kantons Graubünden (Schulgesetz) wird die Unterrichtsberechtigung aufgegriffen bzw. vorgeschlagen: Die Regierung kann neu Ausbildungen einer bestimmten Schulstufe auch für weitere Schulstufen anerkennen. Von der Regierung anerkannte Ausbildungen führen zu einer Unterrichtsberechtigung und bedürfen keiner Lehrbewilligung mehr.

Fachlehrpersonen mit vom Kanton Graubünden anerkannten Ausbildungen sollen deshalb mit den entsprechenden Unterrichtsstufen gleichgestellt werden.

6. (Teilweise) nicht berücksichtigte Anliegen

6.1 Art. 11 Im Allgemeinen (Dauer des Arbeitsverhältnisses)

Die Sozialpartner wollen die maximale Dauer für befristete Anstellungsverhältnisse auf zwei Jahre (anstatt drei) verkürzen. Befristete Anstellungen sollen grundsätzlich Stellvertretungen von bestehendem Personal (z. B. bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft etc.) vorbehalten bleiben. Andernfalls sind Praktikanten einzusetzen.

Praktika sollten jedoch Ausbildungszwecken dienen und nicht, um befristete Aufgaben wie z. B. Projekte zu bearbeiten. Eine Einschränkung auf zwei Jahre ist zudem unnötig, da den befristet Angestellten daraus kein Nachteil entsteht. Die Stufenanstiege und



Dienstjahre sowie alle weiteren Ansprüche entsprechen denjenigen von unbefristet Angestellten.

6.2 Art. 40 Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung

Die Sozialpartner beantragten, dass der Stufenanstieg und die Beförderung auch unter Berücksichtigung der Finanzlage nicht mehr eingeschränkt oder ausgesetzt werden kann.

Um bei schlechter Finanzlage mehr Spielraum zu haben, soll diese Möglichkeit jedoch weiterhin bestehen bleiben. Allerdings soll diese Kompetenz vom Stadtrat zum Gemeinderat übergehen, da der Gemeinderat das Budget genehmigt (siehe auch den neuen Art. 44, Teuerung, welche auf Antrag des Stadtrates vom Gemeinderat zu bestimmen ist).

6.3 Anhang I Lohneinreihungen

Anträge, Lohneinreihungen bzw. Anfangslöhne generell anzuheben, werden abgelehnt. Einerseits werden wie in Ziff. 5.6.1 festgehalten, die Löhne regelmässig überprüft. Andererseits können – wenn der Markt dies erfordert – Löhne gemäss Art. 27 Abs. 4 AB zur PVO (Anfangslohn der Angestellten und Lehrpersonen) höher eingereiht werden.

Gleichzeitig hat der Stadtrat bei Bedarf die Möglichkeit, Funktionen neu einzureihen (Art. 42 Abs. 5 PVO). Und nach Einschätzung der Personaldienste besteht derzeit diesbezüglich kein Handlungsbedarf (abgesehen von der Gleichstellung von Kindergartenlehrpersonen mit Primarlehrpersonen und Fachlehrpersonen mit den entsprechenden Unterrichtsstufen gemäss Ziff. 5.6.2 bzw. 5.6.3.).

Allgemein gilt: Die Einreihung von Angestellten und Lehrpersonen erfolgt gemäss Einreihung der Stelle in die entsprechende Funktion, sofern die nötige Ausbildung und berufliche Erfahrung vorhanden sind. Verfügen Angestellte oder Lehrpersonen über eine höhere Ausbildung, als dies die Stelle erfordert, erfolgt die Einreihung dennoch in die Funktionsklasse der Stelle und nicht höher. Das heisst, für gleichwertige Arbeit wird gleichwertiger Lohn bezahlt, sofern die nötige Ausbildung und berufliche Erfahrung vorhanden sind.

6.4 Meldestelle für Missstände

Arbeitnehmendenverbände gelangten in den vergangenen 1 - 2 Jahre vermehrt mit Anliegen an den Stadtrat und die Personaldienste.



Sowohl die Vertretenden der Personalverbände als auch der Personalkommission fordern eine Stelle zur Meldung von Missständen analog zum Kanton Graubünden zu bezeichnen (Art. 47a Personalgesetz Kanton Graubünden).

Der Stadtrat erachtet die für die Meldung von Missständen bereits heute zur Verfügung stehenden Reglemente und Stellen als genügend. Den Mitarbeitenden stehen folgende Möglichkeiten für die Meldung von Missständen zur Verfügung:

Gemäss Art. 6 Verhaltenskodex duldet die Stadt strafrechtlich relevante oder regelwidrige Verhaltensweisen weder bei ihren Angestellten und Lehrpersonen noch bei Dritten, mit denen sie in Beziehung steht. Die Angestellten und Lehrpersonen zeigen strafrechtlich relevante Verhaltensweisen der vorgesetzten Stelle oder der städtischen Finanzkontrolle an.

Die Finanzkontrolle der Stadt Chur ist gemäss Art. 2 Verordnung über die Finanzkontrolle ein fachlich selbständiges und unabhängiges Organ.

Weiter stehen den Mitarbeitenden vier externe und unabhängige Vertrauenspersonen zur Verfügung, die sie niederschwellig und anonym kontaktieren können. Diese unterstehen der Schweigepflicht (vgl. Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz, RB 207).

6.5 Sparbeitragsverhältnis Pensionskasse Stadt Chur

Im Zuge der Teilrevision der Personalverordnung im Jahr 2014 wurde das Sparbeitragsverhältnis von vorher 60 % Arbeitgebende und 40 % Arbeitnehmende paritätisch (je 50 %) aufgeteilt. Die damals beschlossenen Übergangsbestimmungen sind Ende 2023 ausgelaufen. Deshalb ist es nicht sinnvoll, das Beitragsverhältnis so kurz nach Ende der Übergangsfrist wieder zu verändern. Gleichzeitig würden für die Stadt Chur sehr hohe Kosten anfallen. Bei einem Sparbeitragsverhältnis 55 % Arbeitgebende und 45 % Arbeitnehmende würden für die Stadt Chur knapp Fr. 870'000.-- Mehrkosten pro Jahr entstehen, beim ursprünglichen Beitragsverhältnis von 60 % Arbeitgebende und 40 % Arbeitnehmende Fr. 1.7 Mio. pro Jahr (Datenstand 3. Quartal 2023).

Mit Sicht auf die Gleichbehandlung ist zudem die Anpassung des Koordinationsabzugs an das Arbeitspensum prioritär zu behandeln.

Zur Stärkung der Attraktivität ist die Erhöhung des Ferienanspruchs zudem effektiver in der Aussenwirkung als die Anpassung des Sparbeitragsverhältnisses, welches vor allem für ältere Mitarbeitende von Interesse ist, und diese wiederum haben in der Regel bereits



einen höheren Lohn als jüngere Mitarbeitende, so dass die paritätischen Beiträge etwas weniger ins Gewicht fallen.

7. Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision PVO

7.1 Verordnung für die Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC)

7.1.1 Art. 4 Zusammensetzung

Da die Schulleitung der GBC nicht mehr wie bis anhin aus nur drei Personen besteht, ist es sinnvoll, dass nur ein Teil der Mitglieder an den Berufsschulratssitzungen teilnimmt und die Delegation vom Berufsschulrat festgelegt wird.

7.1.2 Art. 5, Art. 11, Art. 12 Aufgaben und Kompetenzen des Berufsschulrates, des Direktors/der Direktorin, der Schulleitungsmitglieder

Wird Art. 10 Abs. 2 PVO dahingehend geändert, dass der Berufsschulrat ausschliesslich für den/die Direktor/in alleinige Anstellungsinstanz bildet, müssen die Befugnisse des Berufsschulrates in Art. 5 lit. e) und f) Verordnung GBC entsprechend angepasst werden. Mit der vorgeschlagenen Anpassung ist der/die Direktor/in der Funktion Dienststellenleitung zusammen mit dem Berufsschulrat Anstellungsinstanz für die übrigen Schulleitungsmitglieder. Diese Änderung ist sachlich gerechtfertigt, weil der/die Direktor/in einerseits eng mit den Schulleitungsmitgliedern zusammenarbeitet und ein Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht haben sollte, andererseits, weil in der Systematik der Stadt Chur Dienststellenleitungen zusammen mit der Exekutive Anstellungsinstanz für Abteilungsleitungen bilden und damit die Anstellungsinstanzen vereinheitlicht werden.

Gemäss Beschluss des Berufsschulrates vom 30. Mai 2022 wird beantragt, die Anstellung von Lehrpersonen ganz der Schulleitung zu delegieren, da die Abgrenzung anhand der Pensen immer wieder zu Schwierigkeiten führt. Das Pensum der Lehrpersonen schwankt, u.a. weil es abhängig von der Anzahl Klassen ist. Die Schülerzahlen verändern sich immer wieder. Dies führte in der Vergangenheit zu wechselnden Zuständigkeiten, was für alle Parteien unpraktikabel ist. Art. 5 lit. f) und Art. 13 lit. d) Verordnung GBC sowie Art. 8 AB zur PVO werden deshalb dahingehend angepasst, dass die Anstellung von Lehrpersonen ganz an die Schulleitung delegiert wird.

Mit diesen Anpassungen entspricht die Systematik derjenigen der Stadt Chur gemäss Art. 7 AB zur PVO.



Die Stadt Chur verwendet den Begriff Stellenbeschreibung. Die Pflichtenhefte der Verwaltungsangestellten der GBC sind inhaltlich und strukturell identisch aufgebaut wie bei der Stadt Chur. Die unterschiedliche Verwendung der Begriffe suggeriert jedoch auch eine inhaltliche Differenz, welche nicht gegeben ist. Diese Unklarheit soll mit der Anpassung der Bezeichnung aufgelöst werden.

7.2 Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur

7.2.1 Art. 6 Versicherter Lohn

AHV, IV und berufliche Vorsorge (Pensionskasse) haben ein gemeinsames Ziel: den Versicherten und deren Angehörigen im Alter, bei Invalidität und Tod in angemessener Weise die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen.

Die berufliche Vorsorge (2. Säule) wird von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden paritätisch finanziert und richtet ergänzend zur AHV und zur IV Leistungen bei Alter und im Invaliditäts- oder Todesfall aus.

Der versicherte Lohn entspricht gemäss BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) dem Brutto-Jahreslohn abzüglich eines Koordinationsbetrags von 7/8 der maximalen AHV-Rente.

Der Koordinationsabzug bezweckt, dass die Pensionskasse nur Beiträge auf den Lohnanteilen erhebt, die nicht schon durch die erste Säule (AHV/IV) versichert sind. So ist garantiert, dass Lohnbestandteile nicht doppelt versichert werden.

Gemäss Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur beträgt der Koordinationsabzug 75 Prozent der maximalen AHV-Altersrente (Stand 1. Januar 2023 = Fr. 21'510.--). Für Arbeitnehmende in Teilzeit wirkt sich dieser fixe Koordinationsabzug negativ aus, weil sich dadurch der versicherte Lohn überproportional zu ihrem Pensum vermindert und neben den Arbeitnehmenden- auch die Arbeitgebenden-Beiträge entsprechend tiefer ausfallen.

Das Bundes-Parlament hat am 17. März 2023 die Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) verabschiedet. Die Reform zielt darauf ab, die Finanzierung der 2. Säule zu stärken, das Leistungsniveau insgesamt zu erhalten und die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – und damit insbesondere von Frauen – zu verbessern. Eine Massnahme dazu ist, den Koordinationsabzug im Verhältnis zum Bruttolohn festzusetzen, d. h. er soll 20 % des AHV-Lohns betragen. Gegen die Reform wurde das Referendum ergriffen, weshalb Anpassungen weiter verzögert werden.



Die Stadt Chur beschäftigt gemäss [Abbildung 2](#) 712 Teilzeit- und 488 Vollzeitmitarbeitende, d. h. knapp 60 % arbeiten Teilzeit. Mit mehr als 77 % sind die Mehrheit der Teilzeitmitarbeitenden Frauen. Ihr durchschnittlicher Beschäftigungsgrad beträgt 64.33 %, derjenige der Männer 87.72 %.

Aus diesen Gründen strebt der Stadtrat bereits jetzt Massnahmen zur Verbesserung an und schlägt die Anpassung des Koordinationsabzugs an das Pensum vor. Damit entspricht der versicherte Lohn von Teilzeitangestellten im Verhältnis demjenigen von Vollzeitangestellten. Infolge dessen erhöhen sich auch die Arbeitgebenden- und -nehmenden Beiträge, so dass Teilzeitangestellte im Alter besser abgesichert sind.

Untenstehend ein Berechnungsbeispiel mit einem angenommenen Brutto-Jahreslohn von Fr. 65'000.--:

	Pen- sum	Koordinati- onsabzug fix	Koordinationsab- zug gemäss Pen- sum	versicher- ter Lohn	in Prozent im Verhältnis zum Bruttolohn
bisher	100	Fr. 21'510.--		Fr. 43'490.--	66.91
bisher	50	Fr. 21'510.--		Fr. 10'990.--	33.82
neu	50		Fr. 10'755.--	Fr. 21'745.--	66.91

Abbildung 15: Vergleich PK- Koordinationsabzug fix und gemäss Pensum

Mit dieser Lösung ist der Anteil des versicherten Lohns im Vergleich zum Bruttolohn bei den Teilzeit-Angestellten gleich hoch wie bei den Vollzeitangestellten.

7.2.2 Art. 8 Altersgutschriften

Neu soll der/die Arbeitnehmende die Möglichkeit haben, die Pensionskassenversicherung ab Alter 65 weiterzuführen und damit weiter Sparbeiträge zu leisten. Die Beiträge werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden paritätisch geleistet. Die Weiterversicherung ist freiwillig, die Entscheidung darüber liegt beim Arbeitnehmenden.

8. Finanzielle und personelle Auswirkungen

8.1 Art. 4 Förderung Aus- und Weiterbildung und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Förderung der Aus- und Weiterbildung kann nicht hoch genug geschätzt werden, gerade in einer sich immer schneller verändernden Welt. Zudem gehört es mit zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Mitarbeitende arbeitsplatzfähig zu erhalten und deren Gesundheit zu schützen. Gemäss Bundesamt für Statistik⁹ gaben Unternehmen im Jahr

⁹ Weiterbildung in Unternehmen | Bundesamt für Statistik (admin.ch)



2015 im Durchschnitt 0.8 % des Personalaufwands für Weiterbildungskurse aus, öffentliche Unternehmen 0.7 %. Dies ergäbe bei einem Personalaufwand der Verwaltungsangestellten von Fr. 51 Mio. Fr. 357'000.-- pro Jahr, was Fr. 142'000.-- über dem bisherigen Budget der Stadt Chur liegt.

Eine Erhöhung des Aus- und Weiterbildungsbudget – auch für gesundheitsfördernde Massnahmen – von Fr. 135'000.-- ist deshalb angemessen und sinnvoll.

8.2 Art. 47 Treueprämie

Für das Jahr 2024 wird nach geltendem Recht mit Treueprämien von ca. Fr. 400'000.-- gerechnet. Wird bereits ab dem 5. Dienstjahr eine Treueprämie im Lohngegenwert von 5 Tagen gewährt und für alle 5 Jahre darauffolgenden Treueprämien ebenfalls, ist mit Einsparungen von rund Fr. 100'000.-- pro Jahr zu rechnen.

8.3 Art. 64 Erhöhung bezahlte arbeitsfreie Tage

Um die 1.5 zusätzlich bezahlten arbeitsfreien Tage (je ½ Tag am 2. Januar, 24. und 31. Dezember) abzudecken, ist ca. eine Vollzeitstelle nötig, was zu rund Fr. 100'000.-- Mehrkosten pro Jahr führt.

8.4 Anhang I Neueinreihung Kindergartenlehrpersonen

Die Stadt Chur beschäftigt rund 60 Kindergartenlehrpersonen (ca. 40 Vollzeitstellen). Die Neueinreihung in LK 16 mit der entsprechenden Pensenanpassung führt pro Jahr zu ca. Fr. 270'000.-- mehr Lohnkosten (zuzüglich Sozialversicherungskosten).

8.5 Anhang I Neueinreihung Fachlehrpersonen

Die Stadt Chur beschäftigt rund 40 Fachlehrpersonen. Die Neueinreihung und damit die Gleichstellung der Lehrpersonen mit den entsprechenden Unterrichtsstufen führt zu rund Fr. 225'000.-- Mehrkosten pro Jahr (zuzüglich Sozialversicherungskosten).

8.6 Art. 6 Pensionskassengesetz Versicherter Lohn

Wird die Höhe des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad geknüpft, führt dies zu höheren Arbeitgebenden-Beiträgen von rund Fr. 650'000.-- pro Jahr.



8.7 Kosten Änderungen PVO sowie PK-Gesetz

Insgesamt belaufen sich die Mehrkosten für die geplanten Anpassungen auf rund Fr. 1.28 Mio. pro Jahr:

Massnahme	Jährliche Mehrkosten
Erhöhung bezahlte arbeitsfreie Tage um 1.5	Fr. 100'000.--
Treueprämien zum Lohngegenwert von 5 Tagen	Fr. -100'000.--
Neueinreihung Kindergartenlehrpersonen	Fr. 270'000.--
Neueinreihung Fachlehrpersonen	Fr. 225'000.--
Förderung der Aus- und Weiterbildung und Gesundheitsschutz	Fr. 135'000.--
Anpassung PK-Koordinationsabzug an das Arbeitspensum	Fr. 650'000.--
Jährliche Mehrkosten PVO und PK	Fr. 1'280'000.--

Abbildung 16: Jährliche Kosten Umsetzung Massnahmen PVO ohne Sozialleistungen und PK-Gesetz

9. Ausführungsbestimmungen des Stadtrates

Die vom Stadtrat beabsichtigten wichtigsten Änderungen werden in den folgenden Kapiteln erläutert und dem Gemeinderat zur Kenntnis gebracht. Änderungen mit wenig Auswirkungen werden nicht erläutert, sind jedoch in der Synopse Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AB zur PVO) ersichtlich.

9.1 II. Arbeitsverhältnis

B. Entstehung

9.1.1 Art. 7 Anstellungsinstanzen

Die Verantwortung und die Kompetenzen sollen stufengerecht zugewiesen werden. Heute führen zum Beispiel Bereichsleitungen teilweise sehr viele Mitarbeitende, sind aber nicht Teil der Anstellungsinstanz. Gleichzeitig sind Dienststellenleitende Teil der Anstellungsinstanz von allen ihnen direkt und indirekt unterstellten Mitarbeitenden, was bei sehr grossen Dienststellen zu einer grossen Führungsspanne führen kann. Der Stadtrat beabsichtigte deshalb, gesamtstädtisch eine zusätzliche Anstellungsinstanz zu schaffen auf Ebene Abteilungsleitung zusammen mit der Bereichsleitung.

Hierarchiestufen der Anstellungsinstanzen (*kursiv neu*):

Für Anstellung von	Anstellungsinstanz I	Anstellungsinstanz II
Dienststellenleitungen	Stadtrat	
Abteilungsleitungen	Departementsvorstehende	Dienststellenleitung
Bereichsleitungen	Dienststellenleitung	Abteilungsleitung
<i>Gruppenleitungen, übriges Personal</i>	<i>Abteilungsleitung</i>	<i>Bereichsleitung</i>

Abbildung 17: Anstellungsinstanzen mit zusätzlicher Hierarchiestufe

Aufgrund vieler kritischer Rückmeldungen aus den Dienststellen, gesamtstädtisch eine zusätzliche Anstellungsinstanz auf Ebene Abteilungsleitung und Bereichsleitung einzuführen, wurde davon Abstand genommen. Neu soll es aber den Dienststellen ermöglicht werden, die Anstellungsinstanz mittels Verfügung eine Hierarchiestufe weiter nach unten zu delegieren. In diesem Fall sind die Bereichsleitungen zusammen mit den Abteilungsleitungen Anstellungsinstanz für Gruppenleitungen und übriges Personal.

9.1.2 **Art. 7** (bisher, aufgehoben) Anstellungsinstanzen der Stadtschule

Die Stadtschule hat mit Stadtratsbeschluss (SRB.2020.38) vom 21. Januar 2020 die Anstellungsinstanz für Lehrpersonen zur jeweiligen Schulleitung delegiert. Schulleitungen sind somit zusammen mit der Dienststellenleitung Anstellungsinstanz für Lehrpersonen, womit das Antragsrecht der jeweiligen Schulleitung entfällt, da diese Teil der Anstellungsinstanz ist. Infolgedessen wird diese Bestimmung aufgehoben, es gilt Art. 7 AB zur PVO.

9.1.3 **Art. 8** Anstellungsinstanzen der GBC

Als Folge der Anpassung von Art. 10 Abs. 2 PVO, wonach der Berufsschulrat alleinige Anstellungsinstanz für den/die Direktor/in ist, wird Art. 8 AB zur PVO angepasst. Der/die Direktor/in ist neu zusammen mit dem Berufsschulrat Teil der Anstellungsinstanz für weitere Schulleitungsmitglieder, da er/sie eng mit ihnen zusammenarbeitet. Gleichzeitig wird die Systematik der Anstellungsinstanz damit vereinheitlicht.

Wird Art. 5 lit. f Verordnung GBC wie beantragt angepasst, muss als Folge davon Art. 8 Abs. 1 AB zur PVO dahingehend angepasst werden, dass die Anstellung von Lehrpersonen mit 15 und mehr Lektionen pro Woche an die Schulleitung delegiert wird.



D. Beendigung

9.1.4 Art. 12 Sachlich ausreichender Grund bei Kündigung durch die Stadt

Folgende zwei Ergänzungen sollen ebenfalls als Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten:

Andauernde Arbeitsunfähigkeit: In der Praxis werden Anstellungen nach Ablauf der Lohnfortzahlung (12 Monate) unter Anwendung des bisherigen Art. 11 lit. c AB zur PVO (mangelnde Eignung) aufgelöst, sofern sich in absehbarer Zeit kein Wiedereinstieg abzeichnet. Danach werden den Betroffenen die Taggelder der Versicherungen direkt ausgerichtet (Art. 49 Abs. 3 AB zur PVO). Mangelnde Eignung kann jedoch auch fehlende Kompetenzen bedeuten, was auf Betroffene verletzend wirken kann. Die Ergänzung des Grundes "andauernde Arbeitsunfähigkeit" (lit. h neu) schafft hier Klarheit. Als Richtwert für eine andauernde Arbeitsunfähigkeit soll die Sperrfrist gemäss OR gelten: im ersten Dienstjahr 30 Tage, im 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage und ab 6. Dienstjahr 180 Tage.

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar: In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden zerstört ist und deshalb die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Zwar ist die Aufzählung der sachlich ausreichenden Gründe nicht abschliessend ("insbesondere"); es ist jedoch wünschenswert, diesen häufig vorgetragenen Kündigungsgrund an dieser Stelle explizit aufzuführen.

9.1.5 Art. 14 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

Als Folge der Verschiebung der Bewährungsfrist von Kapitel II lit. D PVO (Beendigung) zu lit. E (Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Bewährungsfrist und Verweis) muss die Bewährungsfrist aufgrund der neuen Systematik auch in den Ausführungsbestimmungen entsprechend verschoben werden.

Es ist nicht zielführend, ein alle Themen umfassendes Mitarbeitendengespräch durchzuführen, wenn beispielsweise vor allem das Verhalten Anlass zu Kritik gibt und sich die Leistung im erwarteten Rahmen bewegt. Das unbefriedigende Verhalten (bzw. die mangelnde Leistung) ist genau zu umschreiben und es sind entsprechende Ziele zu vereinbaren sowie Erwartungen zu formulieren.

Um eine Kündigung aussprechen zu können, ist keine Kaskade einzuhalten. Es ist keine Voraussetzung, zuerst eine Mahnung und danach einen Verweis auszusprechen, um zuletzt eine Bewährungsfrist einzuräumen. Die Instrumente können unabhängig voneinander angewendet werden, abhängig von der Situation und dem Verlauf.



Liegt beispielsweise eine leichte Pflichtverletzung vor (z. B. nicht Einhalten der Blockzeiten, zu spät kommen), kann eine Mahnung ausgesprochen werden. Handelt es sich um eine Pflichtverletzung höheren Grades (z. B. unentschuldigtes Fernbleiben der Arbeit, unerlaubte Pausen), ist ein Verweis auszusprechen. Handelt es sich um eine schwerwiegende bzw. grobe Pflichtverletzung (z. B. fortgesetzte Arbeitsverweigerung, Betrug, Diebstahl), ist eine sofortige Freistellung zu verfügen, um danach den Sachverhalt abzuklären und entsprechende Massnahmen abzuleiten.

9.1.6 Art. 16 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Stadt Chur hat gemäss Art. 49 Abs. 1 AB zur PVO eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, wobei die Wartefrist für die Taggeldzahlung 30 Tage beträgt. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die Frist für eine mögliche vertrauensärztliche Untersuchung auf diese Frist abzustimmen. Wird als Ursache für eine Arbeitsunfähigkeit beispielsweise ein Arbeitsplatzkonflikt vermutet, ist eine frühzeitige Abklärung nötig, da die Taggeldversicherung in diesen Fällen keine Taggeldzahlungen ausrichtet.

Als zusätzlichen Grund für eine vertrauensärztliche Untersuchung soll der Verdacht auf eine Suchtmittelproblematik ergänzt werden. Gerade in Berufen, bei denen das nicht Einhalten der Arbeitssicherheit tödlich verlaufen kann, gehört es zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden, alles Nötige zu unternehmen, um den/die Arbeitnehmende zu schützen.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses soll spätestens auf das Ende der Taggeldzahlung (730 Tage) erfolgen – nicht bereits nach Ende der Lohnfortzahlung (12 Monate) – sofern nach Ablauf der Lohnfortzahlung (12 Monate) Aussicht auf einen Wiedereinstieg besteht.

E. Mahnung, Verweis, Bewährungsfrist (neu)

9.1.7 Art. 19 und 20 (neu) Mahnung und Verweis

Die Mahnung steht der direkten Führungsperson als milderer Mittel zur Verfügung, gegenüber dem Verweis, welcher in der Kompetenz der Anstellungsinstanz liegt (sh. Art. 24 PVO). Die Mahnung erfolgt mündlich, ist schriftlich zu dokumentieren und der betroffenen Person zur Kenntnis zu bringen.

Der Verweis erfolgt nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung der betroffenen Person schriftlich und wird zusammen mit deren Stellungnahme von der Anstellungsinstanz verfügt.



Im Leitfaden genügend/ungenügende Leistung/Verhalten werden exemplarisch einige Pflichtverletzungen und mögliche konkrete Beispiele dazu aufgeführt (nicht abschließend):

- Dienstleistungspflicht: nicht die gesamte Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung verwenden (z.B. surfen im Internet)
- Anzeigepflicht: unterlassene Krankmeldung, nicht Einreichen eines Arbeitsunfähigkeits-Zeugnisses, Annahme von teuren Geschenken
- Sorgfaltspflicht: unsorgfältiger Umgang mit den anvertrauten Unterlagen, Geräten etc.
- Verschwiegenheitspflicht: Dienstgeheimnisverletzung, Führungsstil der Führungsperson auf Social Media kommentieren
- Treuepflicht: illoyales Verhalten
- Interessenwahrung: Wirtschaftlichkeit missachten

Der Schweregrad der Pflichtverletzung hängt von der konkreten Situation (Rahmenbedingungen, allfällige Vorgeschichten etc.), aber auch von den Erwartungen der Führungsperson ab. Die Grenzen sind deshalb fließend. Nachfolgend werden zur Orientierung einige Beispiele aufgeführt:

Leichte Pflichtverletzung: nicht Einhalten der Blockzeiten, zu spät kommen

Pflichtverletzung: wiederholtes zu spät kommen, unentschuldigtes Fernbleiben der Arbeit, unerlaubte Pausen, nicht Einhalten von Weisungen, Verursachen von Schäden infolge mangelnder Sorgfaltspflicht, rufschädigende Äusserungen

Grobe Pflichtverletzung: Betrug, Diebstahl, alkoholisiert am Arbeitsplatz erscheinen (falls deshalb die Arbeitssicherheit beeinträchtigt wird), wiederholtes nicht Einhalten von Weisungen (wenn dadurch die Arbeitssicherheit beeinträchtigt wird)

9.1.8 Art. 21 (neu) ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, Bewährungsfrist

Bei ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten sind die Mängel sowie die Erwartungen an die zukünftige Leistung bzw. Verhalten durch die Führungsperson mündlich zu erläutern, schriftlich festzuhalten und von beiden Parteien zu unterzeichnen. Mit der Unterschrift bestätigt der/die Mitarbeitende, dass das Gespräch stattgefunden hat, er/sie muss nicht in allen Punkten einverstanden sein.



Die Anstellungsinstanz kann eine Bewährungsfrist ansetzen (Art. 25 PVO). Das Ansetzen einer Bewährungsfrist ist weiterhin keine Pflicht (Kann-Formulierung).

Wichtig ist die schriftliche Dokumentation der beobachteten Leistung/Verhalten sowie das Festhalten von Zielen und Erwartungen in einem Gespräch. Details dazu sind im entsprechenden Leitfaden erläutert.

9.2 III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen

A. Lohn

9.2.1 Art. 24 Termine für die Lohnzahlung

Die frühere Auszahlung im Dezember führt immer wieder zu Problemen, wenn nicht alle Unterlagen rechtzeitig bei den Personaldiensten eintreffen. Der 25. Dezember ist ohnehin ein Feiertag und die Lohnzahlung erfolgt deshalb spätestens am 24. Dezember.

Die Anstellung der Lehrpersonen der Stadtschule erfolgt per Anfang August. Es versteht sich von selbst, dass die erste Lohnzahlung am 25. August erfolgt.

Schulstart ist sowohl für die Lehrpersonen der Stadtschule als auch der GBC gleichermassen Mitte August. Neu eintretende Lehrpersonen der GBC erhalten hingegen mit der heutigen Regelung im August keinen Lohn. Gleichzeitig müssen sich neue Lehrpersonen bereits vor Schulstart im August vorbereiten. Dies gilt es zu korrigieren. In Zukunft soll für alle neu eintretenden Lehrpersonen der 1. August als Vertragsbeginn gelten, womit die erste Lohnzahlung am 25. August erfolgt.

Bei Angestellten und Lehrpersonen, die auf Stundenlohnbasis angestellt sind, erfolgt die erste Lohnzahlung jeweils im Folgemonat.

9.2.2 Art. 27 Anfangslohn der Angestellten und Lehrpersonen

Seit dem Stadtratsbeschluss SRB.2019.3 vom 15. Januar 2019 werden den Lehrpersonen unter Berücksichtigung des Arbeitsmarkts die auswärtigen Dienstjahre auch ab dem 4. Dienstjahr voll angerechnet. Am 22. Dezember 2020 (SRB.2020.1215) hat der Stadtrat beschlossen, den Anfangslohn der Lehrpersonen analog den übrigen Angestellten gemäss Art. 23 AB zur PVO (bisher) festzulegen. Diese Regelung soll beibehalten werden, zumal es aufgrund des Lehrpersonenmangels immer mehr Quereinsteiger gibt und in Art. 24 und 25 AB zur PVO (bisher) Angaben dazu fehlen, wie ausserschulische Erfahrung angerechnet werden soll. Deshalb wird der Anfangslohn der Lehrpersonen in den neuen Art. 27 AB zur PVO integriert und Art. 24 sowie 25 AB zur PVO aufgehoben. Die



Möglichkeit von Anlaufklassen soll weiterhin bestehen bleiben. Diese kommen zur Anwendung, wenn die erforderliche Ausbildung und/oder die Berufserfahrung fehlen.

9.2.3 Art. 30 Lohnklassenanstieg, Neueinreihungen

Gemäss Art. 39 Abs. 2 PVO können Neuangestellte in tiefere Lohnklassen, als dies gemäss Einreihungsplan vorgesehen ist, eingereiht werden (Anlaufklasse). Bei einer Neuanstellung wird deshalb der Lohn bei fehlender Ausbildung und/oder beruflicher Erfahrung in der Regel tiefer eingereiht, als dies die Stelleneinreihung vorsieht.

Bisher war ein Lohnklassenanstieg nur per Anfang des Jahres möglich. Das führte dazu, dass je nach Anstellungszeitpunkt der erste Lohnklassenanstieg bereits nach sechs Monaten oder erst nach 1.5 Jahren möglich war, diese Differenz ist nicht zu rechtfertigen.

Der Lohnklassenanstieg liegt in der Kompetenz der Anstellungsinstanz (Art. 9 Abs. 1 lit. f) und kann im Gegensatz zum Stufenanstieg vom Stadtrat bzw. Gemeinderat nicht ausgesetzt werden (siehe Art. 40 Abs. 3 PVO). Gleichzeitig wird oft bei der Anstellung eines neuen Mitarbeitenden bereits bei der Lohnverhandlung ein Lohnklassenanstieg vereinbart, sofern die Leistungen gut sind. Deshalb soll dies in Zukunft vertraglich geregelt werden, was sowohl dem Mitarbeitenden als auch der Stadt Chur mehr Sicherheit gibt. Die Personaldienste können so zum vereinbarten Zeitpunkt einen Prozess im HR-Portal auslösen, damit die Anstellungsinstanz mittels einer Verfügung festlegen kann, ob der Lohnklassenanstieg erfolgen soll oder nicht.

B. Besondere Bestimmungen zum Lohn

9.2.4 Art. 33 Einmalzulagen und Anreize

Die Plafonierung der Einmalzulage auf Fr. 5'000.-- ist sachlich nicht gerechtfertigt und unverhältnismässig. Bei Teilzeitmitarbeitenden müssen die Personaldienste häufig korrigierend eingreifen, weil ein überproportionaler Betrag ausbezahlt werden soll. Wird einem/ einer Mitarbeitenden mit einem 100 % Pensum und einem Monatslohn von Fr. 6'000.-- eine Einmalzulage von Fr. 1'500.-- ausbezahlt, entspricht dies 25 % des Monatslohns, bei einem/r Teilzeitmitarbeitenden mit einem 50 % Pensum hingegen bereits 50 %. Die maximale Höhe der Anerkennung soll deshalb im Verhältnis zum Lohn festgelegt werden.

Naturalgeschenke mit einem Wert von über Fr. 500.-- sind AHV-pflichtig. Erhält ein/e Mitarbeitende/r ein Naturalgeschenk mit einem Wert von mehr als Fr. 500.--, müssen auf den vollen Betrag AHV-Beiträge abgerechnet werden. Um eine korrekte Abrechnung zu



gewährleisten, sollen Naturalgeschenke deshalb auf Fr. 500.-- plafoniert werden. Höhere Beträge können als Einmalzulage ausbezahlt werden.

Mit dem zusätzlichen Abs. 5 soll eine Grundlage geschaffen werden, damit der Stadtrat weitere Anreize schaffen kann. Zur Steigerung der Attraktivität und um konkurrenzfähig zu bleiben, soll der Stadtrat im Rahmen des Budgets Angebote schaffen, wie z. B. vergünstigte oder kostenlose Nutzung städtischer Infrastrukturen etc.:

- Sport- und Eventanlagen: vergünstigte Eintritte, Massagen
- Turnhallen Stadtschule: Sport über Mittag anbieten
- Chur Bus: vergünstigte Abos
- Lunch-Checks (dadurch wird die hiesige Gastronomie unterstützt)
- Aktionen von Privatfirmen:
 - o www.corporate-benefits.ch: Plattform bei der Stadt für private Unternehmen, die den Mitarbeitenden vergünstigte Angebote machen können (für die Stadt kostenlos).
 - o www.swibeco.ch ist die digitale Plattform für "Flexible Benefits" welche Vorteilsprogramme, Geschenke und steuerfreie Lohnnebenleistungen für Mitarbeitende aus einer Hand anbietet.

Ziel der Anreize soll sein, die Gesundheit der Mitarbeitenden (gemäss Ergänzung Personalpolitik Art. 4 Abs. 2 lit. h PVO) oder erwünschtes Verhalten zu fördern (z. B. die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln) bzw. die Arbeitgeber-Attraktivität zu stärken.

Allfällige damit verbundene Kosten werden in den Budgetprozess aufgenommen.

D. Weitere Rechte

9.2.5 Art. 35 Ferienanspruch

Aufgrund von Rückmeldungen und Anträgen – u. a. von der GPK und dem Gemeinderat – wurde die Erhöhung des Ferienanspruchs für Angestellte bis Alter 49 bereits per 1. Januar 2024 von 20 auf 25 Tage und für Angestellte bis Alter 59 von 25 auf 27 Tage angehoben.

Der gestaffelte Ferienanspruch soll aufgehoben werden. Jüngere Mitarbeitende, welche z. B. eine Doppelbelastung von Arbeit und Familie bewältigen müssen, können mit älteren Mitarbeitenden, die je nach Situation ein erhöhtes Erholungsbedürfnis haben, gleichgesetzt werden.



Bei der Auswertung der Vernehmlassungsrückmeldungen kam der Stadtrat zum Schluss, den ursprünglich geplanten jährlichen Ferienanspruch von 27 Tagen unabhängig des Alters um einen Tag zu erhöhen. Einerseits gewährt der Kanton Graubünden für Angestellte ab 50 Jahren 27.5 Tage bzw. ab 60 Jahren 30 Tage, andererseits als Kompensation für den vielseitigen Wunsch nach einem arbeitsfreien Tag nach Auffahrt.

Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens mindestens 55 Jahre alt sind (Jahrgänge 1970 und älter), sollen ab 60 Jahren weiterhin 6 Wochen Ferien gewährt werden (Übergangsregelung).

Die bisher in Abs. 2 geltenden fünf zusätzlichen arbeitsfreien Tage entfallen, da die Vorholzeit in Art. 76 Abs. 1 AB zur PVO aufgrund der Reduktion der Sollarbeitszeit von 43 auf 42 Stunden pro Woche wegfällt. Es steht den Mitarbeitenden im Einverständnis mit der Führungsperson jedoch weiterhin frei, Arbeitszeit vorzuholen und bis zu drei Wochen zu kompensieren (sh. Art. 80 AB zur PVO).

Auf eine separate Regelung in Bezug auf die Lehrpersonen wird verzichtet, da die kantonalen Vorgaben massgebend sind und dieser Hinweis bereits in der Personalverordnung ergänzt wurde. Die Handhabung ist separat durch die Stadtschule (Berufsauftrag) und die GBC zu regeln.

9.2.6 Art. 36 (neu) Ferien plus

Mit Stadtratsbeschluss SRB 535 vom 1. November 2010 wurde das Arbeitszeitmodell Ferien plus für alle Angestellten geschaffen. Sofern es betrieblich möglich ist, können Angestellte mit entsprechender Lohnkürzung (1.98 % bzw. 3.96 %) ein bis zwei Wochen Ferien mehr beziehen.

Diese Regelung soll nun in die Ausführungsbestimmungen aufgenommen werden, um die Attraktivität dieses Angebots sichtbar(er) zu machen.

9.2.7 Art. 59 Aus- und Weiterbildungskosten, Urlaubsgewährung

Der Interessengrad wird gemäss geltender Praxis festgelegt und soll differenziert werden. Bei überwiegendem betrieblichem Interesse sollen 75 % - 100 % der Kosten übernommen werden. Eine grosszügige Finanzierung ist anzustreben, um die Arbeitsplatzfähigkeit zu erhalten und das Potential der Mitarbeitenden zu fördern (sh. Art. 4 Abs. 2 lit. b PVO).



9.2.8 Art. 60 Erstattung der Aus- und Weiterbildungskosten

Die Rückerstattungspflicht soll auf zwei Jahre verkürzt und durchgehend pro Rata erfolgen. Eine Verpflichtung von bis zu vier Jahren ist deutlich zu lange, zumal die Laufzeit erst nach Weiterbildungsabschluss beginnt.

Eine gestufte Rückerstattungspflicht führt immer wieder zu harten Abgrenzungsfällen. Tritt beispielsweise ein/e Mitarbeitende/r nur ein paar Tage vor Ablauf des ersten halben Jahres aus, muss er/sie trotzdem den vollen Betrag zurückerstatten, dies ist sachlich nicht gerechtfertigt, zumal die pro Rata Rückerstattung einfach und klar zu handhaben ist.

9.2.9 Art. 62 Beanspruchung von Arbeitszeit

Die Beteiligung an der beanspruchten Arbeitszeit bezieht sich hier ausschliesslich auf kurze Weiterbildungen (in der Regel Kurse von 1 - 2 Tagen) ohne Weiterbildungsvereinbarung gemäss neuem Art. 57 AB zur PVO. Als Arbeitszeit soll die beanspruchte Arbeitszeit gelten (unabhängig vom Arbeitspensum), max. jedoch 8.4 h pro Tag.

E. Vergütungen und Zulagen

9.2.10 Art. 63 Sitzungsgelder

Gewählte Kommissionsmitglieder (z. B. die Arbeitnehmendenvertretung) erhalten während der ordentlichen Arbeitszeit (bisher 06:30 bis 19:30 Uhr) keine Sitzungsgelder. Die Arbeit für die Kommission geht zulasten der jeweiligen betrieblichen Tätigkeit. Arbeitnehmende ohne Arbeitszeiterfassung (z. B. Lehrpersonen) werden für ihre Kommissions-Tätigkeit mit dem persönlichen Zeitbudget belastet. Das Engagement für gewählte Kommissionsmitglieder soll nicht durch ungünstige Rahmenbedingungen beeinträchtigt werden. Sie sollen deshalb neu auch Sitzungsgeld erhalten, gleichzeitig gilt die aufgewendete Zeit nicht (mehr) als Arbeitszeit.

Für Sitzungen im Rahmen der Anstellung bzw. Tätigkeit werden keine Sitzungsgelder ausbezahlt (z. B. eine Vertretung der Personaldienste, welche von Amtes wegen an Sitzungen der Personalkommission teilnimmt); die aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit.

9.2.11 Art. 65 Verpflegungs- und Übernachtungsspesen

Infolge der Teuerung sieht der Stadtrat Anpassungsbedarf. Gleichzeitig möchte er verhindern, dass Pauschalspesen abgerechnet werden, ohne dass überhaupt Kosten



entstanden sind. Zusätzlich ist sein Ziel, die Regelung zu vereinfachen, da u. a. die Kontrolle, ob die Abwesenheit nun 7 oder 11 Stunden gedauert hat, zu aufwändig und nicht zielführend ist. Aus diesen Gründen sollen die Verpflegungskosten gemäss Beleg zurückerstattet werden, mit einem definierten Höchstbetrag (analog Übernachtungsspesen). Für Hauptmahlzeiten sollen maximal Fr. 30.-- bzw. Fr. 70.-- pro Tag ausgerichtet werden. Die Rückerstattung anhand der tatsächlich angefallenen Kosten ist dank der Digitalisierung nicht aufwändiger als die Umsetzung der bisherigen Regelung.

9.2.12 Art. 66 Besondere Verpflegungszulage

Angesichts der zunehmenden Teuerung soll die besondere Verpflegungszulage von Fr. 12.-- auf Fr. 15.-- angehoben werden.

9.2.13 Art. 67 Fahrspesen öffentliche Verkehrsmittel

Auch hier sollen die tatsächlich angefallenen Kosten zurückerstattet werden, höchstens jedoch die Kosten für ein Billett 1. Klasse Halbtax oder 2. Klasse Vollpreis. Dies ermöglicht allen Hierarchiestufen ohne Zusatzkosten die 1. Klasse zu benutzen – falls sie ein Halbtaxabonnement besitzen.

9.2.14 Art. 70 Vergütung für Fahrzeuge

Die Pauschalentschädigung für Fahrräder soll unter Berücksichtigung der Mehrkosten für E-Bikes auf Fr. 150.-- pro Jahr erhöht und mit der Motorfahrräder-Entschädigung gleichgesetzt werden.

9.2.15 Art. 72 Schichtzulagen

Die Nacht- bzw. Wochenendzulagen sollen dem Marktumfeld angepasst und auf Fr. 7.-- pro Stunde erhöht werden. Auf eine Unterscheidung zwischen Nacht- und Wochenendschichten wird verzichtet. Nachtschichten sind körperlich und psychisch anforderungsreich, Wochenendschichten schränken das Sozialleben erheblich ein. Gleichzeitig sollen die Zulagen für Tagesschichten wegfallen, da es sachlich nicht begründet ist, weshalb tagsüber eine Zulage ausbezahlt werden soll. Die Löhne derjenigen, die bisher vorwiegend Tagesschichtzulagen erhalten haben, sollen geprüft und falls erforderlich angepasst werden.

Die Zulagen für Schichtarbeit haben Lohncharakter und sind deshalb Bestandteil des Lohns und damit sozialabgabepflichtig. Aus diesem Grund sind sie ebenfalls an eine



allfällige Teuerung anzupassen (ebenso wie die Zulage für besondere Unannehmlichkeiten gemäss Art. 71 AB zur PVO).

9.2.16 Art. 74 Berufskleidung

Die Bezeichnungen sollen gemäss Arbeitsgesetz angepasst und die Beteiligung der Arbeitgeberin dem Recht entsprechend einheitlich geregelt werden. Der Überbegriff Arbeitskleidung beinhaltet jegliche Form von Kleidung bei der Arbeit. Berufskleidung beinhaltet Schutzkleidung, Dienstkleidung/Uniform sowie alle übrige Bekleidung, die für die Arbeit getragen wird. Schutzkleidung kann gleichzeitig auch Uniform sein und Uniform kann auch einen gewissen Schutzcharakter haben und demnach auch Schutzkleidung sein.

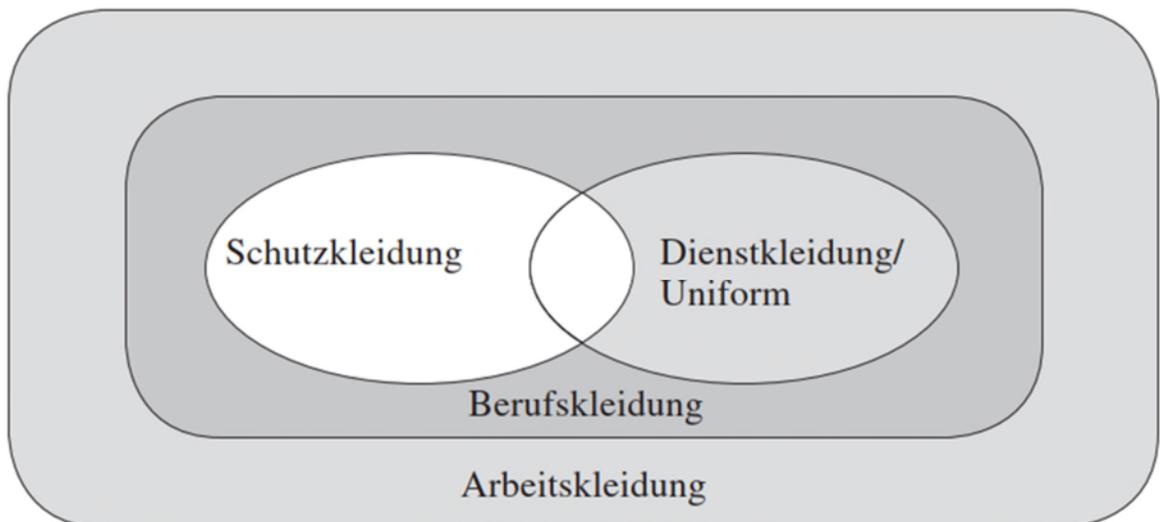


Abbildung 18 Arbeitskleidung

Arbeitsrechtlich sind die Kosten für die Anschaffung und Reinigung von Schutzkleidung vom Arbeitgeber zu übernehmen. Die Kosten für die Anschaffung und Reinigung von Dienstkleidung/Uniform müssen teilweise vom Arbeitgeber übernommen werden. Für die Berufskleidung hat der/die Arbeitnehmende aufzukommen:



Bezeichnung	Richtlinien	Kostenbeteiligung Arbeitgeber für Anschaffung	Kostenbeteiligung Arbeitgeber für Reinigung
Schutzkleidung	<ul style="list-style-type: none">○ Schützt gegen Verletzungen und Gefahren bei der Arbeitstätigkeit○ Nötige Schutzausrüstung, wenn Gesundheitsbeeinträchtigungen nicht durch technische oder organisatorische Massnahmen ausgeschlossen werden können	Voll	Voll
Dienstkleidung / Uniform	<ul style="list-style-type: none">○ Kennzeichnungscharakter, CI (Corporate Identity), einheitlich (z. B. Polizeiuniform)	Teilweise	Teilweise
Berufskleidung	<ul style="list-style-type: none">○ Andere Kleidung (z. B. Anzug), die nicht in die Kategorie Schutz- und Dienstkleidung fällt	Keine	Keine
Arbeitskleidung	Überbegriff für Schutzkleidung, Dienstkleidung/Uniform und Berufskleidung		

Abbildung 19: gesetzliche Regelung Kostenübernahme Anschaffung und Reinigung der Arbeitskleidung

Ob die Kosten für Dienstkleidung teilweise für die Anschaffung *und* die Reinigung oder entweder voll für die Anschaffung *oder* die Reinigung übernommen werden, regelt der Arbeitgebende. Die Stadt Chur übernimmt die vollen Kosten für die Anschaffung. Die Kosten für die Reinigung bei Dienstkleidung/Uniform werden von der Arbeitgeberin übernommen, sofern die:

- Reinigung im Haushalt nicht zumutbar ist (Geruch, Verschmutzungsgrad);
- Reinigung getrennt von der Normalwäsche nötig ist;
- Reinigung eine Gefahr darstellt (Vergiftung, Brände, Explosionen, Gerüche etc.).



9.3 IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen

A. Arbeitszeit der Angestellten

9.3.1 Art. 77 b) Arbeitszeitformen

Bereits heute haben die Dienststellen die Kompetenz, die Arbeitszeitform abweichend der gleitenden Arbeitszeit zu bestimmen. Neu soll im Grundsatz die Jahresarbeitszeit gelten, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Das bedeutet, grundsätzlich fallen die Blockzeiten weg, können von den Dienststellen aber dort beibehalten werden, wo dies betrieblich notwendig ist. Die Jahresarbeitszeit ist überall dort sinnvoll, wo die Arbeitslast saisonal bedingt unterschiedlich anfällt.

Weiter sollen folgende Arbeitszeitmodelle zusätzlich zu den bereits bestehenden ermöglicht werden:

- Lebensarbeitszeit: Arbeitszeit vorholen (Ansparphase) und zu einem späteren Zeitpunkt kompensieren (Kompensationsphase), z. B. für Elternurlaub, Sabbatical, flexiblen Vorruhestand. Das Modell unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.
- Verkürzte oder verlängerte Arbeitszeit: Die Arbeitszeit wird verkürzt, indem täglich weniger gearbeitet wird, dafür über mehrere Tage verteilt, oder die Arbeitszeit wird verlängert, indem pro Arbeitstag mehr gearbeitet wird aber an weniger Tagen. Davon könnten z. B. auch Mitarbeitende in Bereichen mit festen Arbeitszeiten profitieren, da sie die gleitende Arbeitszeit kaum nutzen können.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt höhere Anforderungen an die Führung, welche dafür sorgen muss, dass die betriebliche Erreichbarkeit während der Öffnungszeiten weiterhin gewährleistet ist.

Die bestehende Arbeitszeit-Software kann die Führungspersonen dabei unterstützen, die Übersicht zu bewahren, indem Pläne hinterlegt werden können, sodass jederzeit eine Übersicht zum Soll-Ist-Vergleich gewährleistet ist und bei einer (zu) grossen Abweichung eine Warnung angezeigt wird.

9.3.2 Art. 78 Betriebszeit, Mittagspause, Pause

Gemäss Art. 77 Abs. 1 AB zur PVO soll grundsätzlich die Jahresarbeit gelten. Dies hat zur Folge, dass auch die Blockzeiten wegfallen. Gleichzeitig soll die Betriebszeit um eine Stunde verlängert werden von 06:00 Uhr - 20:00 Uhr (bisher 06:30 - 19:30 Uhr), um noch



mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Innerhalb dieser Zeit werden keine Zuschläge ausbezahlt – abgesehen von dienstplanmässigen Einsätzen. Mit der Einführung der Jahresarbeitszeit und der Abschaffung der Blockzeiten wird mehr Flexibilität gewährt, zum Preis einer Verkürzung der zulagenberechtigten Arbeitszeit um eine Stunde pro Tag.

Die Mittagspause soll ebenfalls flexibilisiert und gemäss Arbeitsgesetz geregelt werden. Aufgrund der heute schon sehr unterschiedlichen Einsatzzeiten ist es nicht sinnvoll, einen fixen Rahmen für die Mittagspause vorzuzusehen, vielmehr ist es sinnvoll, dass die Pause etwa in der Mitte der täglichen Arbeitszeit liegt.

9.3.3 Art. 79 Arbeitszeitsaldo a) Inhalt

Infolge der Einführung der Jahresarbeitszeit ist es nötig, die Mehrstunden-Limite zu erhöhen, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Diese soll dem Arbeitspensum des/der jeweiligen Mitarbeitenden angepasst werden. Insgesamt sollen die Mehrstunden vier Wochen Sollarbeitszeit (= 168 h bei einem 100 %-Pensum) nicht überschreiten. Ausnahmen sind vom Stadtrat zu bewilligen. Diese Bestimmung stellt sicher, dass nicht unkontrolliert Mehrstunden angehäuft werden. Gleichzeitig ermöglicht der im Zeiterfassungssystem individuell angepasste Einsatzplan eine Kontrolle über die geleistete Arbeitszeit, so dass bei einer Abweichung frühzeitig Korrekturmassnahmen eingeleitet werden können.

9.3.4 Art. 82 An- und Abwesenheitskontrolle

Die Arbeitszeit von Lehrpersonen ist im Berufsauftrag geregelt. Lehrpersonen sollen ihre Ferien innerhalb der schulfreien Zeit selbständig gestalten können, weshalb sie von der An- und Abwesenheitskontrolle und der Ferienerfassung befreit sind. Der Stadtrat soll gleichzeitig die Kompetenz erhalten, bei Bedarf zusätzlich zu den Dienststellenleitungen bestimmte Funktionen von der Pflicht der elektronischen Zeiterfassung zu befreien, z. B. bei Funktionen mit stark projektgesteuerten Aufgaben oder bei den Facility Services, wo der Arbeitsaufwand durch die Wischfläche definiert wird.

9.3.5 Art. 91 Zuschlag und Vergütung

In der Praxis wird der Geldzuschlag für angeordnete Überstunden immer monatlich ausbezahlt, auch wenn die Überstunden kompensiert werden. Grund dafür ist, die wenig attraktiven Einsätze ausserhalb der Betriebszeit zu wertschätzen und die Entschädigung als Motivation einzusetzen.



B. Arbeitszeit der Lehrpersonen

9.3.6 Art. 95 Pflichtpensen

Gemäss Art. 62 Abs. 3 kantonales Schulgesetz in Verbindung mit Art. 59 Abs. 1 Verordnung zum Schulgesetz des Kantons Graubünden (Schulverordnung; BR 421.010) haben Lehrpersonen mit einem Vollpensum ab dem 55. Altersjahr Anspruch auf eine Altersentlastung von zwei Unterrichtseinheiten und ab dem 60. Altersjahr von drei Unterrichtseinheiten pro Woche. Die Altersentlastung wird ab Beginn des Schuljahres gewährt, in dem die Lehrperson das 55. beziehungsweise 60. Altersjahr erfüllt.

Die Stadt Chur geht mit dem bisherigen Art. 103 Abs. 5 AB zur PVO weiter und gewährt zusätzlich Lehrpersonen in Teilzeit von 80 % und mehr ab dem 60. Altersjahr eine Altersentlastung von einer Unterrichtseinheit.

Dennoch besteht zwischen den Lehrpersonen mit Voll- und Teilpensum eine störende Ungleichbehandlung. Lehrpersonen mit Teilzeitpensum soll eine anteilmässige Altersentlastung gemäss ihrem Pensum im Vergleich mit Lehrpersonen mit Vollpensum gewährt werden, so wie dies auch Verwaltungsangestellten zusteht. Das heisst, bei einem 50 % Pensum sollen Lehrpersonen ab Alter 55 Anrecht auf 1 Unterrichtseinheit Altersentlastung gewährt werden und ab Alter 60 auf 1.5 Unterrichtseinheiten. Je tiefer das Pensum, umso mehr stellen sich aber Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Altersentlastung in der Praxis. Einerseits ist es sehr aufwändig und infolge des Fachkräftemangels immer schwieriger, diese einzelnen Lektionen mit anderen Lehrpersonen zu besetzen. Andererseits bedeuten diese Lektionen eine zusätzliche Lehrperson in der Klasse, wodurch sich die Ansprechpersonen und der Koordinationsbedarf erhöhen.

Die Altersentlastung soll deshalb bei Lehrpersonen mit Teilpensum ausbezahlt werden. Die Lehrpersonen können so selbständig entscheiden, ob sie aufgrund dessen ihr Pensum reduzieren wollen oder nicht. Lehrpersonen mit Vollpensum sollen die Wahlfreiheit haben, ob sie die Altersentlastung weiterhin in Form von Reduktion der Pflichtpensen beziehen oder auszahlen lassen wollen.

C. Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

9.3.7 Art. 98 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, finanzielle Beteiligungen

Der per 1. August 2014 aufgehobene Art. 108 sah eine allgemeine Meldepflicht vor. Dies würde jedoch ein unverhältnismässig hoher Aufwand bedeuten, da jede/r Angestellte und jede Lehrperson Nebenbeschäftigungen melden müssten, auch wenn der/die Mitarbeitende nur mit einem geringen Pensum oder als Aushilfe bei der Stadt Chur angestellt ist.



Deshalb soll die Meldepflicht nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse gelten, welche als Hauptbeschäftigung bezeichnet werden können, was in der Regel ab 50 % sein dürfte. Deshalb soll ab einem Pensum von 50 % und mehr eine Meldepflicht eingeführt werden.

9.3.8 Aufgehobener Art. 106 (bisher) Entlohnung von Stellvertretungen

Die Einreihung des Lohns zwei Lohnklassen tiefer als bei fest angestellten Lehrpersonen ist nicht konkurrenzfähig. Es ist anspruchsvoll, Lehrpersonen zu finden, die kurzfristig einspringen. Mit der vorgesehenen tiefen Entschädigung ist dies kaum möglich. Die Einreihung erfolgt deshalb seit 2019 analog den fest angestellten Lehrpersonen. Aus diesem Grund wird dieser Artikel aufgehoben.

9.4 V. Besondere Arbeitsverhältnisse

B. Besondere Lohnansätze

9.4.1 Art. 101 Besondere Verhältnisse

In Zukunft sollen nicht mehr ganze Berufsgruppen in einzelnen Punkten vom Personalreglement ausgenommen werden. Der Stadtrat beauftragt die Personaldienste, einen Lohnvergleich durchzuführen und Vorschläge zu unterbreiten, wie der Lohn insbesondere für das Reinigungspersonal zu gestalten ist. Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten der Totalrevision soll die Umsetzung erfolgen.

E. Beschäftigung von Angestellten und Lehrpersonen nach Vollendung des 65. Altersjahrs (neu)

9.4.2 Art. 108 (neu) Allgemeine Bestimmungen

Gemäss Art. 20 Abs. 2 PVO kann im gegenseitigen Einvernehmen nach Vollendung des 65. Altersjahrs ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen werden. Je nach Konstellation, Situation und Voraussetzungen kann es sinnvoll sein, einige personalrechtliche Vorgaben ausnehmen zu können, namentlich Beförderungen, Treueprämie und Mitarbeiterengespräche. Der Stadtrat erhält die Kompetenz, andere Anreize zu schaffen.



9.5 VI. Übergangsbestimmungen

9.5.1 Art. 110 (neu) Ferien

Den Angestellten, welche beim Inkrafttreten der neuen Ferienregelung bereits das 55. Altersjahr vollendet haben (Jahrgänge 1970 und älter), soll auch weiterhin der bisherige Ferienanspruch von sechs Wochen pro Jahr gewährt werden. Hingegen werden auch diesen Personen die bisher fünf zusätzlichen arbeitsfreien Tage nicht mehr weiter gewährt, da die Vorholzeit wegfällt.

10. (Teilweise) nicht berücksichtigte Anliegen

10.1 Art. 47 Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption

Die Arbeitnehmendenvertretungen fordern einen grosszügigen Elternurlaub, um Familienaufgaben gleichmässig(er) zu verteilen. Anzustreben sei eine Elternzeit von 20 Wochen (bisher und auch gesetzlich 14 Wochen Mutter, 2 Wochen Vater).

Der Stadtrat sieht von einer Abweichung der gesetzlichen Vorgaben ab.

10.2 Art. 49 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Arbeitnehmendenvertretung fordert, dass die Stadt die Prämienkosten für die Krankentaggeldversicherung voll übernimmt. Der Stadtrat lehnt dies aus Kostengründen ab, da Mehrkosten von mehr als Fr. 600'000.-- pro Jahr zu erwarten wären.

10.3 Art. 95 Pflichtpensen

Die Sozialpartner fordern eine Reduktion der Pflichtpensen um 2 Lektionen. Begründet wird dies einerseits mit der Erhöhung der Ferientage für Angestellte, andererseits mit der Einführung der 39. Schulwoche. Durch die Kürzung der unterrichtsfreien Zeit steige die Belastung zunehmend. Die Sozialpartner erläutern ihre Berechnung wie folgt: inkl. Gründonnerstagnachmittag sowie den neu zusätzlich gewährten Feiertagen ergeben sich 9 (nach Erhöhung des Ferienanspruchs um einen weiteren Tag 10) zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage für Angestellte. Bei 8.4 Arbeitsstunden pro Tag ergibt dies 75.6 h (neu 84 h) reduzierte Arbeitszeit. Bei 39 Schulwochen entspricht dies gerundet 1.2 Lektionen pro Woche. Laut Berufsauftrag entspricht 1 Lektion 67 Stunden. Somit ergibt die Umrechnung 1.13 Lektionen. Bei der zusätzlichen Schulwoche wird mit 46 Stunden gerechnet, welche einen Gegenwert von 0.69 Lektionen entspricht. Daraus folgt ein Total von 1.81 Lektionen.



Der Stadtrat weist darauf hin, dass bereits im Berufsauftrag der Lehrpersonen Stadt Chur definiert ist, dass keine Kompensation für die zusätzliche Schulwoche vorgesehen ist, da die Jahreslektionen nur anders verteilt wurden. Die Anzahl Jahreslektionen (inkl. Weiterbildung, Vorbereitung etc.) bleibt gleich. Hinsichtlich Pflichtpensen muss sich die Stadt Chur auf den Kanton Graubünden abstützen.

Mit Stadtratsbeschluss SRB.2023.961 vom 28. November 2023 hat der Stadtrat auf die Vernehmlassung zur geplanten Teilrevision des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden geantwortet. Zu den Änderungen für Kindergartenlehrpersonen antwortete er sinngemäss: "Es ist zeitgemäss, dass die Arbeitszeit auf der Kindergartenstufe analog der Arbeitszeit der anderen Lehrpersonen erfolgt. Zentral ist und bleibt, dass diese Lehrpersonen auf der Stufe Kindergarten weiterhin ein 100 %-Pensum unterrichten können. Das Erfolgsmodell der sogenannten Auffangzeit soll beibehalten und weiterhin entschädigt werden. Analog zu den übrigen Schulstufen sollen neu auch die Kindergartenlehrpersonen eine Entlastung in Form einer Lektion für die Funktion als Klassenlehrperson erhalten, wenn sie die entsprechenden Aufgaben erfüllen. In der Stadtschule Chur wird dies bereits seit vielen Jahren erfolgreich angewandt. Damit ändert sich für Chur nichts."

Die Personalkommission fordert, die Wochen-Lektionen der GBC denjenigen der Kantonsschule gleichzustellen (23 Lektionen), da es sich in beiden Fällen um die Sekundarstufe II handelt. Die Lektionen der übrigen Lehrpersonen sind ebenfalls anzupassen infolge der neuen Gegebenheit von 39 Schulwochen.

Der Stadtrat hält fest, dass die Soll-Lektionen der GBC vom Kanton Graubünden vorgegeben werden, weil er die Kosten übernimmt.

10.4 Exkurs Wohnsitzzulage

Über den Antrag zur Wiedereinführung einer Wohnsitzzulage wurde im Stadtrat intensiv und kontrovers diskutiert. Die Wohnsitzzulage wurde per 1. Januar 2005 abgeschafft, für Angestellte und Lehrpersonen, welche bis dahin eine Wohnsitzzulage erhalten hatten, wurde der Anspruch jährlich um 10 % reduziert und lief Ende 2014 aus.

Eine Wohnsitzzulage könnte dazu dienen, (potentielle) Mitarbeitende zu motivieren, ihren zivilrechtlichen Wohnsitz nach Chur zu verlegen und so die Steuereinnahmen, welche die Löhne der Mitarbeitenden der Stadt Chur finanzieren, zu erhöhen – sinngemäss: von Chur, für Chur. Gleichzeitig könnten mit einer Wohnsitzzulage die gegenüber dem Unterland etwas tieferen Löhne ausgeglichen werden.



Die teilweise fehlende Verfügbarkeit von freien Wohnungen in Chur wäre damit jedoch noch nicht gelöst und die Massnahme könnte damit das Ziel verfehlen. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten immer häufiger genutzt und der Wohn- und Arbeitsort spielen eine immer unwichtigere Rolle, weshalb es fraglich ist, ob mit einem Lohnzuschlag tatsächlich das Gewünschte erreicht werden könnte. Zumindest in der Anfangsphase kämen auf die Stadt Chur Mehrkosten von ca. Fr. 663'000.-- pro Jahr hinzu. Allerdings könnten diese Mehrausgaben verhindert werden, wenn kein Bonus-, sondern ein Malus-System eingeführt würde: konkret hiesse das, die aktuellen Beträge in der Lohntabelle um je Fr. 100.-- zu senken und den Zuschlag für in Chur Ansässige zu bezahlen.

Insgesamt überwiegen für den Stadtrat jedoch die Argumente, die gegen eine Wiedereinführung der Wohnsitzzulage sprechen.

11. Finanzielle und personelle Auswirkungen

11.1 Art. 27 Anfangslohn Lehrpersonen

Die Anpassung der Berechnung des Anfangslohns der Lehrpersonen generiert gegenüber heute keine Mehrkosten, da der Anfangslohn seit 2019 gemäss Art. 27 AB zur PVO erfolgt.

11.2 Art. 33 Einmalzulagen

Seit 2015 wurden im Durchschnitt für jeweils 30 Mitarbeitende jährlich rund Fr. 62'000.-- Einmalzulagen ausbezahlt. Würde die neue Obergrenze von 5 % des Jahreslohns in Zukunft in jedem Fall ausgeschöpft, würden Fr. 140'000.-- Mehrkosten resultieren. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass der gesamte Spielraum genutzt würde, da auch die Obergrenze von Fr. 5'000.-- selten ausgeschöpft wurde (der bezahlte Durchschnittswert betrug bisher Fr. 2'000.-- pro Person). Auszugehen ist von Mehrkosten von ca. Fr. 65'000.--.

11.3 Art. 35 Erhöhung Ferienanspruch

Ende 2023 waren insgesamt 635 Verwaltungsangestellte mit total 497 Vollzeitstellen (276 im Alter bis 49, 164 im Alter 50 - 59 und 57 im Alter ab 60) bei der Stadt Chur tätig. Dies ergäbe insgesamt 2'586 zusätzliche Ferientage.

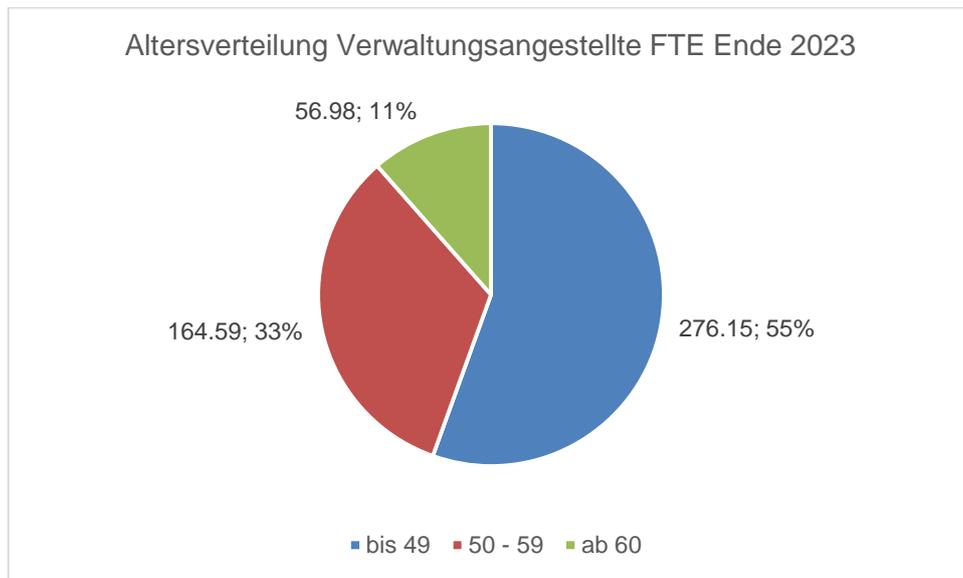


Abbildung 20 Alterszusammensetzung Verwaltungsangestellte (FTE) Ende 2023

Würde der erhöhte Ferienanspruch voll ausgeglichen, würden rund zehn zusätzliche Vollzeitstellen nötig, was zu Fr. 1 Mio. mehr Lohnkosten führen würde.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass in Bereichen mit flexiblen Einsatzzeiten nicht mehr Personal nötig sein wird als bisher. Auch heute schon leisten Teams unabhängig von ihrer Alterszusammensetzung die anfallende Arbeit. Zudem nimmt der Automatisierungsgrad laufend zu, was zur Produktivitätssteigerung beiträgt.

Von den 497 Vollzeitstellen sind rund 110 Vollzeitstellen im Schichtbetrieb. Dies führt zu einem Mehrbedarf von etwa 2.5 Vollzeitstellen.

Bei den Betrieben mit fixen Arbeitszeiten dürfte es zu einem Mehrbedarf von ca. 1.5 Vollzeitstellen kommen.

Insgesamt wird mit ca. vier Vollzeitstellen mehr gerechnet, was zu Mehrkosten von rund Fr. 400'000.-- pro Jahr führen dürfte.

11.4 Art. 63 Sitzungsgelder

Die Auszahlung von Sitzungsgeldern für vom Stadt- bzw. Gemeinderat gewählte Kommissionsmitglieder führen aus heutiger Sicht zu maximal Fr. 8'000.-- Mehrkosten pro Jahr.

11.5 Art. 65 Verpflegungs- und Übernachtungsspesen

In den vergangenen Jahren erhielten im Durchschnitt ca. 320 Mitarbeitende Spesen in der Höhe von total durchschnittlich Fr. 76'000.-- pro Jahr (pro Mitarbeitende/r im



Durchschnitt Fr. 240.--). Eine Begrenzung auf pauschal Fr. 30.-- bzw. Fr. 70.-- pro Tag dürfte voraussichtlich zu keinen wesentlichen Mehrkosten führen, zumal die Entschädigungen für Frühstück und Nebenauslagen von Fr. 8.-- bzw. Fr. 12.-- wegfallen.

11.6 Art. 66 besondere Verpflegungszulage

Im 2022 haben rund 180 Mitarbeitende besondere Verpflegungszulagen erhalten. Eine Erhöhung des Ansatzes von Fr. 12.-- auf Fr. 15.-- verursacht Mehrkosten von ca. Fr. 48'000.-- pro Jahr. Eine Erhöhung auf Fr. 18.--, wie vom Verband Schweizerischer Polizeibeamter VSPB, Sektion Curia, beantragt, würde zu Mehrkosten von Fr. 95'000.-- pro Jahr führen und wird abgelehnt.

11.7 Art. 72 Schichtzulagen

Im 2023 wurden 127 Mitarbeitenden Schichtzulagen ausbezahlt. Eine Anpassung der Schichtzulagen auf Fr. 7.-- Stunde und Aufhebung der Tagesschicht-Zulage generiert rund Fr. 85'000.-- Mehrkosten pro Jahr.

11.8 Art. 74 Reinigung Dienstkleider

Die Kosten für die Reinigung der Dienstkleidung übernimmt die Stadt Chur bereits heute zu einem grossen Teil, sofern die Reinigung im Haushalt nicht zumutbar ist. In einigen Bereichen (z. B. im Werkbetrieb) muss dies noch nachvollzogen werden. Es ist mit Kosten von ca. Fr. 40'000.-- pro Jahr zu rechnen (Werkbetrieb und allenfalls vereinzelte weitere Stellen).

11.9 Art. 95 Pflichtpensen

Pro Jahr belaufen sich die Mehrkosten für die Auszahlung der Altersentlastung für Lehrpersonen über 55 und mit einem Teilzeitpensum unter 80 % auf Fr. 514'000.--.

Würde die Altersentlastung für Lehrpersonen in Teilzeit erst ab 60 Jahren gewährt (drei Lektionen pro Woche analog Lehrpersonen mit Vollzeitpensum), käme dies pro Jahr auf Fr. 293'000.-- zu stehen (Fr. - 221'000.--).

11.10 Ehem. Art. 106 Entlöhnung Stellvertretungen

Die Aufhebung dieser Regelung führt zu keinen Mehrkosten gegenüber heute, da die Ansätze aufgrund des Fachkräftemangels bereits im 2021 angehoben werden mussten.



11.11 Kosten AB zur PVO

Insgesamt belaufen sich die Mehrkosten für die geplanten Anpassungen auf rund Fr. 1.144 Mio. pro Jahr:

Massnahme	Jährliche Mehrkosten
Anfangslohn Lehrpersonen	Fr. 0.--
Einmalzulagen	Fr. 65'000.--
Erhöhung Ferienanspruch	Fr. 400'000.--
Sitzungsgelder	Fr. 8'000.--
Besondere Verpflegungszulage	Fr. 48'000.--
Verpflegungs-, Übernachtungs- und Fahrspesen	Fr. 0.--
Schichtzulagen	Fr. 85'000.--
Reinigung Dienstkleider	Fr. 43'000.--
Altersentlastung für Lehrpersonen in Teilzeit	Fr. 514'000.--
Entlöhnung Stellvertretungen Lehrpersonen	Fr. 0.--
Jährliche Mehrkosten AB zur PVO	Fr. 1'163'000.--

Abbildung 21: Jährliche Kosten Umsetzung Massnahmen AB zur PVO ohne Sozialleistungen

12. Gesamtkosten für die Umsetzung aller Massnahmen

Die Mehrkosten für die Umsetzung der Totalrevision PVO, AB zur PVO und Teilrevision Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur belaufen sich auf total Fr. 2.443 Mio. pro Jahr, was ca. 2.4 % der Lohnkosten ausmacht (ohne Sozialleistungen).

Die Flexibilisierung im Bereich Arbeitszeit und die Reduktion der verfügbaren Zeit der Arbeitnehmenden wird die Führung anspruchsvoller machen.

Sollte aber die Stadt Chur ihre Anstellungsbedingungen nicht an die Arbeitsmarktverhältnisse anpassen, wird die Fluktuation weiter steigen und die Stellen werden längere Zeit nicht besetzt werden können. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeitenden, die die Vakanz überbrücken müssen (über-)belastet werden, was wiederum zu vermehrten Arbeitsausfällen führen kann. Die Stadt wird zunehmend Schwierigkeiten haben, die gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen zu erbringen.



Der Stadtrat ist überzeugt, mit der vorliegenden Totalrevision des Personalrechts die Attraktivität der Stadt Chur als Arbeitgeberin massgebend zu steigern und damit gut gerüstet für die Zukunft zu sein.

Der Stadtrat erarbeitet ein Entlastungsprogramm in der Grössenordnung von Fr. 16 Mio., wodurch eine gewisse Entlastung erfolgen wird. Er empfiehlt auf zusätzliche Kompensationsmassnahmen zu verzichten. In Hinblick auf die Mehrkosten der vorgeschlagenen Massnahmen wird der Stadtrat in der Vorberatungskommission Varianten zur Ausgestaltung der einzelnen Massnahmen anbieten.

13. Vernehmlassung

Der Revisionsentwurf wurde in der Personalkommission behandelt sowie am 2. August 2023 mit Eingabefrist bis 31. Oktober 2023 folgenden 35 Adressaten zur Stellungnahme zugestellt:

- Dienststellenleitungen Stadt Chur, Region Plessur, IBC, Pensionskasse, Bürgergemeinde
- Personalkommission
- Personalverbände
- Verwaltungskommission Pensionskasse Stadt Chur
- Bildungskommission Stadtschule
- Berufsschulrat GBC
- Verwaltungsrat IBC Energie Wasser Chur
- Präsidentenkonferenz Region Plessur

Im Total haben 22 eingeladene Adressaten Stellung zur Totalrevision PVO und AB zur PVO genommen, was einer Rücklaufquote von knapp 63 % entspricht. Zusätzlich haben vier weitere Parteien eigeninitiativ auf die Vernehmlassung geantwortet. Insgesamt sind 26 Stellungnahmen eingegangen.

Die Stellungnahmen sind in der Aktenauflage aufgelegt und wurden, soweit es dem Stadtrat gerechtfertigt erschien, berücksichtigt. Anpassungen, die aufgrund der Vernehmlassungsantworten vorgenommen wurden, sind in den Synopsen grün markiert.



14. Weiteres Vorgehen / Inkrafttreten

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, eine Vorberatungskommission einzusetzen und schlägt aufgrund der Dringlichkeit einer baldigen Umsetzung der Totalrevision folgenden Zeitplan vor:

- | | |
|-----------------|---|
| 7. März 2024 | Einsetzen der Kommissionsmitglieder |
| 21. August 2024 | Abgabe Kommissionsbericht zuhänden Stadtrat |
| 3. Oktober 2024 | Behandlung Botschaft im Gemeinderat |

Damit ist der Gemeinderat im Herbst 2024 beschlussfähig und eine Inkraftsetzung per 1. Januar 2025 möglich. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten für die Umsetzung, z. B. ein allfällig abweichender Inkraftsetzungszeitpunkt von Bestimmungen, die ausschliesslich Lehrpersonen betreffen, per Anfang Schuljahr 2024/2025.

Wir bitten Sie, sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Mitglieder des Gemeinderates, dem Antrag des Stadtrates zuzustimmen.

Chur, 6. Februar 2024

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Urs Marti

Der Stadtschreiber

Marco Michel

Anhang

- Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse
- Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse
- Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Aktenauflage

Vernehmlassungsantworten



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	I. Allgemeine Bestimmungen		I. Allgemeine Bestimmungen	
	<i>A. Geltungsbereich und Begriffe</i>		<i>A. Geltungsbereich und Begriffe</i>	
Art. 1 Geltungsbe- reich	<p>a) Allgemein (Art. 1 AB zur PVO) ¹ Diese Verordnung regelt die Anstellung, die Pflichten und die Rechte des städtischen Personals.</p> <p>b) Lehrpersonen ² Für die städtischen Lehrpersonen gilt diese Personalverordnung, soweit ihr Dienstverhältnis nicht durch besondere städtische Vorschriften geregelt ist. Kantonales Recht ist anwendbar, sofern die Personalverordnung und ihre Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.</p> <p>³ Kann der Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).</p>	Art. 1 Geltungsbe- reich	unverändert	
Art. 2 Begriffe	<p>¹ Als städtisches Personal im Sinne dieser Verordnung gelten die Angestellten und die Lehrpersonen.</p> <p>² Angestellte sind Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen.</p> <p>³ Lehrpersonen unterrichten an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule (GBC).</p>	Art. 2 Begriffe	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 3 Anstellungs- instanz	Anstellungsinstanz ist das gemäss Art. 10 für die Anstellung zuständig bezeichnete Organ.	Art. 3 Anstellungs- instanz	unverändert	
	<i>B. Personalpolitik</i>		<i>B. Personalpolitik</i>	
Art. 4 Ziele und Grundsätze	<p>¹ Ziel der städtischen Personalpolitik ist es, jederzeit und auf allen Stufen über genügend leistungswilliges und leistungsfähiges Personal mit den erforderlichen Qualifikationen zu verfügen, damit der Leistungsauftrag der Stadtverwaltung wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden kann.</p> <p>² Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik insbesondere nach folgenden Grundsätzen:</p> <p>a) Sie orientiert sich an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Personal an;</p> <p>b) sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;</p> <p>c) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;</p> <p>d) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten;</p> <p>e) sie fördert flexible Arbeitsmodelle;</p>	Art. 4 Ziele und Grundsätze	<p>¹ unverändert</p> <p>² Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik insbesondere nach folgenden Grundsätzen:</p> <p>a) unverändert</p> <p>b) sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und deren Aus- und Weiterbildung zur Erhaltung der Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktfähigkeit fördert;</p> <p>c) unverändert</p> <p>d) sie berücksichtigt fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Erfüllung von Familienpflichten;</p> <p>e) unverändert</p>	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	<p>f) sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer;</p> <p>g) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitenden, welche aufgrund von Herkunft, politischer Gesinnung, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. benachteiligt sein können;</p> <p>h) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit körperlich, intellektuell oder psychisch bedingter geringerer Leistungs- und Arbeitsfähigkeit. Der Stadtrat kann dafür geeignete Arbeitsplätze auch ausserhalb des Stellenplans schaffen.</p>		<p>f) sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer und fördert die Chancengleichheit;</p> <p>g) unverändert</p> <p>h) sie fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz;</p> <p>i-h) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit körperlich, intellektuell oder psychisch bedingter geringerer Leistungs- und Arbeitsfähigkeit. Der Stadtrat kann dafür geeignete Arbeitsplätze auch ausserhalb des Stellenplans schaffen.</p>	
	II. Arbeitsverhältnis		II. Arbeitsverhältnis	
	<i>A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreihungsplan</i>		<i>A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreihungsplan</i>	
Art. 5 Rechtsnatur (Art. 2 AB zur PVO)	Das Arbeitsverhältnis mit der Stadt ist öffentlich-rechtlich.	Art. 5 Rechtsnatur (Art. 6 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 6 Stellenplan	Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. Der Stadtrat kann vorübergehend über den vom Gemeinderat bewilligten Stellenplan hinaus befristet Personal anstellen.	Art. 6 Stellenplan	unverändert Der Gemeinderat Stadtrat legt den Stellenplan fest. Der Stadtrat kann vorübergehend über den vom Gemeinderat bewilligten Stellenplan hinaus befristet Personal anstellen.	Der Stadtrat macht den Vorschlag, das Gesetz an die gelebte Praxis anzupassen.
Art. 7 Einreihungsplan	Der Gemeinderat erlässt für die Angestellten und die Lehrpersonen einen Einreihungsplan, aus welchem die Zuordnung der verschiedenen Funktionen zu den entsprechenden Lohnklassen ersichtlich ist	Art. 7 Einreihungsplan	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	(Anhang 1). Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht. Massgebend sind die nach den Grundsätzen der Arbeitsplatzbewertung erstellten Modellfunktionen.			
	<i>B. Entstehung</i>		<i>B. Entstehung</i>	
Art. 8 Ausschreibung (Art. 3 AB zur PVO)	Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.	Art. 8 Ausschreibung (Art. 4 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 9 Entstehung (Art. 5 AB zur PVO)	Das Arbeitsverhältnis wird mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.	Art. 9 Entstehung (Art. 6 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 10 Anstellungsinstanz (Art. 6–8 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen werden vom Stadtrat angestellt. Der Berufsschulrat der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) ist zuständig für die Anstellung der Schulleitung und der Lehrpersonen.</p> <p>² Die Zuständigkeiten gemäss Abs. 1 können gestützt auf einen Rechtssatz ganz oder teilweise an nachgeordnete Stellen delegiert werden. Von einer Delegation ausgenommen ist die Anstellung von Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern sowie der Schulleitung GBC.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung und insbesondere die Mitwirkung</p>	Art. 10 Anstellungsinstanz (Art. 7–9 AB zur PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Zuständigkeiten gemäss Abs. 1 können gestützt auf einen Rechtssatz ganz oder teilweise an nachgeordnete Stellen delegiert werden. Von einer Delegation ausgenommen ist die Anstellung von Dienststellenleitungen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern sowie der Schulleitung Direktorin oder des Direktors GBC.</p> <p>³ unverändert</p>	<p>Die Funktion Direktor/in GBC entspricht in der Stadtverwaltung den Dienststellenleitenden.</p> <p>Unter Anwendung von Art. 10 Abs. 2 PVO wird die Anstellung der übrigen Schulleitungsmitglieder (ohne Direktor/in) an den Berufsschulrat zusammen mit dem/der Direktor/in delegiert. Das heisst, Art. 8 AB zur PVO sowie Art. 5 Verordnung GBC sind entsprechend anzupassen. Die Anstellung von Lehrpersonen der GBC wiederum wird ganz an die Schulleitung delegiert (gem. Beschluss BSR 30.05.22). Dazu ist ebenfalls eine Änderung in den Ausführungsbestimmungen (Art. 8 Abs. 2)</p>



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	der Personaldienste. Er kann den Entscheidung der Anstellungsinstanz von der Zustimmung der Personaldienste abhängig machen.			sowie in der Verordnung GBC (Art. 5 und 13) nötig (<i>sh. Beiblatt Fremdänderung</i>). Eine Änderung der PVO ist hierfür nicht notwendig.
	<i>C. Dauer</i>		<i>C. Dauer</i>	
Art. 11 Im Allgemeinen (Art. 9 AB zur PVO)	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit der Möglichkeit der beidseitigen Kündigung und in der Regel unbefristet begründet.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet, sofern dies schriftlich vereinbart wird. Vorbehalten bleiben zudem besondere Vereinbarungen für die Anstellung, Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder für Anstellungen, die aus anderen Gründen zeitlich begrenzte Aufgaben beinhalten.</p>	Art. 11 Im Allgemeinen (Art. 10 AB zur PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für die Dauer von bis zu drei Jahren längstens ein Jahr zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet, sofern dies schriftlich vereinbart wird. Vorbehalten bleiben zudem besondere Vereinbarungen für die Anstellung, Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder für Anstellungen, die aus anderen Gründen zeitlich begrenzte Aufgaben beinhalten.</p>	Neu sollen befristete Verträge bis maximal drei Jahre möglich sein, dies vor allem im Hinblick auf einzelne Projekte, die oft länger als ein Jahr dauern. Der befristete Vertrag endet ohne Kündigung.
Art. 12 Probezeit (Art. 10 AB zur PVO)	<p>¹ Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen von Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Für Angestellte in leitenden Positionen kann sie bis zu maximal sechs Monaten ausgedehnt werden. Für Lehrpersonen beträgt die Probezeit ein Semester.</p> <p>² Bei befristeten Anstellungen ist die Probezeit der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses anzupassen.</p> <p>³ Während den ersten drei Monaten der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Ab dem vierten Monat beträgt</p>	Art. 12 Probezeit (Art. 11 AB zur PVO)	<p>¹ Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen von Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie Für Angestellte in leitenden Positionen kann sie bis zu auf maximal sechs Monaten ausgedehnt verlängert werden. Für Lehrpersonen beträgt die Probezeit ein Semester.</p> <p>²⁻⁴ unverändert</p> <p>⁵ Für Lernende Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.</p>	In Einzelfällen ist es nötig, auch bei Angestellten ohne Führungsfunktion die Probezeit zu verlängern, z. B. wenn es sich um eine Funktion handelt, bei der die Einarbeitung besonders viel Zeit erfordert.



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	<p>die Kündigungsfrist 30 Tage auf einen beliebigen Termin.</p> <p>⁴ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder infolge Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p> <p>⁵ Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.</p>			
	<i>D. Beendigung</i>		<i>D. Beendigung</i>	
Art. 13 Beendigungsgründe	<p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Kündigung;</p> <p>b) Ablauf einer befristeten Anstellung;</p> <p>c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;</p> <p>d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;</p> <p>e) administrative Pensionierung;</p> <p>f) Auflösung wegen Invalidität;</p> <p>g) Pensionierung;</p> <p>h) Tod.</p>	<p>Art. 13 Beendigungsgründe (Art. 12 AB zur PVO)</p>	<p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Kündigung;</p> <p>b) Ablauf einer befristeten Anstellung;</p> <p>c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;</p> <p>d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;</p> <p>e) administrative Pensionierung;</p> <p>f) Auflösung wegen Invalidität;</p> <p>e g) Pensionierung;</p> <p>f h) Tod.</p>	<p>Administrative Pensionierung: wurde in der Praxis nicht angewendet und ist ohne Ausfinanzierung nur schwierig umsetzbar.</p> <p>Auflösung wegen Invalidität: sh. Art. 16 AB zur PVO (neu).</p>
Art. 14 Kündigung, Fristen und Termine (Art. 14 AB zur PVO)	<p>¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) Im ersten Dienstjahr 1 Monat,</p> <p>b) im zweiten Dienstjahr 2 Monate,</p> <p>c) ab dem dritten Dienstjahr 3 Monate.</p> <p>² In Ausnahmefällen, wie bei Angestellten mit speziellen Fachkenntnissen oder bei bestimmten Kaderfunktionen, kann die Anstellungsinstanz die Kündigungsfrist ab</p>	<p>Art. 14 Kündigung, Fristen und Termine (Art. 14 AB zur PVO)</p>	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.</p> <p>^{3 2} In Ausnahmefällen, wie bei Angestellten mit speziellen Fachkenntnissen oder bei bestimmten Kaderfunktionen, kann die Anstellungsinstanz die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr auf bis zu 6 Monate festlegen.</p> <p>4-6 3-5 unverändert</p>	<p>Die Lehrzeit soll nicht an die Kündigungsfristen angerechnet werden, da diese auch für die Berechnung des Dienstalters nicht zur Anwendung gelangt.</p> <p>Auch bereits ab dem ersten Dienstjahr soll die Kündigungsfrist für bestimmte Angestellte auf sechs Monate festgelegt werden können. Bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist während dem laufenden Dienstverhältnis sind die formellen Vorga-</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	<p>dem dritten Dienstjahr auf 6 Monate festlegen.</p> <p>³ Bei Lehrpersonen hat die Kündigung spätestens Ende März auf Ende des Schuljahres zu erfolgen.</p> <p>⁴ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p>⁵ Das Arbeitsverhältnis ist jeweils auf Ende eines Monats zu beendigen.</p>			ben für eine Vertragsänderung einzuhalten (rechtliches Gehör, Verfügung, Einhalten Kündigungsfrist).
Art. 15 Kündigungsschutz a) Grundsatz (Art. 11–13 AB zur PVO)	<p>¹ Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich ausreichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein.</p> <p>² Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich, begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen mitgeteilt.</p>	Art. 15 Kündigungsschutz a) Grundsatz (Art. 12, 13 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 16 b) Weiterbeschäftigung, Entschädigung	Erweist sich die Kündigung als nicht ausreichend begründet oder als missbräuchlich, ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht jedoch nicht. Wird die betroffene Person nicht wieder angestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die missbräuchliche Kündigung. Die gesamte Entschädigung beträgt maximal sechs Monatslöhne.	Art. 16 b) Weiterbeschäftigung, Entschädigung	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 17 c) Bewährungsfrist (Art. 13 AB zur PVO)	<p>¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, kann sie der oder dem Angestellten oder der Lehrperson eine angemessene Bewährungsfrist einräumen.</p> <p>² Wird eine Bewährungsfrist angesetzt, so müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch zwei Personalbeurteilungen belegt werden.</p>	<p>Art. 17 e) Bewährungsfrist (Art. 13 AB zur PVO)</p>	<p>hier gestrichen; neue Systematik</p>	<p>Diese Bestimmung wird von Kapitel II lit. D (Beendigung) zu lit. E (neuer Titel: Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis und Bewährungsfrist) in den neuen Art. 25 PVO verschoben, da die Ansetzung einer Bewährungsfrist ein Führungsinstrument ist und keine zwingende Voraussetzung für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darstellt (siehe Kann-Formulierung im bisher geltenden Art. 17 Abs. 1 PVO). Letzteres wird jedoch von den Arbeitnehmenden und ihren Rechtsvertretungen immer wieder missverstanden. Mit der neuen Systematik soll Klarheit geschaffen werden.</p>
Art. 18 d) Kündigung zur Unzeit	<p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).</p> <p>² Die Kündigung, die während den im Obligationenrecht festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.</p> <p>³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.</p>	<p>Art. 17 d) Kündigung zur Unzeit</p>	<p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR). Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit liegt keine Kündigung zur Unzeit vor. Vor der Aufhebung des Anstellungsverhältnisses wird eine Versetzung an eine andere Stelle geprüft.</p> <p>²⁻³ unverändert</p>	<p>Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kann der betroffene Mitarbeitende nur an seinem angestammten Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden. Demgegenüber ist er an einem anderen Arbeitsplatz sowie in seiner privaten Lebensgestaltung ganz oder teilweise arbeits- bzw. einsatzfähig. Gemäss Lehre und Rechtsprechung wird daher auch keine Sperrfrist nach Art. 336c OR ausgelöst und die Kündigung darf von der Arbeitgeberin ausgesprochen werden. Die Frage der <i>Lohnfortzahlung</i> wird vom fehlenden Sperrfristenschutz nicht tangiert. Beim Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 56 PVO (neu Art. 53 PVO) ist einzig vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmende seine Tätigkeit gesundheitsbedingt oder aus anderen unverschuldeten Gründen</p>



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
				nicht ausüben kann bzw. ihm solches nicht mehr zuzumuten ist.
Art. 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p>³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung sowie des ungerechtfertigten Nichtantrittes bzw. Verlassens der Stelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).</p>	Art. 18 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	unverändert	
Art. 20 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Personalverordnung beendet werden.	Art. 19 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	unverändert	
Art. 21 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaliddität (Art. 15 AB zur PVO)	<p>¹ Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaliddität.</p> <p>² Die Leistungen wegen Invaliddität richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Chur.</p>	Art. 21 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaliddität (Art. 15 AB zur PVO)	Aufgehoben	sh. zum Verfahren: Art. 16 AB zur PVO (neu) Der Hinweis auf die Bestimmungen der Pensionskasse ist rein informativ und kann daher weggelassen werden.

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 22 Pensionierung (Art. 16 AB zur PVO)	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erreicht wird. Bei Lehrpersonen endet das Arbeitsverhältnis am 31. Juli des Jahres, in welchem das 65. Altersjahr erreicht wird.</p> <p>² Die Leistungen beim Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Chur. Mit Ausnahme der Teuerungszulage werden keine weiteren Vergütungen geleistet.</p> <p>³ Die Beiträge an die Pensionskasse werden zwischen den Mitarbeitenden und der Stadt paritätisch aufgeteilt.</p>	Art. 20 Pensionierung (Art. 17 AB zur PVO)	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet erreicht wird. Bei Lehrpersonen endet das Arbeitsverhältnis am 31. Juli des Jahres, in welchem das 65. Altersjahr vollendet erreicht wird.</p> <p>² Im gegenseitigen Einvernehmen kann nach Vollendung des 65. Altersjahres ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen werden.</p> <p>³⁻² Die Leistungen beim Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Chur. Mit Ausnahme der Teuerungszulage werden keine weiteren Vergütungen geleistet.</p> <p>⁴⁻³ unverändert</p>	Neu ist beabsichtigt, eine Rechtsgrundlage zu schaffen, damit im gegenseitigen Einvernehmen auch noch nach der Pensionierung ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen werden kann. Dies soll u. a. auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung besteht jedoch nicht. Über einen allfälligen Teuerungsausgleich bei den Leistungen nach erfolgter Pensionierung entscheidet die Pensionskasse in alleiniger Kompetenz, so dass sich eine Regelung bzw. der Hinweis in der PVO erübrigt.
Art. 23 Sozialplan (Art. 18 AB zur PVO)	Kommt es infolge Stellenabbau auf demselben Beschluss beruhend zu drei oder mehr Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalkommission einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Stadt. Er kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.	Art. 21 Sozialplan (Art. 18 AB zur PVO)	Kommt es infolge von Stellenabbau auf demselben Beschluss beruhend zu drei zehn oder mehr Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalkommission einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Stadt. Er kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.	Zum Vergleich dazu die privatrechtliche Regelung für die Ausarbeitung eines Sozialplans (Massenentlassung, Art. 335d Ziff. 3 OR): mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten. Die Stadt Chur hat rund 1400 Beschäftigte. Einen Sozialplan für lediglich 3 Mitarbeitende zu erstellen, ist nicht sinnvoll und sachlich nicht gerechtfertigt. Daher die moderate Erhöhung auf 10 Personen.



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	<i>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</i>		<i>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis und Bewährungsfrist</i>	
Art. 24 Versetzung (Art. 8, 14 AB zur PVO)	<p>¹ Die Anstellungsinstanz kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, im Rahmen der Zumutbarkeit Versetzungen verfügen. Die Anstellungsinstanz ist dabei an die Einhaltung der Kündigungsfrist gebunden.</p> <p>² Liegen die Umstände in der betroffenen Person selbst, so ist vor der Versetzung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.</p>	Art. 22 Versetzung (Art. 9 AB zur PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Liegen die Umstände in der betroffenen Person selbst, so ist kann vor der Versetzung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen eingeräumt werden.</p>	sh. Art. 17 Abs 1 PVO bisher auch mit Kann-Formulierung.
Art. 25 Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung (Art. 8, 14 AB zur PVO)	<p>¹ Angestellte und Lehrpersonen können von der Anstellungsinstanz jederzeit freigestellt werden, wenn:</p> <p>a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</p> <p>b) wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder</p> <p>c) zwingende betriebliche oder öffentliche Interessen dies erfordern.</p> <p>² Alle direkten Vorgesetzten sind befugt, unaufschiebbare vorsorgliche Massnahmen anzuordnen. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet.</p> <p>³ Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die</p>	Art. 23 Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung (Art. 9, 15 AB zur PVO)	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses be- funden.			
Art. 26 Verweis	<p>¹ Die Vorgesetzten können bei Pflichtver- letzungen einen Verweis aussprechen.</p> <p>² Ein Verweis erfolgt mündlich nach Abklä- rung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person und ist protokollarisch zusammen mit deren Stellungnahme fest- zuhalten.</p>	<p>Art. 24 Mahnung und Verweis (Art. 19, 20 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Die Vorgesetzten können bei leichten Pflichtverletzungen eine Mahnung einen Verweis, die Anstellungsinstanz bei gro- ben Pflichtverletzungen einen Verweis aussprechen.</p> <p>² Ein Verweis erfolgt mündlich nach Abklä- rung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person und ist protokollarisch zusammen mit deren Stellungnahme fest- zuhalten.</p>	<p>Gemäss Art. 8 Abs. 1 lit c AB zur PVO ist die Anstellungsinstanz zuständig für Ver- weise. Die Mahnung soll als milderer Mit- tel für den/die direkte/n Vorgesetzte/n gel- ten.</p> <p>Das Verfahren wird neu in den Ausführ- ungsbestimmungen geregelt.</p>
		<p>Art. 25 Bewährungs- frist (Art. 9, 21 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Befor Die Anstellungsinstanz kann eine Kündigung aufgrund bei mangelnder Leis- tung oder wegen unbefriedigendem Ver- halten ausspricht, kann sie der oder dem Angestellten oder der Lehrperson eine an- gemessene Bewährungsfrist einräumen.</p> <p>² Wird eine Bewährungsfrist angesetzt, so müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch zwei Personalbeur- teilungen belegt werden.</p>	<p>Sh. Anmerkungen zum aufgehobenen Art. 17 PVO (bisher).</p>
	<i>F. Rechtsschutz</i>		<i>F. Rechtsschutz</i>	
Art. 27 Schutz vor Angriffen, Kostenersatz (Art. 19 AB zur PVO)	<p>¹ Die Stadt schützt ihre Angestellten und Lehrpersonen vor Angriffen und Ansprü- chen, die gegen sie im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes geltend gemacht werden.</p> <p>² Dasselbe gilt, wenn sich Schritte zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten als notwendig erweisen.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Art. 26 Schutz vor An- griffen, Kos- tenersatz (Art. 19 AB zur PVO)</p>	<p>¹⁻² unverändert</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Sh. stattdessen Art. 76 PVO.</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 28 Rechtliches Gehör	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Ihnen ist Akteneinsicht zu gewähren. Die Verfügung ist zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p> <p>² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger und dringlicher Entscheid notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich, spätestens jedoch innert 30 Tagen nachzuholen. In der Folge ist eine neue Verfügung zu erlassen.</p>	Art. 27 Rechtliches Gehör	unverändert	
Art. 29 Rechtsmittel	<p>¹ Personalrechtliche Entscheide können von den Betroffenen innert 20 Tagen seit Zustellung mit einer schriftlichen Beschwerde beim Stadtrat bzw. beim Berufsschulrat angefochten werden. Die Beschwerde hat einen Antrag, den Sachverhalt mit den Beweismitteln sowie eine Begründung zu enthalten. Der Stadtrat oder der Berufsschulrat kann auf Antrag hin der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkennen.</p> <p>² Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).</p> <p>³ Der Weiterzug und die klageweise Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen richten sich ebenfalls nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).</p>	Art. 28 Rechtsmittel	<p>¹ Personalrechtliche Entscheide können von den Betroffenen innert 30 20 Tagen seit Zustellung Mitteilung mit einer schriftlichen Beschwerde beim Stadtrat bzw. beim Berufsschulrat angefochten werden. Die Beschwerde hat einen Antrag, den Sachverhalt mit den Beweismitteln sowie eine Begründung zu enthalten. Der Stadtrat oder der Berufsschulrat kann von Amtes wegen oder auf Antrag hin der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkennen.</p> <p>²⁻³ unverändert</p>	Angleichung der Frist und der Formulierung an das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 30 Verjährung, Verwirkung (Art. 20 AB zur PVO)	<p>¹ Ansprüche aus wiederkehrenden Leistungen gemäss dieser Verordnung verjähren nach Ablauf von 5 Jahren. Im Übrigen sind die Vorschriften des Obligationenrechts (OR) über die Verjährung anwendbar.</p> <p>² Nach Ablauf von 10 Jahren seit ihrer Entstehung verirken alle Ansprüche aus dieser Verordnung, soweit sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind.</p> <p>³ Für Rückerstattungsansprüche der Stadt gelten Abs. 1-2 sinngemäss.</p>	Art. 29 Verjährung, Verwirkung (Art. 20, 38 AB zur PVO)	unverändert	
	<i>G. Datenschutz</i>		<i>G. Datenschutz</i>	
Art. 31 Bearbeiten von Personen- daten	<p>¹ Die Stadt bearbeitet nur Personendaten ihrer Angestellten und Lehrpersonen, die für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.</p> <p>² Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.</p> <p>³ Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Die Daten sind bei einer Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten.</p>	Art. 30 Bearbeiten von Personen- daten	unverändert	

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 32 Bekanntgabe von Perso- nendaten	Personendaten der Angestellten und Lehrpersonen dürfen nur bekannt gegeben werden: a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, b) wenn die Daten für den Empfänger im Einzelfall zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe zwingend notwendig sind, c) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt, oder d) wenn die betroffene Person ihre Daten allgemein zugänglich gemacht hat.	Art. 31 Bekanntgabe von Personen- daten	unverändert	
Art. 33 Aufbewah- rung nach dem Austritt	Nach dem Austritt von Angestellten und Lehrpersonen aus dem städtischen Dienst bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten während 10 Jahren auf. Danach werden sie vorbehaltlich der Archivierung vernichtet.	Art. 32 Aufbewahrung nach dem Austritt	unverändert	
Art. 34 Rechte der betroffenen Personen	Die Angestellten und Lehrpersonen haben das Recht auf: a) Einsicht in die über sie in einer Datensammlung bearbeiteten Daten; b) Berichtigung unrichtiger Personendaten; c) Vernichtung nicht notwendiger oder widerrechtlich bearbeiteter Personendaten; d) Sperrung schutzwürdiger Personendaten.	Art. 33 Rechte der be- troffenen Per- sonen	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 35 Einschränkungen	Die Einsicht in Personendaten kann zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder eingeschränkt werden. Die Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen.	Art. 34 Einschränkungen	unverändert	
	III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen		III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen	
	<i>A. Schutz der Persönlichkeit</i>		<i>A. Schutz der Persönlichkeit</i>	
Art. 36 Grundsatz	<p>¹ Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und Lehrpersonen und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit, persönlicher und sexueller Integrität ihrer Angestellten und Lehrpersonen erforderlichen Massnahmen.</p> <p>³ Die Stadt sorgt insbesondere dafür, dass keine Angestellten oder Lehrpersonen aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, politische Gesinnung, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Behinderung oder vergleichbaren Persönlichkeitsmerkmalen, diskriminiert werden.</p>	Art. 35 Grundsatz	unverändert	
	<i>B. Lohn</i>		<i>B. Lohn</i>	
Art. 37 Einreihungsplan (Anhang 1)	Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht.	Art. 37 Einreihungsplan (Anhang 1)	Aufgehoben	Sh. neuer Art. 7 PVO.

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 38 Lohn (Art. 21–22 AB zur PVO)	Die Angestellten und Lehrpersonen haben für ihre Dienstleistung Anspruch auf einen monatlich auszahlenden Lohn von einem Zwölftel des Jahreslohnes.	Art. 36 Lohn (Art. 21, 22 AB zur PVO)	Die Angestellten und Lehrpersonen haben für ihre Dienstleistung Anspruch auf einen monatlich auszahlenden Lohn von einem Zwölftel des Jahreslohnes. Der Jahreslohn beinhaltet 13 Monatslöhne.	In der Praxis wird monatlich ein Monatslohn ohne Anteil 13. Monatslohn ausgerichtet und der 13. Monatslohn wird als Ganzes im November ausbezahlt. Diese Auszahlungspraxis soll auch in der PVO abgebildet werden.
		Art. 37 13. Monatslohn (Art. 26 AB zur PVO)	¹ Die städtischen Angestellten und Lehrpersonen erhalten jährlich einen 13. Monatslohn. Der 13. Monatslohn wird im Monat November ohne Sozial- und andere Zulagen ausbezahlt. Für die Ermittlung des 13. Monatslohns ist 1/12 des bezogenen Jahresbruttolohnes ohne Sozial- und andere Zulagen massgebend. ² Bei einem Ein- oder Austritt innerhalb des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt. Im 1. Dienstjahr wird der Anspruch pro rata temporis ausbezahlt, sofern die Stelle nicht am 1. Januar angetreten wurde. Im Falle des Ausscheidens aus der Stadtverwaltung wegen Kündigung, Invalidität, Alter oder Tod wird der 13. Monatslohn den Angestellten und Lehrpersonen oder deren Hinterbliebenen ebenfalls pro rata ausbezahlt. ³ Bei ungenügender Personalbeurteilung kann der 13. Monatslohn gekürzt oder gestrichen werden.	Hertrag des bisherigen Art. 49 PVO. Anpassung an den neuen Art. 36 PVO. Der 13. Monatslohn bildet Lohnbestandteil und soll nicht gekürzt werden. Bei einer ungenügenden Personalbeurteilung erfolgt kein Stufenanstieg (Art. 42 Abs. 2 PVO). Weitere mögliche Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Verhalten sind die Ansetzung einer Bewährungsfrist oder die Prüfung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 39 Lohntabelle (Anhang 2)	<p>¹ Die vom Gemeinderat zu beschliessende Lohntabelle besteht aus 28 Lohnklassen.</p> <p>² Für jede Lohnklasse sind ein Minimum und ein Maximum festgesetzt. Das Maximum jeder Klasse beträgt rund 142 % des Minimums. Eine Lohnklasse ist vom Minimum zum Maximum in 22 Lohnstufen aufgeteilt. Das Minimum und Maximum jeder Lohnklasse wird im Anhang 2 geregelt.</p> <p>³ Der Stadtrat legt die einzelnen Lohnstufen fest.</p>	Art. 38 Lohntabelle (Anhang 2)	unverändert	
Art. 40 Einstufung in die Lohnklassen (Art. 23–26, Art. 28 AB zur PVO)	<p>¹ Massgebende Kriterien für die Festsetzung des Anfangslohnes sind insbesondere funktionsbezogene Berufserfahrung, Ausbildung, besondere Kenntnisse und die Situation auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p>² Für die Dauer der Einarbeitung können Neuestellte in tiefere Lohnklassen, als dies gemäss Einreichungsplan vorgesehen ist, eingereiht werden (Anlaufklasse).</p> <p>³ Für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung ist ausnahmsweise eine Einstufung in die nächst höhere Lohnklasse als die Einreichungsklasse möglich.</p> <p>⁴ Erziehungs-, Betreuungs- und Haushaltsjahre werden beim Anfangslohn entsprechend ihrer Bedeutung für die Stelle berücksichtigt.</p> <p>⁵ Bei Neueinreichungen setzt der Stadtrat die Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse fest.</p>	Art. 39 Einstufung in die Lohnklassen (Art. 27, 28 AB zur PVO)	<p>¹⁻² unverändert</p> <p>³ Für Angestellte und Lehrpersonen mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung ist ausnahmsweise eine Einstufung in die nächst höhere Lohnklasse als die Einreichungsklasse möglich.</p> <p>⁴ unverändert</p> <p>⁵ Bei Neueinreichungen setzt der Stadtrat die Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse fest.</p>	Für die Festlegung der Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse ist die Anstellungsinstanz zuständig (Art. 8 Abs. 1 lit a AB zur PVO). Dies soll auch dann so umgesetzt werden, wenn der Stadtrat eine Stelle neu einreihen muss. Der bisherige Abs. 5 ist deshalb ersatzlos zu streichen.



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 41 Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung	<p>¹ Stufenanstieg und Beförderungen erfolgen aufgrund der erbrachten Leistungen und setzen eine positive Personalbeurteilung voraus.</p> <p>² Stufenanstieg und Beförderungen sind nur im Rahmen des Voranschlags zulässig.</p> <p>³ Der Stadtrat kann insbesondere unter Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt den Stufenanstieg und Beförderungen einschränken oder aussetzen.</p>	Art. 40 Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung (Art. 29, 30 AB zur PVO)	<p>¹ Stufenanstieg und Beförderungen erfolgen aufgrund der erbrachten guten Leistungen und positivem Verhalten setzen eine positive Personalbeurteilung voraus.</p> <p>² Stufenanstieg und Beförderungen sind nur im Rahmen des Budgets Voranschlags zulässig.</p> <p>³ Der Stadtrat Gemeinderat kann insbesondere unter Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt den Stufenanstieg und Beförderungen einschränken oder aussetzen.</p>	<p>Abs. 1: Leistung und Verhalten sind massgebend (siehe auch Art. 55 PVO). Nicht die Person wird beurteilt, sondern deren Leistung und Verhalten. Zusätzlich soll vom teilweise negativ besetzten Begriff "Beurteilung" weggekommen und neu der sog. Mitarbeitenden-Dialog eingeführt werden.</p> <p>Abs. 2: Das Budget liegt in der Hoheit des Gemeinderates, deshalb soll die Kompetenz für die Aussetzung des Stufenanstiegs zum Gemeinderat verschoben werden. Beförderungen sind in der Kompetenz der Anstellungsinstanz (siehe Art. 9, Abs. 1 lit. e) AB zur PVO). Beförderungen werden im Rahmen des Budgets beantragt.</p>
Art. 42 Stufenanstieg (Art. 27 AB zur PVO)	Für Angestellte und Lehrpersonen, die mindestens eine gute Gesamtbeurteilung erhalten, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Stufe erhöht.	Art. 41 Stufenanstieg (Art. 29 AB zur PVO)	Für Angestellte und Lehrpersonen mit mindestens guter Leistung und gutem Verhalten, die mindestens eine gute Gesamtbeurteilung erhalten, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Stufe erhöht.	
Art. 43 Beförderungen, Neueinreichungen (Art. 29 AB zur PVO)	<p>¹ Beförderung ist die Einreihung einer oder eines Angestellten in die nächst höhere Lohnklasse.</p> <p>² Sie erfolgt bei der Übertragung einer höher bewerteten Funktion oder wenn die Angestellten dauernd ausserordentlich gute Leistungen erbringen. Für die Stadtpolizei kann der Stadtrat besondere Bestimmungen erlassen.</p>	Art. 42 Beförderungen, Neueinreichungen (Art. 30, 31 AB zur PVO)	<p>¹ Beförderung ist die Einreihung einer oder eines Angestellten oder einer Lehrperson in die nächst höhere Lohnklasse.</p> <p>² Sie erfolgt bei der Übertragung einer höher bewerteten Funktion oder wenn die Angestellten oder Lehrpersonen dauernd ausserordentlich gute Leistungen erbringen. Für die Stadtpolizei kann der Stadtrat besondere Bestimmungen erlassen.</p>	Umfasst neu auch die Lehrpersonen (sh. Art. 45 PVO bisher, der aufgehoben wird).



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen	Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>³ Die Angestellten werden in die Lohnstufe der neuen Lohnklasse eingestuft, die frankenmässig mindestens der bisherigen Einstufung entspricht.</p> <p>⁴ Das Durchlaufen der Anlaufklassen gilt nicht als Beförderung.</p> <p>⁵ Für die Neueinreihung von bestehenden Funktionen sowie für die Einreihung von neuen Funktionen ist der Stadtrat zuständig.</p>	<p>³ Die Angestellten und Lehrpersonen werden in die Lohnstufe der neuen Lohnklasse eingestuft, die frankenmässig mindestens der bisherigen Einstufung entspricht.</p> <p>⁴ unverändert</p> <p>⁵ unverändert</p>	
<p>Art. 44 Genügende und ungenügende Gesamtbeurteilung</p> <p>¹ Die Angestellten erhalten bei einer genügenden Gesamtbeurteilung in der Regel keinen, bei einer ungenügenden Gesamtbeurteilung keinen Stufenanstieg. Letztere können auch in eine tiefere Stufe innerhalb der Lohnklasse oder in die nächst tiefere Lohnklasse zurückgestuft werden, in beiden Fällen jedoch um höchstens 3 Lohnstufen.</p> <p>² Eine Rückstufung setzt mindestens zwei ungenügende Personalbeurteilungen voraus. Eine Lohnreduktion infolge Rückstufung hat zudem unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfristen und -termine zu erfolgen.</p> <p>³ Für die Eröffnung und die Rechtsmittel gelten die Art. 28 ff.</p>	<p>Art. 43 Genügende und ungenügende Leistung oder genügendes oder ungenügendes Verhalten Gesamtbeurteilung (Art. 21 AB zur PVO)</p> <p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen erhalten bei einer genügenden Gesamtbeurteilung Leistung oder genügendem Verhalten in der Regel keinen nur ausnahmsweise einen bei einer ungenügenden Gesamtbeurteilung keinen Stufenanstieg. Letztere können auch in eine tiefere Stufe innerhalb der Lohnklasse oder in die nächst tiefere Lohnklasse zurückgestuft werden, in beiden Fällen jedoch um höchstens 3 Lohnstufen.</p> <p>² Bei ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten erhalten die Angestellten und Lehrpersonen keinen Stufenanstieg.</p> <p>² Eine Rückstufung setzt mindestens zwei ungenügende Personalbeurteilungen voraus. Eine Lohnreduktion infolge Rückstufung hat zudem unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfristen und -termine zu erfolgen.</p> <p>³ unverändert</p>	<p>Auch die Lehrpersonen sollen vom Stufenanstieg ausgenommen werden können (genauso wie sie von der Beförderung profitieren können). Die Gesamtbeurteilung bezieht sich auf die Leistung und das Verhalten, also soll dies auch so benannt werden. Damit ist nicht die Beurteilung, sondern die konkrete Leistung oder das konkrete Verhalten Hauptthema.</p> <p>Eine Rückstufung ist in aller Regel nicht zielführend. Die Vorgesetzten sollen die Erwartungen an die zukünftige Leistung und/oder das Verhalten festhalten und mit dem Mitarbeitenden besprechen. Falls die jeweiligen Vorgesetzten eine Verbesserung als unwahrscheinlich betrachten, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden. Die Details regelt der Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen.</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 45 Lehrpersonen (Art. 24 AB zur PVO)	Der Gemeinderat erlässt den Einreichungsplan der städtischen Lehrpersonen auf Antrag der Bildungskommission bzw. des Berufsschulrates. Die Bestimmungen über Einstufung, Anstieg, Beförderung und Rückstufung gelten auch für Lehrpersonen.	Art. 45 Lehrpersonen (Art. 24 AB zur PVO)	Aufgehoben	Es besteht kaum Gestaltungsspielraum infolge Vorgaben durch übergeordnetes Recht (z. B. Schulgesetz und weitere kantonale Bestimmungen). Vereinfachung der Abläufe. Die Bestimmungen über Einstufung, Anstieg und Beförderung gelten auch für Lehrpersonen und werden in Art. 42 integriert. Art. 24 AB zur PVO wird ebenfalls aufgehoben.
	<i>C. Besondere Bestimmungen zum Lohn</i>		<i>C. Besondere Bestimmungen zum Lohn</i>	
Art. 46 Teuerungsanpassung (Art. 30-32 AB zur PVO)	¹ Der Stadtrat bestimmt im Rahmen des Budgets auf Ende Jahr die Höhe des auf dem Grundlohn auszurichtenden Teuerungsausgleichs. Als Grundlage gilt der Landesindex der Konsumentenpreise, Stand Ende November. ² Bei angespannter Finanzlage kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen oder ganz darauf verzichtet werden. Die nicht gewährte Teuerung kann bei veränderten Verhältnissen zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise ausgeglichen werden.	Art. 44 Teuerungsanpassung (Art. 30-32 AB zur PVO)	¹ Der Stadtrat bestimmt beantragt bestimmt im Rahmen des Budgets auf Ende Jahr die Höhe des auf dem Grundlohn auszurichtenden Teuerungsausgleichs. Als Grundlage gilt der Landesindex der Konsumentenpreise, Stand Ende November. ² unverändert	Gemäss heutiger Praxis bestimmt der Stadtrat den Teuerungsausgleich nicht in eigener Zuständigkeit, sondern er beantragt diese dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets.
Art. 47 Besondere Beanspruchung, Funktionszulage (Art. 30 AB zur PVO)	Besondere Beanspruchungen können durch Zulagen oder Freizeit entschädigt werden, soweit diesen Umständen nicht bereits bei der Einreihung der Stelle Rechnung getragen worden ist.	Art. 45 Besondere Beanspruchung, Funktionszulage (Art. 32 AB zur PVO)	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 48 Einmalzulagen und Anreize (Art. 31 AB zur PVO)	Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder durch andere Anreize, wie zusätzliche Freitage, belohnt werden.	Art. 46 Einmalzulagen und Anreize (Art. 33 AB zur PVO)	unverändert	
	<i>D. Zusätzlicher Lohn</i>		<i>D. Zusätzlicher Lohn</i>	
Art. 49 13. Monatslohn (Art. 33 AB zur PVO)	<p>¹ Die städtischen Angestellten und Lehrpersonen erhalten jährlich einen 13. Monatslohn. Der 13. Monatslohn wird im Monat November ausbezahlt. Für die Ermittlung des 13. Monatslohns ist 1/12 des bezogenen Jahresbruttolohnes ohne Sozial- und andere Zulagen massgebend.</p> <p>² Im 1. Dienstjahr wird der Anspruch pro rata temporis ausbezahlt, sofern die Stelle nicht am 1. Januar angetreten wurde. Im Falle des Ausscheidens aus der Stadtverwaltung wegen Kündigung, Invalidität, Alter oder Tod wird der 13. Monatslohn den Angestellten und Lehrpersonen oder deren Hinterbliebenen ebenfalls pro rata ausbezahlt.</p> <p>³ Bei ungenügender Personalbeurteilung kann der 13. Monatslohn gekürzt oder gestrichen werden.</p>	13. Monatslohn (Art. 33 AB zur PVO)	Neu in Art. 37 PVO.	Ist Lohnbestandteil
Art. 50 Treueprämie, Dienstaltersurlaub (Art. 34 AB zur PVO)	<p>¹ Angestellten und Lehrpersonen wird in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung ab dem 10. Dienstjahr alle fünf Jahre eine Treueprämie gewährt. Diese entspricht:</p> <p>a) mit Vollendung des 10. Dienstjahres einem Lohngegenwert von 10 Tagen;</p>	Art. 47 Treueprämie, Dienstaltersurlaub (Art. 34 AB zur PVO)	<p>¹ Angestellten und Lehrpersonen wird in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung ab dem 5. 10. Dienstjahr alle fünf Jahre eine Treueprämie gewährt. Diese entspricht = einem Lohngegenwert von 5 Tagen.</p>	Das Ziel ist es, den Mitarbeitenden bereits früher eine Treueprämie zu gewähren. Anschliessend soll die Prämie alle 5 Jahre erfolgen, dafür aber gleich hoch, resp. 5 Tagen Lohngegenwert entsprechen. Mit der Erhöhung der Ferientage wird der



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen	Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>b) mit Vollendung des 15. Dienstjahres einem Lohngegenwert von 12 Tagen; c) mit Vollendung des 20. Dienstjahres und danach alle fünf Jahre einem Lohngegenwert von 15 Tagen.</p> <p>² Massgebend für die Berechnung des Dienstalters ist die gesamte für die Stadt geleistete Dienstzeit. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.</p> <p>³ Wenn es die Arbeitssituation erlaubt, können die Angestellten und Lehrpersonen mit Einverständnis des Vorgesetzten anstelle des Barbetrages Urlaub beziehen.</p>	<p>a) mit Vollendung des 10. Dienstjahres einem Lohngegenwert von 10 Tagen; b) mit Vollendung des 15. Dienstjahres einem Lohngegenwert von 12 Tagen; c) mit Vollendung des 20. Dienstjahres und danach alle fünf Jahre einem Lohngegenwert von 15 Tagen.</p> <p>² unverändert ³ unverändert</p>	<p>Nachteil zum bisherigen Lohngegenwert ausgeglichen.</p>
<p>Art. 51 Lohnnachzahlung im Todesfall (Art. 35 AB zur PVO)</p> <p>¹ Beim Tod einer oder eines Angestellten oder einer Lehrperson wird den Hinterbliebenen, für welche der Verstorbene eine regelmässige gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt hat, der Lohn für den Sterbemonat und die nachfolgenden 3 Monate ausgerichtet. In Härtefällen kann der Stadtrat die Lohnnachzahlung bis auf 6 Monate ausdehnen.</p> <p>² Als Hinterbliebene gelten Personen, die nach dem Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur auf Rentenleistungen Anspruch haben.</p> <p>³ Während der Dauer der Lohnnachzahlung fallen die statutarischen Rentenleistungen der städtischen Pensionskasse zu.</p> <p>⁴ Die Lohnnachzahlung darf zusammen mit den monatlichen Leistungen der AHV und der Rentenleistungen anderer Versicherungen, an welche die Stadt Prämien</p>	<p>Art. 48 Lohnnachzahlung im Todesfall (Art. 35 AB zur PVO)</p> <p>¹ Beim Tod einer oder eines Angestellten oder einer Lehrperson wird den Hinterbliebenen, für welche der Verstorbene eine regelmässige gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt hat, der Lohn für den Sterbemonat und die nachfolgenden 3 Monate bis Monatsende weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen werden weitere drei Monatslöhne inkl. Anteil 13. Monatslohn ausgerichtet. In Härtefällen kann der Stadtrat die Lohnnachzahlung bis auf sechs 6 Monate ausdehnen.</p> <p>² Als Hinterbliebene gelten Personen, die nach dem Gesetz über den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt auf Rentenleistungen Anspruch haben.</p> <p>³ Während der Dauer der Lohnnachzahlung fallen die statutarischen Rentenleistungen der städtischen Pensionskasse zu.</p> <p>³⁻⁴ Die Lohnnachzahlung darf zusammen mit den monatlichen Leistungen der AHV</p>	<p>Die Lohnnachzahlung im Todesfall wird den Hinterbliebenen direkt ausbezahlt, also nicht mehr auf das bisherige Lohnkonto, welches in der Regel auf den Namen der verstorbenen Person lautet. Damit kann sichergestellt werden, dass diese Personen, welche zur verstorbenen Person in einer gewissen wirtschaftlichen Abhängigkeit waren, in der Übergangsfrist bis zur Regelung der Rentensituation etc. die Lohnnachzahlung direkt ausbezahlt erhalten.</p> <p>Es versteht sich von selbst, dass die Rentenleistungen erst nach Ablauf der Lohnnachzahlung erfolgen.</p>



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	leistete, den Betrag des zuletzt bezogenen Monatslohnes nicht übersteigen.		und der Rentenleistungen anderer Versicherungen, an welche die Stadt Prämien leistete, den Betrag des zuletzt bezogenen Monatslohnes inkl. Anteil 13 Monatslohn nicht übersteigen.	
	<i>E. Weitere Rechte</i>		<i>E. Weitere Rechte</i>	
Art. 52 Dienstliche Auslagen (Art. 65–77 AB zur PVO)	Der Stadtrat regelt: a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen; b) weitere Vergütungen und Zulagen wie Sitzungsgelder, Schichtzulagen, Zulagen für besondere Unannehmlichkeiten, Vergütung an auswärtiges Personal, Fahrspesen und Spesenvergütungen sowie Entschädigungen für Dienstreisen etc.	Art. 49 Dienstliche Auslagen (Art. 63–75 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 53 Ferienanspruch (Art. 36–41 AB zur PVO)	¹ Den Angestellten und Lehrpersonen steht ein nach dem Alter gestaffelter Ferienanspruch von vier bis sechs Wochen zu. ² Die Ferien der Lehrpersonen sind während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Ferien der Mitarbeitenden der Schuldirektion bzw. der Schulleitungen sind in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Schulleitung oder die Schuldirektion kann die Lehrpersonen während der unterrichtsfreien Zeit zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen oder sachverwandt sind. ³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Unterbrechung der Ferien wegen Krankheit, Unfall und weiteren unverschuldeten Arbeitsverhinderungen.	Art. 50 Ferienanspruch Art. 35-38, 40-41 AB zur PVO)	¹ Den Angestellten und Lehrpersonen steht ein nach dem Alter gestaffelter Ferienanspruch von vier bis sechs Wochen 27 28 Tagen pro Kalenderjahr zu. ² Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach kantonalem Recht. Die Ferien der Lehrpersonen sind während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Ferien der Mitarbeitenden der Schuldirektion bzw. der Schulleitungen sind in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Schulleitung oder die Schuldirektion kann die Lehrpersonen während der unterrichtsfreien Zeit zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen oder sachverwandt sind. ³ unverändert	Ein Ferienanspruch von vier Wochen ist nicht mehr konkurrenzfähig. Der Kanton Graubünden hat kürzlich für seine Mitarbeitenden einen Ferienanspruch von 25 bis 27.5 Tagen beschlossen. Der gestaffelte Ferienanspruch soll aufgehoben werden. Jüngere Mitarbeitende, welche z. B. eine Doppelbelastung von Arbeit und Familie bewältigen müssen, können mit älteren Mitarbeitenden, die je nach Situation ein erhöhtes Erholungsbedürfnis haben, gleichgesetzt werden. Mit der Erhöhung von 27 auf 28 Ferientage kann bspw. am Freitag nach Auffahrt ein Brückentag erfolgen. Für Lehrpersonen sind die übergeordneten kantonale Regelungen einzuhalten, zum Beispiel auch bezüglich der Altersentlastung.

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 54 Urlaub (Art. 42–45 AB zur PVO)	Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft (einschliesslich Adoption), Aus- und Weiterbildung, Umzug sowie mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.	Art. 51 Urlaub (Art. 42–45 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 55 Mutterschaft und Adoption (Art. 46–48 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellte oder Lehrperson hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten oder Lehrperson unter Wahrung des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.</p> <p>² Bei Übernahme eines Kindes bis 12 Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ebenfalls ein bezahlter Urlaub gewährt.</p> <p>³ Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs legt der Stadtrat fest. Es kann zusätzlich unbezahlter Urlaub bewilligt werden.</p>	Art. 52 Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption (Art. 46–48 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellten oder Lehrpersonen haben hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bzw. Vaterschaftsurlaub. Nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. Vaterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten oder Lehrperson unter Wahrung des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub bzw. Vaterschaftsurlaub reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.</p> <p>² unverändert</p> <p>³ Die Dauer des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs legt der Stadtrat fest. Es kann zusätzlich unbezahlter Urlaub bewilligt werden.</p>	
Art. 56 Leistungen bei Krankheit und Unfall etc. (Art. 49-53 AB zur PVO)	Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall, im Todesfall, beim Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, humanitären Einsätzen sowie im Zivildienst.	Art. 53 Leistungen bei Krankheit und Unfall etc. (Art. 49-53 AB zur PVO)	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 57 Niederlassungsfreiheit	<p>¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten und Lehrpersonen ist gewährleistet, soweit keine Beschränkung gemäss Abs. 2 besteht.</p> <p>² Wenn es zur Dienstausbübung zwingend erforderlich ist, kann der Stadtrat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	Art. 54 Niederlassungsfreiheit	unverändert	
Art. 58 Personalbeurteilung (Art. 54-56 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben Anspruch auf eine in der Regel jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten durch ihre Vorgesetzten.</p> <p>² Bei den Lehrpersonen der Stadtschule ist für die fachliche Leistungsbeurteilung, insbesondere bei einer negativen, die Zusammenarbeit mit dem Schulinspektorat anzustreben.</p> <p>³ Die Beurteilung ist mit den Angestellten und Lehrpersonen zu besprechen.</p>	Art. 55 Personalbeurteilung Jährliches Mitarbeitenden-gespräch (Art. 54, 55 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben Anspruch auf eine in der Regel jährliche Gespräch Beurteilung mit ihrer vorge-setzten Person über ihre von Leistung und ihr Verhalten durch ihre Vorgesetzten.</p> <p>² Bei den Lehrpersonen der Stadtschule ist für die fachliche Leistungsbeurteilung, insbesondere bei einer negativen, die Zusammenarbeit mit dem Schulinspektorat anzustreben.</p> <p>³ Die Beurteilung ist mit den Angestellten und Lehrpersonen zu besprechen.</p>	<p>Abs. 1: Das Schwergewicht soll von der Beurteilung hin zum Gespräch (Dialog) über die Leistung und das Verhalten verlagert werden.</p> <p>Abs. 2: Durch das dreistufige Führungssystem werden verschiedenste Sichtweisen eingebracht. Der Beizug des Schulinspektorats oder anderen Fachpersonen ist immer möglich, muss aber nicht explizit erwähnt werden.</p>
Art. 59 Arbeitszeugnis (Art. 57 AB zur PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in jedem Fall ein Zeugnis ausgestellt.</p> <p>² Auf besonderes Verlangen der betroffenen Person hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	Art. 56 Arbeitszeugnis (Art. 56 AB zur PVO)	unverändert	

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 60 Berufliche Aus- und Weiterbildung (Art. 58–64 AB zur PVO)	<p>¹ Die berufliche Aus- und Weiterbildung stellt sicher, dass die Angestellten und Lehrpersonen über das Wissen und Können verfügen, das zur Bewältigung der aktuellen und der zukünftigen Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>² Der Stadtrat bzw. die Schuldirektion oder der Berufsschulrat regeln die Einzelheiten.</p>	Art. 57 Berufliche Aus- und Weiterbildung (Art. 57–62 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 61 Mitsprache a) Personalverbände	<p>¹ Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des städtischen Personals vertreten. Als Verhandlungspartner gelten gewählte Vertreterinnen und Vertreter des städtischen Personals.</p> <p>² Vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen steht den Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu. Nach Bedarf, jedoch mindestens einmal pro Jahr, werden Konferenzen durchgeführt.</p>	Art. 58 Mitsprache a) Personalverbände	unverändert	
Art. 62 b) Personalkommission	<p>¹ Der Stadtrat wählt eine Personalkommission. Ihr obliegen insbesondere die Beratung und Begutachtung allgemeiner und grundsätzlicher Fragen der Personalpolitik und des Personalrechts. Zudem begutachtet sie die Einreihung der Richtpositionen der analytischen Funktionsbewertung.</p> <p>² Die Personalkommission besteht aus sieben Mitgliedern, wovon vier auf Vorschlag der Personalverbände gewählt werden. Der Stadtrat achtet auf eine ausgewogene Vertretung. Die Leiterin oder der Leiter der Personaldienste gehört der Kommission</p>	Art. 59 b) Personalkommission	<p>¹ Der Stadtrat wählt eine Personalkommission. Ihr obliegen insbesondere die Beratung und Begutachtung allgemeiner und grundsätzlicher Fragen der Personalpolitik und des Personalrechts. Zudem begutachtet sie die Einreihung der Richtpositionen der analytischen Funktionsbewertung.</p> <p>² Die Personalkommission setzt sich zusammen aus je einer Vertretung der vom Stadtrat anerkannten Personalverbände. Diese nominieren ihre Vertretungen selbst besteht aus sieben Mitgliedern, wovon vier auf Vorschlag der Personalverbände gewählt werden. Der Stadtrat achtet auf eine</p>	<p>Die Begutachtung der Einreihung der Richtpositionen soll aufgehoben werden, da es sich um eine sehr fachspezifische Frage handelt.</p> <p>Die Anzahl der Kommissionsmitglieder soll nicht mehr festgehalten werden, sondern sie entspricht der Anzahl der Personalverbände, welche vom Stadtrat anerkannt wurden. Die Verbände sollen ihre Vertretungen, welche vom Stadtrat in der Folge gewählt werden, selbst nominieren.</p> <p>Die Personalkommission hat die Aufgabe, die Arbeitnehmenden zu vertreten. Die</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	<p>von Amtes wegen an. Das Präsidium, welches von der Kommission gewählt wird, hat den Stichtscheid. Die Personaldienste führen das Sekretariat. Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder beträgt 4 Jahre. Wiederwahl ist zulässig.</p> <p>³ Die Personalkommission ist vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen, vor Personalentscheiden von allgemeiner Bedeutung und vor Beschlüssen über die Organisation der Stadtverwaltung sowie bei wichtigen allgemeinen Personalfragen anzuhören. Die Personalkommission stellt ihre Anträge an den Stadtrat.</p>		<p>ausgewogene Vertretung. Die Leiterin oder der Leiter der Personaldienste gehört der Kommission von Amtes wegen an.</p> <p>³ Das Präsidium, welches von der Kommission gewählt wird, hat den Stichtscheid. Die Personaldienste führen das Sekretariat. Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder beträgt 4 Jahre. Wiederwahl ist zulässig.</p> <p>⁴ Eine Vertretung der Personaldienste nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Personaldienste führen das Sekretariat.</p> <p>⁵³ Die Personalkommission ist vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen, vor Personalentscheiden von allgemeiner Bedeutung und vor Beschlüssen über die Organisation der Stadtverwaltung sowie bei wichtigen allgemeinen Personalfragen anzuhören. Die Personalkommission stellt ihre Anträge an den Stadtrat.</p>	<p>Personaldienste sollen deshalb der Kommission nicht mehr angehören, sondern einzig eine fachliche Beratung ohne Stimmrecht wahrnehmen.</p>
Art. 63 c) Verbot der Benachteiligung	<p>Wegen ihrer Mitwirkung in den Personalverbänden oder der Personalkommission und damit verbundenen Äusserungen dürfen die Mitglieder dieser Organisation weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.</p>	Art. 60 c) Verbot der Benachteiligung	unverändert	
Art. 64 d) Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte	<p>Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalvertretungen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder Schliessung von Dienststellen oder Teilen davon, richten sich nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über</p>	Art. 61 d) Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.			
	IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen		IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen	
	<i>A. Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter</i>		<i>A. Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter</i>	
Art. 65 Arbeitszeit (Art. 78–100, 103–107 AB zur PVO)	<p>¹ Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit und insbesondere deren Einteilung sowie die Ruhetage. Die Bildungskommission bzw. der Berufsschulrat erlassen den Schulplan.</p> <p>² Die Angestellten und Lehrpersonen können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit (Block- und Gleitzeit) und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p>³ Die Bildungskommission bzw. der Berufsschulrat erlassen für die Lehrpersonen Pflichtenhefte.</p> <p>⁴ Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Bereitschaftsdienst.</p>	Art. 62 Arbeitszeit (Art. 76–96 AB zur PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Angestellten und Lehrpersonen können auch ausserhalb der Betriebszeit ordentlichen Arbeitszeit (Block- und Gleitzeit) und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p>³⁻⁴ unverändert</p>	Block- und Gleitzeit entfallen; es gilt nur noch die Betriebszeit.
Art. 66 Feiertage	<p>¹ Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stephanstag und der Nationalfeiertag gelten als Feiertage.</p> <p>² Fallen Feiertage in die Zeit von Krankheit oder Unfall, so besteht dafür kein Anspruch auf Nachbezug.</p>	Art. 63 Feiertage	unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
<p>Art. 67 Arbeitsfreie Tage (Art. 101–102 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Der Vormittag des 2. Januar, des 24. Dezember und des 31. Dezember sind arbeitsfrei. ² Die Angestellten haben jährlich Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage.</p>	<p>Art. 64 Arbeitsfreie Tage (Art. 102 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Der Vormittag des 2. Januar, 24. Dezember und 31. Dezember sind arbeitsfrei. ²Die Angestellten haben jährlich Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage.</p>	<p>Die zusätzlich bezahlten 1½ Tage sollen zur Attraktivitätssteigerung zusammen mit der Erhöhung der Ferientage (deshalb wird Abs. 2 gestrichen) zur Attraktivitätssteigerung der Stadt als Arbeitgeberin beitragen.</p>
<p>Art. 68 Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen (Art. 108, 110 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die Übernahme leitender Funktionen bei juristischen Personen und Firmen nicht ideeller Natur sowie die massgebliche finanzielle Beteiligung an solchen ist nur zulässig, wenn die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird, dies mit der Stellung vereinbar ist und keine Interessenkollision verursacht. ² Nebenbeschäftigungen bei Anstellungen mit einem Beschäftigungsgrad von 90 % oder mehr und die Übernahme leitender Funktionen sind vom Stadtrat zu bewilligen. Die Bewilligung kann mit einer Befristung, mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. ³ Für massgebliche finanzielle Beteiligungen gilt eine Meldepflicht an den Stadtrat.</p>	<p>Art. 65 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen (Art. 98, 99 AB zur PVO)</p>	<p>¹ Die Ausübung von öffentlichen Ämtern, und Nebenbeschäftigungen, die Übernahme leitender Funktionen bei juristischen Personen und Firmen nicht ideeller Natur sowie die massgebliche finanzielle Beteiligung an solchen ist nur zulässig, wenn die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird, dies mit der Stellung vereinbar ist und keine Interessenkollision verursacht. Der Stadtrat kann eine Meldepflicht an die Anstellungsinstanz vorsehen. ²Nebenbeschäftigungen bei Anstellungen mit einem Beschäftigungsgrad von 90 % oder mehr und die Übernahme leitender Funktionen sind vom Stadtrat zu bewilligen. Die Bewilligung kann mit einer Befristung, mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. ² Die Höchstarbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden. ³Für massgebliche finanzielle Beteiligungen gilt eine Meldepflicht an den Stadtrat. ³ Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit</p>	<p>Nebenbeschäftigungen, finanzielle Beteiligungen und öffentlichen Ämter können in einem Artikel zusammengefasst werden. Im seit 2014 geltenden Artikel werden Mitarbeitende ab einem 90 %-Pensum im Vergleich zu Mitarbeitenden mit einem tieferen Pensum nicht gleichbehandelt. Deshalb soll wie im damals aufgehobenen Art. 108 AB zur PVO eine Meldepflicht für alle wieder eingeführt werden. Auch Mitarbeitende mit Teilzeitpensum unter 90 % können Nebenbeschäftigungen ausüben, welche zusammen mit dem Pensum bei der Stadt Chur über 100 % betragen oder in einem Interessenkonflikt stehen. Wichtig ist, dass grundsätzlich die nach übergeordnetem Recht geltenden Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden. Massgebliche finanzielle Beteiligungen sind zulässig, sofern u.a. keine Interessenkollision verursacht wird.</p>



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
			und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.	
Art. 69 Öffentliche Ämter (Art. 109 AB zur PVO)	<p>¹ Angestellte und Lehrpersonen, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz.</p> <p>² Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>Art. 69 Öffentliche Ämter (Art. 109 AB zur PVO)</p>	Aufgehoben	<p>Abs. 1: in Art. 68 PVO integriert. Eine Bewilligung ist nicht nötig, wenn keine Interessenskonflikte etc. bestehen. Wenn solche bestehen, wird auch keine Bewilligung ausgestellt.</p> <p>Abs. 2: in Art. 68 PVO integriert.</p>
	<i>B. Weitere Pflichten</i>		<i>B. Weitere Pflichten</i>	
Art. 70 Grundsatz, Verantwortlichkeit	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.</p> <p>² Die Angestellten und Lehrpersonen sind der Stadt für Schaden haftbar, den sie bei der Ausübung dienstlicher Tätigkeiten durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Verletzung ihrer Dienstpflicht widerrechtlich verursachen.</p>	<p>Art. 66 Grundsatz, Verantwortlichkeit</p>	unverändert	
Art. 71 Pflicht zur Dienstleistung	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden. Sie sind dabei verpflichtet, einander zu unterstützen und zu vertreten.</p> <p>² Wenn das Interesse der Stadt es erfordert, können den Angestellten und Lehrpersonen ohne Änderung des Lohnes zumutbare Aufgaben übertragen werden, für</p>	<p>Art. 67 Pflicht zur Dienstleistung</p>	<p>¹⁻³ unverändert</p> <p>⁴ Angestellte und Lehrpersonen können verpflichtet werden, im Rahmen ihres Dienstverhältnisses in einem untergeordneten Anteil ihres Pensums Leistungen für andere Institutionen zu erbringen. Voraussetzung ist, dass eine vom Stadtrat genehmigte Leistungsvereinbarung vorliegt.</p>	<p>Abs. 4: In speziellen Fällen ist es erwünscht, dass die Angestellten der Stadt Chur aufgrund eines vom Stadtrat abgeschlossenen Leistungsvertrages Dienstleistungen für eine fremde Institution erbringen (auszugehen ist, dass dies im Rahmen eines untergeordneten Pensums erfolgt). Dabei gelten die bisherigen An-</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind. ³ Sie sind zur Leistungserbringung ausserhalb der Betriebszeiten sowie zu Pikettendienst verpflichtet, wenn es die Dienst- und Arbeitsverhältnisse erfordern.			stellungsbedingungen bzw. das Personalrecht unverändert. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.
Art. 72 Führungsverantwortung	Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung für die gründliche Einführung der Angestellten und Lehrpersonen in ihre Aufgaben, für ihre Förderung, ihren zweckmässigen Einsatz, ihre Gleichbehandlung, den Schutz ihrer Persönlichkeit und die Arbeitssicherheit im Rahmen der anerkannten Normen.	Art. 68 Führungsverantwortung	unverändert	
Art. 73 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz	¹ Die Angestellten und Lehrpersonen sind verpflichtet, die Weisungen der Stadt zu befolgen und die Stadt in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. ² Der Stadtrat erlässt ein Reglement über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.	Art. 73 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz	Aufgehoben	Die Mitwirkungspflicht von Angestellten und Lehrpersonen gilt für alle Bereiche und muss nicht spezifisch (wie hier in Bezug auf Berufsunfälle und Berufskrankheiten) festgehalten werden. Es gelten die übergeordneten Bestimmungen (z. B. EKAS-Richtlinien). In erster Linie sind die Kantone und die Suva mit der Beratung und Überwachung der Betriebe beauftragt. Die Suva führt hierfür ein eigenes Departement «Gesundheitsschutz». So finden wiederkehrend Gesundheitsprüfungen statt (z. B. Gehörtests). In zweiter Linie wirken das SECO und Fachorganisationen bei der Durchführung mit. Zuständig für die betriebliche Kontrolle ist der/die Sicherheitsbeauftragte der Stadtverwaltung.

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 74 Verhaltensregeln, Ausstand	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben sich im dienstlichen Verhältnis mit dem Publikum sowie gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden höflich und taktvoll zu benehmen.</p> <p>² Alkohol, Drogenkonsum und dergleichen während der Arbeitszeit sind verboten. Dasselbe Verbot gilt auch ausserhalb der Arbeitszeit, wenn dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt wird.</p> <p>³ Die Angestellten und Lehrpersonen haben von sich aus oder auf Verlangen einer Drittperson bei der Behandlung von Geschäften in den Ausstand zu treten, wenn die Unbefangenheit oder Unparteilichkeit in Frage gestellt ist. In Zweifelsfällen entscheiden der Stadtrat bzw. die Bildungskommission oder der Berufsschulrat.</p>	Art. 69 Verhaltensregeln, Ausstand	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben sich im dienstlichen Verhältnis mit dem Publikum sowie gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden höflich und taktvoll zu benehmen.</p> <p>² Alkohol, Drogenkonsum und dergleichen während der Arbeitszeit sind verboten. Dasselbe Verbot gilt auch ausserhalb der Arbeitszeit, wenn dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt wird.</p> <p>³ Die Angestellten und Lehrpersonen haben von sich aus oder auf Verlangen einer Drittperson bei der Behandlung von Geschäften in den Ausstand zu treten, wenn die Unbefangenheit oder Unparteilichkeit in Frage gestellt ist. In Zweifelsfällen entscheiden der Stadtrat bzw. die Bildungskommission oder der Berufsschulrat.</p>	<p>Abs. 3 ergibt sich bereits aus Art. 2 i.V.m. Art. 6a ff. Gesetz über die Verwaltungspflege (VRG; BR 370.100) und kann daher hier gestrichen werden.</p>
Art. 75 Annahme von Geschenken	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen dürfen keine Geschenke oder andere Begünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p>² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	Art. 70 Annahme von Geschenken	unverändert	

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
Art. 76 Dienstgeheimnis	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die in ihrer Natur oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Über allfällige Befreiungen vom Dienstgeheimnis entscheidet der Stadtrat.</p>	Art. 71 Dienstgeheimnis	unverändert	
Art. 77 Vertrauensärztliche Untersuchung (Art. 4, 51 AB zur PVO)	Die Angestellten und Lehrpersonen können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Art. 72 Vertrauensärztliche Untersuchung (Art. 5, 16, 51 AB zur PVO)	unverändert	
Art. 78 Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Der Stadtrat erlässt in Absprache mit Fachstellen ein Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.	Art. 73 Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz	unverändert	
Art. 79 Umgang mit Informatik	Der Stadtrat erlässt in Absprache mit dem Amt für Telematik einen IT-Kodex, welcher den Umgang der Angestellten und Lehrpersonen mit der Informatik regelt.	Art. 74 Umgang mit Informatik und mobiler Telefonie	Der Stadtrat erlässt in Absprache mit dem Amt für Telematik einen IT-Kodex und ein Reglement zur mobilen Telefonie. „welcher den Umgang der Angestellten und Lehrpersonen mit der Informatik regelt.“	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
	neuer Artikel	Art. 75 Mobiles Arbeiten	Der Stadtrat kann mobiles Arbeiten ermöglichen und dazu entsprechende Regelungen erlassen.	Die Möglichkeit, zu Hause oder an einem anderen Ort zu arbeiten (z. B. im Zug etc.), besteht seit der Corona-Pandemie und wird praktiziert. Aufgrund der guten Erfahrungen soll eine rechtliche Grundlage dazu in das Personalrecht aufgenommen werden. Die Regelungen für die Nutzung insbesondere von IT-Arbeitsmitteln erfolgen durch den Stadtrat.
	V. Schlussbestimmungen		V. Schlussbestimmungen	
Art. 80 Vollzug a) Stadtrat	Der Stadtrat ist für den Vollzug der Personalverordnung verantwortlich und erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen. Er entscheidet auch über Ausnahmen und in Fällen, welche durch die Verordnung nicht geregelt sind.	Art. 76 Vollzug a) Stadtrat	unverändert	
Art. 81 b) Personaldienste	Die Personaldienste überwachen die einheitliche und rechtsgleiche Auslegung und Anwendung dieser Verordnung und unterstützen darin die Departemente und Dienststellen.	Art. 77 b) Personaldienste	unverändert	
Art. 82	Aufgehoben	--	unverändert	Aufgehoben gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49).
Art. 83 Übergangsbestimmungen (Art. 120 AB zur PVO)	¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und die stadträtlichen Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse nicht mit dem neuen Personalrecht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor.	Art. 78 Übergangsbestimmungen (Art. 109, 110 AB zur PVO)	¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und die stadträtlichen Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse nicht mit dem neuen Personalrecht übereinstimmen, gehen letztere Bestimmungen vor.	Abs. 7: Den Angestellten, welche beim Inkrafttreten der neuen Ferienregelung bereits das 60. Altersjahr vollendet haben, soll auch weiterhin der bisherige Ferienanspruch von sechs Wochen/Jahr gewährt werden. Hingegen werden auch diesen Personen, die bisher 5 zusätzlichen freien



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen	Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p>² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.</p> <p>³ Allen Mitarbeitenden im aktiven Dienstverhältnis inkl. Stadtrat, die bei Inkrafttreten von Art. 22 Abs. 3 in der Pensionskasse versichert waren, wird die Prämien-differenz in Prozent über zehn Jahre um jährlich 1/10 mittels Ausgleichszahlung durch die Stadt vergütet, bis das paritätische Beitragsverhältnis 50:50 erreicht ist.</p> <p>⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Januar 2013 bestehen, gilt in Bezug auf die Treueprämie und den Dienstaltersurlaub bis zum 31. Dezember 2016 das bisherige, am 1. Januar 2005 in Kraft gesetzte Personalrecht.</p> <p>⁵ Auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind neue, im Personalrecht festgelegte Kündigungsfristen nicht anwendbar. Es gelten die vertraglich vereinbarten Bestimmungen.</p> <p>⁶ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen für weitere Fragen des Übergangs zum neuen Recht.</p>	<p>² Für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Januar 2025 bestehen, gilt in Bezug auf die Treueprämie und den Dienstaltersurlaub bis zum 31. Dezember 2029 das am 1. August 2014 in Kraft gesetzte Personalrecht.</p> <p>Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p>² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.</p> <p>³ Allen Mitarbeitenden im aktiven Dienstverhältnis inkl. Stadtrat, die bei Inkrafttreten von Art. 22 Abs. 3 in der Pensionskasse versichert waren, wird die Prämien-differenz in Prozent über zehn Jahre um jährlich 1/10 mittels Ausgleichszahlung durch die Stadt vergütet, bis das paritätische Beitragsverhältnis 50:50 erreicht ist.</p> <p>⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Januar 2013 bestehen, gilt in Bezug auf die Treueprämie und den Dienstaltersurlaub bis zum 31. Dezember 2016 das bisherige, am 1. Januar 2005 in Kraft gesetzte Personalrecht.</p> <p>⁵ Auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind neue, im Personalrecht festgelegte Kündigungsfristen und nicht anwendbar. Es gelten die vertraglich vereinbarten Bestimmungen.</p>	<p>Tage nicht mehr weiter gewährt, da die Vorholzeit wegfällt.</p>

**Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen		Bemerkungen
			³ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen für weitere Fragen des Übergangs zum neuen Recht.	
Art. 84 Aufhebung bisherigen Rechts (Art. 121 AB zur PVO)	Die nachstehenden Erlasse und Bestimmungen werden aufgehoben: a) Personalverordnung vom 13. Juni 1975; b) Anhänge 1-7 zur Personalverordnung; c) personalrechtliche Bestimmungen des Leistungsauftrages zwischen der Stadt und dem Amt für Telematik vom 6. November / 22. Dezember 2000.	Art. 78 Aufhebung bisherigen Rechts (Art. 121 AB zur PVO)	Aufgehoben	
Art. 85 Inkrafttreten (Art. 121 AB zur PVO)	¹ Der Stadtrat setzt die Personalverordnung nach Annahme durch den Gemeinderat in Kraft. ² Bei Teilrevisionen bestimmt der Stadtrat den Zeitpunkt des Inkrafttretens.	Art. 79 Inkrafttreten (Art. 111 AB zur PVO)	Unverändert	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen			Bemerkungen
Anhang 1 Einreihungsplan nach Stellen	Funktionskategorie /Stelle	Lohnklasse	Anhang 1 Einreihungsplan nach Stellen	Funktionskategorie /Stelle	Lohnklasse	Änderungen betreffen nur die Kategorien Gesundheits- / und Sozialbereich und Lehrbereich.
	Gesundheits- / und Sozialbereich			Gesundheits- / und Sozialbereich		
	Zahnmed. Assistentin/Assistent I	6-8		Zahnmed. Assistentin/Assistent I	6-8	
	Zahnmed. Assistentin/Assistent II	8-10		Zahnmed. Assistentin/Assistent II	8-10	
	Detalhygienikerin/Dentalhygieniker	11-13		Detalhygienikerin/Dentalhygieniker	11-13	
	Ass. Zahnärztin / Zahnarzt	16-19		Ass. Zahnärztin / Zahnarzt / Kieferorthopädie	16-19	
	Zahnärztin / Zahnarzt	20-22		Zahnärztin / Zahnarzt / Kieferorthopädie	20-22	
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	15-17		Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	15-17	
				Fachfrau/-mann Betreuung (FaBe)	8-10	Dieser Beruf fehlt im Anhang und soll ergänzt werden. Die Einreihung erfolgt gemäss geltender Praxis und den jährlichen Lohnvergleichen.
	Lehrbereich			Lehrbereich		
	Kindergartenlehrpersonen	12 (bzw. 15 bei einem Vollpensum von 30 Lektionen pro Woche)		Kindergartenlehrpersonen	16	Für die Anwendung von neu Art. 95 Abs. 4 und 5 AB zur PVO gilt ein Arbeitspensum von 84.62% als Vollpensum, so dass die entsprechende Altersentlastung gewährt wird.
	Primarlehrpersonen	16		Primarlehrpersonen	16	



Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen			Bemerkungen
	Real- und Sekundarlehrpersonen	19		Real- und Lehrperson Sekundarlehrpersonen I	19	Anpassung an den heute gültigen Fachbegriff.
	Fachlehrpersonen Primarstufe	16		Fachlehrpersonen Primarstufe	16	Abschaffung Funktion Fachlehrperson und Einreihung in die Soll-LK der entsprechenden Unterrichtsstufe - Primarlehrperson.
	Fachlehrpersonen Sekundarstufe I	17.5		Fachlehrpersonen Sekundarstufe I	17.5	Abschaffung Funktion Fachlehrperson und Einreihung in die Soll-LK der entsprechenden Unterrichtsstufe – Lehrperson Sekundarstufe I.
	Kleinklassenlehrpersonen Primarstufe	18		Kleinklassenlehrpersonen Primarstufe Lehrpersonen Heilpädagogik (SHP) Zyklus 1 und 2	18	Anpassung an den heute gültigen Fachbegriff.
	Kleinklassenlehrpersonen Sekundarstufe I	19		Kleinklassenlehrpersonen Sekundarstufe I Lehrpersonen Heilpädagogik (SHP) Zyklus 3	19	Anpassung an den heute gültigen Fachbegriff.
	Fachlehrpersonen Legasthenie/Dyskalkulie	16		Fachlehrpersonen Legasthenie/Dyskalkulie	16	
	Fachlehrpersonen Logopädie	18		Fachlehrpersonen Logopädie	18	
	Berufswahlschullehrpersonen	19		Berufswahlschullehrpersonen	19	
	Berufsschullehrpersonen	16-20		Berufsschullehrpersonen	16-20	

Anhang 2 Lohntabelle	Pro Jahr (exkl. 13. Gehalt)	Anhang 2 Lohntabelle	Pro Jahr (inkl. 13. Monatslohn)	Als Auswirkung der Anpassung in Art. 38 PVO ist die Lohntabelle inkl. 13. Monatslohn anzugeben. In der Praxis wird nicht von Gehalt, sondern von Monatslohn gesprochen.
-------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------------	--



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	I. Allgemeine Bestimmungen		I. Allgemeine Bestimmungen	Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich Verweise auf Artikel jeweils auf die revidierten Bestimmungen.
Art. 1 Zweck (Art. 1 PVO)	Diese Ausführungsbestimmungen regeln den Vollzug der Personalverordnung für die städtischen Angestellten und Lehrpersonen.	Art. 1 Zweck (Art. 1 PVO)	unverändert	
Art. 1a Formvorschriften	<p>¹ Sofern im Personalrecht die schriftliche Form vorgeschrieben ist, sind die Dokumente mit den eigenhändig geschriebenen Unterschriften oder mit der fortgeschrittenen elektronischen Signatur (FES) zu versehen. Ausgenommen sind Lehrverträge, die stets eigenhändig zu unterzeichnen sind.</p> <p>² Anfechtbare bzw. belastende Verfügungen sind von der zuständigen Anstellungsinstanz handschriftlich zu unterzeichnen und den betroffenen Angestellten und Lehrpersonen ordnungsgemäss mitzuteilen.</p>	Art. 2 Formvorschriften	unverändert	
	II. Arbeitsverhältnis		II. Arbeitsverhältnis	
	<i>A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreihungsplan</i>		<i>A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreihungsplan</i>	
Art. 2 Stellenbeschreibung (Art. 5 ff. PVO)	<p>¹ Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter erlassen in Zusammenarbeit mit den Personaldiensten für ihren Bereich Stellenbeschreibungen, in denen Funktionsziele, Aufgaben, Anforderungen und Befugnisse festgelegt sind. Die Stellenbeschreibungen bilden die Grundlage für die Zuordnung der Angestellten in die</p>	Art. 3 Stellenbeschreibung (Art. 5 ff. PVO)	<p>¹ Die Dienststellenleitungen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter erlassen in Zusammenarbeit mit den Personaldiensten für ihren Bereich Stellenbeschreibungen, in denen Funktionsziele, Aufgaben, Anforderungen und Befugnisse festgelegt sind. Die Stellenbeschreibun-</p>	<u>Abs. 1:</u> Im Zentrum steht neu das Gespräch über die Leistung und das Verhalten und nicht mehr die Beurteilung.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>Funktionskategorien sowie für die Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche.</p> <p>² Die Stellenbeschreibungen werden periodisch überprüft und wenn nötig angepasst. Die Stellenbeschreibungen werden in den Personaldiensten geführt.</p> <p>³ Statt einer Stellenbeschreibung gilt für Lehrpersonen der Stadtschule der jeweils von der Bildungskommission beschlossene Berufsauftrag, der die Jahresarbeitszeit und Arbeitsfelder definiert.</p>		<p>gen bilden die Grundlage für die Zuordnung der Angestellten in die Funktionskategorien sowie für die Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche.</p> <p>²⁻³ unverändert</p>	
	<i>B. Entstehung</i>		<i>B. Entstehung</i>	
Art. 3 Ausschreibung (Art. 8 PVO)	<p>¹ Die öffentliche Ausschreibung von offenen Stellen erfolgt mindestens im Amtsblatt und auf der Internetseite der Stadt Chur. Sie richtet sich grundsätzlich an beide Geschlechter.</p> <p>² Zuständig für die Ausschreibung sind die Personaldienste im Rahmen des beschlossenen Stellenplans.</p> <p>³ Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Stadtverwaltung oder auf dem Weg der Berufung besetzt wird.</p>	Art. 4 Ausschreibung (Art. 8 PVO)	<p>¹ Die öffentliche Ausschreibung von offenen Stellen erfolgt mindestens im Amtsblatt und auf der Internetseite der Stadt Chur. Sie richtet sich grundsätzlich an beide Geschlechter.</p> <p>²⁻³ unverändert</p>	<p>Abs. 1: Gemäss Ergänzung in Art. 4 PVO fördert die Stadt Chur die Chancengleichheit. Ausschreibungen sind an alle, unabhängig vom Geschlecht, zu richten (Diskriminierungsverbot).</p>
Art. 4 Ärztliche Eintrittsuntersuchung (Art. 77 PVO)	<p>¹ Angestellte, die unbefristet für eine körperlich anstrengende Tätigkeit oder für Berufe mit besonderen gesundheitlichen Anforderungen vorgesehen sind, müssen sich vertrauensärztlich auf die gesundheitliche Eignung untersuchen lassen. Die</p>	Art. 5 Ärztliche Eintrittsuntersuchung, Personenregisterauszüge (Art. 72 PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Personaldienste bestimmen in Absprache mit der zuständigen Dienststellenleitung Der Stadtrat bestimmt auf Antrag der Anstellungsinstanz und im Einvernehmen mit den Personaldiensten, für welche Funktionen eine vertrauensärztliche Untersuchung vorzusehen ist und für</p>	<p>Für welche Funktionen welche Bestimmungen gelten, wird vom Stadtrat auf Antrag der Personaldienste festgelegt.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>Untersuchung soll vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die Kosten werden von der Stadt übernommen.</p> <p>² Die Personaldienste bestimmen in Absprache mit der zuständigen Dienststellenleitung, für welche Anstellungen eine vertrauensärztliche Untersuchung vorzusehen ist.</p>		<p>welche Sonderprivatauszüge, Betreuungsregisterauszüge und Strafregisterauszüge sowie die Bestätigungen Kinder- und Jugendschutz oder andere Personenregisterauszüge einzuverlangen sind.</p>	
<p>Art. 5 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag (Art. 9 PVO)</p>	<p>¹ Der öffentlich-rechtliche Vertrag über die Begründung des Arbeitsverhältnisses enthält die wesentlichen individuellen Angaben zum Arbeitsverhältnis, die sich nicht bereits aus der Personalverordnung und den Ausführungsbestimmungen direkt ergeben.</p> <p>² Die Personalverordnung, die Ausführungsbestimmungen, das Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur, die Merkblätter Versicherungsleistungen bei Krankheit und bei Unfall, das Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz, der IT-Kodex sowie allgemeinverbindliche Weisungen der Anstellungsinstanz bilden integrierende Bestandteile des Arbeitsvertrages. Für die Lehrpersonen der Stadtschule gilt zusätzlich der Berufsauftrag.</p> <p>³ Der Anstellungsvertrag wird durch die Personaldienste verfasst und gemeinsam mit der Anstellungsinstanz unterzeichnet.</p> <p>⁴ Anstellungsverträge von Aushilfen, Praktikantinnen / Praktikanten und von befristeten Anstellungen bis 6 Monate können von den Personaldiensten und der oder dem direkten Vorgesetzten unterzeichnet</p>	<p>Art. 6 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag (Art. 9 PVO)</p>	<p>¹ unverändert</p> <p>² Massgebliche Rechtsgrundlagen, die einen integrierenden Bestandteil bilden, sind im Arbeitsvertrag aufzuführen, insbesondere: Die Personalverordnung und deren die Ausführungsbestimmungen, das die Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt, Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur, Vorsorge- und Teilliquidationsreglement Pensionskasse, Verhaltenskodex, das Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz, der IT-Kodex, die Merkblätter Versicherungsleistungen bei Krankheit und bei Unfall. -, sowie allgemeinverbindliche Weisungen der Anstellungsinstanz bilden integrierende Bestandteile des Arbeitsvertrages. Für die Lehrpersonen der Stadtschule gilt zusätzlich der Berufsauftrag, für Schulsozialarbeitende der Berufskodex Soziale Arbeit. Für die Angestellten und Lehrpersonen der GBC gilt zusätzlich die Verordnung für die Gewerbliche Berufsschule (GBC).</p> <p>³⁻⁴ unverändert</p>	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	werden, sofern die Anstellung von der Anstellungsinstanz grundsätzlich bewilligt worden ist.			
Art. 6 Anstellungsinstanzen für Angestellte (Art. 10 PVO)	<p>¹ Der Stadtrat ist Anstellungsinstanz für die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter und deren Stellvertretungen sowie für übrige Angestellte, die dem Stadtrat direkt unterstellt sind.</p> <p>² Die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher sind gemeinsam mit den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern Anstellungsinstanz für Angestellte bis und mit Stufe Abteilungsleitung, für deren Stellvertretungen sowie für alle übrigen Angestellten, die keiner Abteilungsleitung unterstellt sind.</p> <p>³ Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sind gemeinsam mit den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern Anstellungsinstanz für alle Angestellten, die den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern unterstellt sind.</p>	Art. 7 Anstellungsinstanzen für Angestellte und Lehrpersonen der Stadtschule (Art. 10 PVO)	<p>¹ Der Stadtrat ist Anstellungsinstanz für die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter und deren Stellvertretungen Dienststellenleitung sowie für übrige Angestellte, die dem Stadtrat direkt unterstellt sind.</p> <p>² Die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher Departementsleitung ist sind gemeinsam mit den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern der Dienststellenleitung Anstellungsinstanz für Angestellte bis und mit Stufe Abteilungsleitung, für deren Stellvertretungen sowie für alle übrigen Angestellten, die keiner Abteilungsleitung unterstellt sind.</p> <p>³ Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter Dienststellenleitung ist sind gemeinsam mit den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern der Abteilungsleitung Anstellungsinstanz für alle Angestellten und Lehrpersonen bis und mit Stufe Bereichsleitung die den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern die der Abteilungsleitung unterstellt sind.</p> <p>⁴ Die Abteilungsleitung ist zusammen mit der Bereichsleitung Anstellungsinstanz Die Anstellungskompetenzinstanz kann von der Dienststellenleitung zusammen mit der Abteilungsleitung bis auf Ebene Bereichsleitung für alle Angestellten, die</p>	<p><u>Abs. 4:</u> Die Verantwortung und die Kompetenzen sollen stufengerecht zugewiesen werden. Heute führen Bereichsleitungen teilweise sehr viele Mitarbeitende, weshalb sie auch die Möglichkeit haben sollten entsprechenden Kompetenzen zu erhalten haben sollten. Die neue Anstellungskompetenz soll nicht generell gesamtschäftlich eingeführt werden, es soll lediglich eine Delegation ermöglicht werden.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
			der Bereichsleitung unterstellt sind, delegiert werden.	
Art. 7 Anstellungsinstanzen der Stadtschule (Art. 10 PVO)	<p>¹ Die Schuldirektion ist Anstellungsinstanz für die Schulleitungen und die Lehrpersonen.</p> <p>² Die Präsidentin oder der Präsident der Bildungskommission nimmt bei der Evaluation der Bewerbungen der Schulleitungen mit beratender Stimme teil.</p> <p>³ Bei der Anstellung von Lehrpersonen steht der jeweiligen Schulleitung ein Antragsrecht zuhanden der Schuldirektion zu.</p>	<p>Art. 7 Anstellungsinstanzen der Stadtschule (Art. 10 PVO)</p>	Aufgehoben	<p><u>Abs. 1:</u> Die Anstellungsinstanzen der Stadtschule entsprechen denjenigen der Stadtverwaltung. Anstellungsinstanz für Lehrpersonen ist die Schulleitung (=Abteilungsleitung) zusammen mit der Dienststellenleitung. Diese Delegation erfolgte bereits per 1. Februar 2020 (siehe SRB.2020.38 vom 21. Januar 2020) und wird seither mit Erfolg praktiziert.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Auf Stufe Abteilungsleitung wird das strategische Organ in der Stadtverwaltung nicht involviert.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Ein Antragsrecht ist nicht mehr nötig, da die Schulleitung neu Teil der Anstellungsinstanz ist.</p>
Art. 7a Anstellungsinstanzen der GBC (Art. 10 PVO)	<p>¹ Der Berufsschulrat ist Anstellungsinstanz für die Schulleitung GBC und die Lehrpersonen mit einem Pensum von mehr als 15 Lektionen pro Woche in unbefristeter Anstellung.</p> <p>² Die Schulleitung der Gewerblichen Berufsschule ist Anstellungsinstanz für Lehrpersonen mit Vollpensum bis zu einem Semester, für Lehrpersonen mit Teilpensum bis 15 Lektionen sowie für Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag.</p>	<p>Art. 8 Anstellungsinstanzen der GBC (Art. 10 PVO)</p>	<p>¹ Der Berufsschulrat ist Anstellungsinstanz für die Direktorin/den Direktor die Schulleitung der GBC und die Lehrpersonen mit einem Pensum von mehr als 15 Lektionen pro Woche in unbefristeter Anstellung.</p> <p>² Der Berufsschulrat ist zusammen mit der Direktorin/dem Direktor Anstellungsinstanz für die übrigen Mitglieder der Schulleitung.</p> <p>³ Die Schulleitung der Gewerblichen Berufsschule ist Anstellungsinstanz für die Lehrpersonen. mit Vollpensum bis zu einem Semester, für Lehrpersonen mit Teilpensum bis 15 Lektionen sowie für Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Als Folge der Änderung in Art. 10 Abs. 2 und Art. 5 lit. e) Verordnung GBC.</p> <p><u>Abs. 2 neu:</u> Als Folge der Änderung von Art. 5 lit. f) Verordnung GBC soll der/die Direktor/in Teil der Anstellungsinstanz sein für die Anstellung von weiteren Schulleitungsmitgliedern, da sie/er sehr eng mit ihnen zusammenarbeitet.</p> <p><u>Abs. 3</u> (ehem. Abs. 2): Als Folge der Änderung von Abs. 1 sowie Art. 13 lit. d) Verordnung GBC.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>Art. 8 Zuständigkeiten der Anstellungsinstanz</p>	<p>¹ Die Anstellungsinstanz ist nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Personaldiensten namentlich zuständig für:</p> <p>a) die Anstellung, Einreihung und Festsetzung des Lohnes;</p> <p>b) wesentliche Änderungen des Beschäftigungsgrades;</p> <p>c) Versetzungen, vorsorgliche Massnahmen und Verweis;</p> <p>d) die jährlichen Lohnanpassungen (Stufenanstieg);</p> <p>e) Beförderungen und Rückstufungen;</p> <p>f) Lohnklassenanstieg;</p> <p>g) das Ausrichten von Funktions- und Einmalzulagen sowie von Anreizen;</p> <p>h) Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohns;</p> <p>i) die Gewährung von bezahltem Urlaub i.S.v. Art. 44 Abs. 5;</p> <p>k) die Gewährung von unbezahltem Urlaub;</p> <p>l) Kürzung oder Wegfall der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall;</p> <p>m) Zustimmung zum freiwilligen Militär- und Zivildienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst (Art. 52 Abs. 3);</p> <p>n) die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Kann zwischen den Anstellungsinstanzen und den Personaldiensten keine Einigung erzielt werden, so entscheidet der</p>	<p>Art. 9 Zuständigkeiten der Anstellungsinstanz (Art. 10 PVO)</p> <p>¹ Die Anstellungsinstanz ist nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Personaldiensten namentlich zuständig für:</p> <p>a) die Anstellung, Einreihung und Festsetzung des Lohnes;</p> <p>b) wesentliche Änderungen des Beschäftigungsgrades;</p> <p>c) Versetzungen, vorsorgliche Massnahmen, und Verweis und die Ansetzung einer Bewährungsfrist;</p> <p>d) die jährlichen Lohnanpassungen (Stufenanstieg);</p> <p>e) Beförderungen und Rückstufungen;</p> <p>f) Lohnklassenanstieg (Durchlaufen der Anlaufklassen);</p> <p>g) das Ausrichten von Funktions- und Einmalzulagen sowie von Anreizen;</p> <p>h) Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohns;</p> <p>i) die Gewährung von bezahltem Urlaub i.S.v. Art. 44 Abs. 5;</p> <p>h) die Gewährung von unbezahltem Urlaub;</p> <p>j) Kürzung oder Wegfall der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall;</p> <p>m) Zustimmung zum freiwilligen Militär- und Zivildienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst (Art. 52 Abs. 3);</p> <p>i) die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p><u>Abs. 1 lit. e):</u> Beförderungen und Rückstufungen sollen weiterhin in der Kompetenz der Anstellungsinstanz bleiben. Die Anträge sind gem. Art. 30 Abs. 3 auf dem Dienstweg im Budgetprozess jedoch spätestens bis Ende September zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p> <p><u>Abs. 1 lit f) bisher:</u> Gemäss Art. 41 Abs. 5 PVO ist der Stadtrat für Neueinreihungen zuständig.</p> <p><u>Abs. 1 lit.h) bisher:</u> Als Folge der Streichung von Art. 46 Abs. 3 PVO (der 13. Monatslohn ist Lohnbestandteil).</p> <p><u>Abs. 1 lit i) bisher:</u> sh. Art. 44 Abs. 5 AB zur PVO: Für die Anstellungsinstanz sind die Kriterien schwierig zu handhaben, daher soll dies zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis neu in die Kompetenz des Stadtrates fallen</p> <p><u>Abs. 1 lit l) bisher:</u> Die Kürzung oder der Wegfall der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ist rechtlich vorgegeben und kann von der Anstellungsinstanz nicht geändert werden.</p> <p><u>Abs. 1 lit.m) bisher:</u> ist in Art. 52 Abs. 3 AB zur PVO geregelt</p> <p><u>Abs. 2:</u> Die Kompetenz, um bei Uneinigkeit zwischen der Anstellungsinstanz und den Personaldiensten einen Entscheid zu fällen, soll allein beim Stadtrat liegen, der sich für den Vollzug des Personalrechts verantwortlich zeichnet.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	Stadtrat bzw. der Berufsschulrat endgültig.		² Kann zwischen den Anstellungsinstanzen und den Personaldiensten keine Einigung erzielt werden, so entscheidet der Stadtrat bzw. der Berufsschulrat endgültig.	
	<i>C. Dauer</i>		<i>C. Dauer</i>	
Art. 9 Beginn und Antritt der Stelle (Art. 11 PVO)	¹ Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tag des Eintritts gemäss Arbeitsvertrag. ² Wird die Arbeit ohne genügenden Verhinderungsgrund nicht angetreten, so kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis sofort als aufgelöst erklären. Die Geltendmachung von Schadenersatz bleibt vorbehalten.	Art. 10 Beginn und Antritt der Stelle (Art. 11 PVO)	¹ unverändert ² Wird die Arbeit ohne genügenden wichtigen Verhinderungsgrund nicht angetreten, so kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis sofort als aufgelöst erklären. Die Geltendmachung von Schadenersatz bleibt vorbehalten.	
Art. 10 Probezeit (Art. 12 PVO)	¹ Spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit ist mit den Mitarbeitenden eine Personalbeurteilung durchzuführen und den Personaldiensten Bericht zu erstatten. Überzeugen Leistungen, Verhalten oder die für die Arbeitsausübung vorausgesetzte Eignung oder Tauglichkeit nicht, kann die Anstellungsinstanz die Probezeit um höchstens drei Monate verlängern. ² Bei einem Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung darf keine neue Probezeit auferlegt werden.	Art. 11 Probezeit (Art. 12 PVO)	¹ Spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit ist mit den Mitarbeitenden eine Mitarbeitendengespräch über die Leistung und das Verhalten Personalbeurteilung durchzuführen und den Personaldiensten Bericht zu erstatten. Überzeugen Leistungen, Verhalten oder die für die Arbeitsausübung vorausgesetzte Eignung oder Tauglichkeit nicht, kann die Anstellungsinstanz die Probezeit um höchstens drei Monate verlängern. ² unverändert	<u>Abs. 1:</u> Der Schwerpunkt soll von der (einseitigen) Beurteilung hin zum gemeinsamen Gespräch über die Leistung und das Verhalten verlagert werden (Dialog). Der Begriff der "Tauglichkeit" wird unter "Mängel in der Leistung oder im Verhalten" subsumiert (siehe auch Art. 12 lit.b) AB zur PVO neu)
	<i>D. Beendigung</i>		<i>D. Beendigung</i>	
Art. 11 Sachlich ausreichender Grund bei Kündigung	Nach Ablauf der Probezeit gelten als sachlich ausreichende Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt insbesondere:	Art. 12 Sachlich ausreichender Grund bei Kündigung	Nach Ablauf der Probezeit gelten als sachlich ausreichende Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt insbesondere: a) unverändert	<u>lit b:</u> die Schriftlichkeit ist im neuen Art. 14 AB zur PVO geregelt <u>lit c:</u> Tauglichkeit lässt sich unter dem Begriff der "Eignung" (neuer lit. g)) subsumieren.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
durch die Stadt (Art. 15 PVO)	a) die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen; c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten; d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; e) schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann; f) der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.	durch die Stadt (Art. 13 PVO)	b) anhaltende oder sich wiederholende Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen; c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder fehlende Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten; d-f) unverändert g) mangelnde Eignung; h) andauernde Arbeitsunfähigkeit; i) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar.	
Art. 12 Missbräuchliche Kündigung	Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht: a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb; b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;	Art. 13 Missbräuchliche Kündigung (Art. 15, 16 PVO)	unverändert	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;</p> <p>d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;</p> <p>e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;</p> <p>f) weil die Angestellten oder Lehrpersonen einem Arbeitnehmerverband angehören oder nicht angehören oder weil sie eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausüben.</p>			
<p>Art. 13 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten, Bewährungsfrist (Art. 17 PVO)</p>	<p>¹ Sofern eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen wird, ist dies den Angestellten oder Lehrpersonen im Rahmen einer Personalbeurteilung zu eröffnen.</p> <p>² Die Bewährungsfrist beträgt in der Regel drei bis sechs Monate; sie wird schriftlich angesetzt.</p> <p>³ Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine weitere Personalbeurteilung durchgeführt.</p> <p>⁴ Die Bewährung gilt als bestanden, wenn die festgestellten Mängel behoben sind und das Vertrauen wieder hergestellt ist.</p>	<p>Art. 14 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten, Bewährungsfrist (Art. 17 PVO)</p>	<p>¹ Sofern Wird eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen gestellt wird, so müssen die Mängel in einem Gespräch mitgeteilt und schriftlich dokumentiert werden. ist dies den Angestellten oder Lehrpersonen im Rahmen einer Personalbeurteilung zu eröffnen.</p> <p>²⁻⁴ aufgehoben</p> <p>²⁻⁵ unverändert</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Es ist nicht zielführend, ein alle Themen umfassendes Mitarbeitenden Gespräch durchzuführen, wenn z. B. vor allem das Verhalten Anlass zu Kritik gibt und sich die Leistung im erwarteten Rahmen bewegt.</p> <p><u>Abs. 2 - 4</u> bisher: Art. 17 PVO bisher (Bewährungsfrist) wird neu in Art. 25 PVO geregelt und damit nicht mehr im Kapitel "D. Beendigung" geführt, weshalb auch hier die Bewährungsfrist zu streichen ist.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>⁵ Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, räumt die Anstellungsinstanz der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme ein. Ergeben sich aufgrund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Berechtigung der Vorwürfe, trifft die Anstellungsinstanz oder deren vorgesetzte Behörde von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen.</p>			
Art. 14 Kündigungsfrist, Freistellung (Art. 14 PVO)	<p>¹ Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz kann Angestellte und Lehrpersonen in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist unter Weiterentrichtung des Lohnes freistellen. Mit der Annahme einer neuen Anstellung während der Freistellung gilt das Arbeitsverhältnis mit der Stadt als beendet.</p> <p>³ Die Freistellung ist schriftlich zu vereinbaren oder zu verfügen.</p>	Art. 15 Kündigungsfrist , Freistellung (Art. 23 PVO)	<p>⁴ Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.</p> <p>¹⁻² Die Anstellungsinstanz kann Angestellte und Lehrpersonen im Einvernehmen mit den Personaldiensten in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist unter Weiterentrichtung des Lohnes freistellen. Mit der Annahme einer neuen Anstellung während der Freistellung gilt das Arbeitsverhältnis mit der Stadt als beendet.</p> <p>^{2 3} Die Freistellung ist schriftlich zu vereinbaren oder zu verfügen.</p> <p>³ Tritt der/die Angestellte oder die Lehrperson während der Freistellung eine neue Anstellung an, sind die Personaldienste umgehend zu informieren. Mit der Annahme einer neuen Anstellung während der Freistellung gilt das Arbeitsverhältnis mit der Stadt als beendet.</p>	<p>Abs. 1: Kündigungsfristen sind in Art. 14 PVO geregelt. Die nicht Anrechnung der Lehrzeit zu den Dienstjahren wurde in Art. 14 PVO ergänzt. Entsprechend kann Abs. 1 gestrichen werden.</p> <p><u>Abs. 3 neu:</u> Neu soll ausdrücklich eine Meldepflicht an die Personaldienste statuiert werden, sofern der/die Angestellte oder die Lehrperson während der Freistellung eine neue Anstellung antritt.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
<p>Art. 15 Invalidität (Art. 21 PVO)</p>	<p>¹ Dauert eine Arbeitsaussetzung wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Monate und ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, veranlassen die Personaldienste eine vertrauensärztliche Untersuchung und erstatten der Anstellungsinstanz Bericht.</p> <p>² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die betroffene Person voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wiedererlangt, löst die Anstellungsinstanz nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Personaldiensten das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der festgestellten Invalidität ganz oder teilweise auf.</p> <p>³ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses invaliditätshalber erfolgt spätestens auf das Ende der Lohnfortzahlung. Sie ist der betroffenen Person nach Möglichkeit mindestens drei Monate im Voraus mitzuteilen.</p>	<p>Art. 16 Vertrauensärztliche Untersuchung Invalidität (Art. 72 PVO)</p>	<p>¹ Dauert eine Arbeitsaussetzung wegen Krankheit oder Unfall mehr als 30 Arbeitstage an länger als drei Monate und ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss oder besteht Verdacht auf eine Suchtproblematik Drogenmissbrauch, veranlassen können die Personaldienste in Abprache mit der Anstellungsinstanz eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen und erstatten der Anstellungsinstanz Bericht.</p> <p>² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die betroffene Person voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wiedererlangt, kann löst die Anstellungsinstanz nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Personaldiensten das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der festgestellten Invalidität ganz oder teilweise auflösen.</p> <p>³ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses invaliditätshalber erfolgt spätestens auf das Ende der Lohnfortzahlung Taggeldzahlung. Sie ist der betroffenen Person nach Möglichkeit mindestens drei Monate im Voraus mitzuteilen.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Die Frist für eine vertrauensärztliche Untersuchung soll auf die Wartefrist der Taggeldversicherung abgestimmt werden. "Verdacht auf Drogenmissbrauch" soll als weiterer Grund für eine vertrauensärztliche Untersuchung ergänzt werden.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Der Invaliditätsgrad wird in der Regel nicht vor Ende der Lohnfortzahlung (1 Jahr) festgesetzt. In begründeten Fällen soll die Auflösung möglich sein, bevor ein IV-Grad festgestellt wird.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Die Auflösung soll spätestens auf Ende der Taggeldzahlung (730 Tage) erfolgen, und nicht bereits nach einem Jahr.</p>
<p>Art. 16 Pensionierung (Art. 22 PVO)</p>	<p>¹ Die vorzeitige Pensionierung ist unter Einhaltung der massgebenden Kündigungsfrist vor dem gewünschten Termin gegenüber der Anstellungsinstanz schriftlich zu erklären.</p> <p>² Die nur teilweise vorzeitige Pensionierung ist in gegenseitigem Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz zulässig, wenn</p>	<p>Art. 17 Vorzeitige Pensionierung (Art. 20 PVO)</p>	<p>¹ Die Kündigung infolge vorzeitiger Pensionierung hat ist unter Einhaltung der massgebenden Kündigungsfrist vor dem gewünschten Termin gegenüber der Anstellungsinstanz schriftlich zu erfolgen erklären.</p> <p>² Die nur teilweise vorzeitige Pensionierung ist in gegenseitigem Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz zulässig, wenn</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Die vorzeitige Pensionierung erfolgt analog der normalen Kündigung infolge Stellenwechsel.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	die betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.		die betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.	
Art. 17 Administrative Pensionierung (Art. 13 lit. e PVO)	<p>¹ In begründeten Fällen kann der Stadtrat eine vorzeitige Pensionierung für Angestellte und Lehrpersonen vor Vollendung des ordentlichen Pensionsalters, frühestens jedoch mit Vollendung des 60. Altersjahres, anordnen.</p> <p>² Liegt kein sachlich ausreichender Grund im Sinne von Art. 11 seitens der betroffenen Person vor, kann der Stadtrat wiederkehrende Leistungen bis zur Höhe des Rentenanspruchs gemäss Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur vorsehen.</p>	Art. 17 Administrative Pensionierung (Art. 13 lit. e PVO)	Aufgehoben	Sh. Änderung in Art. 13 PVO
Art. 18 Sozialplan (Art. 23 PVO)	Als Leistungen kommen insbesondere in Betracht: a) Kostenbeteiligungen an gezielte Bildungsmassnahmen; b) Umschulungsmassnahmen; c) persönliche Begleitung bzw. Beratung der Angestellten durch spezialisierte Fachleute; d) Verlängerung der Kündigungsfristen.	Art. 18 Sozialplan (Art. 21 PVO)	Als Leistungen kommen insbesondere in Betracht: a-b) unverändert c) persönliche Begleitung bzw. Beratung der Angestellten oder Lehrpersonen durch spezialisierte Fachleute; d) unverändert	
			<i>E. Mahnung, Verweis und Bewährungsfrist</i>	
	neuer Artikel	Art. 19 Mahnung (Art. 24 PVO)	Die Mahnung erfolgt mündlich, ist schriftlich zu dokumentieren und der betroffenen Person zur Kenntnis zu bringen.	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	neuer Artikel	Art. 20 Verweis (Art. 24 PVO)	Ein Verweis erfolgt schriftlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person und wird zusammen mit deren Stellungnahme von der Anstellungsinstanz verfügt.	
	neuer Artikel	Art. 21 Ungenügende Leistungen oder Verhalten, Bewährungsfrist (Art. 25, 43 PVO)	<p>¹ Die Mängel sowie die Erwartungen an die zukünftige Leistung bzw. das Verhalten sind gemeinsam mit der/dem Angestellten oder der Lehrperson zu besprechen. Die Auswertung erfolgt spätestens innerhalb eines Jahres in einem weiteren Gespräch. Die Gespräche sind zu protokollieren und von den daran Beteiligten zu unterzeichnen.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz kann eine Bewährungsfrist ansetzen, die in der Regel zwischen drei bis sechs Monaten dauert.</p> <p>³ Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird der/dem Angestellten oder der Lehrperson schriftlich und begründet mitgeteilt, ob die Bewährungsfrist bestanden wurde oder nicht.</p> <p>⁴ Die Bewährung gilt als bestanden, wenn die Erwartungen an die Leistungen oder das Verhalten erfüllt, die Mängel nachhaltig behoben und das Vertrauen wieder hergestellt sind.</p>	
	<i>E. Rechtsschutz</i>		<i>F. Rechtsschutz</i>	
Art. 19 Schutz vor Angriffen, Kostenersatz (Art. 27 PVO)	¹ Die Stadt übernimmt bei Vorliegen der Voraussetzungen von Art. 27 PVO mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens. Die betroffene Person hat die Zustimmung (Kostengutsprache) vorgängig beim Stadtrat einzuholen.	Art. 22 Schutz vor Angriffen, Kostenersatz (Art. 26 PVO)	unverändert	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>² Ausgenommen von diesem Kostenerersatz sind Auseinandersetzungen um geringfügige Streitgegenstände, die für die Angestellten oder Lehrpersonen keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben.</p>		
<p>Art. 20 Rückerstattung (Art. 30 Abs. 3 PVO)</p>	<p>Ergibt das Verfahren, dass der/die Angestellte oder die Lehrperson die Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann er oder sie zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.</p>	<p>Art. 23 Rückerstattung (Art. 29 Abs. 3 PVO)</p>	<p>unverändert</p>
	<p>III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen</p>		<p>III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen</p>
	<p><i>A. Lohn</i></p>		<p><i>A. Lohn</i></p>
<p>Art. 21 Termine für die Lohnzahlung (Art. 38 PVO)</p>	<p>¹ Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am 25., im Dezember am 20. des Monats. Fallen diese Termine auf einen Samstag oder Sonntag, wird der Auszahlungstermin auf den Freitag vorverschoben. ² Für Lehrpersonen der Stadtschule erfolgt die Lohnzahlung in zwölf gleichen Raten, erstmals Ende August. ³ Für Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule Chur erfolgt die Lohnauszahlung für das Herbstsemester in sechs gleichen Raten, erstmals Ende September, für das Frühjahrssemester in sechs gleichen Raten, erstmals Ende März.</p>	<p>Art. 24 Termine für die Lohnzahlung (Art. 36 PVO)</p>	<p>¹ Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am 25., im Dezember am 20. des Monats. Fallen diese Termine Fällt dieser Termin auf einen Samstag, oder Sonntag oder Feiertag, wird der Auszahlungstermin auf den letzten vorhergehenden Werktag Freitag vorverschoben. ² Für Lehrpersonen der Stadtschule erfolgt die Lohnzahlung in zwölf gleichen Raten, erstmals Ende August. ³ Für Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule Chur erfolgt die Lohnauszahlung für das Herbstsemester in sechs gleichen Raten, erstmals Ende September, für das Frühjahrssemester in sechs gleichen Raten, erstmals Ende März. ² Bei Angestellten und Lehrpersonen, die im Stundenlohn bzw. Lektionenlohn angestellt sind, erfolgt die Lohnzahlung jeweils</p> <p><u>Abs. 1:</u> Die frühere Auszahlung im Dezember führt immer wieder zu Problemen, wenn nicht alle Unterlagen rechtzeitig bei den Personaldiensten eintreffen. Der 25. Dezember ist ohnehin ein Feiertag und die Lohnzahlung erfolgt deshalb spätestens am 24. Dezember. <u>Abs. 2 - 3:</u> Die Streichungen sind die Folge der Anpassung von Art. 36 PVO. <u>Abs. 2</u> bisher: Die Anstellung der Lehrpersonen der Stadtschule erfolgt per Anfang August, es versteht sich von selbst, dass die erste Lohnzahlung am 25. August erfolgt. <u>Abs. 3</u> bisher: Mit der heutigen Regelung erhalten neu eingetretene Lehrpersonen der GBC im August keinen Lohn, obwohl sie sich bereits vor Schulstart vorbereiten müssen. Dies gilt es zu korrigieren.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
			im Folgemonat der geleisteten Stunden bzw. Lektionen.	<u>Abs. 2 neu:</u> Bei Angestellten und Lehrpersonen, die im Stundenlohn bzw. Lektionslohn angestellt sind, werden die geleisteten Stunden bzw. Lektionen im Folgemonat ausbezahlt.
Art. 22 Lohnberechnungen für Bruchteile eines Monats	<p>¹ Bei Eintritt während des Monats wird der anteilmässige Monatslohn vom vertraglichen Arbeitsbeginn an ausgerichtet.</p> <p>² Beim Austritt während des Monats wird der anteilmässige Monatslohn bis vor dem nächstmöglichen Arbeitstag bezahlt.</p> <p>³ Als Tagesansatz gilt der 30. Teil des Monatslohnes.</p> <p>⁴ In den übrigen Fällen werden Lohnanspruch oder Lohnabzug für einzelne Tage oder Stunden im Jahresdurchschnitt berechnet und einschliesslich Feiertagsentschädigung wie folgt festgesetzt:</p> <p>a) je Arbeitstag der 21. Teil des Monatslohnes;</p> <p>b) je Arbeitsstunde der 8.4. Teil des Tageslohnes.</p>	Art. 25 Lohnberechnungen für Bruchteile eines Monats	<p>¹ Bei einem Ein- oder Austritt innerhalb während des Monats wird der Monatslohn anteilmässige ausbezahlt Monatslohn vom vertraglichen Arbeitsbeginn an ausgerichtet.</p> <p>² Beim Austritt während des Monats wird der anteilmässige Monatslohn bis vor dem nächstmöglichen Arbeitstag bezahlt.</p> <p>²⁻³ unverändert</p> <p>³⁻⁴ In den übrigen Fällen werden Lohnanspruch oder Lohnabzug für einzelne Tage oder Stunden im Jahresdurchschnitt berechnet und einschliesslich Feiertagsentschädigung von 3.175 % wie folgt festgesetzt:</p> <p>a) je Arbeitstag der 21. Teil des Monatslohnes, zuzüglich Ferienentschädigung und Anteil 13. Monatslohn;</p> <p>b) je Arbeitsstunde der 8.4. Teil des Tageslohnes.</p>	<u>Abs. 3 neu:</u> Die Feiertagsentschädigung wird neu separat ausgewiesen, da viele Teilzeitmitarbeitende nicht wissen, dass diese im Stundenlohn bereits enthalten ist und sich dadurch unberechtigterweise schlechter gestellt fühlen (siehe auch Art. 90 Abs. 4 AB zur PVO.)
		Art. 26 Kürzung 13. Monatslohn (Art. 37 PVO)	Unbezahlte und teilweise bezahlte Urlaube bewirken eine anteilmässige Kürzung des 13. Monatslohnes.	Hertrag vom bisherigen Art. 33 AB zur PVO

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 23 Anfangslohn der Angestellten (Art. 40 PVO)	<p>¹ Die für die Funktion nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung wird angemessen mitberücksichtigt, soweit sie für die Funktion von Bedeutung ist und über das von ihr minimal geforderte Mass an Praxiskenntnissen hinausgeht.</p> <p>² Für die Zuteilung können Stufen:</p> <p>a) in vollem Umfang, bei beruflicher Erfahrung in gleicher oder vergleichbarer Funktion;</p> <p>b) bis zu drei Vierteln, wenn die Aufgaben ähnlich waren;</p> <p>c) bis zur Hälfte, wenn andere Aufgaben ausgeübt wurden, berücksichtigt werden.</p> <p>³ Die für die Stelle erforderliche Ausbildungszeit wird nicht mitgerechnet.</p> <p>⁴ Wenn der Arbeitsmarkt es zulässt oder erfordert, kann von diesen Regelungen abgewichen werden.</p>	Art. 27 Anfangslohn der Angestellten und Lehrpersonen (Art. 39 PVO)	unverändert	Seit dem Stadtratsbeschluss SRB.2019.3 vom 15. Januar 2019 werden den Lehrpersonen unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes die auswärtigen Dienstjahre auch ab dem 4. Dienstjahr voll angerechnet. Am 22. Dezember 2020 (SRB.2020.1215) hat der Stadtrat beschlossen, den Anfangslohn der Lehrpersonen analog den übrigen Angestellten gem. Art. 23 AB zur PVO (bisher) festzulegen. Diese Regelung soll beibehalten und in Art. 26 AB zur PVO (neu) integriert werden. Infolgedessen werden Art. 24 und 25 AB zur PVO (bisher) aufgehoben.
Art. 24 Anfangslohn der Lehrpersonen (Art. 40, 45 PVO)	Lehrpersonen mit weniger als drei Jahren Unterrichtserfahrung werden wie folgt eingereiht: a) ab 1. Dienstjahr: 2 Klassen tiefer als Lohnklasse; b) ab 2. Dienstjahr: 1 Klasse tiefer als Lohnklasse; c) ab 3. Dienstjahr: Lohnklasse.	Art. 24 Anfangslohn der Lehrpersonen (Art. 40, 45 PVO)	Aufgehoben	Sh. Art. 26 AB zur PVO
Art. 25 Anrechnung von Dienstjahren	¹ Für die Einreihung und die Stufenzuteilung werden von den auswärtigen Dienstjahren die ersten vier voll angerechnet, die weiteren Dienstjahre zur Hälfte.	Art. 25 Anrechnung von Dienstjahren	Aufgehoben	Sh. Art. 26 AB zur PVO



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>² Wenn der Arbeitsmarkt es zulässt oder erfordert, kann von dieser Regelung abgewichen werden.</p>		
<p>Art. 26 Löhne in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen</p>	<p>¹ Für die Angestellten in Lehr- oder Ausbildungsverhältnissen setzt der Stadtrat die Löhne fest.</p> <p>² Der Anfangslohn nach Abschluss von Lehre, Studium oder anderer beruflicher Ausbildung wird bei fehlender Berufserfahrung entsprechend der Situation auf dem Arbeitsmarkt durch die Anstellungsinstanz und die Personaldienste festgelegt.</p>	<p>Art. 28 Löhne in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen</p>	<p>unverändert</p>
<p>Art. 27 Lohnstufenanstieg (Art. 42 PVO)</p>	<p>¹ Aufgrund der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung können in der Regel jeweils auf den 1. Januar keine bis zwei Lohnstufen gewährt werden. Durchschnittlich soll der Lohnanstieg eine Lohnstufe nicht übersteigen.</p> <p>² Bei gekündigten Arbeitsverhältnissen und bei einem Stellenantritt ab dem 1. Oktober wird der Lohnstufenanstieg nicht gewährt.</p>	<p>Art. 29 Lohnstufenanstieg (Art. 40, 41 PVO)</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Gemäss Art. 40 PVO erhalten Angestellte und Lehrpersonen bei mindestens guter Leistung und Verhalten einen Stufenanstieg. Deshalb soll hier nur noch der doppelte Stufenanstieg geregelt werden.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Angestellte und Lehrpersonen sollen bei einer frühzeitig ausgesprochenen Kündigung nicht benachteiligt werden (dies ist auch zum Vorteil des Arbeitgebers).</p>
<p>Art. 28 Lohnklassenanstieg, Neueinreihungen (Art. 40 PVO)</p>	<p>¹ Der Anstieg von einer Anlaufklasse in die nächste oder in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse und Neueinreihungen können nur per 1. Januar beantragt und durchgeführt werden.</p>	<p>Art. 30 Lohnklassenanstieg, Neueinreihungen (Art. 40, 42 PVO)</p>	<p>Die bisherigen Abs. 3 und 4 führen zu sehr unterschiedlich langen Einarbeitungszeiten bis ein Lohnklassenanstieg erfolgen kann. Gleichzeitig wird oft bei der Anstellung eines neuen Mitarbeitenden bereits bei der Lohnverhandlung ein Lohnklassenanstieg vereinbart, sofern die Leistungen gut sind. Deshalb soll dies in Zukunft vertraglich geregelt werden, was</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>² Die Anträge sind auf dem Dienstweg bis spätestens zwei Monate vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p> <p>³ Der erste Lohnklassenanstieg erfolgt frühestens ein Jahr nach Stellenantritt, vorbehaltlich Abs. 4. Weitere Lohnklassenanstiege erfolgen maximal im Jahresrhythmus.</p> <p>⁴ Bei Stellenantritt vor dem 1. Juli erfolgt der erste Lohnklassenanstieg frühestens im Januar des Folgejahres.</p>		<p>² Neueinreibungen können nur per 1. Januar beantragt und durchgeführt werden.</p> <p>² Die Anträge sind auf dem Dienstweg im Budgetprozess jedoch spätestens bis Ende September bis spätestens zwei Monate vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p> <p>³ Der erste Lohnklassenanstieg erfolgt frühestens ein Jahr nach Stellenantritt, vorbehaltlich Abs. 4. Weitere Lohnklassenanstiege erfolgen maximal im Jahresrhythmus.</p> <p>⁴ Bei Stellenantritt vor dem 1. Juli erfolgt der erste Lohnklassenanstieg frühestens im Januar des Folgejahres.</p>	<p>sowohl dem Mitarbeitenden als auch der Stadt Chur mehr Sicherheit gibt, weil die Abläufe einheitlich sind.</p>
Art. 29 Beförderung (Art. 43 PVO)	<p>¹ Die Beförderung in eine höher bewertete Funktion oder die Übernahme einer neuen Funktion kann jederzeit und auf einen beliebigen Zeitpunkt hin erfolgen. Während der Einarbeitungszeit kann die Einreihung in eine Anlaufklasse erfolgen.</p> <p>² Beförderungen wegen andauernd ausserordentlich guten Leistungen können nur per 1. Januar beantragt und durchgeführt werden.</p> <p>³ Beförderungsanträge sind auf dem Dienstweg bis spätestens zwei Monate vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p>	Art. 31 Beförderung, doppelter Stufenanstieg (Art. 40, 42 PVO)	<p>¹ Die Beförderung in eine höher bewertete Funktion oder die Übernahme einer neuen Funktion kann jederzeit und auf einen beliebigen Zeitpunkt hin erfolgen. Während der Einarbeitungszeit kann die Einreihung in eine Anlaufklasse erfolgen. Die Verfügung der Anstellungsinstanz ist bis spätestens einen Monat vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p> <p>² Beförderungen wegen andauernd ausserordentlich guten Leistungen oder doppelte Stufenanstiege können nur per 1. Januar beantragt und durchgeführt werden. Die Anträge sind im Budgetprozess jedoch spätestens bis Ende Oktober vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.</p>	<p>Abläufe analog Art. 30 AB zur PVO Doppelte Stufenanstiege gem. Art. 27 Abs. 2 AB zur PVO</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
			³ Beförderungsanträge sind auf dem Dienstweg bis spätestens zwei Monate vor dem beantragten Termin zur Stellungnahme an die Personaldienste zu richten.	
	<i>B. Besondere Bestimmungen zum Lohn</i>		<i>B. Besondere Bestimmungen zum Lohn</i>	
Art. 30 Besondere Beanspruchung, Funktionszulage (Art. 47 PVO)	<p>¹ Werden die Aufgaben einer oder eines Angestellten qualitativ erheblich erweitert oder liegen andere wichtige Gründe vor, so kann eine Funktionszulage von höchstens 20 Prozent des Monatslohnes ausgerichtet werden. Die Höhe richtet sich nach der Art oder der Belastung der zusätzlichen Arbeiten.</p> <p>² Die Funktionszulage wird in der Regel nur für die zwei Monate übersteigende Zeit der Aufgabenerweiterung ausgerichtet.</p> <p>³ Sofern die betriebliche Situation es zulässt, kann Angestellten an Stelle der Funktionszulage Freizeit von maximal 20 Prozent der vertraglich vereinbarten Sollarbeitszeit gewährt werden.</p> <p>⁴ Werden die Aufgaben dauernd so stark erweitert, dass sie einer höher bewerteten Funktion gleichkommen, ist die Einreihung in eine höhere Funktionsklasse zu prüfen.</p>	Art. 32 Besondere Beanspruchung, Funktionszulage (Art. 45 PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Funktionszulage wird in der Regel erst ab Beginn des 3. Monats nur für die zwei Monate übersteigende Zeit der Aufgabenerweiterung ausgerichtet.</p> <p>³ unverändert</p> <p>⁴ Werden die Aufgaben länger als 2 Jahre dauernd so stark erweitert, dass sie einer höher bewerteten Funktion gleichkommen, ist die Einreihung in eine höhere Funktionsklasse zu prüfen.</p>	<u>Abs. 4:</u> Eine dauerhafte Ausrichtung der Funktionszulage ist nicht zulässig, da es sich dann um eine Umgehung der Stelleneinreihungskompetenz handelt.
Art. 31 Einmalzulagen und Anreize (Art. 48 PVO)	<p>¹ Eine einmalige Zulage kann als Auszeichnung an einzelne Personen oder Gruppen ausgerichtet werden. Sie ist auf höchstens Fr. 5000.– pro Person und Jahr beschränkt. Die Zulage ist nicht bei der</p>	Art. 33 Einmalzulagen und Anreize (Art. 46 PVO)	<p>¹ Eine einmalige Zulage kann als Auszeichnung an einzelne Personen oder Gruppen ausgerichtet werden. Sie ist auf höchstens Fr. 5000.– 5 % des Jahreslohnes gemäss Pensum pro Person und Jahr beschränkt. Die Zulage ist nicht bei der</p>	<u>Abs. 1:</u> Ein absoluter Betrag ist sachlich nicht gerechtfertigt und führt immer wieder zu Schwierigkeiten. Bei Teilzeitmitarbeitenden müssen die Personaldienste häufig korrigierend eingreifen, weil ein überproportionaler Betrag ausbezahlt werden

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>Pensionskasse versichert, jedoch AHV- und steuerpflichtig.</p> <p>² Voraussetzung der Zulage sind besondere, die Erwartungen übersteigende qualitative oder quantitative Leistungen, wie die deutliche Übererfüllung des Leistungsauftrages oder der Zielvereinbarungen, die Bewältigung anspruchsvoller und erfolgreicher Projektarbeiten oder ein besonderes Engagement, das zu Leistungssteigerungen führt oder sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Eine Personalbeurteilung ist nicht erforderlich. Der entsprechende Antrag erfolgt auf dem Dienstweg.</p> <p>³ Anstelle einer Zulage kann bezahlter Urlaub gewährt oder bis zu einem Wert von Fr. 1000.– ein Naturalgeschenk ausgerichtet werden. Urlaub ist zu gewähren, sofern der oder die Angestellte dies wünscht und der Betrieb es zulässt.</p> <p>⁴ Die Zulagen können unmittelbar nach Abschluss der Aufgabe oder später ausgerichtet werden.</p>		<p>Pensionskasse versichert, jedoch AHV- und steuerpflichtig.</p> <p>² Voraussetzung der Zulage sind besondere, die Erwartungen übersteigende qualitative oder quantitative Leistungen, wie die deutliche Übererfüllung des Leistungsauftrages oder der Zielvereinbarungen, die Bewältigung anspruchsvoller und erfolgreicher Projektarbeiten oder ein besonderes Engagement, das zu Leistungssteigerungen führt oder sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Eine Mitarbeitengespräch Personalbeurteilung ist nicht erforderlich. Der entsprechende Antrag erfolgt auf dem Dienstweg.</p> <p>³ Anstelle einer Zulage kann bezahlter Urlaub gewährt oder bis zu einem Wert von Fr. 500.– 1000.– ein Naturalgeschenk ausgerichtet werden. Urlaub ist zu gewähren, sofern der oder die Angestellte dies wünscht und der Betrieb es zulässt.</p> <p>⁴ Die Zulagen können unmittelbar nach Abschluss der Aufgabe oder später ausgerichtet werden.</p> <p>⁵ Der Stadtrat kann weitere Anreize schaffen. Allfällige damit verbundene zusätzliche Kosten werden in den ordentlichen Budgetprozess aufgenommen.</p>	<p>soll. Entsprechend ist neu eine Prozentzahl statuiert.</p> <p>Abs. 3: Naturalgeschenke über Fr. 500 sind AHV-pflichtig. Um eine korrekte Abrechnung zu gewährleisten, sollen Naturalgeschenke deshalb auf Fr. 500 plafoniert werden.</p> <p>Abs. 5 neu: Zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Chur als Arbeitgeberin und um konkurrenzfähig zu bleiben, soll der Stadtrat weitere Angebote für Mitarbeitende schaffen können, wie z. B. vergünstigte oder kostenlose Nutzung städtischer Infrastrukturen etc.</p>
Art. 32	Aufgehoben	Art. 32	Aufgehoben	Aufgehoben gemäss Beschluss des Stadtrates vom 8. April 2014 (SRB.2014.244) auf den 1. August 2014



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<i>C. Zusätzlicher Lohn</i>		<i>C. Zusätzlicher Lohn</i>	
Art. 33 13. Monatslohn (Art. 49 PVO)	<p>¹ Unbezahlte und teilweise bezahlte Urlaube bewirken eine anteilmässige Kürzung des 13. Monatslohnes.</p> <p>² Beim Austritt wird der Anteil am 13. Monatslohn im Monat nach dem letzten Monatslohn ausgerichtet.</p> <p>³ Über die Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohnes bei ungenügender Personalbeurteilung wird auf Antrag der oder des zuständigen Vorgesetzten entschieden.</p>	<p>Art. 33 13. Monatslohn (Art. 37 PVO)</p>	<p>¹ unverändert</p> <p>² Beim Austritt wird der Anteil am 13. Monatslohn im Monat nach dem letzten Monatslohn ausgerichtet.</p> <p>³ Über die Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohnes bei ungenügender Personalbeurteilung wird auf Antrag der oder des zuständigen Vorgesetzten entschieden.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Neu in Art. 26 AB zur PVO</p> <p><u>Abs. 2:</u> In der Praxis wird der Anteil 13. Monatslohn im Austrittsmonat bezahlt.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Sh. bisheriger Art. 49 PVO, wonach keine Kürzung des 13. Monatslohnes mehr erfolgt.</p>
Art. 34 Treueprämie, Dienstaltersurlaub (Art. 50 PVO)	<p>¹ Berechnungsgrundlage für die Treueprämie ist der Jahreslohn im Zeitpunkt der Fälligkeit.</p> <p>² Die Treueprämie wird entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bei der Stadt in den fünf Jahren vor dem Fälligkeitsmonat berechnet.</p> <p>³ Bei Angestellten und Lehrpersonen, die regelmässig wiederkehrend nur während eines Teiles des Jahres von der Stadt beschäftigt werden, wird das ganze Jahr angerechnet. Der in der Beschäftigungsperiode erzielte Lohn gilt dabei als Jahreslohn.</p> <p>⁴ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität und bei Altersrücktritt, sofern vier Fünftel der jeweils nächsten Treueprämie erreicht sind, wird für jeden vollen Monat seit Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks 1/60 des nächsten Dienstaltersgeschenks gewährt.</p>	<p>Art. 34 Treueprämie; Dienstaltersurlaub (Art. 47 PVO)</p>	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Treueprämie bzw. die Gutschrift von Urlaubstagen wird entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bei der Stadt in den fünf Jahren vor dem Fälligkeitsmonat berechnet.</p> <p>³⁻⁶ unverändert</p> <p>⁷ Zur Bestimmung des nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>⁷⁻⁸ Die Schuldirektion kann, sofern die Schulsituation es erlaubt, ein Dienstaltersgeschenk in eine Stundenentlastung umwandeln. Für Entlastungsstunden, die auf Feiertage fallen, besteht kein Anspruch auf Vergütung oder Kompensation.</p>	<p><u>Abs. 2</u> bisher: Treueprämie und Dienstaltersurlaub sollen gleich gehandhabt werden.</p> <p><u>Abs. 7</u> neu: Gleichbehandlung Angestellte und Lehrpersonen</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>⁵ Stirbt die oder der Angestellte oder die Lehrperson vor dem Fälligkeitsdatum der Treueprämie, entfällt der Anspruch darauf.</p> <p>⁶ Der Dienstaltersurlaub kann im Jubiläumsjahr und in den vier darauf folgenden Jahren bezogen werden.</p> <p>⁷ Zur Bestimmung des nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>⁸ Die Schuldirektion kann, sofern die Schulsituation es erlaubt, ein Dienstaltersgeschenk in eine Stundenentlastung umwandeln. Für Entlastungsstunden, die auf Feiertage fallen, besteht kein Anspruch auf Vergütung oder Kompensation.</p>			
Art. 35 Lohnnachzahlung im Todesfall (Art. 51 PVO)	<p>¹ Fehlen Berechtigte gemäss Art. 51 PVO, wird der Lohn bis zum Ende des Todesmonats, mindestens jedoch für die Dauer von 15 Tagen, an die Erbberechtigten ausgerichtet.</p> <p>² Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch auf Lohnnachzahlung nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Befristung.</p> <p>³ Die Lohnnachzahlung entspricht dem Lohn im Zeitpunkt des Todes, berechnet aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den zwölf Monaten vor dem Todesmonat.</p>	Art. 35 Lohnnachzahlung im Todesfall (Art. 51 PVO)	Aufgehoben	Wird in Art. 48 PVO geregelt, keine zusätzliche Regelung notwendig.



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<i>D. Weitere Rechte</i>		<i>D. Weitere Rechte</i>	
Art. 36 Ferienanspruch (Art. 53 PVO)	<p>¹ Den Angestellten und Lehrpersonen steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden; 5 Wochen</p> <p>b) vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden; 4 Wochen</p> <p>c) vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden; 5 Wochen</p> <p>d) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden. 6 Wochen</p> <p>² Pro Ferienwoche wird mit 5 Arbeitstagen gerechnet.</p> <p>³ Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahrs besteht der Ferienanspruch pro rata.</p> <p>⁴ Es ist nicht gestattet, während der Ferien bezahlte Arbeiten für Dritte auszuführen. Ausgenommen sind Lehrpersonen gemäss Absatz 5 und 6.</p> <p>⁵ Berufsschullehrpersonen mit Teilpensum und einem zweiten Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass sie die minimalen gesetzlichen Vorgaben bezüglich Ferienbezugs einhalten.</p> <p>⁶ Über weitere Ausnahmen entscheidet der Berufsschulrat auf Gesuch hin.</p>	Art. 35 Ferienanspruch (Art. 50 PVO)	<p>¹ Den Angestellten und Lehrpersonen steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden; 5 Wochen</p> <p>b) vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden; 4 Wochen</p> <p>c) vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden; 5 Wochen</p> <p>d) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden. 6 Wochen</p> <p>^{1,2} Den Angestellten steht im Kalenderjahr 28 Tage Ferienanspruch zu.</p> <p>^{2,3} unverändert</p> <p>^{3,4} Es ist nicht gestattet, während der Ferien bezahlte Arbeiten für Dritte auszuführen. Ausgenommen sind Lehrpersonen gemäss Absatz 5 und 6.</p> <p>⁵ Berufsschullehrpersonen mit Teilpensum und einem zweiten Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass sie die minimalen gesetzlichen Vorgaben bezüglich Ferienbezugs einhalten.</p> <p>⁶ Über weitere Ausnahmen entscheidet der Berufsschulrat auf Gesuch hin.</p> <p>⁷ Für Lehrpersonen mit Altersentlastung gilt der über vier Wochen hinausgehende</p>	<p>Abs. 3 neu und Abs. 5-6 bisher: Es ist zu unterscheiden zwischen Ferien und unterrichtsfreier Zeit. Auch Lehrpersonen dürfen während des Ferienbezugs nicht für Dritte arbeiten. Dies gilt auch für Teilzeitangestellte.</p> <p>Abs. 7 bisher: ist nicht mehr nötig, da in Art. 50 PVO geregelt ist, dass die kantonalen Bestimmungen gelten.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>⁷ Für Lehrpersonen mit Altersentlastung gilt der über vier Wochen hinausgehende Ferienanspruch gemäss Abs. 1 lit. c und d mit dieser Entlastung als abgegolten.</p>	<p>Ferienanspruch gemäss Abs. 1 lit. c und d mit dieser Entlastung als abgegolten.</p>	
	<p>neuer Artikel</p>	<p>Art. 36 Ferien plus</p> <p>¹ Angestellte können, sofern betrieblich möglich, mit Einwilligung der Anstellungsinstanz den jährlichen Ferienanspruch mit entsprechender Lohnkürzung um 1 oder 2 Wochen erhöhen.</p> <p>² Die Abzüge betragen für 5 zusätzliche Ferientage 1.98%, für 10 Tage 3.96%. Die Beiträge für die Pensionskasse sind von der Kürzung nicht betroffen.</p> <p>³ Die zusätzlichen Ferientage gelten für ein volles Kalenderjahr und sind spätestens bis zum 15. Dezember zu beantragen.</p> <p>⁴ Die zusätzlich erworbenen Ferientage sind von Kürzungen gemäss Art. 40 AB zur PVO ausgenommen.</p>	<p>Gemäss Stadtratsbeschluss SRB.2010.535 vom 1. November 2010</p>
<p>Art. 37 Ferienanspruch bei Stundenlohn</p>	<p>¹ Für Anstellungen im Stundenlohn wird die Ferienentschädigung zum Lohn dazugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag ausgewiesen.</p> <p>² Die Ferienentschädigung wird in Prozent des Bruttostundenansatzes festgelegt und beträgt bei einem Ferienanspruch von:</p> <p>a) 4 Wochen: 8.33 Prozent; b) 5 Wochen: 10.64 Prozent; c) 6 Wochen: 13.04 Prozent.</p> <p>³ Schulpflichtige Jugendliche erhalten keine Ferienentschädigung.</p>	<p>Art. 37 Ferienanspruch bei Stundenlohn</p> <p>¹ unverändert</p> <p>² Die Ferienentschädigung wird in Prozent des Bruttostundenansatzes festgelegt und beträgt 12.07 11.59 %. bei einem Ferienanspruch von:</p> <p>a) 4 Wochen: 8.33 Prozent; b) 5 Wochen: 10.64 Prozent; c) 6 Wochen: 13.04 Prozent.</p> <p>³ Schulpflichtige Jugendliche erhalten keine Ferienentschädigung.</p>	<p>Abs. 2 lit. a - c): Ferienanspruch gem. Art. 50 PVO neu ohne Staffelung.</p> <p>Abs. 3 bisher: Auch Jugendliche, die im Stundenlohn angestellt sind, haben Anspruch auf Ferienentschädigung. Entsprechend ist der bisherige Absatz 3 zu streichen. Sie dürfen aber – mit gewissen Ausnahmen (Botengänge, Sport, Kultur, Werbung) erst arbeiten, wenn sie das 15. Altersjahr vollendet haben (Art. 30 Abs. 1 ArG).</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 38 Bezug der Ferien	<p>¹ Die Ferien sind bis Ende April des Folgejahres zu beziehen. Ist dies nicht möglich, kann die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit den Personaldiensten den späteren Bezug bewilligen.</p> <p>² Mindestens zwei Wochen Ferien sind zusammenhängend zu beziehen. Eine Woche kann in ganzen oder halben Tagen bezogen werden, sofern dies betrieblich möglich ist.</p> <p>³ Die Ferien sind innerhalb der Verwaltungseinheit abzusprechen und so zu verteilen, dass sich die Angestellten gegenseitig vertreten können. Lassen sich die Ferienwünsche mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht vereinbaren, so entscheiden die Vorgesetzten über die Einteilung der Ferien.</p> <p>⁴ Bei einer Unterbrechung der Ferien wegen Krankheit oder Unfall ist die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag durch ärztliches Zeugnis zu belegen. Die nicht bezogenen Ferien werden nachgewährt.</p> <p>⁵ Ferienbezüge, die trotz vorübergehender gesundheitlich bedingter Reduktion des Beschäftigungsgrades erfolgen, sind ungekürzt vom Ferienanspruch abzuziehen, so lange der Lohn unverändert weiter entrichtet wird.</p>	Art. 38 Bezug der Ferien	<p>¹ Die Ferien sind bis Ende April des Folgejahres zu beziehen. Fünf Jahre nach Fälligkeit verjähren die Ferien. Ist dies nicht möglich, kann die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit den Personaldiensten den späteren Bezug bewilligen.</p> <p>² In der Regel sind mindestens zwei Wochen Ferien sind zusammenhängend zu beziehen. Eine Woche kann in ganzen oder halben Tagen bezogen werden, sofern dies betrieblich möglich ist.</p> <p>³ unverändert</p> <p>⁴ Bei einer Unterbrechung der Ferien wegen Krankheit oder Unfall ist die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag durch ärztliches Zeugnis zu belegen. Die nicht bezogenen Ferien werden nachgewährt, wenn der Erholungszweck der Ferien dadurch vereitelt wurde.</p> <p>⁵ unverändert</p> <p>⁶ Die Ferien der Lehrpersonen sind während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Ferien der Mitarbeitenden der Schuldirektion bzw. der Schulleitungen sind in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Schulleitung oder die Schuldirektion kann die Lehrpersonen während der unterrichtsfreien Zeit zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen oder sachverwandt sind.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Gem. BGE 136 III 94</p> <p><u>Abs. 4:</u> ein Feriennachbezug wird nur dann gewährt, wenn der Erholungszweck der Ferien nicht erfüllt wurde.</p> <p><u>Abs. 6:</u> Die Ferienbezugs-Regelung von Art. 53 Abs. 2 PVO (bisher) wird hier in den neuen Abs. 6 integriert.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 39 Entschädigte Kurstätigkeit in der unterrichtsfreien Zeit	Entschädigte Kurstätigkeit während der unterrichtsfreien Zeit bedarf der vorgängigen Zustimmung der Schuldirektion der Stadtschule bzw. der Schulleitung der GBC. Die Schuldirektion bzw. der Berufsschulrat legen die Grundsätze fest.	Art. 39 Entschädigte Kurstätigkeit in der unterrichtsfreien Zeit	unverändert	
Art. 40 Kürzung der Ferien	<p>¹ Der Ferienanspruch wird gekürzt:</p> <p>a) bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Krankheit, Unfall und entlohntem Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst von mehr als 90 Kalendertagen pro Jahr;</p> <p>b) bei bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie bei freiwilligem Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst von mehr als 30 Kalendertagen pro Jahr</p> <p>² Die Abwesenheiten pro Kalenderjahr sind zusammenzuzählen.</p> <p>³ Der Ferienanspruch wird nach Vollen- dung der Fristen gem. Abs. 1 um 1/10 und für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit ebenfalls um 1/10 gekürzt. Mindestens zwei Ferienwochen bleiben auf jeden Fall gewährt.</p> <p>⁴ Von der Kürzung ausgenommen sind die Mutterschaftsurlaube.</p>	Art. 40 Kürzung der Ferien	<p>¹⁻² unverändert</p> <p>³ Der Ferienanspruch wird nach Vollen- dung der Fristen gem. Abs. 1 lit. a) um 1/10 und für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit ebenfalls um 1/10 ge- kürzt. Mindestens zwei Ferienwochen bleiben auf jeden Fall gewährt.</p> <p>⁴ Der Ferienanspruch wird nach Vollen- dung der Fristen gem. Abs. 1 lit b) für je- den vollen Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.</p> <p>⁵⁻⁴ Von der Kürzung ausgenommen sind die Mutterschafts- und Betreuungsur- laube.</p>	<p><u>Abs. 3:</u> Wenn die Arbeitsunfähigkeit unun- terbrochen dauert, soll kein Ferienan- spruch mehr bestehen bleiben. Das Ste- henlassen von mindestens zwei Ferien- wochen ist bei Arbeitsunfähigkeit oder Be- zug von unbezahltem Urlaub während ei- nes ganzen Jahres sachlich nicht gerecht- fertigt.</p> <p><u>Abs. 4 neu:</u> Weil die bisherige Regelung, Kürzung von 1/10 in Bezug auf Abs. 1 lit b) eine Schlechterstellung gegenüber der OR-Regelung darstellen würde, wenn nicht mehr mindestens zwei Ferienwo- chen gewährt bleiben, soll die Kürzung auf 1/12 angepasst werden.</p> <p><u>Abs. 5 neu:</u> Da der Vaterschaftsurlaub max. 2 Wochen dauert, muss dieser hier nicht erwähnt werden, Betreuungsurlaub, der bis zu 14 Wochen dauert, hingegen schon.</p>
Art. 41 Barabgeltung, Rückforderung	<p>¹ Ferien, die aus zwingenden dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bezogen werden konnten, wer- den im Austrittsjahr und nach erfolgter Auflösung des Arbeitsverhältnisses bar abgegolten.</p>	Art. 41 Barabgeltung, Auszahlung, Rückforderung von Ferien	<p>¹ Ferien, Dienstaltersurlaub und Mehr- bzw. Überstunden, die aus zwingenden dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen bis zur Beendigung des Arbeits- verhältnisses nicht mehr bezogen werden konnten, werden im Folgemonat nach dem Austrittsmonat Austrittsjahr und nach</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Anpassung und Ergänzung an die Praxis</p> <p><u>Abs. 2:</u> Der Abzug soll in jedem Fall erfol- gen, da die Kriterien für die Nichtkürzung unklar sind</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>² Im Zeitpunkt des Austritts zu viel bezogene Ferien können mit dem Lohn verrechnet oder zurückgefordert werden.</p>	<p>erfolgt Auflösung des Arbeitsverhältnisses bar abgegolten ausbezahlt.</p> <p>² Im Zeitpunkt des Austritts zu viel bezogene Ferien werden können mit dem Lohn verrechnet oder zurückgefordert werden.</p>	
<p>Art. 42 Bezahlter Urlaub (Art. 54 PVO)</p>	<p>Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief-, Adoptiv- und Pflegeverhältnisse, solche im Zusammenhang mit der Ehefrau oder dem Ehemann gelten analog für den Lebenspartner oder die Lebenspartnerin.</p>	<p>Art. 42 Bezahlter Urlaub (Art. 51 PVO)</p> <p>unverändert</p>	
<p>Art. 43 Familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten</p>	<p>¹ Für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten wird vom direkten Vorgesetzten wie folgt Urlaub gewährt: <i>Ereignis / Urlaub</i></p> <p>a) Eigene Heirat / 3 Arbeitstage</p> <p>b) Heirat von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter / 1 Arbeitstag</p> <p>c) Geburt eines eigenen Kindes oder bei Adoption für den Vater / 10 Arbeitstage</p> <p>d) Für jedes eigene oder adoptierte Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr zur Ausübung familiärer Verpflichtungen je 1 Arbeitstag/Jahr</p> <p>e) Bei Krankheit oder Unfall von im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen oder infolge behördlicher Schliessung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen</p> <p>– wenn andere Hilfe fehlt die notwendige Zeit, höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis</p>	<p>Art. 43 Familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten</p> <p>¹ Für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten wird vom direkten Vorgesetzten wie folgt Urlaub gewährt: <i>Ereignis / Urlaub</i></p> <p>a-b) unverändert</p> <p>c) Geburt eines eigenen Kindes oder bei Adoption für den Vater / 10 Arbeitstage</p> <p>d) unverändert</p> <p>e) Bei Krankheit oder Unfall von im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen oder infolge behördlicher Schliessung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen</p> <p>– wenn andere Hilfe fehlt die notwendige Zeit, höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis</p> <p>– für die Betreuung von Kindern durch alleinerziehende Elternteile die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis</p> <p>– für die Betreuung von minderjährigen gesundheitlich schwer beeinträchtigten</p>	<p><u>Abs. 1 lit c)</u>: Vaterschaftsurlaub wird in einem separaten Artikel geregelt.</p> <p><u>Abs. 1 lit. e)</u>: Die Lebensumstände haben sich geändert und Familienangehörige wohnen häufig nicht mehr im selben Haushalt. Daher die Streichung in Abs. 1 lit. e.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>– für die Betreuung von Kindern durch alleinerziehende Elternteile die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis</p> <p>– für die Betreuung von minderjährigen gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten (bei Erfüllung der bundesrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen). Sind beide Eltern Arbeitnehmende, hat jeder Elternteil Anspruch von höchstens 7 Wochen, sie können aber eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.</p> <p>– wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt 2 Arbeitstage</p> <p>f) Todesfälle</p> <p>– Ehegattin, Ehegatte, Kind, Eltern / 3 Arbeitstage</p> <p>– Geschwister, Schwiegereltern / 2 Arbeitstage</p> <p>– Schwiegertochter, Schwiegersohn, Grosseltern, Enkelin, Enkel, Schwägerin, Schwager, Geschwister der Eltern / 1 Arbeitstag im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage</p> <p>g) Wohnungswechsel / 1 Arbeitstag</p> <p>h) Militär</p> <p>– Militärische Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Arbeitstag</p> <p>i) Feuerwehr, Zivilschutz</p>		<p>Kindern Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten (bei Erfüllung der bundesrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen). Sind beide Eltern Arbeitnehmende, hat jeder Elternteil Anspruch von höchstens 7 Wochen, sie können aber eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.</p> <p>– wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt / 2 Arbeitstage</p> <p>f-l) unverändert</p> <p>m) Für die Tätigkeit als Expertin oder Experte an Lehrabschlussprüfungen Qualifikationsverfahren (QV), an Diplomprüfungen öffentlicher oder staatlich subventionierter Schulen höchstens 5 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>2-3 unverändert</p>	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>– Instruktionsdienst die notwendige Zeit, höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>– Feuerwehrdienst, Kurse die notwendige Zeit, höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>– Einsätze die notwendige Zeit</p> <p>j) Auserschulische Jugendarbeit, (Lehrpersonen ausgenommen)</p> <p>– Aus- und Weiterbildung die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage</p> <p>– beratende, betreuende oder leitende Mitarbeit, wie Lager oder ähnliche Blockveranstaltungen einer sportlichen kulturellen oder soziale Institution, eingeschlossen Lagerleitungen für Kinder und Jugendliche die Hälfte des notwendigen Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>k) Stellensuche in gekündigter Stellung oder vor Ablauf einer befristeten Anstellung die notwendige Zeit, höchstens 1/2 Tag pro Woche</p> <p>l) Bei Vorladung vor Gericht oder Untersuchungsbehörden als Zeuge oder Partei die erforderliche Zeit</p> <p>m) Für die Tätigkeit als Expertin oder Experte an Lehrabschlussprüfungen, an Diplomprüfungen öffentlicher oder staatlich subventionierter Schulen höchstens 5 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>² Zur Familie werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Art. 42 stehen.</p>			



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>³ Allfällige Taggelder und Entschädigungen Dritter im Zusammenhang mit dem Bezug desurlaubes sind der Stadt abzutreten, sofern sie den Charakter einer Lohnausfallentschädigung haben.</p>			
Art. 44 Grundsätze Bezug	<p>¹ Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>² Der bezahlte Urlaub ist terminlich an das Ereignis gebunden. Fallen die Ereignisse in die Ferien oder auf Ruhetage bzw. auf arbeitsfreie Tage bei Teilzeitangestellten, so besteht kein Anrecht auf Vor- oder Nachbezug.</p> <p>³ Bei überwiegenden dienstlichen Interessen können Auflagen gemacht werden.</p> <p>⁴ Die bezahlten Urlaubstage für freiwillige Dienstleistungen im Zivilschutz, der Feuerwehr und der ausserschulischen Jugendarbeit und für die Tätigkeit als Expertin oder Experte dürfen gesamthaft 10 Tage pro Jahr nicht überschreiten.</p> <p>⁵ In besonderen Fällen kann zusätzlicher bezahlter Urlaub gewährt werden.</p>	Art. 44 Grundsätze Bezug	<p>¹ Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend. Bei regelmässiger Teilzeit- oder Schichtarbeit gilt der Einsatzplan.</p> <p>² Der bezahlte Urlaub ist terminlich an das Ereignis gebunden. Fallen die Ereignisse in die Ferien oder auf Ruhetage bzw. auf arbeitsfreie Tage bei Teilzeitangestellten, so besteht kein Anrecht auf Vor- oder Nachbezug.</p> <p>³⁻⁵ unverändert</p>	
Art. 45 Unbezahlter Urlaub (Art. 54 PVO)	<p>¹ Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten und kein Ersatz erforderlich ist oder wenn der Ersatz keine höheren Kosten verursacht. Vorbehalten bleiben Art. 55 PVO und dessen Ausführungsbestimmungen.</p> <p>² Bei einem unbezahlten Urlaub von einem Monat und länger haben die Ange-</p>	Art. 45 Unbezahlter Urlaub (Art. 51 PVO)	<p>¹ Im Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz kann unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten und kein Ersatz erforderlich ist oder wenn der ein allenfalls notwendiger Ersatz keine höheren Kosten verursacht. Vorbehalten bleiben bleibt Art. 55 52 PVO und dessen Ausführungsbestimmungen.</p>	<p><u>Abs. 2:</u> Mitarbeitende können Beiträge wählen, siehe Art. 7 Pensionskassenreglement.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	stellten und Lehrpersonen auch die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse zu entrichten.		² Bei einem unbezahlten Urlaub ab von einem Monat bis maximal 12 Monate und länger haben können die Angestellten und Lehrpersonen auch die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse zu entrichten. Die maximale Dauer, während welcher Beiträge bei unbezahlttem Urlaub an die Pensionskasse entrichtet werden können, richtet sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt.	
Art. 46 Mutterschaft und Adoption, bezahlter Urlaub (Art. 55 PVO)	<p>¹ Die Angestellten oder die Lehrpersonen haben der Dienststelle zuhanden der Personaldienste die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin spätestens drei Monate vorher mittels einer ärztlichen Bestätigung zu melden.</p> <p>² Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen. Bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes kann die Mutter der Dienststelle zuhanden der Personaldienste beantragen, dass der Mutterschaftsurlaub erst beginnt, wenn das Kind nach Hause kommt. Im Übrigen richtet sich der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach Bundesrecht.</p> <p>³ Die Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung erfolgt durch die Stadt. Das entsprechende Formular ist von der Mutter fristgerecht auszufüllen und den Personaldiensten zuzustellen. Die Mutterschaftsentschädigung wird an die Stadt ausgerichtet. Die Höhe und Bemessung</p>	Art. 46 Mutterschaft, Vaterschaft, und Adoption, bezahlter Urlaub (Art. 52 PVO)	<p>¹ Die Angestellten oder die Lehrpersonen haben der Dienststelle zuhanden der Personaldienste die Mutter- bzw. Vaterschaft Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin spätestens drei Monate vorher mittels einer ärztlichen Bestätigung zu melden.</p> <p>² Der Anspruch auf bezahlten Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub richtet sich nach dem beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen. Bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes kann die Mutter der Dienststelle zuhanden der Personaldienste beantragen, dass der Mutterschaftsurlaub erst beginnt, wenn das Kind nach Hause kommt. Im Übrigen richtet sich der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach Bundesrecht.</p> <p>³ Die Anmeldung für eine Mutter- bzw. Vaterschaftsentschädigung erfolgt durch die Stadt. Das entsprechende Formular ist von der Mutter bzw. vom Vater fristge-</p>	<u>Abs. 1 - 6:</u> Einbezug Vaterschaft. <u>Abs. 7</u> bisher: Ein bezahlter Urlaub steht im Zusammenhang mit der Adoption und muss deshalb nicht separat genannt werden.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>der Entschädigung richtet sich nach Bundesrecht.</p> <p>⁴ Während des Mutterschaftsurlaubes wird der bisherige Lohn ausbezahlt, und zwar ohne Auslagenersatz und ohne weitere Vergütungen und Zulagen im Sinne von Art. 52 PVO.</p> <p>⁵ Fällt der Mutterschaftsurlaub einer Lehrperson in die Schulferien, wird kein Nachbezug der Ferientage gewährt.</p> <p>⁶ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird die Mutterschaftsentschädigung direkt der Mutter ausbezahlt. Die Stadt bezahlt der Angestellten oder Lehrperson zusätzlich die Differenz zum vereinbarten Monatslohn bis zum vertraglich vereinbarten Austrittstermin.</p> <p>⁷ Der bezahlte Adoptionsurlaub, welcher ebenfalls 14 Wochen beträgt, steht der Mutter zu. Der Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub richtet sich sinngemäss nach den Leistungen bei Mutterschaft.</p>		<p>recht auszufüllen und den Personaldiens-ten zuzustellen. Die Mutter- bzw. Vaterschaftsentschädigung wird an die Stadt ausgerichtet. Die Höhe und Bemessung der Entschädigung richtet sich nach Bundesrecht.</p> <p>⁴ Während des Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaubes wird der bisherige Lohn ausbezahlt, und zwar ohne Auslagenersatz und ohne eingeschlossen weitere Vergütungen und Zulagen im Sinne von Art. 52 PVO.</p> <p>⁵ Fällt der Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub einer Lehrperson in die Schulferien, wird kein Nachbezug der Ferientage gewährt.</p> <p>⁶ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird die Mutter- bzw. Vaterschaftsentschädigung nach Austritt direkt der Mutter bzw. dem Vater ausbezahlt. Die Stadt bezahlt der Angestellten oder Lehrperson zusätzlich die Differenz zum vereinbarten Monatslohn bis zum vertraglich vereinbarten Austrittstermin.</p> <p>⁷ Der bezahlte Adoptionsurlaub, welcher ebenfalls 14 Wochen beträgt, steht der Mutter zu. Der Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub richtet sich sinngemäss nach den Leistungen bei Mutterschaft.</p>	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 47 Mutterschaft und Adoption, unbezahlter Urlaub (Art. 55 Abs. 3 PVO)	<p>1 Anschliessend an den bezahlten Urlaub kann die Mutter einen unbezahlten Urlaub bis zu 6 Monaten oder – sofern dies dienstlich möglich ist – einen Teilurlaub mit einem Arbeitspensum von bis zu 50 % während eines halben Jahres beanspruchen.</p> <p>2 Väter haben Anspruch auf einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von drei Wochen in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes, bei Adoption in den ersten zwei Jahren nach Übernahme des Kindes zur Pflege. Von dieser Regelung ausgenommen sind Lehrpersonen.</p>	Art. 47 Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption, unbezahlter Urlaub (Art. 52 Abs. 3 PVO)	<p>1 Anschliessend an den bezahlten Urlaub kann die Mutter</p> <p>a) bis zu 6 Monaten unbezahlten Urlaub oder</p> <p>b) sofern betrieblich möglich Teilurlaub bis zu einem Pensum von 50 % bis zu 6 Monaten oder – sofern dies dienstlich möglich ist – einen Teilurlaub mit einem Arbeitspensum von bis zu 50 % während eines halben Jahres beanspruchen.</p> <p>2 Väter haben Anspruch auf einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von drei Wochen in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes, bei Adoption in den ersten zwei Jahren nach Übernahme des Kindes zur Pflege. Von dieser Regelung ausgenommen sind Lehrpersonen.</p>	
Art. 48 Stillen	<p>1 Stillende Angestellte und Lehrpersonen dürfen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nur mit ihrem Einverständnis und nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus sowie nicht länger als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.</p> <p>2 Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:</p> <p>a) 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden;</p> <p>b) 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden;</p>	Art. 48 Stillen	unverändert	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>c) 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.</p> <p>³ Die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht auf Ruhetags- oder andere Zeitgutschriften angerechnet werden.</p>		
<p>Art. 49 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Art. 56 PVO)</p>	<p>¹ Die Stadt schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden von der Stadt und den Angestellten und Lehrpersonen je zur Hälfte getragen.</p> <p>² Die Stadt schliesst eine Zusatzversicherung in Ergänzung zum UVG ab. Der Beitrag der Angestellten und Lehrpersonen an die Prämie der Nichtberufsunfallversicherung und der Ergänzungsversicherung wird bei Änderungen der NBU-Prämie jeweils vom Stadtrat festgelegt.</p> <p>³ Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall wird der volle Lohn unter Vorbehalt der Anrechnung von Leistungen Dritter während 12 Monaten ausgerichtet. Ab dem 13. Monat werden die Taggelder gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sowie den entsprechenden Versicherungspolicen ausgerichtet.</p> <p>⁴ Bei Angestellten und Lehrpersonen mit schwankendem Einkommen richtet sich die Höhe der Lohnzahlung nach dem durchschnittlichen Monatslohn der vorangegangenen 12 Monate.</p> <p>⁵ Bei befristeten Anstellungen und bei Kündigung endet die Lohnzahlung</p>	<p>Art. 49 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Art. 53 PVO)</p>	<p>¹⁻² unverändert</p> <p>³ Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und oder Unfall wird der volle Lohn unter Vorbehalt der Anrechnung von Leistungen Dritter während 12 Monaten ausgerichtet, ab AHV-Alter bis zur Vollendung des 70. Altersjahres während 6 Monaten. Nach Beendigung der Lohnzahlung Ab dem 13. Monat werden die Taggelder gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sowie den entsprechenden Versicherungspolicen ausgerichtet.</p> <p>⁴⁻⁹ unverändert</p> <p><u>Abs. 3:</u> Die Anrechnung von Leistungen Dritter wird in Abs. 6 (bisher) bereits geregelt. Bei Krankheit ab AHV-Alter wird gem. Versicherungsvertragsgesetz (VVG) nur während 6 Monaten Taggeld bezahlt, deshalb soll die Lohnfortzahlung ebenfalls auf 6 Monate beschränkt werden.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Danach richten sich die Taggelder nach den gesetzlichen Bestimmungen sowie den entsprechenden Versicherungspolice.</p> <p>⁶ Der Lohnanspruch gegenüber der Stadt vermindert sich um den Betrag von Versicherungsleistungen aus vertraglichen Vereinbarungen der Stadt oder Leistungen nach Gesetz sowie um die Leistungen aus Haftpflicht Dritter, die als Entschädigung für einen Lohnausfall der versicherten Person ausgerichtet werden.</p> <p>⁷ Der Lohnanspruch gegenüber der Stadt vermindert sich ferner um den Betrag der Sozialversicherungsbeiträge des oder der Versicherten, die infolge von Lohnersatzleistungen Dritter nicht geleistet werden müssen.</p> <p>⁸ Die Stadt haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine von den Mitarbeitenden verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind.</p> <p>⁹ Die Mitarbeitenden werden über die Versicherungsbedingungen mit einem Merkblatt informiert.</p>			

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 50 Lohnzahlung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit	<p>¹ Eine erneute Arbeitsunfähigkeit (Rückfall) wird als neues Ereignis behandelt, sofern Angestellte und Lehrpersonen vor der neuen Arbeitsunfähigkeit infolge des ursprünglichen Ereignisses während zwölf Monaten arbeitsfähig waren. In diesem Fall besteht wiederum ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 49 Abs. 3.</p> <p>² Tritt während eines Ereignisses ein zusätzlicher Krankheitsfall oder Unfall ein, wird der Lohnfortzahlungsanspruch des ersten Falls an die Lohnfortzahlungsdauer gemäss Art. 49 Abs. 3 angerechnet.</p>	Art. 50 Lohnzahlung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit	unverändert	
Art. 51 Meldepflicht, Arztzeugnis (Art. 56, 77 PVO)	<p>¹ Angestellte und Lehrpersonen, die wegen Krankheit oder Unfall nicht zur Arbeit erscheinen, haben die vorgesetzte Stelle unverzüglich zu verständigen. Dauert die Abwesenheit mehr als fünf Arbeitstage, ist sie durch ärztliches Zeugnis zu belegen. In Zweifelsfällen kann die vorgesetzte Stelle schon vorher ein ärztliches Zeugnis verlangen.</p> <p>² Unfälle, die eine ärztliche Behandlung erfordern, sind den Personaldiensten unverzüglich zu melden. Im Übrigen richtet sich die Meldepflicht bei Unfällen nach dem Merkblatt Versicherungsleistungen bei Unfall.</p> <p>³ Bei längerer Arbeitsunfähigkeit sowie in Zweifelsfällen ist die Stadt in jedem Fall berechtigt, auf ihre Kosten ein vertrauensärztliches Gutachten einzuholen.</p>	Art. 51 Meldepflicht, Arztzeugnis (Art. 72 PVO)	unverändert	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
<p>Art. 52 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst (Art. 56 PVO)</p>	<p>1 Die Angestellten und Lehrpersonen erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.</p> <p>2 Als obligatorische Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können.</p> <p>3 Für freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst ist die Zustimmung der Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit den Personaldiensten erforderlich. Diese ist in der Regel zu erteilen, wenn die betrieblichen Verhältnisse solche Dienstleistungen zulassen. Für die Ausrichtung des Lohnes gilt Abs. 1.</p> <p>4 Bei Verbüssung unbesoldeter Arreststrafen oder von Strafdiensten aufgrund militärischer Urteile besteht kein Lohnanspruch.</p> <p>5 Bei Austritt aus dem städtischen Dienst ist der in den letzten zwei Jahren bezogene Lohn während freiwilliger Dienstleistungen der Stadt wie folgt zu erstatten:</p> <p>a) im ersten Jahr 50 Prozent; b) im zweiten Jahr 25 Prozent.</p> <p>6 Der Erstattungsanteil gemäss Abs. 5 richtet sich nach dem Abschluss des letzten Beförderungsdienstes und umfasst den Grundlohn, Funktionszulagen, der 13. Monatslohn sowie die Arbeitgeberbeiträge</p>	<p>Art. 52 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst (Art. 53 PVO)</p>	<p>1-4 unverändert</p> <p>5-Bei Austritt aus dem städtischen Dienst ist der in den letzten zwei Jahren bezogene Lohn während freiwilliger Dienstleistungen der Stadt wie folgt zu erstatten:</p> <p>a) im ersten Jahr 50 Prozent;</p> <p>b) im zweiten Jahr 25 Prozent.</p> <p>6-Der Erstattungsanteil gemäss Abs. 5 richtet sich nach dem Abschluss des letzten Beförderungsdienstes und umfasst den Grundlohn, Funktionszulagen, der 13. Monatslohn sowie die Arbeitgeberbeiträge abzüglich Erwerbsausfallentschädigung.</p>	<p>Abs. 5 bisher: Der darin geschilderte Tatbestand ist bisher noch nie eingetreten. Zudem würde die Stadt EO-Taggelder erhalten, die Rückzahlung würde nur die Differenz von 80% zu 100% betreffen. Vor allem Frauen, die Militärdienst freiwillig leisten, wären von der Rückzahlungspflicht betroffen, was zu einer gewissen Diskriminierung führen würde. Deshalb ersatzlos streichen.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	an die Sozialversicherungen abzüglich Erwerbsausfallentschädigung.			
Art. 53 Erwerbsersatz	<p>¹ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung fällt nach Massgabe des Beschäftigungsgrades der Stadt zu. Ist diese Entschädigung höher als der Lohnanspruch, wird jene ausbezahlt.</p> <p>² Die Mitarbeitenden übergeben den Personaldiensten die zur Geltendmachung des Erwerbsersatzes erforderlichen Unterlagen unverzüglich nach Abschluss der Dienstleistung.</p>	Art. 53 Erwerbsersatz	unverändert	
Art. 54 Personalbeurteilung (Art. 58 PVO)	<p>Die Personalbeurteilung ist ein Führungsinstrument mit folgenden Zielen:</p> <p>a) Erkennen und Entwickeln der Fähigkeiten; b) Feststellen und Fördern der Leistungen; c) Einsatz entsprechend den Fähigkeiten der Angestellten und Lehrpersonen; d) Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung.</p>	Art. 54 Mitarbeitendengespräch (Art. 55 PVO)	<p>Die Personalbeurteilung Das Mitarbeitendengespräch ist ein Führungsinstrument mit folgenden Zielen:</p> <p>a) Erkennen und Entwickeln der Fähigkeiten; b) Feststellen und Fördern der Leistungen; c) Einsatz entsprechend den Fähigkeiten der Angestellten und Lehrpersonen; d) Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung- e) Wertschöpfung durch Wertschätzung.</p>	Stichwort: Mitarbeitenden-Dialog
Art. 55 Durchführung der Personalbeurteilung	<p>¹ Die Personalbeurteilung findet statt:</p> <p>a) mindestens einmal jährlich im September / Oktober; b) spätestens 2 Wochen vor Ablauf der Probezeit; c) bei besonderen Vorfällen;</p>	Art. 55 Durchführung des Mitarbeitendengesprächs der Personalbeurteilung	<p>¹ Das Mitarbeitendengespräch Die Personalbeurteilung findet statt:</p> <p>a) mindestens einmal zwischen Anfang August und Ende Oktober jährlich im September / Oktober; b-c) unverändert</p>	<p><u>Abs. 1 lit a):</u> Das Zeitfenster soll vergrössert werden, da es für Vorgesetzte mit vielen Unterstellten kaum möglich ist, alle Mitarbeitendengespräche innerhalb von zwei Monaten durchzuführen, besonders dann, wenn die Gespräche kaskadenartig</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>d) vor Ansetzen und nach Ablauf einer Bewährungsfrist;</p> <p>e) bei einer bevorstehenden Beförderung.</p> <p>² Die Einzelheiten der Durchführung der Personalbeurteilung werden in einer Wegleitung der Personaldienste festgelegt.</p> <p>³ Für die Lehrpersonen bestimmt die Schuldirektion bzw. der Berufsschulrat Häufigkeit, Zeitpunkt, Inhalte und Verantwortlichkeiten der Personalbeurteilung.</p> <p>⁴ Die beurteilte Person hat das Recht, mit der nächst höheren vorgesetzten Stelle ein Gespräch zu verlangen.</p>	<p>(Art. 55 PVO)</p>	<p>d) vor Ansetzen und nach Ablauf einer Bewährungsfrist;</p> <p>e) bei einer bevorstehenden Beförderung.</p> <p>² Die Einzelheiten der Durchführung des Mitarbeitendengesprächs der Personalbeurteilung werden in einer Wegleitung der Personaldienste festgelegt.</p> <p>³ Für die Lehrpersonen bestimmt die Schuldirektion bzw. der Berufsschulrat Häufigkeit, Zeitpunkt, Inhalte und Verantwortlichkeiten des Mitarbeitendengesprächs der Personalbeurteilung.</p> <p>⁴ Der/die Mitarbeitende Die beurteilte Person hat das Recht, zusammen mit dem/der direkten Vorgesetzten und mit der nächst höheren vorgesetzten Stelle ein Gespräch zu verlangen.</p>	<p>(in Reihenfolge der Hierarchieebenen) erfolgen sollen.</p> <p><u>Abs. 1 lit d):</u> Das Vorgehen beim Einräumen einer Bewährungsfrist ist im neuen Artikel 21 AB zur PVO geregelt.</p> <p><u>Abs. 1 lit e) bisher:</u> Für Beförderungen sind die regulären Mitarbeitendengespräche heranzuziehen.</p> <p><u>Abs. 4 neu:</u> Ein Gespräch ohne Anwesenheit des/der direkten Vorgesetzten ist wenig zielführend und schwächt seine/ihre Position.</p>
<p>Art. 56</p> <p>Weiterleitung und Verwendung des Beurteilungsf formulars</p>	<p>¹ Das Personalbeurteilungsf formular wird vertraulich behandelt. Das Original wird im entsprechenden Personaldossier bei den Personaldiensten aufbewahrt. Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten erhalten je eine Kopie.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz erhält Einsicht in die Personalbeurteilung, wenn dies im Zusammenhang mit einer personalrechtlichen Anordnung erforderlich ist.</p>	<p>Art. 56</p> <p>Weiterleitung und Verwendung des Beurteilungsf formulars</p>	<p>Aufgehoben</p>	<p><u>Abs. 1 bisher:</u> Das Protokoll zum Mitarbeitendengespräch wird wie alle Personalunterlagen elektronisch aufbewahrt. Die Zugriffsrechte entsprechen denjenigen der übrigen Unterlagen im elektronischen Personaldossier (gem. Hierarchien im Organigramm).</p> <p><u>Abs. 2 bisher:</u> Die detaillierte Handhabung des Mitarbeitendengesprächs ist in der Wegleitung geregelt. Eine separate Regelung in den Ausführungsbestimmungen ist nicht nötig.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 57 Austrittsgespräch, Arbeitszeugnis (Art. 59 PVO)	<p>¹ Vor dem Austritt führt die oder der Vorgesetzte mit der oder dem Angestellten oder der Lehrperson ein Austrittsgespräch und stellt das Arbeitszeugnis aus.</p> <p>² Die Personaldienste können Angestellte oder Lehrpersonen ebenfalls zu einem Austrittsgespräch einladen.</p> <p>³ Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses während des Arbeitsverhältnisses und beim Altersrücktritt erfolgt nur auf Wunsch des oder der Angestellten. Bei Austritten aus anderen Gründen und beim Übertritt in eine andere Dienstabteilung wird immer ein Arbeitszeugnis ausgestellt.</p> <p>⁴ Angestellte und Lehrpersonen, die mit ihrem Arbeitszeugnis nicht einverstanden sind, können von der ausstellenden Instanz eine Berichtigung beantragen. Sie können das Arbeitszeugnis in Form einer beschwerdefähigen Verfügung verlangen, wenn ihrem Anliegen nicht stattgegeben wird.</p>	Art. 56 Austrittsgespräch, Arbeitszeugnis (Art. 56 PVO)	<p>¹ Vor dem Austritt führt die oder der Vorgesetzte mit der oder dem Angestellten oder der Lehrperson ein Austrittsgespräch und stellt das Arbeitszeugnis aus, das von der Anstellungsinstanz unterzeichnet wird. Arbeitszeugnisse von Dienststellenleitungen und Angestellten, die direkt dem Stadtrat unterstellt sind, können abweichend davon von der/dem zuständigen Departementsvorsteher/in zusammen mit der Leitung der Personaldienste unterschrieben werden.</p> <p>²⁻⁴ unverändert</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Für Arbeitszeugnisse soll wie bei allen Personalgeschäften das 4-Augenprinzip gelten.</p>
Art. 58 Aus- und Weiterbildung: Zuständigkeiten und Grundsätze (Art. 60 PVO)	<p>¹ Die Dienststellen entscheiden über den Besuch von beruflichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ihrer Mitarbeitenden im Rahmen des verfügbaren Ausbildungskredits. Für die Bewilligung von Studienreisen ist der Stadtrat zuständig.</p> <p>² Dauert eine zusammenhängende Aus- oder Weiterbildung während der ordentlichen Arbeitszeit mehr als zehn Tage oder übersteigen die Aufwendungen der Stadt</p>	Art. 57 Aus- und Weiterbildung: Zuständigkeiten und Grundsätze (Art. 57 PVO)	<p>¹ unverändert</p> <p>² Dauert eine zusammenhängende Aus- oder Weiterbildung während der ordentlichen Arbeitszeit mehr als zehn Tage oder übersteigen die Aufwendungen der Stadt für eine Aus- und Weiterbildung Fr. 5000.– (Kurskosten, Spesen, Lohn, 13. Monatslohn und Beiträge an Sozialversicherungen), entscheidet die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit den Personaldiensten in der Regel vor Beginn</p>	<p><u>Abs. 2:</u> Analog zum Kanton soll bis Fr. 5'000.-- keine Ausbildungs- und Rückerstattungsvereinbarung abgeschlossen werden (sh. dazu Art. 60 AB zur PVO). Dies gilt auch, wenn nur Arbeitszeit von zehn oder weniger Tagen beansprucht wird.</p> <p>Ausnahmsweise kann auch nach Ausbildungsbeginn eine Ausbildungs- und Rückerstattungsvereinbarung abgeschlossen werden.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>Fr. 5000.–, entscheidet die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit den Personaldiensten.</p> <p>³ Den Personaldiensten obliegen die Koordination und Budgetierung der allgemeinen Weiterbildung und der Kaderschulung. Sie klären die Ausbildungsbedürfnisse ab und stellen dem Stadtrat Antrag über die Durchführung interner und externer Personalschulung. Davon ausgenommen sind die Stadtschule, die Gewerbliche Berufsschule und die Stadtpolizei.</p> <p>⁴ Die Dienststellen sind für die Einholung und Einhaltung der erforderlichen Weiterbildungskredite verantwortlich.</p>		<p>der Ausbildung. Die Personaldienste erstellen eine Ausbildungs- und Rückerstattungsvereinbarung.</p> <p>³ Den Personaldiensten obliegen die Koordination und Budgetierung der allgemeinen Weiterbildung und der Kaderschulung. Sie klären die Ausbildungsbedürfnisse ab und stellen dem Stadtrat Antrag über die Durchführung interner und externer Personalschulung. Davon ausgenommen sind Informatik der Stadt Chur und Lehrpersonen sowie gesetzliche Ausbildungskosten die Stadtschule, die Gewerbliche Berufsschule und die Stadtpolizei.</p> <p>⁴ Die Dienststellen sind für die Einholung und Einhaltung der erforderlichen Weiterbildungskredite verantwortlich.</p>	<p><u>Abs. 3:</u> geltende Praxis</p>
Art. 59 Angeordnete Weiterbildung	Die Dienststellen können die Angestellten zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen verpflichten, wenn das vermittelte Wissen und Können für die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Aufgaben erforderlich ist.	Art. 58 Angeordnete Weiterbildung	Die Dienststellen können die Angestellten zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen verpflichten, wenn das vermittelte Wissen und Können für die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Aufgaben erforderlich ist. Die aufgewendete Zeit und anfallende Kosten werden von der Stadt übernommen.	
Art. 60 Aus- und Weiterbildungskosten, Urlaubsgewährung	¹ Liegt die Aus- und Weiterbildung im überwiegenden Interesse der Stadt, übernimmt diese in der Regel sämtliche damit verbundenen Aufwendungen und gewährt den notwendigen Urlaub.	Art. 59 Aus- und Weiterbildungskosten, Urlaubsgewährung	¹ Liegt die Aus- und Weiterbildung im überwiegenden Interesse der Stadt, übernimmt diese in der Regel sämtliche damit verbundenen Aufwendungen und gewährt den notwendigen Urlaub. Die Höhe der Kostenbeteiligung der Stadt an einer Aus- oder Weiterbildung (Kurskosten, Spesen) oder die Gewährung von	Interessengrad ist gem. geltender Praxis festgelegt und differenziert worden. Eine grosszügige Finanzierung ist anzustreben, um die Arbeitsplatzfähigkeit zu erhalten und Art. 4 Abs. 2 lit b PVO zu erfüllen.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>² Die Anstellungsinstanz entscheidet im Einvernehmen mit den Personaldiensten je nach Interessenlage über eine Beteiligung an den Kosten für eine freiwillige Aus- und Weiterbildung.</p> <p>³ Freiwillige Aus- und Weiterbildungen, die in keinem direkten Zusammenhang mit der Funktion stehen, gehen in der Regel zu Lasten der Angestellten oder der Lehrpersonen.</p>		<p>bezahlter Arbeitszeit (Lohn, 13. Monatslohn und Beiträge an Sozialversicherungen) ist abhängig vom Interessesgrad: Total Kostenübernahme:</p> <p>a) 75 % - 100 % überwiegendes betriebliches Interesse b) 25 % - 75 % in beidseitigem Interesse c) bis 25% bei überwiegendem Eigeninteresse d) 0 % bei ausschliesslichem Eigeninteresse</p> <p>² Die Anstellungsinstanz entscheidet im Einvernehmen mit den Personaldiensten über die Höhe der Kostenbeteiligung je nach Interessenlage über eine Beteiligung an den Kosten für eine freiwillige Aus- und Weiterbildung.</p> <p>³ Freiwillige Aus- und Weiterbildungen, die in keinem direkten Zusammenhang mit der Funktion stehen, gehen in der Regel zu Lasten der Angestellten oder der Lehrpersonen.</p>	
Art. 61 Erstattung der Aus- und Weiterbildungskosten	<p>¹ Übersteigen die Aufwendungen der Stadt (Kurskosten, Spesen, Lohn, 13. Monatslohn und Beiträge an Sozialversicherungen) Fr. 5000.–, sind diese bei einem Austritt aus dem städtischen Dienst in der Regel nach Abschluss der Ausbildung wie folgt zu erstatten:</p> <p>a) im ersten Halbjahr zu 100 % b) im zweiten Halbjahr zu 75 % c) im dritten Halbjahr zu 50 %</p>	Art. 60 Erstattung der Aus- und Weiterbildungskosten	<p>¹ Die Rückerstattungspflicht beträgt zwei Jahre und reduziert sich ab dem Zeitpunkt des Aus- bzw. Weiterbildungsabschlusses monatlich um 1/24.</p> <p>² Der Beginn der Verpflichtungsdauer kann bei berufsbegleitender unterbrochener Aus- oder Weiterbildung vor deren Abschluss festgesetzt werden.</p> <p>³ Wird eine Aus- oder Weiterbildung ohne triftigen Grund nicht angetreten oder abgebrochen, können die Mitarbeitenden</p>	<p><u>Abs. 1:</u> ersetzt den bisherigen Art. 61 Abs. 1-3 AB zur PVO. Die Rückzahlungspflicht soll bereits ab Abschluss pro rata erfolgen. Bei der jetzigen Rückzahlungspflicht gibt es immer wieder Schwierigkeiten, wenn ein/e Angestellte/r nach 5 oder 11 Monaten austritt.</p> <p><u>Abs. 6 neu:</u> Abbildung der geltenden Praxis</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>d) im vierten Halbjahr zu 25 %</p> <p>² Für Aufwendungen gemäss Abs. 1, die Fr. 15 000.– übersteigen, gelten folgende Rückerstattungsfristen:</p> <p>a) Fr. 15 001.– bis Fr. 20 000.– 3 Jahre</p> <p>b) über Fr. 20 000.– 4 Jahre nach Abschluss der Ausbildung.</p> <p>³ Der Rückerstattungsanspruch vermindert sich monatlich im Verhältnis der zurückgelegten zur verbleibenden Pflichtdienstzeit.</p> <p>⁴ Der Beginn der Verpflichtungsdauer kann bei berufsbegleitender unterbrochener Aus- oder Weiterbildung vor deren Abschluss festgesetzt werden.</p> <p>⁵ Beim Austritt aus dem städtischen Dienst während der Ausbildung sind der Stadt in der Regel die effektiven Kosten zu erstatten.</p> <p>⁶ Die Anstellungsinstanz kann im Einvernehmen mit den Personaldiensten in besonderen Fällen von einer Verpflichtung absehen oder auf die Erstattung verzichten.</p> <p>⁷ Wird eine Aus- oder Weiterbildung ohne triftigen Grund nicht angetreten oder abgebrochen, können die Mitarbeitenden dazu verpflichtet werden, die Kosten der Stadt ganz oder teilweise zu erstatten.</p>		<p>dazu verpflichtet werden, die Kosten der Stadt ganz oder teilweise zu erstatten.</p> <p>^{4 3} Beim Austritt aus dem städtischen Dienst während der Ausbildung sind der Stadt die effektiven Kosten zu erstatten.</p> <p>^{5 4} Die Anstellungsinstanz kann im Einvernehmen mit den Personaldiensten in besonderen Fällen von einer Verpflichtung absehen oder auf die Erstattung verzichten.</p> <p>^{6 5} Erfolgt der Austritt infolge Kündigung durch die Stadt Chur, entfällt die Rückerstattungspflicht.</p>	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
<p>Art. 62 Polizeischule</p>	<p>¹ Absolventen der Polizeischule sind bei einem freiwilligen Austritt aus den Diensten der Stadt an folgende Rückzahlungsverpflichtung gebunden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) innerhalb des Ausbildungsjahres Fr. 5000.–b) Austritt im 1. Dienstjahr Fr. 20 000.–c) Austritt im 2. Dienstjahr Fr. 15 000.–d) Austritt im 3. Dienstjahr Fr. 10 000.–e) Austritt im 4. Dienstjahr Fr. 5000.– <p>² Der Rückerstattungsanspruch erlischt mit der Vollendung des 4. Dienstjahres.</p> <p>³ Bei unfreiwilligem Austritt wie bei Abschluss aus der Polizeischule wegen ungenügender Leistungen, mangelhaften Verhaltens oder bei Nichtbestehen der SBFI-Prüfung entfällt der 13. Monatslohn.</p>	<p>Art. 61 Polizeischule</p>	<p>¹ Absolventen der Polizeischule sind bei einem freiwilligen Austritt aus der Stadtpolizei den Diensten der Stadt an folgende Rückzahlungsverpflichtung gebunden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) innerhalb des 1. Ausbildungsjahres Fr. 5000.–b) innerhalb des 2. Ausbildungsjahres Fr. 25'000.–Austritt im 1. Dienstjahr Fr. 20 000.–c) Austritt im 2. Dienstjahr Fr. 15 000.–d) Austritt im 3. Dienstjahr Fr. 10 000.–e) Austritt im 4. Dienstjahr Fr. 5000.– <p>² Die Rückerstattungspflicht erfolgt nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung pro rata, im ersten Monat Fr. 40'000 danach monatliche Kürzung um 1/36. Der Rückerstattungsanspruch erlischt mit der Vollendung des 4. Dienstjahres.</p> <p>³ Bei unfreiwilligem Austritt wie bei Abschluss aus der Polizeischule wegen ungenügender Leistungen, mangelhaften Verhaltens oder bei Nichtbestehen der SBFI-Prüfung PEF (Prüfung der polizeilichen Einsatzfähigkeit) oder des eidg. Fachausweises sind Fr. 5'000 bzw. im zweiten Ausbildungsjahr 10'000 zu bezahlen entfällt der 13. Monatslohn.</p> <p>⁴ Die Anstellungsinstanz kann im Einvernehmen mit den Personaldiensten in besonderen Fällen von einer Verpflichtung absehen oder auf die Erstattung verzichten.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> könnte dahingehend falsch verstanden werden, dass wenn ein Wechsel innerhalb der Stadt Chur erfolgt, keine Rückzahlungspflicht besteht. Deshalb die Präzisierung.</p> <p><u>Abs. 1 lit a und b:</u> eine höhere Rückzahlungspflicht könnte die Betroffenen in finanzielle Schwierigkeiten bringen, da es meist junge Auszubildende sind. Zudem ist die Abbruchrate sehr gering.</p> <p><u>Abs. 1 lit b neu:</u> Neu dauert die Ausbildung 2 Jahre und deshalb muss die Rückerstattungspflicht angepasst werden.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Nach Abschluss der Ausbildung soll die Rückerstattungspflicht analog der Angestellten pro Rata erfolgen. Da die Ausbildung sehr teuer ist, soll die Rückerstattungspflicht im Vergleich zu den Angestellten 1 Jahr länger dauern.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
			⁵ Erfolgt der Austritt infolge Kündigung durch die Stadt Chur, besteht keine Rückerstattungspflicht.	
Art. 63 Ausbildungsvereinbarung	<p>¹ Mit den Mitarbeitenden ist vor Beginn der Ausbildung eine Ausbildungs- und Rückerstattungsvereinbarung abzuschliessen, wenn der Stadt Kosten anfallen.</p> <p>² Die zuständigen Stellen melden zu diesem Zweck frühzeitig jede Teilnahme an Aus- und Weiterbildung den Personaldiensten, welche die Vereinbarung erstellen und deren Einhaltung überwachen.</p>	Art. 63 Ausbildungsvereinbarung	Aufgehoben	Wurde in Art. 57 und 60 AB zur PVO integriert
Art. 64 Beanspruchung von Arbeitszeit	<p>¹ Als Arbeitszeit gilt grundsätzlich nur die vom Beschäftigungsgrad abhängige Soll-Arbeitszeit:</p> <p>a) ganzer Tag bei 100 % 8 Stunden 36 Minuten</p> <p>b) halber Tag bei 100 % 4 Stunden 18 Minuten</p> <p>² Fällt eine Aus- und Weiterbildung bei Teilzeitbeschäftigten auf einen arbeitsfreien Tag, werden die Stunden im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad nur dann vergütet, wenn die Aus- und Weiterbildung angeordnet wurde.</p> <p>³ Fällt eine freiwillige oder angeordnete berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung in die Zeit nach 16.30 Uhr, gilt diese nicht als Arbeitszeit.</p>	Art. 62 Beanspruchung von Arbeitszeit	<p>¹ Als Arbeitszeit gilt die beanspruchte Arbeitszeit, max. 8 Stunden 24 Minuten. grundsätzlich nur die vom Beschäftigungsgrad abhängige Soll-Arbeitszeit:</p> <p>a) ganzer Tag bei 100 % 8 Stunden 24 36 Minuten</p> <p>b) halber Tag bei 100 % 4 Stunden 12 18 Minuten</p> <p>² Die beanspruchte Arbeitszeit wird nur bei angeordneter Aus- und Weiterbildung angerechnet. Fällt eine Aus- und Weiterbildung bei Teilzeitbeschäftigten auf einen arbeitsfreien Tag, werden die Stunden im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad nur dann vergütet, wenn die Aus- und Weiterbildung angeordnet wurde.</p> <p>³ Fällt eine freiwillige oder angeordnete berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung in die Zeit nach 16.30 Uhr, gilt diese nicht als Arbeitszeit.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Die Beteiligung an der beanspruchten Arbeitszeit bezieht sich ausschliesslich auf kurze Weiterbildungen ohne Weiterbildungsvereinbarung gem. Art. 57 AB zur PVO (i. d. R. 1 – 2 Tageskurse).</p> <p><u>Abs. 1 lit a und b:</u> müssen angepasst werden, wenn die Vorholzeit abgeschafft wird.</p> <p>Abs. 2: ist neu in Abs. 1 geregelt, wonach keine Arbeitszeit gutgeschrieben wird, wenn keine Arbeitszeit beansprucht wird.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<i>E. Vergütungen und Zulagen</i>		<i>E. Vergütungen und Zulagen</i>	
Art. 65 Sitzungsgelder (Art. 52 PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben für Kommissionssitzungen während der ordentlichen Arbeitszeit keinen Anspruch auf Entschädigung. Für Kommissionssitzungen ausserhalb der Arbeitszeit beziehen die Angestellten und Lehrpersonen das gleiche Sitzungsgeld wie die Mitglieder der städtischen Behörden und Kommissionen.</p> <p>² Für schulinterne Sitzungen haben die Lehrpersonen keinen Anspruch auf Entschädigung, auch wenn diese ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit stattfinden.</p>	Art. 63 Sitzungsgelder (Art. 49 PVO)	<p>¹ Die Angestellten und Lehrpersonen haben für Kommissionssitzungen während der Betriebszeit ordentlichen Arbeitszeit keinen Anspruch auf Entschädigung. Für Kommissionssitzungen ausserhalb der Betriebszeit Arbeitszeit beziehen die Angestellten und Lehrpersonen das gleiche Sitzungsgeld wie die Mitglieder der städtischen Behörden und Kommissionen.</p> <p>² Für schulinterne Sitzungen haben die Lehrpersonen keinen Anspruch auf Entschädigung, auch wenn diese ausserhalb der Betriebszeit ordentlichen Arbeitszeit stattfinden.</p> <p>³ Angestellte und Lehrpersonen, die als Kommissionsmitglieder gewählt wurden, erhalten auch während der Betriebszeit Sitzungsgelder. Die dafür aufgewendete Zeit wird jedoch nicht als Arbeitszeit angerechnet.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Der Begriff ordentliche Arbeitszeit ist durch Betriebszeit zu ersetzen, welche in Art. 78 AB zur PVO definiert ist.</p> <p><u>Abs. 3 neu:</u> Gewählte Kommissionsmitglieder sollen keine Arbeitszeit aufwenden für ihre Tätigkeit, im Gegenzug dazu Sitzungsgelder erhalten (z. B. werden die Mitglieder der Personalkommission vom Stadtrat gewählt. Sie sollen neu Sitzungsgelder erhalten, jedoch keine Arbeitszeit erfassen für diese Zeit). Für Sitzungen im Rahmen der Anstellung bzw. Tätigkeit werden keine Sitzungsgelder ausbezahlt (z. B. eine Vertretung der Personaldienste, welche von Amtes wegen an Sitzungen der Personalkommission teilnimmt).</p>
Art. 66 Grundsatz für Spesenvergütung	<p>¹ Anfallende Spesen werden zurückerstattet, soweit sie für die Erfüllung dienstlicher Aufgaben notwendig und massvoll sind.</p> <p>² Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter erhalten die effektiven Auslagen vergütet, sofern sie den Kriterien von Absatz 1 entsprechen.</p> <p>³ Die Spesen sind monatlich abzurechnen, durch den Vorgesetzten zu visieren und mit den Belegen an die Personaldienste weiter zu leiten. Die Auszahlung</p>	Art. 64 Grundsatz für Spesenvergütung	<p>¹unverändert</p> <p>² Dienststellenleitungen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter erhalten die effektiven Auslagen vergütet, sofern sie den Kriterien von Absatz 1 entsprechen.</p> <p>³unverändert</p>	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	erfolgt mit der nächstfolgenden Lohnzahlung.			
Art. 67 Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	<p>¹ Für Verpflegungskosten werden folgenden Pauschalvergütungen ausgerichtet:</p> <p>a) für das Frühstück Fr. 8.– b) für das Mittagessen Fr. 25.– c) für das Nachtessen (sofern Rückkehr nach 20.00 Uhr) Fr. 25.– d) Nebenauslagen Fr. 12.–</p> <p>² Für Übernachtungen mit Frühstück werden die effektiven Kosten, im Maximum jedoch Fr. 130.– pro Nacht, entschädigt. Die Belege sind vorzulegen.</p> <p>³ Nebenauslagen gemäss lit. d werden vergütet, wenn die Abwesenheit mehr als:</p> <p>a) 11 Stunden dauert und nur eine Hauptmahlzeit eingenommen wird; b) 7 Stunden dauert und keine Hauptmahlzeit eingenommen wird.</p>	Art. 65 Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	<p>¹ Bei dienstlicher Abwesenheit werden die Verpflegungskosten gemäss Belegen zurückerstattet. Für Hauptmahlzeiten (Mittagessen und Nachtessen) max. Fr. 30.–, pro Tag max. Fr. 70.–. Für Verpflegungskosten werden folgenden Pauschalvergütungen ausgerichtet:</p> <p>a) für das Frühstück Fr. 8.– b) für das Mittagessen Fr. 25.– c) für das Nachtessen (sofern Rückkehr nach 20.00 Uhr) Fr. 25.– d) Nebenauslagen Fr. 12.–</p> <p>² Für Übernachtungen mit Frühstück werden die effektiven Kosten, im Maximum jedoch Fr. 130.– 150.– pro Nacht, in begründeten Fällen bis Fr. 230.–, entschädigt. Die Belege sind vorzulegen.</p> <p>³ aufgehoben</p>	Rückerstattung gem. Beleg mit Maximalbeträgen.
Art. 68 Besondere Verpflegungszulage	Eine Verpflegungszulage von Fr. 12.– wird ausbezahlt: a) Morgenverpflegung: Wenn der Dienst morgens zwischen 03.30 Uhr und 05.30 Uhr aufgenommen wird; b) Mittagsverpflegung: Bei unaufschiebbaren Einsätzen über Mittag zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr;	Art. 66 Besondere Verpflegungszulage	Eine Verpflegungszulage von Fr. 12.– 15.– wird ausbezahlt: a) Morgenverpflegung: Wenn der Dienst morgens zwischen 03.30 Uhr und 05.30 Uhr aufgenommen wird; b) Mittagsverpflegung: Bei unaufschiebbaren Einsätzen über Mittag zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr;	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>c) Abendverpflegung: Wenn der Dienst abends nach mindestens vier aufeinander folgenden Stunden zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr beendet wird;</p> <p>d) Nachtverpflegung: Für Dienstleistungen von mindestens vier aufeinander folgenden Stunden in der Zeit zwischen 18.00 und 06.00 Uhr.</p>		<p>c) Abendverpflegung: Wenn der Dienst abends nach mindestens vier aufeinander folgenden Stunden zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr beendet wird;</p> <p>d) Nachtverpflegung: Für Dienstleistungen von mindestens vier aufeinander folgenden Stunden in der Zeit zwischen 18.00 und 06.00 Uhr.</p>	
Art. 69 Fahrspesen für öffentliche Verkehrsmittel	<p>¹ Für Dienstreisen sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen mit der Bahn wird in der Regel das Bahnbillett 2. Klasse vergütet.</p> <p>² Die Kosten des Halbtaxabonnements werden vergütet, wenn mit dessen Benützung die jährlichen Reisekosten insgesamt voraussichtlich den doppelten Preis eines solchen übersteigen.</p> <p>³ Bei dienstlicher Benützung privater Generalabonnemente werden diejenigen Kosten vergütet, die bei der Benützung von Fahrscheinen gemäss Abs. 1 höchstens anfallen würden.</p>	Art. 67 Fahrspesen für öffentliche Verkehrsmittel	<p>¹ Für Dienstreisen sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen mit der Bahn wird in der Regel das Bahnbillett 2. Klasse werden die tatsächlich angefallenen Kosten vergütet, höchstens jedoch das Bahnbillett 1. Klasse Halbtax oder 2. Klasse Vollpreis.</p> <p>²⁻³ Bei dienstlicher Benützung privater General- und Halbtaxabonnemente werden diejenigen Kosten vergütet, die bei der Benützung von Fahrscheinen gemäss Abs. 1 höchstens anfallen würden.</p> <p>³⁻² Die Kosten des Halbtaxabonnements werden vergütet, wenn mit dessen Benützung die jährlichen Reisekosten insgesamt voraussichtlich den doppelten Preis eines solchen übersteigen.</p>	Präzisierung und Festlegung der bestehenden Praxis.
Art. 70 Dienstfahrzeuge	Für Dienstfahrten sind wenn immer möglich die von der Stadt zur Verfügung gehaltenen Dienstfahrzeuge zu benützen. Die Berechtigung zur Benützung der Dienstfahrzeuge wird von der Dienststellenleitung erteilt.	Art. 68 Dienstfahrzeuge	Für Dienstfahrten sind, wenn immer möglich, die von der Dienststelle Stadt zur Verfügung gehaltenen Dienstfahrzeuge zu benützen. Die Berechtigung zur Benützung der Dienstfahrzeuge wird von der Dienststellenleitung erteilt.	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 71 Privatfahrzeuge, Taxis	<p>¹ Die Benützung von privaten Motorfahrzeugen richtet sich nach dem stadträtlichen Reglement betreffend Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen.</p> <p>² Die Benützung von Taxis ist zu vermeiden. Für ausnahmsweise notwendige Fahrten werden die Kosten gegen Beleg vergütet.</p>	Art. 69 Privatfahrzeuge, Taxis	unverändert	
Art. 72 Vergütung für Fahrzeuge	<p>¹ Die Kilometerentschädigung für Dienstfahrten mit dem Privatauto beträgt 80 Rappen, für solche mit dem Motorrad 50 Rappen. Für Wald und Alpen gilt ein Zuschlag von je 15 Rappen.</p> <p>² Für die regelmässige dienstliche Benützung von Motorfahrzeugern auf Stadtgebiet wird eine jährliche Pauschale von Fr. 160.– ausgerichtet, für Fahrräder Fr. 90.–.</p> <p>³ Parkgebühren werden nach Aufwand entschädigt.</p>	Art. 70 Vergütung für Fahrzeuge	<p>¹ unverändert</p> <p>² Für die regelmässige dienstliche Benützung von Motorfahrzeugern oder Fahrern auf Stadtgebiet wird eine jährliche Pauschale von Fr. 460.– 150.– ausgerichtet, für Fahrräder Fr. 90.–.</p> <p>³ unverändert</p>	<u>Abs. 2:</u> Anpassung Pauschale unter Berücksichtigung der E-Bikes.
Art. 73 Zulagen für besondere Unannehmlichkeiten	<p>¹ Die Zulage für besondere Unannehmlichkeiten beträgt Fr. 5.– pro Stunde und wird für folgende Tätigkeiten ausgerichtet:</p> <p>a) bei Arbeiten in Kanalisationsschächten;</p> <p>b) bei Reinigungsarbeiten im Brüdenkreislauf der Trocknungsanlage TRAC.</p> <p>² Für die Entsorgung von Tierkadavern wird ein Lohnzuschlag von 50 % bezahlt.</p>	Art. 71 Zulagen für besondere Unannehmlichkeiten	<p>¹ unverändert</p> <p>² Die Zulage wird der Teuerung angepasst.</p> <p>³ unverändert</p>	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 74 Schichtzulagen	<p>¹ Für die dienstplanmässige Schichtarbeit werden folgende Zuschläge vergütet:</p> <p>a) Tagesschichten zwischen 06.00 und 20.00 Uhr: Fr. 1.–/Std;</p> <p>b) Nachtschichten zwischen 20.00 und 06.00 Uhr: Fr. 3.50/Std;</p> <p>c) Wochenendschichten zwischen 06.00 Uhr am Samstag und 06.00 Uhr am Montag sowie an arbeitsfreien Tagen: Fr. 4.50/Std.</p> <p>² Hinzu kommen die Verpflegungszulagen.</p>	Art. 72 Schichtzulagen	<p>¹ Für die dienstplanmässige Schichtarbeit werden folgende Zuschläge vergütet:</p> <p>a) Tagesschichten zwischen 06.00 und 20.00 Uhr: Fr. 1.–/Std;</p> <p>a-b) Nachtschichten zwischen 20.00 und 06.00 Uhr: Fr. 3.50 7.–/Std;</p> <p>b-e) Wochenendschichten zwischen 06.00 Uhr am Samstag und 06.00 Uhr am Montag sowie an arbeitsfreien Tagen: Fr. 4.50 7.–/Std.</p> <p>² Hinzu kommen die Verpflegungszulagen.</p> <p>³ Die Zuschläge werden der Teuerung angepasst.</p>	<p><u>Abs. 1 lit b)</u>: Arbeitsfreie Tage im Sinne dieser Definition gibt es nicht mehr, da die Vorholzeit wegfällt.</p>
Art. 75 Private Benützung von Telefon, Fax und Computer	<p>¹ Die private Benützung von Telekommunikationsmitteln ist der Stadt zu vergüten, soweit sie einen angemessenen Umfang übersteigt.</p> <p>² Für die private Benützung von technischen Geräten wie z.B. von Fotokopierern und Druckern ist grundsätzlich eine Entschädigung zu bezahlen. Der Stadtrat regelt, sofern notwendig, weitere Einzelheiten.</p>	Art. 73 Private Benützung von Drucker Telefon, Fax und Computer	<p>⁴-Die private Benützung von Druckern Telekommunikationsmitteln ist der Stadt zu vergüten, soweit sie einen angemessenen Umfang übersteigt.</p> <p>²Für die private Benützung von technischen Geräten wie z.B. von Fotokopierern und Druckern ist grundsätzlich eine Entschädigung zu bezahlen. Der Stadtrat regelt, sofern notwendig, weitere Einzelheiten.</p>	
Art. 76 Spesenentschädigung für die Lehrpersonen	<p>¹ Für die berufliche Aus- und Weiterbildung werden den Lehrpersonen für bewilligte Kurse, welche das Übernachten ausserhalb von Chur erfordern, folgende Spesen erstattet:</p> <p>a) Übernachtung/Frühstück gem. Beleg, jedoch maximal Fr. 130.– pro Nacht</p> <p>b) pro Hauptmahlzeit Fr. 25.–</p>	Art. 76 Spesenentschädigung für die Lehrpersonen	Aufgehoben	Für Lehrpersonen sollen dieselben Bestimmungen gelten wie für Angestellte.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>c) Reisespesen gem. Beleg, öffentliche Transportmittel, 2. Klasse</p> <p>² Für Schulreisen, auswärtige Projekte und ähnliche Anlässe ohne Übernachtung:</p> <p>a) für Verpflegung Fr. 25.– insgesamt</p> <p>b) Reisespesen gem. Beleg, kollektiv 2. Klasse</p> <p>³ Für Schulreisen, auswärtige Projekte und ähnliche Anlässe mit Übernachtung:</p> <p>a) Übernachtung/Frühstück gem. Beleg, jedoch maximal Fr. 70.– pro Nacht</p> <p>b) für Verpflegung Fr. 42.– pro Tag</p> <p>c) Reisespesen gem. Beleg, kollektiv 2. Klasse</p> <p>⁴ Für andere dienstliche Aufgaben werden die ausgewiesenen Spesen erstattet.</p>			
Art. 77 Dienstkleider	Arbeitskleider wie Überkleider, besondere Schutzkleider, Uniformen und persönliche Schutzausrüstungen (PSA) werden dem städtischen Personal unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Dienststellen erlassen Richtlinien.	Art. 74 Dienstkleider Berufskleidung	<p>¹ Arbeitskleider Berufskleidung wie Dienstkleidung oder Uniform sowie Schutzkleider, Überkleider, besondere Schutzkleider, Uniformen und persönliche Schutzausrüstungen (PSA) werden dem städtischen Personal unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Dienststellen erlassen Richtlinien.</p> <p>² Die Kosten für die Reinigung werden von der Stadt Chur übernommen, sofern es sich um Schutzkleidung handelt oder eine Reinigung im Haushalt nicht zumutbar ist (Geruch, Verschmutzungsgrad, Gefährdung etc.).</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Bezeichnungen gem. Arbeitsgesetz.</p> <p><u>Abs. 2 neu:</u> Bezüglich Kostenübernahme für die Reinigung fehlt bisher eine einheitliche Regelung.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 77a Auszahlung von Zulagen und Entschädigungen während Arbeitsverhinderungen	<p>1 Zulagen und Entschädigungen für besondere Unannehmlichkeiten, Schichtarbeit, Überstunden, Störungsdienst und Bereitschaftsdienst sind auch während den Ferien, Urlaub, bei Krankheit und Unfall, bei Mutterschaftsurlaub sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern diese Arbeitsleistungen dauernd und regelmässig erbracht werden. Die Auszahlung erfolgt jeweils im ersten Quartal des Folgejahres.</p> <p>2 Eine Tätigkeit nach Abs. 1 gilt als dauernd und regelmässig erbrachte Arbeitsleistung, wenn sie:</p> <p>a) im Rahmen des Anstellungsvertrages bzw. der Funktion vorgesehen ist, und</p> <p>b) während insgesamt mindestens vier Monaten im Jahr ohne wesentliche Unterbrüche ausgeübt wurde.</p>	Art. 75 Auszahlung von Zulagen und Entschädigungen während Arbeitsverhinderungen	<p>1 Zulagen und Entschädigungen für besondere Unannehmlichkeiten, Schichtarbeit, Überstunden, Störungsdienst und Bereitschaftsdienst sind auch während den Ferien, Urlaub, bei Krankheit und Unfall, bei Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern diese Arbeitsleistungen dauernd und regelmässig erbracht werden. Die Auszahlung erfolgt jeweils im ersten Quartal des Folgejahres.</p> <p>2 unverändert</p>	
	IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen		IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen	
	<i>A. Arbeitszeit der Angestellten</i>		<i>A. Arbeitszeit der Angestellten</i>	
Art. 78 Arbeitszeit a) Angestellte (Art. 65 PVO)	<p>1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Verwaltungen und Betriebe beträgt 42 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden und 36 Minuten. Die zusätzliche Stunde, welche damit pro Woche geleistet wird, ist mit arbeitsfreien Tagen abzugelten. Die Höchstarbeitszeiten richten sich nach dem Arbeitsgesetz.</p>	Art. 76 Soll-Arbeitszeit a) Angestellte (Art. 62 PVO)	<p>1 Die durchschnittliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit der Verwaltungen und Betriebe beträgt 42 Stunden. Die tägliche Soll-Arbeitszeit beträgt 8 Stunden und 24 36 Minuten. Die zusätzliche Stunde, welche damit pro Woche geleistet wird, ist mit arbeitsfreien Tagen abzugelten. Die Höchstarbeitszeiten richten sich nach dem Arbeitsgesetz.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Die Vorholzeit soll gem. Art. 64 Abs. 2 PVO abgeschafft werden. Es steht den Mitarbeitenden frei, im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle bis zu drei Wochen pro Jahr zu kompensieren (Art. 80 b) AB zur PVO).</p> <p><u>Abs. 2:</u> Die Arbeitszeitmodelle müssen hier nicht zusätzlich erwähnt werden, die Regelungen folgen ab Art. 77 ff AB zur PVO.</p>



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>² Die Einteilung der Arbeitszeit wird, soweit möglich, flexibel gestaltet. Der Stadtrat legt die zulässigen Arbeitszeitmodelle fest.</p> <p>³ Die mit einer Stelle notwendigerweise verbundene unregelmässige Arbeitszeit sowie Schichtarbeit wird grundsätzlich mit dem Lohn abgegolten. Vorbehalten bleiben besondere Vergütungen und Zulagen. Die Arbeitszeit richtet sich nach Abs. 1.</p>	<p>² Die Einteilung der Arbeitszeit wird, soweit möglich, flexibel gestaltet. Der Stadtrat legt die zulässigen Arbeitszeitmodelle fest.</p> <p>³ unverändert</p> <p>⁴ Die individuelle monatliche Soll-Arbeitszeit wird durch das Zeiterfassungssystem berechnet und ausgewiesen. Die gesetzlichen Feiertage und Vorfeiertage werden dabei nicht eingerechnet.</p>	<p><u>Abs. 4 neu:</u> Bisheriger Art. 82 e) Abs. 2 AB zur PVO wurde hier integriert.</p>
<p>Art. 79 b) Arbeitszeitformen</p>	<p>¹ In der Stadtverwaltung Chur gilt grundsätzlich die gleitende Arbeitszeit. Sie wird überall dort eingeführt, wo es die dienstlichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>² Die Dienststellenleiterinnen und -leiter erhalten die Kompetenz, aus betrieblichen Gründen abweichende Arbeitszeitformen bereichs- oder personenbezogen zu wählen. Die speziellen Bestimmungen dieser Arbeitszeitformen, wie Jahresarbeitszeit, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, individuelle Arbeitszeit, Schicht- und Nachtarbeit, Job-Sharing, Anpassung der gleitenden Arbeitszeit, sind mit den Personaldiensten festzulegen.</p>	<p>Art. 77 b) Arbeitszeitformen</p> <p>¹ In der Stadtverwaltung Chur gilt grundsätzlich die Jahresarbeitszeit gleitende Arbeitszeit. Sie wird überall dort eingeführt, wo es die dienstlichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>² Die Dienststellenleitungen Dienststellenleiterinnen und -leiter erhalten die Kompetenz, aus betrieblichen Gründen abweichende Arbeitszeitformen bereichs- oder personenbezogen zu wählen. Die speziellen Bestimmungen dieser Arbeitszeitformen, wie Jahresarbeitszeit, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, individuelle Arbeitszeit, verkürzte oder verlängerte Arbeitszeit, Schicht- und Nachtarbeit, Job-Sharing, Lebensarbeitszeit und mobiles Arbeiten Anpassung der gleitenden Arbeitszeit, sind mit den Personaldiensten festzulegen.</p>	<p>Flexibilisierung gem. neuem Art. 4 Abs. 2 lit d PVO. Grundsätzlich soll Jahresarbeitszeit gelten, die monatliche Limite soll aufgehoben werden, massgebend ist der Jahresendsaldo. Damit kann auf betriebliche Schwankungen eingegangen werden. Die gleitende Arbeitszeit wird abgeschafft und durch Jahresarbeitszeit ersetzt (siehe nachfolgend).</p> <p>Lebensarbeitszeit: Arbeitszeit vorholen (Ansparphase) und zu einem späteren Zeitpunkt kompensieren (Kompensationsphase) für Elternurlaub, Sabbatical, flexiblen Vorruhestand.</p> <p>Verkürzte oder verlängerte Arbeitszeit: Die Arbeitszeit wird verkürzt, indem täglich weniger gearbeitet wird, dafür über mehr Tage verteilt, oder die Arbeitszeit wird verlängert, indem pro Arbeitstag mehr gearbeitet wird aber an weniger Tagen. Davon könnten Mitarbeitende in Be-</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
				reichen mit festen Arbeitszeiten profitieren, da sie von der gleitenden Arbeitszeit keinen Gebrauch machen können.
Art. 80 c) Gleitende Arbeitszeit	Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht den Angestellten, die tägliche Arbeitszeit im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen frei zu wählen. Wo es der Dienstablauf erfordert, kann die Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter im Einvernehmen mit den Angestellten individuelle Gleit- und Blockzeiten festsetzen.	Art. 80 e) Gleitende Arbeitszeit	Aufgehoben	
Art. 81 Blockzeit, Gleitzeit, Mittagspause; Betriebszeit	¹ Der Arbeitstag ist wie folgt in eine Blockzeit, Gleitzeit und in eine Mittagspause unterteilt: Gleitzeit: 06.30-08.30 Uhr 11.00-14.00 Uhr 16.30-19.30 Uhr Blockzeit: 08.30-11.00 Uhr 14.00-16.30 Uhr	Art. 78 Blockzeit, Gleitzeit, Mittagspause; Betriebszeit, Mittagspause, Pausen	¹ Der Arbeitstag ist wie folgt in eine Blockzeit, Gleitzeit und in eine Mittagspause unterteilt: Gleitzeit: 06.30-08.30 Uhr 11.00-14.00 Uhr 16.30-19.30 Uhr Blockzeit: 08.30-11.00 Uhr 14.00-16.30 Uhr ¹ Die Betriebszeit von Montag bis Freitag dauert von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Die Dienststellenleitungen stellen die Erreichbarkeit während der Öffnungszeiten sicher. Überbetrieblich begründete Ausnahmen, wie Arbeit nach Einsatzplan, Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Wochenenden, entscheiden die Dienststellenleitungen im Einvernehmen mit den Personaldiensten.	<u>Abs. 1:</u> Verlängerung der Betriebszeit um 1 Stunde und damit mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. <u>Abs. 2:</u> Aufgrund der heute schon sehr unterschiedlichen Einsatzzeiten ist es nicht sinnvoll, einen fixen Rahmen für die Mittagspause vorzuzusehen, vielmehr ist es sinnvoll, dass diese etwa in der Mitte der täglichen Arbeitszeit liegt. <u>Abs. 3:</u> Die heute schon teilweise praktizierte Pausenregelung soll zur Klärung explizit erwähnt werden.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>² Die Blockzeit ist von allen Angestellten – mit Ausnahme von begründeten Absenzen – als obligatorische Dienstzeit einzuhalten. Innerhalb der Gleitzeit können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Mittagspause frei gewählt werden.</p> <p>³ Eine Mittagspause von mindestens 30 Minuten innerhalb der Gleitzeit von 11.00 bis 14.00 Uhr ist obligatorisch.</p> <p>⁴ Die Betriebszeit von Montag bis Freitag dauert von 06.30 Uhr bis 19.30 Uhr. Über betrieblich begründete Ausnahmen, wie Arbeit nach Einsatzplan, Schicht- und Nacharbeit sowie Arbeit an Wochenenden, entscheiden die Dienststellenleiterinnen und -leiter im Einvernehmen mit den Personaldiensten.</p>		<p>² Die Blockzeit ist von allen Angestellten – mit Ausnahme von begründeten Absenzen – als obligatorische Dienstzeit einzuhalten. Innerhalb der Gleitzeit können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Mittagspause frei gewählt werden.</p> <p>^{2 3} Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden, ist etwa in der Mitte der Arbeitszeit eine (Mittags-) Pause von mindestens 30 Minuten obligatorisch. Eine Mittagspause von mindestens 30 Minuten innerhalb der Gleitzeit von zwischen 11.00 bis 14.00 Uhr ist obligatorisch.</p> <p>⁴ Die Betriebszeit von Montag bis Freitag dauert von 06.30 Uhr bis 19.30 Uhr. Über betrieblich begründete Ausnahmen, wie Arbeit nach Einsatzplan, Schicht- und Nacharbeit sowie Arbeit an Wochenenden, entscheiden die Dienststellenleiterinnen und -leiter im Einvernehmen mit den Personaldiensten.</p> <p>³ Die Stadt gewährt pro Halbtage eine bezahlte Pause von je 15 Minuten. Die Dienststellenleitenden regeln die Einzelheiten. Nicht bezogene Pausen können weder vor- noch nachgeholt werden.</p>	
Art. 82 e) Soll-Arbeitszeit	<p>¹ Die Sollstunden betragen unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen der Personalverordnung:</p> <p>8 Stunden 36 Minuten pro Tag 4 Stunden 18 Minuten pro Halbtage 43 Stunden pro Woche</p>	Art. 82 e) Soll-Arbeitszeit	Aufgehoben	Neu in Art. 76 AB zur PVO integriert.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>² Die individuelle monatliche Soll-Arbeitszeit wird durch das Zeiterfassungssystem berechnet und im Zeitausweis ausgewiesen. Die gesetzlichen Feiertage und Vorfeiertage werden dabei nicht eingerechnet.</p>			
Art. 83 Gleitzeitsaldo a) Inhalt	<p>¹ Der Gleitzeitsaldo ergibt sich aus der täglich anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollarbeitszeit. Das jeweils Ende Monat zu übertragende persönliche Zeitguthaben oder -defizit darf insgesamt 50 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Ausnahmefällen können die Vorgesetzten in Absprache mit den Personaldiensten das zu übertragende Zeitguthaben oder -defizit bis auf 80 Stunden erhöhen.</p> <p>² Der 50 bzw. 80 Stunden übersteigende Teil eines positiven Gleitzeitsaldos verfällt ohne Entschädigung, sofern es sich nicht um angeordnete Überstunden handelt.</p>	Art. 79 Gleit Arbeitszeitsaldo a) Inhalt	<p>¹ Der Gleit Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der vereinbarten Soll-Arbeitszeit gemäss Einsatzplan. Das jeweils Ende Monat zu übertragende persönliche Zeitguthaben oder -defizit darf insgesamt 50 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Ausnahmefällen können die Vorgesetzten in Absprache mit den Personaldiensten das zu übertragende Zeitguthaben oder -defizit bis auf 80 Stunden erhöhen.</p> <p>² Der 50 bzw. 80 Stunden 4-Wochen-Soll-Arbeitszeit übersteigende Teil eines positiven Gleitzeitsaldos verfällt jeweils Ende Jahr ohne Entschädigung, sofern es sich nicht um angeordnete Überstunden handelt. Ausnahmen sind vom Stadtrat zu bewilligen.</p>	<p><u>Abs. 2:</u> Der maximal zulässige Gleitzeitsaldo soll im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgelegt werden (bei einem 100% Pensum 168h).</p>
Art. 84 b) Ausgleich des Gleitzeitsaldos	Der Gleitzeitsaldo ist in der Regel während der Gleitzeit zu kompensieren. Er kann im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten auch tage- und halbtageweise mit Freizeit kompensiert werden. Aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei starken Arbeitsschwankungen, können die Vorgesetzten bis fünfzehn Kompensationstage pro Jahr anordnen oder bewilligen.	Art. 80 b) Ausgleich des Gleit Arbeitszeitsaldos	Der Gleit Arbeitszeitsaldo ist in der Regel während der Gleitzeit Betriebszeit zu kompensieren. Er kann im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten auch tage- und halbtageweise mit Freizeit kompensiert werden. Aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei starken Arbeitsschwankungen, können die Vorgesetzten bis fünfzehn Kompensationstage pro Jahr anordnen oder bewilligen.	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 85 c) Austritt	Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben und -defizite auszugleichen. Beim Austritt nicht ausgeglichene Zeitguthaben verfallen ohne Vergütung. Ist jedoch ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so erfolgt Barvergütung. Nicht ausgeglichene Zeitdefizite werden bei der Lohnschlussabrechnung in Abzug gebracht, ausgenommen Zeitdefizite, die aus betrieblichen Gründen angeordnet wurden.	Art. 81 c) Austritt	Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben und -defizite ist der Arbeitszeitsaldo auszugleichen. Beim Austritt nicht ausgeglichene Zeitguthaben verfallen ohne Vergütung. Ist jedoch ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so erfolgt Barvergütung. Nicht ausgeglichene Zeitguthaben verfallen ohne Vergütung Zeitdefizite werden bei der Lohnschlussabrechnung in Abzug gebracht, ausgenommen Zeitdefizite, die aus betrieblichen Gründen angeordnet wurden. Ist ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden Zeitguthaben und -defizite von mehr als 1 Stunde im Folgemonat mit dem Lohnabschluss abgerechnet.	Vereinfachung
Art. 86 An- und Abwesenheitskontrolle a) Allgemeines	<p>¹ Sofern Zeiterfassungsterminals am Arbeitsort verfügbar sind, sind die An- und Abwesenheiten mittels Badge zu registrieren. Andernfalls ist ein persönlicher Zeiterfassungsrapport zu führen.</p> <p>² Die Vorgesetzten überprüfen, dass die Arbeitszeitkonti von den Mitarbeitenden korrekt geführt werden. Sie kontrollieren und visieren deren Zeitausweise und -rapporte monatlich.</p> <p>³ Zu erfassen sind:</p> <p>a) Arbeitsbeginn und Arbeitsende;</p> <p>b) Beginn und Ende der Mittagspause;</p> <p>c) alle übrigen Arbeitsunterbrechungen und Abwesenheiten.</p> <p>⁴ Dienststellenleitende sind von der Pflicht der elektronischen Zeiterfassung befreit.</p>	Art. 82 An- und Abwesenheitskontrolle a) Allgemeines	<p>¹ Sofern Zeiterfassungsterminals am Arbeitsort verfügbar sind, sind die An- und Abwesenheiten sind persönlich mittels Badge im offiziellen Zeiterfassungssystem zu registrieren. Andernfalls ist ein persönlicher Zeiterfassungsrapport zu führen.</p> <p>²⁻³ unverändert</p> <p>⁴ Dienststellenleitende und weitere vom Stadtrat definierte Funktionen sind von der Pflicht der elektronischen Zeiterfassung befreit. Sie erfassen einzig bezahlte Abwesenheiten wie Ferien, Dienstaltersurlaub, Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutter- und Vaterschaft sowie bezahlter Urlaub. Massgebend ist die Soll-Arbeitszeit oder falls vorhanden der Einsatzplan.</p>	<p>Abs. 4: Definition von bezahlten Abwesenheiten</p> <p>Abs. 5: Lehrpersonen sind von der Erfassung der Ferien befreit (Anpassung an die Praxis). Weitere Funktionen, die von der elektronischen Zeiterfassung befreit sind, legt der Stadtrat fest (gem. Abs. 4) und müssen nicht explizit aufgeführt werden.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>Sie teilen ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige Mehrarbeit gilt mit dem Lohn als abgegolten.</p> <p>⁵ Lehrpersonen sowie Schulhausabwarte haben einzig Arbeitsunterbrechungen und Abwesenheiten gemäss Abs. 3 lit c zu registrieren.</p> <p>⁶ Dienstliche Verrichtungen ausserhalb der Büro- oder Betriebsräume gelten nicht als Arbeitsunterbrechung.</p> <p>⁷ Es ist nicht gestattet, die eigene Zeiterfassung durch Dritte vornehmen zu lassen.</p>	<p>Sie teilen ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein. Allfällige Mehrarbeit gilt mit dem Lohn als abgegolten.</p> <p>⁵ Lehrpersonen sind von der Erfassung der Ferien befreit. sowie Schulhausabwarte haben einzig Arbeitsunterbrechungen und Abwesenheiten gemäss Abs. 3 lit c zu registrieren.</p> <p>^{5 6} unverändert</p> <p>^{6 7} unverändert</p>	
Art. 87 b) Korrekturen, Ergänzungen	<p>¹ Korrekturen, handschriftliche Eintragungen und Ergänzungen zur An- und Abwesenheitskontrolle sind nur in folgenden Fällen gestattet:</p> <p>a) Wenn die Zeit nicht persönlich registriert werden kann (z.B. Arbeitsbeginn bzw. -ende ausserhalb des Gebäudes);</p> <p>b) wenn ausnahmsweise eine Zeitregistrierung vergessen wurde;</p> <p>c) bei Störungen am Erfassungsterminal;</p> <p>d) bei Abwesenheiten nach Art. 89 ff.</p> <p>² Sämtliche manuellen Eintragungen und Korrekturen in der elektronischen Zeiterfassung sind zu begründen.</p>	Art. 83 b) Korrekturen, Ergänzungen	<p>¹ Korrekturen, handschriftliche Eintragungen und Ergänzungen zur An- und Abwesenheitskontrolle Manuelle Korrekturen und Ergänzungen sind nur in folgenden Fällen gestattet:</p> <p>a-b) unverändert</p> <p>c) bei Störungen am Zeiterfassungssystem Erfassungsterminal;</p> <p>d) unverändert</p> <p>² Sämtliche manuellen Eintragungen und Korrekturen in der elektronischen Zeiterfassung sind zu begründen.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 88 c) Arbeitszeitkonto	Das Zeiterfassungssystem ermittelt monatlich den jeweiligen Gleitzeitsaldo. Aus der Verarbeitung der Eintragungen ergeben sich ferner: a) das Ferien- und Überstundenguthaben; b) die Absenzenstatistik.	Art. 88 c) Arbeitszeitkonto	Aufgehoben	
Art. 89 Abwesenheiten a) Krankheit, Unfall, Militärdienst, Urlaub	Die Zeiterfassung hat auch die Funktion einer Abwesenheitsmeldung bei Krankheit, Unfall, Ferien, Militärdienst, Urlaub, Kompensation usw. Diese Absenzen werden für die Zeitermittlung wie Arbeitszeit behandelt. Massgebend ist die Sollarbeitszeit. Für jede Absenz ist der entsprechende Code zu verwenden.	Art. 84 Abwesenheiten a) Krankheit, Unfall, Militärdienst, Urlaub	Die Zeiterfassung hat auch die Funktion einer Abwesenheitsmeldung bei Krankheit, Unfall, Ferien, Dienstaltersurlaub , Militärdienst, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, bezahlter Urlaub, Kompensation usw. Diese Absenzen werden für die Zeitermittlung wie Arbeitszeit behandelt. Massgebend ist die Soll-Arbeitszeit oder falls vorhanden der Einsatzplan . Für jede Absenz ist der entsprechende Code zu verwenden.	
Art. 90 b) Private Ausgänge	¹ Private Ausgänge zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten, planbare, nicht dringende Arzt- und Zahnarztbesuche sowie ärztlich verordnete Therapien sind grundsätzlich in die Randstunden bzw. in die Gleitzeit zu verlegen und werden nicht als Arbeitszeit angerechnet. ² Bei dringenden und nicht planbaren Arzt- und Therapiebesuchen kann nach vorgängiger Zustimmung der oder des Vorgesetzten die effektiv benötigte Zeit, höchstens jedoch 2 Stunden pro Tag, als bezahlte Absenz an die Arbeitszeit angerechnet werden.	Art. 85 b) Private Ausgänge	¹ Private Ausgänge zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten, planbare, nicht dringende Arzt- und Zahnarztbesuche sowie ärztlich verordnete Therapien sind grundsätzlich in die Randstunden bzw. in die Gleitzeit zu verlegen und werden nicht als Arbeitszeit angerechnet. ²⁻⁴ unverändert	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen	
	<p>³ Arztbesuche, welche durch Unfälle verursacht werden und länger dauernde ärztlich verordnete Therapien, die in die Arbeitszeit fallen, werden höchstens im Rahmen der Sollarbeitszeit als Arbeitszeit angerechnet.</p> <p>⁴ Mitarbeitenden mit festen Arbeitszeiten und Mitarbeitenden im Schichtbetrieb werden für Arzt- und Therapiebesuche, die nicht in die Freizeit verlegt werden können, im Rahmen der Sollarbeitszeit höchstens 2 Stunden pro Tag als bezahlte Absenz an die Arbeitszeit angerechnet.</p>			
Art. 91 c) Abwesenheitsmeldung	Angestellte und Lehrpersonen, welche die Präsenzzeiten nicht erfassen müssen, verwenden die entsprechenden Abwesenheitsmeldungen. Diese sind für jede Dienstabwesenheit einzureichen.	Art. 91 c) Abwesenheitsmeldung	Aufgehoben	In Art. 82 a) AB zur PVO geregelt.
Art. 92 d) Dienstreisen	Bei Dienstreisen dürfen die Soll-Arbeitszeiten mit höchstens 10 Stunden pro Arbeitstag registriert werden, auch wenn der Zeitaufwand für Reise, Auftragserfüllung, Schulung usw. grösser war.	Art. 86 d) Dienstreisen	Bei Dienstreisen dürfen darf die Soll-Arbeitszeiten effektiv aufgewendete Zeit mit höchstens 10 11 Stunden pro Arbeitstag registriert werden, auch wenn der Zeitaufwand für Reise, Auftragserfüllung, Schulung usw. grösser war. Grundsätzlich gilt der Arbeitsort als Ausgangspunkt, solange der Wohnort nicht näher dem Zielort liegt.	Die maximale Höchstarbeitszeit pro Tag beträgt 11 Stunden.
Art. 93 e) Sitzungen	Sitzungen, für die Sitzungsgelder bezahlt werden, gelten nicht als Arbeitszeit und sind daher nicht als Arbeitszeit zu registrieren. Die aufgewendete Zeit darf auch nicht als Überstunden notiert und kompensiert werden.	Art. 87 e) Sitzungen	unverändert	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 94 f) Unbegründetes Fernbleiben	Unbegründetes Fernbleiben von der Arbeit, wofür kein Anspruch auf Urlaub besteht, ist durch den Vorgesetzten den Personaldiensten zu melden und wird durch Lohn- oder Ferienabzug kompensiert. Vorbehalten bleiben weitere Massnahmen.	Art. 88 f) Unbegründetes Fernbleiben	unverändert	
Art. 95 Überstunden a) Begriff	Als Überstunden gelten nur von den Vorgesetzten angeordnete oder monatlich anerkannte bzw. genehmigte Arbeitsstunden ausserhalb der Block- und Gleitzeiten.	Art. 89 Überstunden a) Begriff	Als Überstunden gelten nur von den Vorgesetzten angeordnete oder monatlich anerkannte bzw. genehmigte Arbeitsstunden, die ausserhalb der Block- und Gleitzeiten: - von den Vorgesetzten angeordnet wurden oder - ausserhalb der Betriebszeit lagen und vom Vorgesetzten genehmigt wurden.	Änderung als Folge der Abschaffung von Gleit- und Blockzeit (Art. 78 AB zur PVO)
Art. 96 b) Ausgleich	¹ Überstunden sind grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr, bei Überstundenleistungen während der Nacht, so rasch als möglich, zu erfolgen. ² Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Überstunden ausnahmsweise vergütet. Dienststellenleiterinnen und -leiter haben keinen Anspruch auf Barvergütung.	Art. 90 b) Ausgleich	¹ unverändert ² Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Überstunden ausnahmsweise vergütet. Dienststellenleitungen Dienststellenleiterinnen und -leiter haben keinen Anspruch auf Auszahlung Barvergütung .	
Art. 97 c) Zuschlag und Vergütung	¹ Den Angestellten wird für angeordnete Überstunden bei der Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt. ² Werden die Überstunden zwischen 22.00 und 06.30 Uhr, an Sonn- und Feiertagen	Art. 91 c) Zuschlag und Vergütung	¹ Den Angestellten wird für angeordnete Überstunden bei der Barvergütung ein Lohn Geldzuschlag von 25 % gewährt. ² Werden die Überstunden zwischen 22.00 und 06.300 Uhr, oder an Sonn- und Feiertagen oder unmittelbar nach einer	<u>Abs. 2:</u> Als Folge der Änderung der Betriebszeit werden die Zeitangaben angepasst. Die Definition wird zudem vereinfacht. <u>Abs. 3:</u> Für arbeitsfreie Tage gilt Abs. 1 oder 2, je nach Wochentag.



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
<p>tagen oder unmittelbar nach einer zusammenhängenden Nachtarbeit von mindestens 8 Stunden geleistet, beträgt der Zuschlag 50 %.</p> <p>³ An arbeitsfreien Tagen beträgt der Zuschlag 25 %.</p> <p>⁴ Der Stundenansatz beträgt je Überstunde 1/183 des vollen Monatslohnes ohne Zulagen.</p> <p>⁵ Die Vergütung für angeordneten Nacht- oder Sonntagsdienst und der Zuschlag für Überstunden dürfen nicht kumuliert werden</p>		<p>zusammenhängenden Nachtarbeit von mindestens 8 Stunden geleistet, beträgt der Zuschlag 50 %.</p> <p>³ An arbeitsfreien Tagen beträgt der Zuschlag 25 %. Für unaufschiebbare Einsätze zwischen 20.00 und 22.00 Uhr sowie an Samstagen und an arbeitsfreien Tagen wird ein Lohnzuschlag von 25 % bezahlt.</p> <p>⁴ Der Lohnzuschlag wird monatlich ausbezahlt</p> <p>^{4 5} Der Stundenansatz beträgt je Überstunde 1/183 des vollen Monatslohnes ohne Zulagen. Grundlage für die Berechnung des Stundenansatzes ist der Monatslohn ohne Zulagen: 1/176.4 zuzüglich Anteil Ferienentschädigung und Anteil 13. Monatslohn.</p> <p>^{5 6} unverändert</p>	<p><u>Abs. 4 neu:</u> Der Lohnzuschlag wird monatlich ausbezahlt, auch wenn Überstunden kompensiert werden. Grund: als Motivation für wenig attraktive Einsätze ausserhalb der Betriebszeit.</p> <p><u>Abs. 5 neu:</u> Anpassung Stundenansatz in Bezug auf Art. 25 Abs. 4 lit a) AB zur PVO</p>
<p>Art. 98 d) Kontrolle und Abrechnung</p> <p>¹ Angeordnete Überstunden sind als solche in der Zeiterfassung zu registrieren. Eine Kompensation oder Barentschädigung ist nur dann möglich, wenn die monatliche Zeitabrechnung einen positiven Gleitzeitsaldo aufweist. Davon ausgenommen sind die Zuschläge für Überstundenarbeit im Störungsdienst, während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen.</p> <p>² Im Kalenderjahr werden in der Regel höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Anstellungsinstanz kann bei ausserordentlich hoher Auslastung ausnahmsweise eine höhere Stundenzahl bewilligen.</p>	<p>Art. 92 d) Kontrolle und Abrechnung</p>	<p>¹ Angeordnete Überstunden sind als solche in der Zeiterfassung zu registrieren. Eine Kompensation oder Barentschädigung Auszahlung ist nur dann möglich, wenn die monatliche Zeitabrechnung einen positiven Gleitzeitsaldo aufweist. Davon ausgenommen sind die Zuschläge für Überstundenarbeit im Störungsdienst, während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen.</p> <p>² Im Kalenderjahr werden in der Regel höchstens 120 126 Überstunden vergütet. Die Anstellungsinstanz kann bei ausserordentlich hoher Auslastung ausnahmsweise eine höhere Stundenzahl bewilligen.</p>	<p><u>Abs. 2:</u> Die zu vergütenden Überstunden entsprechen drei Wochensoll-Stunden.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 99 Zuschlag für Arbeiten im Störungsdienst (Art. 65 Abs. 4 PVO)	<p>¹ Für Arbeiten im Störungsdienst und für unaufschiebbare Einsätze zwischen 19.30 Uhr und 22.00 Uhr sowie an Samstagen und an arbeitsfreien Tagen wird ein Lohnzuschlag von 25 % bezahlt. Werden die erwähnten Arbeiten zwischen 22.00 und 06.30 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen geleistet, beträgt der Zuschlag 50 %.</p> <p>² Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.</p> <p>³ Die Vergütungen werden in der Regel monatlich zu den aktuellen Ansätzen abgerechnet.</p>	Art. 99 Zuschlag für Arbeiten im Störungsdienst (Art. 65 Abs. 4 PVO)	Aufgehoben	Störungsdienst muss hier nicht separat erwähnt werden, da dieser Einsatz immer unaufschiebbar ist und die Entschädigungen gem. Art. 91 AB zur PVO gelten.
Art. 100 Bereitschaftsdienst (Art. 65 Abs. 4 PVO)	<p>¹ Die Entschädigungen für den Bereitschaftsdienst betragen pro Tag:</p> <p>a) an Sonn- und Feiertagen Fr. 90.–</p> <p>b) an Samstagen sowie an arbeitsfreien Tagen Fr. 90.–</p> <p>c) an den übrigen Werktagen Fr. 24.–</p> <p>² Die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst kann weder in Ferien noch in Freizeit umgewandelt werden.</p>	Art. 93 Bereitschaftsdienst (Art. 62 Abs. 4 PVO)	<p>¹ Die Entschädigungen für den Bereitschaftsdienst betragen pro Tag:</p> <p>a) an Samstagen, Sonn- und Feiertagen und arbeitsfreien Tagen Fr. 90.–</p> <p>b) an Samstagen sowie an arbeitsfreien Tagen Fr. 90.–</p> <p>b e) an den übrigen Werktagen Fr. 24.–</p> <p>² unverändert</p>	
Art. 101 Arbeitsfreie Tage (Art. 67 PVO)	<p>¹ Das städtische Personal hat für die vorgeholte Sollarbeitszeit Anspruch auf fünf zusätzliche arbeitsfreie Tage. Von diesem Anspruch werden 1 1/2 Tage für die drei arbeitsfreien Tage 2. Januar, 24. und 31. Dezember angerechnet. Die verbleibenden 3 1/2 Tage werden dem Feriensaldo hinzugerechnet.</p> <p>² Fallen die vom Stadtrat festgelegten drei arbeitsfreien Tage auf einen Samstag</p>	Art. 101 Arbeitsfreie Tage (Art. 67 PVO)	Aufgehoben	Die Arbeitsfreien Tage sind in Art. 64 PVO geregelt und die Vorholzeit soll abgeschafft werden.



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	oder Sonntag oder in die Zeit von Krankheit oder Unfall, so werden dem städtischen Personal je 1/2 Tag auf dem Feriensaldo gutgeschrieben.			
Art. 102 Vorzeitiges Arbeitsende	Am Gründonnerstag ist um 12.00 Uhr, am Mittwoch vor Auffahrt um 16.00 Uhr Arbeitsende.	Art. 94 Vorzeitiges Arbeitsende Vorfeiertage	unverändert	Der Begriff Vorfeiertag wird wie folgt definiert: Tag vor einem kirchlichen Feiertag.
	<i>B. Arbeitszeit der Lehrpersonen</i>		<i>B. Arbeitszeit der Lehrpersonen</i>	
Art. 103 Pflichtpensum (Art. 65 Abs. 3 PVO)	<p>¹ Das wöchentliche Pensum gilt als Grundlage zur Berechnung der Jahresarbeitszeit. Es beträgt für die Lehrpersonen der einzelnen Schulstufen:</p> <p>Kindergarten 24 Stunden Primarstufe 29 Lektionen Sekundarstufe I 29 Lektionen Logopädie 29 Lektionen Gewerbliche Berufsschule 25 Lektionen Berufswahlschule 27 Lektionen</p> <p>² Das Pflichtpensum des oder der Turn- und Sportlehrers/in an der GBC beträgt 27 Wochenstunden. Es wird um eine Stunde reduziert, wenn mindestens 8 Stunden berufskundlicher oder allgemeinbildender Unterricht erteilt wird und beträgt 25 Stunden bei mindestens 14 Stunden Unterricht in diesen Fächern.</p> <p>³ Unterricht an der Berufsmaturitätsschule (BMS) berechtigt zu einer Herabsetzung des Pflichtpensums in folgendem Ausmass:</p>	Art. 95 Pflichtpensum (Art. 62 Abs. 3 PVO)	<p>¹⁻³ unverändert</p> <p>⁴ Für die Lehrpersonen mit Vollpensum ermässigen sich die Pflichtlektionen im Kalenderjahr, in dem das ab dem 55. bzw. ab dem 60. Altersjahr vollendet wurde, um zwei bzw. um drei Unterrichtseinheiten Lektionen, für die Kindergartenlehrpersonen um zwei bzw. drei Stunden. Wahlweise ist auch eine Auszahlung möglich.</p> <p>⁵ Lehrpersonen mit einem Teilpensum von 80 % und mehr erhalten im Kalenderjahr, in dem das ab dem 55. bzw. 60. Altersjahr vollendet wurde, eine zum Arbeitspensum prozentual ausgezahlte Altersentlastung von 4 zwei bzw. von drei Unterrichtseinheiten Lektion, bzw. 1 Stunde für Kindergartenlehrpersonen.</p>	<p><u>Abs. 4 - 5:</u> Bei der Ermässigung der Pflichtlektionen aufgrund des Alters muss sich die Stadt auf den Kanton abstützen.</p> <p>Im Sinne der Gleichbehandlung sollen auch Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum eine Altersentlastung erhalten. Diese soll jedoch im Gegensatz zu Lehrpersonen mit Vollpensum ausbezahlt werden.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<p>a) 2–6 Lektionen Unterricht an der BMS 1 Lektion;</p> <p>b) ab 7 Lektionen Unterricht an der BMS 2 Lektionen.</p> <p>⁴ Für die Lehrpersonen mit Vollpensum ermässigen sich die Pflichtlektionen ab dem 55. bzw. ab dem 60. Altersjahr um zwei bzw. um drei Lektionen, für die Kindergartenlehrpersonen um zwei bzw. drei Stunden.</p> <p>⁵ Lehrpersonen mit einem Teilpensum von 80 % und mehr erhalten ab dem 60. Altersjahr eine Altersentlastung von 1 Lektion bzw. 1 Stunde für Kindergartenlehrpersonen.</p>			
Art. 104 Entlastung aus gesundheitlichen Gründen	Wo gesundheitliche Gründe es rechtfertigen, kann die Anstellungsinstanz Lehrpersonen auf Gesuch hin die Pflichtstunden vorübergehend um vier Wochenstunden ohne Lohnreduktion herabsetzen. Es gelten als Maximum die Fristen der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.	Art. 104 Entlastung aus gesundheitlichen Gründen	Aufgehoben	Es gilt die Arbeitsunfähigkeit gemäss Arzzeugnis. Abgestützt darauf werden die Wochenstunden angepasst.
Art. 105 Zusätzliche Unterrichtsstunden	Die Lehrpersonen sind auf Anordnung der Schuldirektion der Stadtschule bzw. der Schulleitung der GBC verpflichtet, zusätzliche Unterrichtsstunden zu leisten.	Art. 96 Zusätzliche Unterrichtsstunden	unverändert	
Art. 106 Entlöhnung von Stellvertretungen	Die Entlöhnung der Stellvertretungen erfolgt aufgrund der städtischen Gehaltstabelle, in der Regel jedoch 2 Lohnklassen tiefer als im Einreichungsplan vorgesehen.	Art. 106 Entlöhnung von Stellvertretungen	Aufgehoben	Die Einreihung des Lohnes zwei Lohnklassen tiefer als bei fest angestellten Lehrpersonen ist nicht konkurrenzfähig. Die Einreihung soll analog den fest angestellten Lehrpersonen erfolgen bzw. gem. Art. 26 AB zur PVO.

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 107 Zusätzliche Funktionen	<p>¹ Lehrpersonen können durch die Anstellungsinstanz vorübergehend oder dauernd das Schulwesen betreffende Aufgaben oder Funktionen übertragen werden.</p> <p>² Die Führungspensen, Pflichtstundenentlastungen (Schulpool) und die Entschädigungen bemessen sich nach den von der Schuldirektion bzw. dem Berufsschulrat festgesetzten Richtlinien.</p>	Art. 97 Zusätzliche Funktionen	unverändert	
	<i>C. Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter</i>		<i>C. Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter</i>	
Art. 108	Aufgehoben	Art. 98 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, finanzielle Beteiligungen (Art. 65 PVO)	Die Ausübung von öffentlichen Ämtern und Nebenbeschäftigungen, die Übernahme leitender Funktionen bei juristischen Personen und Firmen nicht ideeller Natur sowie die massgebliche finanzielle Beteiligung an solchen sind meldepflichtig, sofern das Pensum mindestens 50% beträgt.	Aufgehoben gemäss Beschluss des Stadtrates vom 8. April 2014 (SRB.2014.244) Die Meldepflicht soll wieder eingeführt werden. Im öffentlichen Dienst gilt eine erhöhte Interessenwahrung.
Art. 109 Öffentliche Ämter (Art. 69 PVO)	<p>¹ Der Begriff «öffentliches Amt» umfasst die Behördentätigkeit in Bund, Kanton, Bezirk, Kreis, Gemeinde, Gemeindeverbindungen, Schule und Kirche.</p> <p>² Zur Erteilung der Bewilligung ist der Stadtrat zuständig.</p> <p>³ Wird für das öffentliche Amt Arbeitszeit von mehr als 10 Arbeitstagen pro Jahr beansprucht, ist diese grundsätzlich zu kompensieren oder durch Lohn- und Ferienabzug zu verrechnen.</p>	Art. 99 Öffentliche Ämter (Art. 65 PVO)	<p>¹ Der Begriff «öffentliches Amt» umfasst die Behördentätigkeit in Bund, Kanton, Bezirk, Kreis, Region, Gemeinde, Gemeindeverbindungen, Schule und Kirche.</p> <p>²⁻³ unverändert</p>	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
Art. 110 Kompensationspflicht und Auflagen	Werden Verwaltungsratsmandate im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit ausgeübt, fallen Nebeneinkünfte mit Ausnahme von Spesenentschädigungen vollumfänglich an die Stadt.	Art. 100 Kompensationspflicht und Auflagen	unverändert	
	V. Besondere Arbeitsverhältnisse		V. Besondere Arbeitsverhältnisse	
	<i>A. Teilzeitangestellte</i>		<i>A. Teilzeitangestellte</i>	
Art. 111 Arbeitszeit	Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten wird im Einvernehmen mit den Personaldiensten individuell festgelegt. Die einmal gewählte Arbeitszeit gilt als Soll-Arbeitszeit. Sie kann einvernehmlich geändert werden, wenn besondere Gründe dies erfordern.	Art. 111 Arbeitszeit	Aufgehoben	Vorgesetzte entscheiden über die Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Gegebenheiten. Bei regelmässigen Einsätzen wird in der Zeiterfassung ein Einsatzplan hinterlegt. Eine Absprache mit den Personaldiensten ist nicht notwendig.
Art. 112 Abweichen von der Arbeitszeit	Die über die Soll-Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden sind im Rahmen der Gleitzeit zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden die zusätzlichen Stunden ohne Zuschlag bis zum Erreichen eines Vollzeitpensums mit einer Ferienentschädigung gemäss Art. 37 Abs. 2 vergütet. Für Überstunden gelten die Art. 95 ff.	Art. 112 Abweichen von der Arbeitszeit	Aufgehoben	Die Regelung betr. Ferienentschädigung wurde neu in Art. 90 Abs. 4 AB zur PVO geregelt. Eine weitere Regelung betr. Kompensation ist nicht nötig.
	<i>B. Besondere Lohnansätze</i>		<i>B. Besondere Lohnansätze</i>	
Art. 113 Besondere Verhältnisse	Für besondere Verhältnisse, wie kurzfristige Anstellungen im Stundenlohn, nebenamtliche Aufgaben und das Hauswarte- und Reinigungspersonal, kann der Stadtrat Pauschalansätze oder Einheitslohnansätze	Art. 101 Besondere Verhältnisse	Für besondere Verhältnisse, wie kurzfristige Anstellungen im Stundenlohn, nebenamtliche Aufgaben und das Hauswarte- und Reinigungspersonal , kann der Stadtrat Pauschalansätze oder Einheitslohnansätze	In Zukunft sollen nicht mehr ganze Berufsgruppen in einzelnen Punkten vom Personalreglement ausgenommen werden. Der Stadtrat beauftragt die Personaldienste, einen Lohnvergleich durchzuführen und Vorschläge zu unterbreiten, wie

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	sätze festlegen. Diese basieren in der Regel auf einer Lohnklasse und Lohnstufe, wobei die Bestimmungen über den Stufenanstieg und die Beförderung nicht anwendbar sind.		sätze festlegen. Diese basieren in der Regel auf einer Lohnklasse und Lohnstufe, wobei die Bestimmungen über den Stufenanstieg und die Beförderung nicht anwendbar sind.	der Lohn insbesondere für das Reinigungspersonal zu gestalten ist. Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten der Totalrevision soll die Umsetzung erfolgen.
	<i>C. Praktikantinnen / Praktikanten und Lehrverhältnisse</i>		<i>C. Praktikantinnen / Praktikanten und Lehrverhältnisse</i>	
Art. 114 Praktikantinnen und Praktikanten	<p>¹ Die zuständigen Anstellungsinstanzen können im Einvernehmen mit den Personaldiensten im Rahmen des Voranschlages Praktikantinnen und Praktikanten anstellen.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach der Personalverordnung und den Ausführungsbestimmungen. Der Stadtrat bestimmt die Löhne.</p>	Art. 102 Praktikantinnen und Praktikanten	<p>¹ Die zuständigen Anstellungsinstanzen können im Einvernehmen mit den Personaldiensten im Rahmen des Budgets Voranschlages Praktikantinnen und Praktikanten anstellen.</p> <p>² unverändert</p>	
Art. 115 Lehrverhältnisse a) Allgemein	<p>¹ Die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher legen die Zahl der Lehrstellen in Absprache mit den Personaldiensten und im Rahmen der Gesetzgebung fest.</p> <p>² Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht. Er richtet sich insbesondere nach dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), dem Berufsbildungsgesetz und ergänzend nach der Personalverordnung und den Ausführungsbestimmungen. Der Stadtrat bestimmt die Löhne.</p>	Art. 103 Lehrverhältnisse a) Allgemein	unverändert	
Art. 116 b) Kostenübernahme	<p>Nebst der gesetzlich vorgeschriebenen Kostenübernahme durch den Betrieb übernimmt die Stadt gegen Quittung folgende Kosten:</p> <p>a) Schulverbrauchsmaterial;</p>	Art. 104 b) Kostenübernahme	<p>Nebst der gesetzlich vorgeschriebenen Kostenübernahme durch den Betrieb übernimmt die Stadt gegen Quittung folgende Kosten:</p> <p>a-c) unverändert</p>	<p><u>lit e) neu:</u> Ergänzung gemäss SRB.2022.303 vom 5. April 2022.</p> <p><u>lit f) neu:</u> Die Berufsausbildung sollte unterstützt werden, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die zu erwartenden Kosten sind tragbar.</p>

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	b) Kosten für obligatorische Schulbücher; c) Prüfungsgebühren; d) bei obligatorischen Schulausflügen: Reisespesen und Verpflegungspauschale gemäss Art. 76 Abs. 2 und 3.		d) bei obligatorischen Schulausflügen: Reisespesen und Verpflegungspauschale gemäss Art. 76 Abs. 2 und 3; e) einmalige Kostenbeteiligung für die Anschaffung eines Laptops: 50% oder max. Fr. 700.--, sofern die Beschaffung von Seiten Berufsfachschule obligatorisch ist; f) Die Kosten für obligatorische Lernsoftware werden zu 100% übernommen. g) Sprachkurse und Sprachaufenthalte: 50% der Kosten, jedoch max. Fr. 1'500.-- oder 10 bezahlte Arbeitstage für die gesamte Lehrzeit;	<u>lit g) neu:</u> Ergänzung gemäss SRB.2005.482 vom 8. August 2005 sowie Anpassung Entschädigungshöhe von Fr. 1'000.-- auf Fr. 1'500.--.
Art. 117 c) Weitere Auslagen	Über die Übernahme von Aufwendungen für berufsnotwendige Anschaffungen (persönliches Werkzeug, Ausrüstung), die nach der Lehre im Eigentum des Lehrlings verbleiben, entscheidet die Dienststellenleitung nach Rücksprache mit den Personaldiensten.	Art. 105 c) Weitere Auslagen	Über die Übernahme von Aufwendungen für berufsnotwendige Anschaffungen (persönliches Werkzeug, Ausrüstung, Laptop), die nach der Lehre im Eigentum des Lehrlings verbleiben, entscheidet die Dienststellenleitung nach Rücksprache mit den Personaldiensten.	
Art. 118 Besondere Leistungen	¹ Bei erfolgreichem Lehrabschluss erhalten die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger ein Geschenk im Gegenwert von maximal Fr. 200.--. Für die Auswahl und die Übergabe sind die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister verantwortlich. ² Den Auszubildenden wird jährlich ein gemeinsamer Lehrlingstag gewährt. Der Stadtrat erlässt die Rahmenbedingungen.	Art. 106 Besondere Leistungen	¹ Bei erfolgreichem Lehrabschluss erhalten die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger ein Geschenk im Gegenwert von maximal Fr. 200.--. Für die Auswahl und die Übergabe sind die Ausbildungsverantwortlichen zuständig Lehrmeisterinnen und Lehrmeister verantwortlich. ² Den Auszubildenden wird jährlich ein gemeinsamer Lernendentag Lehrlingstag gewährt. Der Stadtrat erlässt die Rahmenbedingungen.	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	<i>D. Bereiche mit Leistungsauftrag und Globalbudget</i>		<i>D. Bereiche mit Leistungsauftrag und Globalbudget</i>	
Art. 119 Besondere Rahmenbestimmungen	Für die Pilotorganisation zur Erprobung der wirkungsorientierten Verwaltungsführung bleiben die besonderen Rahmenbestimmungen und Leistungsvereinbarungen des Stadt- und Gemeinderates vorbehalten.	Art. 107 Besondere Rahmenbestimmungen	unverändert	
	neue Überschrift		<i>E. Beschäftigung von Angestellten und Lehrpersonen nach Vollendung des 65. Altersjahrs</i>	
	neuer Artikel	Art. 108 Allgemeine Bestimmungen	¹ Die Anstellungsbedingungen richten sich nach dem städtischen Personalrecht. In der Regel nicht zur Anwendung gelangen jedoch die Bestimmungen über: a) die Beförderung; b) die Treueprämie bzw. den Dienstaltersurlaub; c) das Mitarbeitendengespräch. ² Der Stadtrat kann andere Anreize schaffen und abweichende Regelungen beschliessen.	Die Lohnfortzahlung ist in Art. 49 Abs. 3 AB zur PVO geregelt. Abs. 2 sieht vor, dass der Stadtrat z.B. besondere Regelungen zum Ferienanspruch erlassen kann.
	VI. Übergangsbestimmungen		VI. Übergangsbestimmungen	
Art. 120 Berechnung der Dienstjahre (Art. 83 PVO)	Arbeitsverhältnisse bei der Stadt, die vor dem Inkrafttreten des neuen Personalrechts bestanden haben, werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades für die Berechnung der Dienstjahre mitberücksichtigt.	Art. 109 Berechnung der Dienstjahre (Art. 78 PVO)	unverändert	

**Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	neuer Artikel	Art. 110 Ferien (Art. 50 PVO)	¹ Mitarbeitenden mit Jahrgang 1970 und älter wird ab dem 60. Altersjahr bis zur Vollendung des 65. Altersjahrs in Bezug auf den Ferienanspruch von 6 Wochen Besitzstand gewährt.	
Art. 121 Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts (Art. 80, 83 PVO)	¹ Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft. Bei Teilrevisionen richtet sich der Zeitpunkt des Inkrafttretens nach dem jeweiligen Beschluss des Stadtrates. ² Die nachstehenden Reglemente werden aufgehoben: a) Personal-Reglemente 1–32; b) Reglement für die städtischen Hauswarte vom 15. Dezember 1982; c) Reglement über die Abgabe von Dienstkleidern an das Personal des Bau- und Vermessungsamtes, der Forst- und der Alpverwaltung und der Industriellen Betriebe vom 22. Dezember 1982; d) Ziffer 1 lit. f des Reglements vom 30. Januar 1995 betreffend die Entschädigung der städtischen Behörden und Kommissionen; e) Art. 5, 12, 13, 17 Abs. 2 und 3 des Dienstreglements vom 24. Mai 1963 für das städtische Polizeikorps; f) Beförderungsrichtlinien der Stadtpolizei Chur vom 2. September 1996; g) Beschluss vom 12. Juni 1989 über die Beiträge an die Fortbildung der Lehrkräfte;	Art. 111 Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts (Art. 79 PVO)	¹ Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2025 in Kraft. Bei Teilrevisionen richtet sich der Zeitpunkt des Inkrafttretens nach dem jeweiligen Beschluss des Stadtrates. ² Alle Beschlüsse des Stadtrates, die mit dem neuen Personalrecht in Widerspruch stehen, gelten mit dessen Inkrafttreten als aufgehoben.	



Totalrevision Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO, RB 204), Synopse

Geltende Bestimmungen		Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	h) Reglement vom 27. März 2000 über die Langzeitfortbildung für Berufsschullehrpersonen I und II. ³ Alle weiteren Beschlüsse des Stadtrates, die mit dem neuen Personalrecht in Widerspruch stehen, gelten mit dessen Inkrafttreten ebenfalls als aufgehoben.		



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Verordnung für die Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC), RB 751

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	II. Organisation		II. Organisation	
	<i>a) Berufsschulrat</i>		<i>a) Berufsschulrat</i>	
Art. 4 Zusammensetzung	<p>¹ Der Berufsschulrat besteht aus 5-9 Mitgliedern. Ein Mitglied wird vom Stadtrat aus seiner Mitte bezeichnet. Die restlichen Mitglieder werden vom Gemeinderat der Stadt Chur gewählt, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer der an der GBC auszubildenden Berufe und die Aussengemeinden angemessen vertreten sein sollen.</p> <p>² Der Gemeinderat wählt die Präsidentin oder den Präsidenten des Berufsschulrates, der sich im Übrigen selbst konstituiert.</p> <p>³ Die Mitglieder Eine durch den Berufsschulrat festgelegte Delegation der Schulleitung sowie der Präsident oder die Präsidentin der Konferenz der Lehrpersonen nehmen in der Regel an den Sitzungen des Berufsschulrates mit beratender Stimme teil. Über Ausnahmen entscheidet der Berufsschulrat.</p>			Da die Schulleitung nicht mehr nur wie bis anhin aus 3 Personen besteht, ist eine Delegation sinnvoll, anstatt die gesamte Schulleitung aufzubieten.
Art. 5 Aufgaben und Kompetenzen	<p>Die Hauptaufgaben und Befugnisse des Berufsschulrates sind:</p> <p>a) Festlegen der Strategie im Rahmen der politischen Vorgaben;</p> <p>b) Aufsicht über die pädagogische Arbeit;</p> <p>c) Erlass der Schul- und Disziplinarordnung;</p> <p>d) Erlass des Bussenreglements;</p>	Art. 5 Aufgaben und Kompetenzen	<p>Die Hauptaufgaben und Befugnisse des Berufsschulrates sind:</p> <p>a-d) unverändert</p> <p>e) Anstellung der Mitglieder der Schulleitung; der Direktorin/des Direktors;</p> <p>f) Anstellung von Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag und einem Pensum von mehr als 15 Lektionen Unterricht pro Woche; der übrigen Mitglieder der</p>	<p>Anpassung Verordnung GBC analog Art. 10 Abs. 1 PVO.</p> <p>Lit e): Mit der vorliegenden Anpassung wird die Anstellungsinstanz analog der Stadt Chur angepasst (Art. 6 Abs. 1 AB zur PVO): der Stadtrat (analog der Berufsschulrat) ist zuständig für die Anstellung von Dienststellenleitenden.</p>

**Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

	<p>e) Anstellung der Mitglieder der Schulleitung;</p> <p>f) Anstellung von Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag und einem Pensum von mehr als 15 Lektionen Unterricht pro Woche;</p> <p>g) Genehmigung des Organigramms;</p> <p>h) Erlass der Pflichtenhefte der Mitglieder der Schulleitung, der Ressortleitungen sowie der Lehrpersonen;</p> <p>i) Genehmigung des Reglements der Konferenz der Lehrpersonen;</p> <p>j) Bewilligung der Langzeiturlaube von Lehrpersonen und Mitgliedern der Schulleitung im Rahmen des Budgets;</p> <p>k) Festlegung des Umfangs des Lektorenentlastungspools der Schulleitung;</p> <p>l) Entscheide zu grundsätzlichen Fragen des Schulbetriebes.</p>		<p>Schulleitung zusammen mit der Direktorin/dem Direktor</p> <p>g) unverändert</p> <p>h) Erlass der Pflichtenhefte der Mitglieder Stellenbeschreibungen der Schulleitung, der Ressortleitungen sowie der Lehrpersonen;</p> <p>i-l) unverändert</p>	<p>Lit f) neu: Der Berufsschulrat ist zusammen mit der Direktorin/dem Direktor verantwortlich für die Anstellung der übrigen Schulleitung. Die Kompetenz für die Anstellung von Lehrpersonen soll ganz zur Schulleitung verschoben werden, da die Abgrenzung anhand der Pensen immer wieder zu Schwierigkeiten führte.</p> <p>Lit h): Die Stadt Chur verwendet den Begriff Stellenbeschreibung.</p>
	<i>b) Schulleitung</i>		<i>b) Schulleitung</i>	
Art. 11 Direktor/Direktorin	<p>¹ Der Direktor oder die Direktorin leitet die GBC nach pädagogischen und wirtschaftlichen Grundsätzen und vertritt sie gegen aussen.</p> <p>² Das Pflichtenheft regelt den Aufgabenbereich.</p>	Art. 11 Direktor/Direktorin	<p>¹ unverändert</p> <p>² Das Pflichtenheft Die Stellenbeschreibung regelt den Aufgabenbereich.</p>	Siehe Art. 5 lit. h)
Art. 12 Schulleitungsmitglieder	<p>¹ Sie unterstützen den Direktor oder die Direktorin in der Leitung.</p> <p>² Das Pflichtenheft regelt den Aufgabenbereich.</p>	Art. 12 Schulleitungsmitglieder	<p>¹ unverändert</p> <p>² Das Pflichtenheft Die Stellenbeschreibung regelt den Aufgabenbereich.</p>	Siehe Art. 5 lit. h)

**Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse**

Art. 13 Aufgaben und Kompetenzen	Die Hauptaufgaben und Befugnisse der Schulleitung sind: a) Operative, pädagogische und wirtschaftliche Führung der Schule; b) Unterstützung des Berufsschulrates in der Strategiefindung; c) Gewährleistung der Qualität und Weiterentwicklung der Schule; d) Anstellung von Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag und einem Pensum von bis zu 15 Lektionen Unterricht pro Woche; e) Anstellung von Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag; f) Wahl der Ressortleitungen; g) Bildung von Fachausschüssen; h) Vertretung der Schule gegen aussen.	Art. 13 Aufgaben und Kompetenzen	Die Hauptaufgaben und Befugnisse der Schulleitung sind: a-c) unverändert d) Anstellung von Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag und einem Pensum von bis zu 15 Lektionen Unterricht pro Woche; e) Anstellung von Lehrpersonen mit befristetem Arbeitsvertrag; e-f) Wahl der Ressortleitungen und der Leitung bws; f-g) Bildung von Fachausschüssen; g-h) Vertretung der Schule gegen aussen.	Als Folge der Anpassung von Art. 5 lit f)
	c) <i>Ressortleitungen</i>			
Art. 14 Aufgaben und Kompetenzen	¹ Den Ressortleitungen obliegt die Leitung ihres fachtechnischen Gebietes. ² Das Pflichtenheft regelt den Aufgabenbereich.	Art. 14 Aufgaben und Kompetenzen	¹ unverändert ² Das Pflichtenheft Die Stellenbeschreibung regelt den Aufgabenbereich.	Siehe Art. 5 lit. h)
	d) <i>Erweiterte Schulleitung</i>		d) <i>Erweiterte Schulleitung</i>	
Art. 15 Zusammensetzung	¹ Die erweiterte Schulleitung setzt sich wie folgt zusammen: a) Schulleitungsmitglieder; b) Ressortleitungen; c) Qualitätsleiter oder Qualitätsleiterin; d) Konferenzpräsident oder Konferenzpräsidentin der Lehrpersonen;	Art. 15 Zusammensetzung	¹ Die erweiterte Schulleitung setzt sich wie folgt zusammen: a-d) unverändert e) der Berufsschulrat kann über die Pflichtenhefte Stellenbeschreibungen weitere Mitglieder bestimmen.	Siehe Art. 5 lit. h)



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

	e) der Berufsschulrat kann über die Pflichtenhefte weitere Mitglieder bestimmen.			
--	--	--	--	--

**Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse****Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur, RB 261**

Geltende Bestimmungen			Neue Bestimmungen	Bemerkungen
	III. Grundsätze und Finanzierung		III. Grundsätze und Finanzierung	
Art. 6 Versicherter Lohn	<p>¹ Der versicherte Lohn entspricht dem durch die Verwaltungskommission im Reglement zu definierenden Jahreslohn, vermindert um einen Koordinationsabzug. Der versicherte Lohn beträgt mindestens einen Achtel der maximalen ordentlichen AHV-Altersrente.</p> <p>² Der Koordinationsabzug beträgt 75 Prozent der maximalen AHV-Altersrente.</p> <p>³ Der höchste versicherbare Lohn entspricht dem nach Personalrecht der Stadt maximal erzielbaren Lohn.</p> <p>⁴ Bei teilinvaliden Personen wird der Koordinationsabzug mit dem Wert, der den Grad der Rentenberechtigung auf 100 Prozent ergänzt, multipliziert.</p>	Art. 6 Versicherter Lohn	<p>¹ Der versicherte Lohn entspricht dem durch die Verwaltungskommission im Reglement zu definierenden Jahreslohn, vermindert um einen Koordinationsabzug. Der versicherte Lohn beträgt mindestens einen Achtel der maximalen ordentlichen AHV-Altersrente.</p> <p>² Der Koordinationsabzug beträgt 75 Prozent der maximalen AHV-Altersrente multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad.</p> <p>³ Der höchste versicherbare Lohn entspricht dem nach Personalrecht der Stadt Chur maximal erzielbaren Lohn.</p> <p>⁴ unverändert</p>	Anpassung Koordinationsabzug an das Pensum.
Art. 7 Rücktrittsalter	<p>¹ Das ordentliche Rücktrittsalter richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Vorbehalten bleiben Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen, deren Altersrücktritt gemäss Personalrecht der Stadt vom Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters abweicht. Sonderregelungen werden im Reglement festgehalten.</p> <p>² Die Pensionskasse erlässt Bestimmungen über den vorzeitigen und aufgeschobenen Altersrücktritt. Die Leistungen sind</p>	Art. 7	<p>¹ Das ordentliche Rücktrittsalter richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV-Referenzalter gemäss AHVG). Vorbehalten bleiben Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen, deren Rücktrittsalter gemäss Personalrecht der Stadt vom AHV-Referenzalter abweicht. Sonderregelungen werden im Reglement festgehalten.</p> <p>² unverändert</p>	Abs. 1: Änderung nötig aufgrund Reform AHV 21 Abs. 3: Neu sollen bis Alter 70 Sparbeiträge geleistet werden können.



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

	<p>nach versicherungstechnischen Grundsätzen festzulegen.</p> <p>³ Für Frauen, die über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wird der Sparprozess bis längstens dem ordentlichen Rücktrittsalter von Männern weitergeführt und erst danach eine aufgeschobene Altersrente ausgerichtet.</p>		<p>³ Für Frauen, die über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wird der Sparprozess bis längstens dem ordentlichen Rücktrittsalter von Männern weitergeführt und erst danach eine aufgeschobene Altersrente ausgerichtet. Eine versicherte Person kann ab Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres, den Sparprozess weiterführen. Ab Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters von Männern bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres, kann der Aufschub des Altersrücktritts auch beitragsfrei erfolgen.</p>	
Art. 8 Altersgutschriften	<p>¹ Altersgutschriften erfolgen frühestens ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres.</p> <p>² Altersgutschriften erfolgen bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern. Danach wird die Versicherung gegebenenfalls prämienfrei bis zum aufgeschobenen Altersrücktritt weitergeführt.</p> <p>³ Die Pensionskasse kann neben einem Standardplan optional bis zu zwei weitere Sparpläne anbieten. Bei mehreren Sparplänen können die versicherten Personen den Sparplan selbst wählen.</p> <p>⁴ Im Standardplan sind die Altersgutschriften die folgenden, wobei das Alter definiert ist als das Kalenderjahr minus das Geburtsjahr:</p>	Art. 8 Altersgutschriften	<p>¹ unverändert</p> <p>² Altersgutschriften erfolgen bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern. Danach wird die Versicherung gegebenenfalls prämienfrei bis zum aufgeschobenen Altersrücktritt weitergeführt. Altersrücktritt, längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres. Vorbehalten bleibt der beitragsfreie Aufschub des Altersrücktritts ab Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters von Männern. In diesem Fall enden die Altersgutschriften mit Beginn des beitragsfreien Aufschubs des Altersrücktritts.</p> <p>³ unverändert</p> <p>⁴ Im Standardplan sind die Altersgutschriften die folgenden, wobei das Alter definiert ist als das Kalenderjahr minus das Geburtsjahr:</p>	Sparbeiträge sollen neu bis Alter 70 geleistet werden können. Auf Wunsch des Mitarbeitenden ist jedoch auch eine beitragsfreie Weiterführung möglich.



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

	<p>Alter Altersgutschriften in Prozent des versicherten Lohnes</p> <p>25 - 34 18.8 Prozent</p> <p>35 - 44 21.4 Prozent</p> <p>45 - 54 24.0 Prozent</p> <p>55 - 65 26.5 Prozent</p> <p>⁵ Bei den optionalen Sparplänen legt die Pensionskasse die Höhe der Altersgutschriften im Vorsorgereglement fest. Die Altersgutschriften in den optionalen Sparplänen dürfen nicht höher sein als im Standardplan.</p>		<p>Alter Altersgutschriften in Prozent des versicherten Lohnes</p> <p>25 - 34 18.8 Prozent</p> <p>35 - 44 21.4 Prozent</p> <p>45 - 54 24.0 Prozent</p> <p>55 - 65 26.5 Prozent</p> <p>66 – 70 18.8 Prozent</p> <p>⁵ unverändert</p>	
<p>Art. 9 Beiträge</p>	<p>¹ Unabhängig des von der versicherten Person gewählten Sparplans beträgt der ordentliche Sparbeitrag der Arbeitgebenden an die Altersgutschriften 50 Prozent der jeweiligen Altersgutschrift des Standardplans.</p> <p>² Die versicherten Personen entrichten als ordentlichen Sparbeitrag den restlichen, nicht durch die Arbeitgebenden finanzierten Teil der Altersgutschrift, entsprechend des gewählten Sparplans.</p> <p>³ Zusätzlich zu den Sparbeiträgen ist ein Beitrag für die Risiko- und anderen Kosten (Risiken Invalidität und Tod sowie Sicherheitsfonds und Verwaltungskosten) zu leisten. Der Beitrag ist je zur Hälfte durch die Arbeitgebenden und die versicherten Personen zu übernehmen. Er beträgt in Prozent des versicherten Lohnes:</p> <p>Alter Beitrag für Risiko- und andere Kosten in Prozent des versicherten Lohnes</p>	<p>Art. 9 Beiträge</p>	<p>¹ unverändert</p> <p>² unverändert</p> <p>³ Zusätzlich zu den Sparbeiträgen ist ein Beitrag für die Risiko- und anderen Kosten (Risiken Invalidität und Tod sowie Sicherheitsfonds und Verwaltungskosten) zu leisten. Der Beitrag ist je zur Hälfte durch die Arbeitgebenden und die versicherten Personen zu übernehmen. Er beträgt in Prozent des versicherten Lohnes:</p> <p>Alter Beitrag für Risiko- und andere Kosten in Prozent des versicherten Lohnes</p> <p>18 - 34 2.2 Prozent</p> <p>35 - 44 2.6 Prozent</p> <p>45 - 54 3.0 Prozent</p> <p>55 - 65 3.4 Prozent</p> <p>66 – 70 1.0 Prozent</p> <p>⁴ unverändert</p>	<p>Bei Weiterführung der Versicherung ab Alter 65 entfällt die Risikoversicherung (Invalidität und Tod), jedoch ist ein Beitrag u. a. an die Verwaltungskosten zu leisten.</p>



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

	<p>18 - 34 2.2 Prozent 35 - 44 2.6 Prozent 45 - 54 3.0 Prozent 55 - 65 3.4 Prozent</p> <p>⁴ Reichen die Beiträge für Risiko- und andere Kosten nicht zur Deckung dieser aus, ist die Pensionskasse berechtigt, die Beiträge auf einen kostendeckenden Ansatz zu erhöhen.</p>			
Art. 17 b) Ruhegehalt	<p>¹ Scheidet ein amtierendes Mitglied des Stadtrates vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern aus einem anderen Grund als Invalidität oder Tod aus dem Stadtrat aus, besteht ein Anspruch auf Ruhegehalt.</p> <p>² Ein Anspruch auf Ruhegehalt besteht für die Zeit zwischen Amtrücktritt und Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern, längstens aber bis zum Tod des ehemaligen Mitglieds des Stadtrates.</p> <p>³ Die Höhe des Ruhegehalts beträgt für jedes zurückgelegte oder angebrochene Amtsjahr vier Prozent, maximal 48 Prozent des versicherten Lohnes.</p> <p>⁴ Übersteigt das Ruhegehalt zusammen mit den übrigen Erwerbseinkünften des ausgeschiedenen Mitglieds des Stadtrates 100 Prozent des Jahreseinkommens eines amtierenden Mitglieds des Stadtrates bzw. des Stadtpräsidiums, wird das Ruhegehalt um den übersteigenden Teil gekürzt. Zudem wird bei Frauen nach dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Frauen das Ruhegehalt um die Höhe der</p>	Art. 17 b) Ruhegehalt	<p>¹ Scheidet ein amtierendes Mitglied des Stadtrates vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern AHV-Referenzalters aus einem anderen Grund als Invalidität oder Tod aus dem Stadtrat aus, besteht ein Anspruch auf Ruhegehalt.</p> <p>² Ein Anspruch auf Ruhegehalt besteht für die Zeit zwischen Amtrücktritt und Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Männern AHV-Referenzalters, längstens aber bis zum Tod des ehemaligen Mitglieds des Stadtrates.</p> <p>³ Die Höhe des Ruhegehhalts beträgt für jedes zurückgelegte oder angebrochene Amtsjahr vier Prozent, maximal 48 Prozent des versicherten Lohnes.</p> <p>⁴ Übersteigt das Ruhegehalt zusammen mit den übrigen Erwerbseinkünften des ausgeschiedenen Mitglieds des Stadtrates 100 Prozent des Jahreseinkommens eines amtierenden Mitglieds des Stadtrates bzw. des Stadtpräsidiums, wird das Ruhegehalt um den übersteigenden Teil gekürzt. Zudem wird bei Frauen nach dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von Frauen das Ruhegehalt um die Höhe der</p>	Anpassungen nötig aufgrund Reform AHV 21.



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

	<p>AHV-Altersrente gekürzt. Bei aufgeschobenem AHV-Altersrentenbezug entspricht die Kürzung der maximalen AHV-Altersrente.</p> <p>⁵ Leistungen anderer Sozialversicherungen, insbesondere der AHV, von Unfallversicherungen oder der Militärversicherung, werden bei der Festlegung des Ruhegehalts berücksichtigt und das Ruhegehalt gegebenenfalls nach den Bestimmungen der Pensionskasse über die Anrechnung anderer Versicherungsleistungen gekürzt.</p>		<p>AHV-Altersrente gekürzt. Bei aufgeschobenem AHV-Altersrentenbezug entspricht die Kürzung der maximalen AHV-Altersrente.</p> <p>⁵ Leistungen anderer Sozialversicherungen, insbesondere der AHV, von Unfallversicherungen oder der Militärversicherung, werden bei der Festlegung des Ruhegehalts berücksichtigt und das Ruhegehalt gegebenenfalls nach den Bestimmungen der Pensionskasse über die Anrechnung anderer Versicherungsleistungen gekürzt.</p>	
<p>Art. 18 c) Beiträge / Finanzierung</p>	<p>¹ Die ordentliche Finanzierung erfolgt durch die jährlichen Beiträge der Stadt und der Mitglieder des Stadtrates.</p> <p>² Der jährliche Beitrag der Mitglieder des Stadtrates entspricht für die Altersgutschrift sowie die Risiko- und Kostenbeiträge dem Ansatz des Personals ab Alter 55. Die Beitragspflicht besteht bis Ende Amtszeit.</p> <p>³ Der jährliche Beitrag der Stadt entspricht für die Altersgutschrift sowie die Risiko- und Kostenbeiträge dem Ansatz des Personals ab Alter 55. Die Beitragspflicht besteht bis Ende Amtszeit.</p> <p>⁴ Das Ruhegehalt wird durch die Stadt im Ausgaben-Umlageverfahren finanziert. Die Pensionskasse verrechnet jährlich der Stadt die nötigen Beiträge für Ruhegehaltsauszahlungen bis zum ordentlichen Rücktrittsalter. Kürzungen des Ruhegehalts werden angerechnet.</p>	<p>Art. 18 c) Beiträge / Finanzierung</p>	<p>¹ Die ordentliche Finanzierung erfolgt durch die jährlichen Beiträge der Stadt und der Mitglieder des Stadtrates.</p> <p>² Der jährliche Beitrag der Mitglieder des Stadtrates entspricht für die Altersgutschrift sowie die Risiko- und Kostenbeiträge dem Ansatz des Personals ab mit Alter 55 bis 65. Die Beitragspflicht besteht bis Ende Amtszeit.</p> <p>³ Der jährliche Beitrag der Stadt entspricht für die Altersgutschrift sowie die Risiko- und Kostenbeiträge dem Ansatz des Personals ab mit Alter 55 bis 65. Die Beitragspflicht besteht bis Ende Amtszeit.</p> <p>⁴ Das Ruhegehalt wird durch die Stadt im Ausgaben-Umlageverfahren finanziert. Die Pensionskasse verrechnet jährlich der Stadt die nötigen Beiträge für Ruhegehaltsauszahlungen bis zum ordentlichen Rücktrittsalter. Kürzungen des Ruhegehalts werden angerechnet.</p>	<p>Präzisierung nötig aufgrund der neuen Möglichkeit einer freiwilligen Weiterführung der Versicherung ab Alter 65 für die Angestellten und Lehrpersonen der Stadt Chur.</p>



Fremdänderungen im Zusammenhang mit der Totalrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Art. 21 Aufhebung des bisherigen Rechts	Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden das Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur vom 8. April 2010 und alle seither beschlossenen Änderungen aufgehoben.	Art. 21 Aufhebung des bisherigen Rechts	Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden das bisher gültige Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur vom 8. April 2010 und alle seither für dieses Gesetz beschlossenen Änderungen aufgehoben.	
Art. 22 Inkrafttreten	Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach der Annahme durch den Gemeinderat bzw. durch das Volk. ¹	Art. 22 Inkrafttreten	Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach der Annahme durch den Gemeinderat bzw. durch das Volk.	

¹ Vom Stadtrat mit Beschluss vom 8. Dezember 2014 (SRB.2014.748) auf den 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt