

# Personalverordnung der Stadt Chur (PVO)

Beschlossen vom Gemeinderat am 29. April 2004

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich und Begriffe

**Art. 1** Geltungsbereich  
a) Allgemein  
(Art. 1 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Anstellung, die Pflichten und die Rechte des städtischen Personals.

b) Lehrpersonen

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Kann der Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

**Art. 2** Begriffe

<sup>1</sup> Als städtisches Personal im Sinne dieser Verordnung gelten die Angestellten und die Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Angestellte sind Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen.

<sup>3</sup> Lehrpersonen unterrichten an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule (GBC).

**Art. 3** Anstellungsinstanz

Anstellungsinstanz ist das gemäss Art. 10 für die Anstellung zuständig bezeichnete Organ.

## B. Personalpolitik

### Art. 4 Ziele und Grundsätze

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik insbesondere nach folgenden Grundsätzen:

- 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;
- b) sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
- c) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- d) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten;
- e) sie fördert flexible Arbeitsmodelle;
- f) sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer;
- g) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitenden, welche aufgrund von Herkunft, politischer Gesinnung, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. benachteiligt sein können;
- 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.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Rechtsnatur, Stellen- und Einreichungsplan

#### Art. 5 Rechtsnatur (Art. 2 AB zur PVO)

Das Arbeitsverhältnis mit der Stadt ist öffentlich-rechtlich.

#### Art. 6 Stellenplan

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. Der Stadtrat kann vorübergehend über den vom Gemeinderat bewilligten Stellenplan hinaus befristet Personal anstellen.

**Art. 7** Einreichungsplan

Der Gemeinderat erlässt für die Angestellten und die Lehrpersonen einen Einreichungsplan, aus welchem die Zuordnung der verschiedenen Funktionen zu den entsprechenden Lohnklassen ersichtlich ist (Anhang 1). Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht. Massgebend sind die nach den Grundsätzen der Arbeitsplatzbewertung erstellten Modellfunktionen.

*B. Entstehung***Art. 8<sup>1</sup>** Ausschreibung  
(Art. 3 AB zur PVO)

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

**Art. 9** Entstehung  
(Art. 5 AB zur PVO)

Das Arbeitsverhältnis wird mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

**Art. 10<sup>2</sup>** Anstellungsinstanz  
(Art. 6–8 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung und insbesondere die Mitwirkung der Personaldienste<sup>3</sup>. Er kann den Entscheid der Anstellungsinstanz von der Zustimmung der Personaldienste abhängig machen.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> Fassung von Abs. 1 und 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

<sup>3</sup> Umbenennung Personalamt in Personaldienste gemäss Beschluss des Stadtrates SRB.2016.685 vom 20. September 2016

## *C. Dauer*

### **Art. 11<sup>1</sup>** Im Allgemeinen (Art. 9 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird mit der Möglichkeit der beidseitigen Kündigung und in der Regel unbefristet begründet.

<sup>2</sup> 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 andern Gründen zeitlich begrenzte Aufgaben beinhalten.

### **Art. 12** Probezeit (Art. 10 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei befristeten Anstellungen ist die Probezeit der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses anzupassen.

<sup>3</sup> Während den ersten drei Monaten der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Ab dem vierten Monat beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage auf einen beliebigen Termin.

<sup>4</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder infolge Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

<sup>5</sup> Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

## *D. Beendigung*

### **Art. 13** Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e) administrative Pensionierung;
- f) Auflösung wegen Invalidität;

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

- g) Pensionierung;
- h) Tod.

**Art. 14<sup>1</sup>** Kündigung, Fristen und Termine  
(Art. 14 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) Im ersten Dienstjahr 1 Monat,
- b) im zweiten Dienstjahr 2 Monate,
- c) ab dem dritten Dienstjahr 3 Monate.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen, wie bei Angestellten mit speziellen Fachkenntnissen oder bei bestimmten Kaderfunktionen, kann die Anstellungsinstanz die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr auf 6 Monate festlegen.

<sup>3</sup> Bei Lehrpersonen hat die Kündigung spätestens Ende März auf Ende des Schuljahres zu erfolgen.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis ist jeweils auf Ende eines Monats zu beenden.

**Art. 15** Kündigungsschutz  
a) Grundsatz  
(Art. 11–13 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich ausreichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein.

<sup>2</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich, begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen mitgeteilt.

**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.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 und 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

Fassung von Abs. 3 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

**Art. 17<sup>1</sup>** c) Bewährungsfrist  
(Art. 13 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Wird eine Bewährungsfrist angesetzt, so müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch zwei Personalbeurteilungen belegt werden.

**Art. 18** d) Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 19** Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

<sup>3</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung sowie des ungerichtfertigten Nichtantrittes bzw. Verlassens der Stelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

**Art. 20** Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Personalverordnung beendet werden.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

**Art. 21** Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität  
(Art. 15 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.

<sup>2</sup> Die Leistungen wegen Invalidität richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Chur.

**Art. 22<sup>1</sup>** Pensionierung  
(Art. 16 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Leistungen beim Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Chur. Mit Ausnahme der Teuerungszulage werden keine weiteren Vergütungen geleistet.

<sup>3</sup> Die Beiträge an die Pensionskasse werden zwischen den Mitarbeitenden und der Stadt paritätisch aufgeteilt.

**Art. 23<sup>2</sup>** 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.

*E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis*

**Art. 24** Versetzung  
(Art. 8, 14 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Liegen die Umstände in der betroffenen Person selbst, so ist vor der Versetzung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49) und vom 8. Mai 2014 (GRB.2014.20)

<sup>2</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

**Art. 25<sup>1</sup>**      Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung  
(Art. 8, 14 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Angestellte und Lehrpersonen können von der Anstellungsinstanz jederzeit freigestellt werden, wenn:

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c) zwingende betriebliche oder öffentliche Interessen dies erfordern.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

**Art. 26**      Verweis

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten können bei Pflichtverletzungen einen Verweis aussprechen.

<sup>2</sup> Ein Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person und ist protokollarisch zusammen mit deren Stellungnahme festzuhalten.

*F. Rechtsschutz***Art. 27**      Schutz vor Angriffen, Kostenersatz  
(Art. 19 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Die Stadt schützt ihre Angestellten und Lehrpersonen vor Angriffen und Ansprüchen, die gegen sie im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes geltend gemacht werden.

<sup>2</sup> Dasselbe gilt, wenn sich Schritte zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten als notwendig erweisen.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

**Art. 28**      Rechtliches Gehör

<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)



<sup>2</sup> 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.

#### **Art. 29<sup>1</sup>**      Rechtsmittel

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).

<sup>3</sup> Der Weiterzug und die klageweise Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen richten sich ebenfalls nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG).

#### **Art. 30**      Verjährung, Verwirkung (Art. 20 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Nach Ablauf von 10 Jahren seit ihrer Entstehung verirken alle Ansprüche aus dieser Verordnung, soweit sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind.

<sup>3</sup> Für Rückerstattungsansprüche der Stadt gelten Abs. 1-2 sinngemäss.

### *G. Datenschutz*

#### **Art. 31**      Bearbeiten von Personendaten

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

Fassung Abs. 2 und 3 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 13. September 2007

<sup>3</sup> 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.

## **Art. 32<sup>1</sup>** Bekanntgabe von Personendaten

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. 33** Aufbewahrung 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. 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. 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.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

### III. Rechte der Angestellten und Lehrpersonen

#### A. Schutz der Persönlichkeit

##### Art. 36 Grundsatz

<sup>1</sup> Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und Lehrpersonen und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit, persönlicher und sexueller Integrität ihrer Angestellten und Lehrpersonen erforderlichen Massnahmen.

<sup>3</sup> 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.

#### B. Lohn

##### Art. 37 Einreichungsplan (Anhang 1)

Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht.

##### Art. 38 Lohn (Art. 21–22 AB zur PVO)

Die Angestellten und Lehrpersonen haben für ihre Dienstleistung Anspruch auf einen monatlich auszuzahlenden Lohn von einem Zwölftel des Jahreslohnes.

##### Art. 39 Lohntabelle (Anhang 2)

<sup>1</sup> Die vom Gemeinderat zu beschliessende Lohntabelle besteht aus 28 Lohnklassen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Stadtrat legt die einzelnen Lohnstufen fest.

**Art. 40<sup>1</sup>** Einstufung in die Lohnklassen  
(Art. 23–26, Art. 28 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Massgebende Kriterien für die Festsetzung des Anfangslohnes sind insbesondere funktionsbezogene Berufserfahrung, Ausbildung, besondere Kenntnisse und die Situation auf dem Arbeitsmarkt.

<sup>2</sup> Für die Dauer der Einarbeitung können Neuestellte in tiefere Lohnklassen, als dies gemäss Einreihungsplan vorgesehen ist, eingereiht werden (Anlaufklasse).

<sup>3</sup> Für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung ist ausnahmsweise eine Einstufung in die nächst höhere Lohnklasse als die Einreihungsklasse möglich.

<sup>4</sup> Erziehungs-, Betreuungs- und Haushaltsjahre werden beim Anfangslohn entsprechend ihrer Bedeutung für die Stelle berücksichtigt.

<sup>5</sup> Bei Neueinreihungen setzt der Stadtrat die Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse fest.

**Art. 41** Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung

<sup>1</sup> Stufenanstieg und Beförderungen erfolgen aufgrund der erbrachten Leistungen und setzen eine positive Personalbeurteilung voraus.

<sup>2</sup> Stufenanstieg und Beförderungen sind nur im Rahmen des Voranschlags zulässig.

<sup>3</sup> Der Stadtrat kann insbesondere unter Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt den Stufenanstieg und Beförderungen einschränken oder aussetzen.

**Art. 42<sup>2</sup>** 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. 43<sup>3</sup>** Beförderungen, Neueinreihungen  
(Art. 29 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Beförderung ist die Einreihung einer oder eines Angestellten in die nächst höhere Lohnklasse.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 5 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 18. Mai 2017 (GRB.2017.29, auf den 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt)

<sup>3</sup> Fassung von Abs. 5 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Angestellten werden in die Lohnstufe der neuen Lohnklasse eingestuft, die frankenmässig mindestens der bisherigen Einstufung entspricht.

<sup>4</sup> Das Durchlaufen der Anlaufklassen gilt nicht als Beförderung.

<sup>5</sup> Für die Neueinreihung von bestehenden Funktionen sowie für die Einreihung von neuen Funktionen ist der Stadtrat zuständig.

#### **Art. 44<sup>1</sup>**      Genügende und ungenügende Gesamtbeurteilung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Eine Rückstufung setzt mindestens zwei ungenügende Personalbeurteilungen voraus. Eine Lohnreduktion infolge Rückstufung hat zudem unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfristen und -termine zu erfolgen.

<sup>3</sup> Für die Eröffnung und die Rechtsmittel gelten die Art. 28 ff.

#### **Art. 45**      Lehrpersonen (Art. 24 AB zur PVO)

Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan der städtischen Lehrpersonen auf Antrag der Bildungskommission bzw. des Berufsschulrates. Die Bestimmungen über Einstufung, Anstieg, Beförderung und Rückstufung gelten auch für Lehrpersonen.

### *C. Besondere Bestimmungen zum Lohn*

#### **Art. 46**      Teuerungsanpassung (Art. 30-32 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49) und gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 18. Mai 2017 (GRB.2017.29, auf den 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt)

**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. 48**      Einmalzulagen und Anreize  
(Art. 31 AB zur PVO)

Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder durch andere Anreize, wie zusätzliche Freitage, belohnt werden.

*D. Zusätzlicher Lohn*

**Art. 49**      13. Monatslohn  
(Art. 33 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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  $\frac{1}{12}$  des bezogenen Jahresbruttolohnes ohne Sozial- und andere Zulagen massgebend.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Bei ungenügender Personalbeurteilung kann der 13. Monatslohn gekürzt oder gestrichen werden.

**Art. 50<sup>1</sup>**      Treueprämie, Dienstaltersurlaub  
(Art. 34 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Angestellten und Lehrpersonen wird in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung ab dem 10. Dienstjahr alle fünf Jahre eine Treueprämie gewährt. Diese entspricht:

- 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.

<sup>2</sup> Massgebend für die Berechnung des Dienstalters ist die gesamte für die Stadt geleistete Dienstzeit. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49); vgl. auch SRB.2014.714 vom 25. November 2014

<sup>3</sup> Wenn es die Arbeitssituation erlaubt, können die Angestellten und Lehrpersonen mit Einverständnis des Vorgesetzten anstelle des Barbetrages Urlaub beziehen.

**Art. 51** Lohnnachzahlung im Todesfall  
(Art. 35 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Als Hinterbliebene gelten Personen, die nach dem Gesetz über die Pensionskasse Stadt Chur auf Rentenleistungen Anspruch haben.

<sup>3</sup> Während der Dauer der Lohnnachzahlung fallen die statutarischen Rentenleistungen der städtischen Pensionskasse zu.

<sup>4</sup> Die Lohnnachzahlung darf zusammen mit den monatlichen Leistungen der AHV und der Rentenleistungen anderer Versicherungen, an welche die Stadt Prämien leistete, den Betrag des zuletzt bezogenen Monatslohnes nicht übersteigen.

*E. Weitere Rechte*

**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. 53<sup>1</sup>** Ferienanspruch  
(Art. 36–41 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Den Angestellten und Lehrpersonen steht ein nach dem Alter gestaffelter Ferienanspruch von vier bis sechs Wochen zu.

<sup>2</sup> 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 unter-

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 und 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

richtsfreien Zeit zu Arbeiten heranziehen, die mit dem Schulwesen in Zusammenhang stehen oder sachverwandt sind.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Unterbrechung der Ferien wegen Krankheit, Unfall und weiteren unverschuldeten Arbeitsverhinderungen.

**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. 55**      Mutterschaft und Adoption  
(Art. 46–48 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei Übernahme eines Kindes bis 12 Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ebenfalls ein bezahlter Urlaub gewährt.

<sup>3</sup> Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs legt der Stadtrat fest. Es kann zusätzlich unbezahlter Urlaub bewilligt werden.

**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. 57**      Niederlassungsfreiheit

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten und Lehrpersonen ist gewährleistet, soweit keine Beschränkung gemäss Abs. 2 besteht.

<sup>2</sup> Wenn es zur Dienstaussübung zwingend erforderlich ist, kann der Stadtrat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.



**Art. 58<sup>1</sup>** Personalbeurteilung  
(Art. 54-56 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Die Angestellten und Lehrpersonen haben Anspruch auf eine in der Regel jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten durch ihre Vorgesetzten.

<sup>2</sup> Bei den Lehrpersonen der Stadtschule ist für die fachliche Leistungsbeurteilung, insbesondere bei einer negativen, die Zusammenarbeit mit dem Schulinspektorat anzustreben.

<sup>3</sup> Die Beurteilung ist mit den Angestellten und Lehrpersonen zu besprechen.

**Art. 59** Arbeitszeugnis  
(Art. 57 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der betroffenen Person hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

**Art. 60<sup>2</sup>** Berufliche Aus- und Weiterbildung  
(Art. 58–64 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Stadtrat bzw. die Schuldirektion oder der Berufsschulrat regeln die Einzelheiten.

**Art. 61** Mitsprache  
a) Personalverbände

<sup>1</sup> Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des städtischen Personals vertreten. Als Verhandlungspartner gelten gewählte Vertreterinnen und Vertreter des städtischen Personals.

<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

<sup>2</sup> Fassung von Abs. 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

**Art. 62<sup>1</sup>**     b) Personalkommission

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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 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.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 63**     c) Verbot der Benachteiligung

Wegen ihrer Mitwirkung in den Personalverbänden oder der Personalkommission und damit verbundenen Äusserungen dürfen die Mitglieder dieser Organisation weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

**Art. 64**     d) Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

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 die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> SR 822.14

## IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen

### A. Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

#### **Art. 65<sup>1</sup>** Arbeitszeit (Art. 78–100, 103–107 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit und insbesondere deren Einteilung sowie die Ruhetage. Die Bildungskommission bzw. der Berufsschulrat erlassen den Schulplan.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Bildungskommission bzw. der Berufsschulrat erlassen für die Lehrpersonen Pflichtenhefte.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Bereitschaftsdienst.

#### **Art. 66** Feiertage

<sup>1</sup> Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stephanstag und der Nationalfeiertag gelten als Feiertage.

<sup>2</sup> Fallen Feiertage in die Zeit von Krankheit oder Unfall, so besteht dafür kein Anspruch auf Nachbezug.

#### **Art. 67** Arbeitsfreie Tage (Art. 101–102 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Der Vormittag des 2. Januar, des 24. Dezember und des 31. Dezember sind arbeitsfrei.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben jährlich Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage.

#### **Art. 68<sup>2</sup>** Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen (Art. 108, 110 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 1 und 3 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

<sup>2</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Für massgebliche finanzielle Beteiligungen gilt eine Meldepflicht an den Stadtrat.

**Art. 69**      Öffentliche Ämter  
(Art. 109 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Angestellte und Lehrpersonen, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> 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.

*B. Weitere Pflichten*

**Art. 70**      Grundsatz, Verantwortlichkeit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.<sup>1</sup>

**Art. 71**      Pflicht zur Dienstleistung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Wenn das Interesse der Stadt es erfordert, können den Angestellten und Lehrpersonen ohne Änderung des Lohnes zumutbare Aufgaben übertragen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

<sup>3</sup> Sie sind zur Leistungserbringung ausserhalb der Betriebszeiten sowie zu Pikettdienst verpflichtet, wenn es die Dienst- und Arbeitsverhältnisse erfordern.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 13. September 2007

**Art. 72<sup>1</sup>**      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. 73<sup>2</sup>**      Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Stadtrat erlässt ein Reglement über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

**Art. 74<sup>3</sup>**      Verhaltensregeln, Ausstand

<sup>1</sup> Die Angestellten und Lehrpersonen haben sich im dienstlichen Verhältnis mit dem Publikum sowie gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden höflich und taktvoll zu benehmen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 75**      Annahme von Geschenken

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

<sup>1</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>3</sup> Fassung von Abs. 3 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42)

## **Art. 76** Dienstgeheimnis

<sup>1</sup> Die Angestellten und Lehrpersonen sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die in ihrer Natur oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Über allfällige Befreiungen vom Dienstgeheimnis entscheidet der Stadtrat.

## **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. 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. 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.

## **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. 81** b) Personaldienste

Die Personaldienste überwachen die einheitliche und rechtsgleiche Auslegung und Anwendung dieser Verordnung und unterstützen darin die Departemente und Dienststellen.

**Art. 82<sup>1</sup>****Art. 83<sup>2</sup>** Übergangsbestimmungen  
(Art. 120 AB zur PVO)

<sup>1</sup> 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. Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet öffentlich-rechtlich angestellt.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.

<sup>3</sup> Allen Mitarbeitenden im aktiven Dienstverhältnis inkl. Stadtrat, die bei Inkrafttreten von Art. 22 Abs. 3 in der Pensionskasse versichert waren, wird die Prämiendifferenz in Prozent über zehn Jahre um jährlich 1/10 mittels Ausgleichszahlung durch die Stadt vergütet, bis das paritätische Beitragsverhältnis 50:50 erreicht ist.

<sup>4</sup> 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.<sup>3</sup>

<sup>5</sup> Auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind neue, im Personalrecht festgelegte Kündigungsfristen nicht anwendbar. Es gelten die vertraglich vereinbarten Bestimmungen.

<sup>6</sup> 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.

<sup>1</sup> Aufgehoben gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49) und vom 8. Mai 2014 (GRB.2014.20)

<sup>3</sup> Vgl. auch SRB.2014.714 vom 25. November 2014

**Art. 85<sup>1</sup>**      Inkrafttreten  
                    (Art. 121 AB zur PVO)

<sup>1</sup> Der Stadtrat setzt die Personalverordnung nach Annahme durch den Gemeinderat in Kraft.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Bei Teilrevisionen bestimmt der Stadtrat den Zeitpunkt des Inkrafttretens.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fassung von Abs. 2 gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

<sup>2</sup> Die Personalverordnung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. April 2004 wurde vom Stadtrat mit Beschluss vom 7. März 2005 (SRB 165) auf den 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt

<sup>3</sup> Die Teilrevisionen gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2013 (GRB.2013.42) und vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49) wurden vom Stadtrat mit Beschluss vom 8. April 2014 (SRB.2014.244) auf den 1. August 2014 in Kraft gesetzt; die Teilrevision gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 8. Mai 2014 (GRB.2014.20) wurde vom Stadtrat mit Beschluss vom 8. Dezember 2014 (SRB.2014.748) auf den 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt