



Botschaft des Stadtrates an den Gemeinderat

110240 / 220.01

ALÜ 2.0: Abgeflachte und leistungsabhängige Lohnstufenanstiege

Antrag

1. Die Umsetzung von Massnahme 1103 S, Abflachung des Stufenanstiegs, wird abgelehnt.
2. Die Massnahme 1104 S, Stufenanstieg leistungsabhängig, wird umgesetzt.
3. Die Teilrevision der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO; RB 201) gemäss Anhang wird genehmigt und auf den 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

Zusammenfassung

Die im Antrag erwähnten Massnahmen 1103 S und 1104 S stammen aus der Aufgaben- und Leistungsüberprüfung ALÜ 2.0. Sie wurden vom Stadtrat als Massnahmen in Priorität 3 bezeichnet, die zur Kompensation herangezogen werden können, wenn andere Massnahmen des Entlastungspakets abgelehnt werden. Auf eine entsprechende Anregung der GPK erklärte sich der Stadtrat bereit, das Lohnsystem und insbesondere den Lohnstufenanstieg umfassend zu überprüfen.

Zwingende gesetzliche Vorgaben des Kantons Graubünden lassen keine gesamtstädtische Einführung zu, weshalb die Lehrpersonen der Stadtschule von den neuen Regelungen ausgenommen werden müssen. Eine Ungleichbehandlung und Schlechterstellung der Verwaltungsangestellten gegenüber den Lehrpersonen der Stadt Chur ist jedoch kaum mit dem Grundsatz der Rechtsgleichheit und der städtischen Personalpolitik zu vereinbaren.





Weiter kommt hinzu, dass die vergleichsweise geringen Einsparungen von maximal 120'000 Franken pro Jahr die weitreichenden negativen Folgen nicht wettzumachen vermögen. Mit einer Abflachung und Verlängerung der Lohnkarriere wird es beispielsweise schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten, der Fachkräftemangel ist bereits heute auch in der Stadtverwaltung spürbar.

Ausserdem dürften die angestrebten Veränderungen zu einer grossen Unzufriedenheit des bestehenden Personals führen, was wiederum negative Folgen auf Produktivität und Qualität der Dienstleistungen hat, insbesondere nachdem das Personal schon seit Jahren schmerzhaft Einschnitte bei den Anstellungsbedingungen hinnehmen muss. Zu erwähnen sind hier insbesondere der Leistungsabbau bei der Pensionskasse beitragsseitig und leistungsseitig, die Kürzung der Dienstaltersgeschenke und die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge.

Die geplanten Massnahmen riefen im Rahmen der Vernehmlassung beim Personal sowie bei den Verbänden starke Ablehnung hervor. Zuvorderst wird die Ungleichbehandlung scharf kritisiert, und die angeschlossenen Betriebe behalten sich vor, eigene Regelungen zu treffen. Und nicht zuletzt werden mit den geplanten Massnahmen nur einzelne Teile eines in sich stimmigen Systems verändert, so dass sich Problemstellungen ergeben, die nicht lösbar sind.

Der Lohnstufenanstieg ist bereits heute grundsätzlich leistungsabhängig. In der Praxis wird dies jedoch noch zu wenig umgesetzt. Die Änderung des Art. 44 der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO; RB 201) soll diesem Umstand und dem Anliegen des Gemeinderates nach Einführung eines leistungsabhängigen Lohnstufenanstiegs Rechnung tragen.



Bericht

1. Ausgangslage

In seinem Bericht über die Überprüfung (Benchmark) der Personal- und Besoldungsverhältnisse in der Stadt Chur vom 29. Oktober 2012 erklärte sich der Stadtrat bereit, die vom externen Sachverständigen vorgeschlagene Abflachung des Stufenanstiegs einer näheren Prüfung zu unterziehen.

In seiner Botschaft zur Aufgaben- und Leistungsüberprüfung 2.0 (ALÜ 2.0) vom 1. Oktober 2013 klassierte der Stadtrat die folgenden beiden Massnahmen in Priorität 3:

- 1103 S, Abflachung des Stufenanstiegs;
- 1104 S, Stufenanstieg leistungsabhängig.

Priorität 3 bedeutet, es handelt sich um Kompensationsmassnahmen, die dann zum Zuge kommen, wenn andere vom Stadtrat beantragte Massnahmen durch den Gemeinderat abgelehnt werden.

In ihrem Bericht zum Voranschlag 2014 vom 20. November 2013 regte die GPK an, der Stadtrat solle das Lohnsystem und insbesondere den Lohnstufenanstieg umfassend überprüfen.

Mit Stellungnahme vom 4. März 2014 erklärte sich der Stadtrat bereit, die Umsetzung dieser Anregung zu prüfen. Er habe diese Massnahmen im Rahmen von ALÜ 2.0 deshalb als "Massnahme 3" priorisiert, weil das Entlastungspaket bereits zahlreiche Massnahmen zu Lasten des Personals enthalten habe.

In ihrem Bericht zur Rechnung 2013 vom 19. Mai 2014 schrieb die GPK im Sinne einer Anregung, sie wünsche die Prüfung eines Strategiewechsels in der Lohnentwicklung (z.B. eine Abflachung des Lohnstufenanstiegs und der Voraussetzungen des Lohnstufenanstiegs).

2. Abflachung des Lohnstufenanstiegs

Die Massnahme 1103 S aus ALÜ 2.0 sah eine Abflachung und Verlängerung der Lohnstufenanstiege vor.



2.1 Gesetzesgrundlagen

2.1.1 Anhang 2 zur Personalverordnung; Lohntabelle gemäss Art. 39 Personalverordnung (PVO)

Die Lohntabelle besteht gemäss Art. 39 PVO aus 28 Lohnklassen. Das Maximum jeder Klasse beträgt rund 142 % des Minimums. Eine Lohnklasse ist vom Minimum zum Maximum in 22 Lohnstufen aufgeteilt. Der Stadtrat legt die einzelnen Lohnstufen fest. Vom Minimum bis zur Lohnstufe 5 beträgt der Unterschied je Lohnstufe 3 %, von Stufe 6 bis 11 2 % und von 12 bis zum Maximum 1.5 %.

2.1.2 Schulgesetz und Schulverordnung

Gemäss Art. 66 des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz) sind Mindestbesoldungsgrundsätze einzuhalten. Die Mindestbesoldung für die oberste Lohnstufe beträgt 154 % des Ansatzes der ersten Lohnstufe. Art. 61 der kantonalen Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung) wiederum legt einen Mindestlohnstufenanstieg für Lehrpersonen fest. Nach dem Einstiegslohn folgen 21 jährliche Lohnstufen. Die ersten drei Lohnstufen betragen je 4 %, die nächsten neun je 3 %, die nächsten sechs je 2 % und die letzten drei je 1 % der ersten Lohnstufe (Abs. 1). Die Schulträgerschaften können auch eine Regelung betreffend Lohnentwicklung analog dem kantonalen Personalrecht festlegen (Abs. 2). Mit der aktuellen Lohntabelle werden die kantonalen Vorgaben erfüllt, da die Mindestbesoldung bei der Stadtverwaltung leicht höher angesetzt ist als das Schulgesetz des Kantons Graubündens vorschreibt.

2.1.3 Art. 23 Abs. 2 Ausführungsbestimmungen (AB) zur PVO; Anfangslohn

Für die Zuteilung können Stufen:

- a) in vollem Umfang, bei beruflicher Erfahrung in gleicher oder vergleichbarer Funktion;
 - b) bis zu drei Vierteln, wenn die Aufgaben ähnlich waren;
 - c) bis zur Hälfte, wenn andere Aufgaben ausgeübt wurden;
- berücksichtigt werden.



2.2 Vernehmlassungsergebnisse zur Abflachung der Lohnstufenanstiege

Am 11. Januar 2017 wurden die Personalverbände über die geplanten Änderungen informiert. Die Personalverbände, alle Dienststellen inkl. angeschlossener Betriebe wurden eingeladen, bis zum 16. Februar 2017 Stellung zu den geplanten Änderungen zu nehmen.

Angeschriebene Stellen	Ange-schrieben	Antworten	Rücklauf in %
Dienststellen	18	14	77
Angeschlossene Betriebe	3	3	100
Personalverbände/-kommissionen	6	6	100
Total	27	23	85

- Die Ungleichbehandlung und Schlechterstellung der Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) gegenüber den Lehrpersonen der Stadtschule wird als inakzeptabel bezeichnet. Der Rechtskonsulent erachtet die Ungleichbehandlung mit Blick auf den Grundsatz der Rechtsgleichheit und die Personalpolitik der Stadt als sehr problematisch. Es dürfte mit diversen Rechtsverfahren zu rechnen sein.
- Die Erhöhung der Lohnmaxima wird grundsätzlich begrüsst. Die Direktion der GBC gibt jedoch zu bedenken, dass damit die Kosten für nicht subventionierte Lehrpersonenlöhne steigen werden, was die geschätzten Einsparungen weiter minimieren wird.
- Die Verdoppelung der Erfahrungsjahre für den Anfangslohn wird durchwegs abgelehnt, da damit externe Erfahrungsjahre doppelt gewichtet werden gegenüber den internen. Wenn die Erfahrungsjahre jedoch nicht verdoppelt werden, fallen die Einstiegslöhne zu tief aus und es wäre kaum mehr möglich, qualifiziertes Personal zu finden. Hier zeigt sich eindrücklich, dass es nicht möglich ist, nur gewisse Teile eines in sich gut funktionierenden und abgestimmten Lohnsystems zu verändern, ohne vor schwierige bis nicht lösbare Probleme gestellt zu werden.
- Die angeschlossenen Betriebe behalten sich vor, eigene Regelungen zu treffen, das heisst, die geschätzten Einsparungen würden sich noch mehr reduzieren.

2.3 Anpassung Anhang 2 zur Personalverordnung; Lohntabelle gemäss Art. 39 PVO

Die Lohnminima und Lohnmaxima sind an den Einreihungsplan gemäss Art. 7 PVO geknüpft. Wenn die Lohnklassen verändert werden, müssen die Funktionskategorien den neuen Lohnklassen zugeordnet werden. Dies wiederum bedingt eine stadtweite Überprüfung der Einreihungen und zieht Überführungskosten nach sich, die derzeit nicht abge-



schätzt werden können. Diese ergeben sich daraus, dass bei Neueinreihungen jeweils in die nächst höhere Lohnstufe eingereiht werden muss, da eine Lohnkürzung wohl in den meisten Fällen nicht zu begründen ist. Aus diesen Gründen wird von einer Veränderung der Lohnklassen abgesehen.

Werden die Lohnklassen unverändert belassen, kann die Anzahl Lohnstufen erhöht werden, um eine Abflachung der Stufen zu erreichen. Weiter können die Lohnminima und -maxima nach unten bzw. nach oben angepasst werden. Aus zwei Gründen wird auf eine Anpassung der Lohnminima nach unten verzichtet:

- Die Abflachung der Lohnstufen hat bereits negative Auswirkungen auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Würden die Löhne nach unten korrigiert, würde dies eine zweifache Verschlechterung der Anstellungsbedingungen bedeuten.
- Der Anfangslohn wird gemäss Art. 23 Abs. 2 AB zur PVO eingereiht. Bei einer Herabsetzung der Lohnminima würde auch die Ersteinreihung entsprechend tiefer ausfallen und nicht mehr den Marktbedingungen entsprechen.

Hingegen ist die Anpassung der Lohnmaxima zu prüfen:

- Der Lohn von mehr als einem Viertel der Mitarbeitenden ist in der obersten Lohnklasse, und sie haben deshalb kein Lohnentwicklungspotential mehr. Im Gegenteil, ihr Nettolohn nimmt infolge der zunehmenden Sozialversicherungsbeiträge laufend ab.

Will man auch hier Überführungskosten vermeiden, kann die Abflachung demgemäss wie folgt aussehen:

Stufe Minimum bis 10:	+ 1.5 %
Stufe 11 bis 22:	+ 1.0 %
Stufe 23 bis zum Maximum:	+ 0.75 %

Wenn zusätzlich die Lohnmaxima um vier (halbe) Stufen von 142 % auf 145 % angehoben werden, ist eine Lohnklasse vom Minimum zum Maximum in 47 Lohnstufen eingeteilt.

Die Einführung dieser Lohntabelle kann voraussichtlich kostengünstig umgesetzt werden, wohingegen die Einführung eines total neuen Lohnsystems ein Vielfaches an Kosten verursacht (Überführungs-, Projekt- und Beratungskosten).



2.4 Geltungsbereich Anpassung Anhang 2 zur Personalverordnung; Lohntabelle gemäss Art. 39 PVO

Bei einer mehr als Verdoppelung der Lohnstufen ist es nicht möglich, die Vorgaben des kantonalen Schulgesetzes einzuhalten. Demgemäss muss die Lohnentwicklung in 21 Jahren 154 % der vom Kanton vorgegebenen Mindestbesoldung betragen. Aus diesem Grund muss für die Lehrpersonen der Stadt Chur die bisher gültige Lohntabelle bestehen bleiben.

Die Anpassung gilt deshalb für die Stadtverwaltung Chur (ohne Lehrpersonen der Stadtschule Chur), IBC Energie Wasser Chur (IBC), Region Plessur und Bürgergemeinde.

2.5 Chancen

1'048¹ Personen der Stadt Chur (inkl. IBC, Region Plessur und Bürgergemeinde) sind gemäss Lohntabelle eingereiht, davon rund 335 Lehrpersonen der Stadtschule und 165 Lehrpersonen der GBC. 262 Angestellte (inkl. Lehrpersonen) sind in der obersten Lohnstufe eingereiht und erhalten keinen Stufenanstieg mehr. Der Stufenanstieg gemäss dem bisherigen Art. 42 PVO kostet im Durchschnitt der letzten fünf Jahre ca. Fr. 890'000.-- (Stadtverwaltung, IBC, Region Plessur und Bürgergemeinde) bzw. Fr. 460'000.-- für die Stadtverwaltung (ohne angeschlossene Betriebe und Lehrpersonen Stadtschule). Dies entspricht 0.93 % der Lohnsumme von 95.35 Mio. Franken (ohne Sozialversicherungsbeiträge) bzw. 0.83 % für die Stadtverwaltung (ohne angeschlossene Betriebe und Lehrpersonen Stadtschule).

Die Kosten für den Stufenanstieg der GBC-Lehrpersonen von ca. Fr. 135'000.-- werden jedoch durch den Kanton finanziert. Das heisst, die Kosten für die Stadtverwaltung liegen tatsächlich bei ca. Fr. 325'000.--.

¹ Datenstand: November 2016



	Stadt Chur (inkl. IBC, Region Plessur, Bürgerge- meinde)	Stadtver- waltung ohne Lehr- personen GBC und Stadtschule	Lehrperso- nen GBC	Lehrperso- nen Stadt- schule	IBC, Regi- on Plessur, Bürgerge- meinde
Lohnsumme in Mio. ² (ohne Sozi- alversicherungen) in Fr.	95.35	39.67	15.26	29.57	10.85
Kosten Stufenan- stieg ³ in Fr.	890'000	325'000	135'000	260'000	175'000
Mitarbeitende	1'048	420	165	335	128
Mitarbeitende in oberster LS	262	86	44	100	32
Einsparpotential	315'000	160'000	67'500	⁴	87'500
Kosten Erhöhung Lohnmax. in Fr.	110'000	58'000	30'000		22'000
Einsparung ⁵ in Fr.	205'000	102'000	37'500		65'500

Das Einsparpotential für die Stadtverwaltung inkl. IBC, Region Plessur und Bürgergemeinde beträgt geschätzte Fr. 315'000.--, ohne angeschlossene Betriebe rund Fr. 227'000.-- (es handelt sich hier um einen Durchschnittswert).

Die Erhöhung der Lohnmaxima von 142 % auf 145 % führt zu geschätzten Mehrkosten von Fr. 110'000.-- bzw. Fr. 88'000.-- für die Stadtverwaltung (inkl. Lehrpersonen GBC) pro Jahr.

2.6 Risiken

Es ist darauf zu achten, dass bei der Einstiegslohnfindung nicht vermehrt höher eingereicht wird, um den Wegfall der automatischen Lohnentwicklung abzufedern.

Durch die gesetzlichen Vorgaben des Kantons entsteht bei der Abflachung der Stufenanstiege eine Ungleichbehandlung von Lehrpersonen der Stadtschule und den restlichen Verwaltungsangestellten. Diese Ungleichbehandlung und die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen wird voraussichtlich grosse Unzufriedenheit bei den Angestellten auslösen und demotivierend wirken.

² Stand Rechnung 2015

³ Vergleich eingereichte Löhne Dezember / Januar * 13 im Durchschnitt der letzten fünf Jahre

⁴ Kein Einsparpotential, da die Lohnstufenanstiege der Lehrpersonen der Stadtschule aus gesetzlichen Gründen (kantonales Recht) nicht verändert werden können.

⁵ Annahme: der Mutationsgewinn entspricht den jährlich benötigten Mitteln für den Stufenanstieg gemäss heutigem System.



Durch die mehr als Verdoppelung der Anzahl Lohnstufen verlangsamt sich die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden massiv und damit könnte es schwierig werden, sehr gut qualifizierte Mitarbeitende zu halten.

Die IBC und die Region Plessur sind von Gesetzes wegen bzw. aufgrund der Statuten an das städtische Personalrecht gebunden; ob jedoch das Entscheidungsgremium der Bürgergemeinde eine Abflachung des Lohnstufenanstiegs für ihr Personal mitträgt, kann an dieser Stelle nicht abschliessend beantwortet werden. Entsprechend reduziert sich das Sparpotential.

2.7 Konsequenzen Anpassung Stufenanstieg

Die "Lohnkarriere" wird mit der Einführung von 47 Lohnstufen um mehr als das Doppelte verlängert.

Werden die Bestimmungen zum Anfangslohn (Art. 23 ff AB zur PVO) nicht angepasst, erfolgte die Einreihung um die Hälfte tiefer als bisher. Das wiederum würde zu Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung führen, da die Löhne dann nicht mehr marktgerecht wären. Eine Lohnüberprüfung der Perinnova im 2012 hat nämlich ergeben, dass die Einreihungen in Anwendung des bisherigen Art. 23 AB zur PVO unter der Voraussetzung, dass ein jährlicher Lohnstufenanstieg erfolgt, marktgerecht sind.

Art. 23 Abs. 2 AB zur PVO muss deshalb wie folgt angepasst werden:

Für die Zuteilung können Stufen:

- a) in doppeltem Umfang, bei beruflicher Erfahrung in gleicher oder vergleichbarer Funktion;
- b) bis zu 1.5 Stufen, wenn die Aufgaben ähnlich waren;
- c) bis zu einer Stufe, wenn andere Aufgaben ausgeübt wurden;

berücksichtigt werden.

Werden die Stufen für das Verwaltungspersonal halbiert, müssen alle 713 Einreihungen (ohne Lehrpersonen der Stadtschule) überprüft und je nach Ergebnis möglicherweise angehoben werden. Dies kann zu Mehrkosten führen, die derzeit nicht beziffert werden können. Für die fachgerechte Überprüfung der Einreihung muss eine externe Beratung (bspw. Perinnova) beigezogen werden (Kostenpunkt ca. Fr. 40'000.--). Um eine Überprüfung seriös und fundiert vornehmen zu können, müssen ca. 45 Minuten pro Einreihung eingerechnet werden für die nötigen Abklärungen und Vergleiche und die daraus entstehenden administrativen Aufgaben (allfällige Vertragsänderungen etc.). Dies ergibt einen



Aufwand von 535 Stunden bzw. 64 Arbeitstagen (rund 3 Monate zu 100 %). Die Überprüfung bindet in den Personaldiensten Ressourcen, die nicht vorhanden sind. Diese müssen mit einer befristeten 100 % Anstellung von ca. 3 Monaten gewährleistet werden (Kostenpunkt ca. Fr. 30'000.-- inkl. Sozialleistungen).

2.8 Fazit zur Abflachung des Lohnstufenanstiegs

Die Einführung eines abgeflachten und leistungsabhängigen Stufenanstiegs kostet jährlich mindestens Fr. 105'000.-- und einmalig mindestens Fr. 160'000.--. Dem gegenüber steht ein jährliches Einsparpotential gesamtstädtisch von ca. Fr. 205'000.-- bzw. Fr. 139'000.-- für die Stadtverwaltung. Das heisst, es wird eine Gesamtersparnis von rund Fr. 100'000.-- (ohne Sozialversicherungen) bzw. Fr. 34'000.-- für die Stadtverwaltung (inkl. Lehrpersonen GBC) erzielt.

Selbst wenn die Lohnmaxima nicht erhöht werden, bleiben die Einsparungen mit ca. Fr. 120'000.-- für die Stadtverwaltung im Vergleich zum Personalaufwand von rund 84.5 Mio. Franken gering (0.1 %). Berücksichtigt man, dass der Stufenanstieg bei der GBC von ca. Fr. 135'000.-- vom Kanton finanziert wird, resultiert keine eigentliche Ersparnis mehr.

Die geringen Einsparungen infolge einer Verdoppelung der Lohnstufen vermögen die negativen Auswirkungen in keinsten Weise aufzuwiegen. Es ist mit einer Demotivation der Angestellten und diversen Rechtsverfahren zu rechnen.

Damit wird es auch schwierig, das Ziel der städtischen Personalpolitik gem. Art. 4 Abs. 1 PVO zu erreichen, das lautet: "Ziel (...) 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."

Die Personalpolitik soll sich ausserdem an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgerinnen und Bürger sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts orientieren. Dass die Abflachung der Stufen nicht im Interesse des Personals liegt und somit nicht dessen Bedürfnissen entspricht, versteht sich von selbst. Die Bürgerinnen und Bürger wollen, dass die Dienstleistungen effizient und mit der nötigen Qualität, aber auch kostengünstig erbracht werden. Mit der Verdoppelung der Lohnstufen wird es jedoch schwierig sein, qualifiziertes Personal zu halten und neues qualifiziertes Personal zu finden. Damit werden die Dienstleistungen an Qualität und Effizienz abnehmen. Nicht zuletzt orientiert sich die Personalpolitik auch an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.



Das Rechnungsjahr 2015 wurde mit einem Ergebnis von 11.5 Mio. Franken abgeschlossen und dasjenige von 2016 sogar mit einem Ergebnis von 15.2 Mio. Franken. Ausserdem wurde im Dezember 2016 eine Steuersenkung von 2 % beschlossen.

Vor diesem Hintergrund - und weil das Personal in den vergangenen Jahren mit Sparmassnahmen von 6.5 Mio. Franken jährlich einen wesentlichen Anteil an der Gesundung der städtischen Finanzen beigetragen hat - ist es nicht angebracht, die geplanten Massnahmen zu beschliessen.

Ausserdem hat der Stadtrat in seinem Bericht zum Auftrag der GPK betreffend Reduktion des finanzwirksamen Aufwands die Massnahmen zur Abflachung des Stufenanstiegs und zum leistungsabhängigen Stufenanstieg als Priorität 3 bezeichnet. Dies bedeutet, die Massnahmen sollten nur umgesetzt werden, falls die anderen Massnahmen zu wenig Wirkung zeigten, was mit Blick auf die städtischen Finanzen nicht der Fall war.

Abschliessend ist noch zu erwähnen, dass die Überprüfung des Lohnsystems und der Löhne im 2012 durch eine externe Firma ergab, dass es zeitgemäss und ausgewogen ist und kostenbewusst sowie sorgfältig angewendet wird und somit kein Handlungsbedarf besteht. Im Gegenteil: es wurde festgestellt, dass die Löhne im kantonalen und städtischen Vergleich mehrheitlich unterdurchschnittlich sind. Wird der abgeflachte Stufenanstieg eingeführt, geraten die Löhne weiter ins Hintertreffen.

3. Leistungsabhängiger Lohnstufenanstieg

Gemäss ALÜ 2.0 soll der Lohnstufenanstieg leistungsabhängig erfolgen (Massnahme 1104 S).

3.1 Gesetzesgrundlagen

Der Lohn für Angestellte und Lehrpersonen, deren Leistungen und Verhalten mindestens den gesetzten Erwartungen entsprechen, wird gemäss Art. 42 PVO jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Stufe erhöht.

Gemäss Art. 27 Abs. 1 AB zur PVO können aufgrund der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in der Regel jeweils auf den 1. Januar keine bis zwei Lohnstufen gewährt werden. Durchschnittlich soll der Lohnanstieg eine Lohnstufe nicht übersteigen.



3.2 Vernehmlassungsergebnisse zum leistungsabhängigen Stufenanstieg

Am 11. Januar 2017 wurden die Personalverbände über die geplanten Änderungen informiert. Die Personalverbände, alle Dienststellen inkl. den angeschlossenen Betrieben wurden eingeladen, bis zum 16. Februar 2017 Stellung zu den geplanten Änderungen zu nehmen.

- Die leistungsabhängige Lohnerhöhung wird teilweise begrüsst, ist aber mit der jetzigen Gesetzgebung bereits möglich. Es wird aber wiederum die Ungleichbehandlung von Verwaltungsangestellten gegenüber den Lehrpersonen der Stadtschule kritisiert. Die Direktion der GBC weist ausserdem darauf hin, dass die Schulleitung aufgestockt werden muss, wenn die Lehrpersonen neu jedes Jahr (bisher alle zwei Jahre) beurteilt werden müssen. Dies führe zu Zusatzkosten. Das bedeutet, dass die geschätzten Einsparungen noch maximal Fr. 85'000.-- pro Jahr betragen würden (abzüglich den noch nicht bezifferten Zusatzkosten für die Überlöhne der GBC-Lehrpersonen).

3.3 Anpassung Bedingungen Lohnstufenanstieg

Der Lohnstufenanstieg gemäss Art. 42 PVO und 27 Abs. 1 AB zur PVO erfolgt bereits heute leistungsabhängig.

Zur Klärung, mit welcher Beurteilung wie viele Stufen gewährt werden und wer die Bedingungen und den Umfang des Lohnstufenanstiegs festlegt, soll einerseits Art. 42 PVO im Sinne einer umfassenden Delegationsnorm an den Stadtrat angepasst und andererseits Art. 27 AB zur PVO neu wie folgt formuliert werden:

- | | |
|---|--|
| a) Übertrifft die Anforderungen | in der Regel ein Stufenanstieg, ein doppelter Stufenanstieg ist möglich; |
| b) Erfüllt die Anforderungen vollumfänglich | einfacher Stufenanstieg; |
| c) Erfüllt die Anforderungen teilweise | in der Regel kein Stufenanstieg; |
| d) Erfüllt die Anforderungen nicht | kein Stufenanstieg. |

3.4 Geltungsbereich Anpassung Bedingungen Lohnstufenanstieg

Die Lehrpersonen der Stadtschule müssen vom leistungsabhängigen Stufenanstieg ausgenommen werden. Die kantonale Gesetzgebung sieht einen jährlichen Stufenanstieg vor, so dass der Lohn eines Neueinsteigers/einer Neueinsteigerin nach 21 Jahren 154 % des Mindestlohns betragen muss. Ausserdem hat sich der Schulrat bei der Reorganisation der Schulleitung gestützt auf die kantonalen Vorgaben u.a. zum Ziel gesetzt, dass je-



de Lehrperson Anspruch auf ein regelmässiges Feedback in Form einer nicht lohnwirksamen Mitarbeiterbeurteilung haben soll. In der Botschaft des Stadtrates an den Gemeinderat vom 16. April 2013 wird das explizit erwähnt: "...*Personalbeurteilung (nicht im Sinne einer lohnwirksamen Qualifikation, aber im Sinne einer systematischen Qualitätsbeurteilung)*".

Die Anpassung gilt deshalb für die Stadtverwaltung Chur (ohne Lehrpersonen der Stadtschule Chur), IBC, Region Plessur und Bürgergemeinde.

3.5 Chancen

Die Leistung und das Verhalten erhalten einen motivierenden Charakter. Leistung und Verhalten über den Erwartungen werden entsprechend anerkannt und honoriert. Die Regelung ist klar und lässt keinen Interpretationsspielraum offen.

Wird die unter Ziffer 2.3 vorgeschlagene Lohntabelle eingeführt, erhält der/die Mitarbeitende bei vollumfänglicher Erfüllung der Anforderungen gegenüber heute einen halben Lohnstufenanstieg (neu einen Lohnstufenanstieg), und einen Lohnstufenanstieg, wenn die Anforderungen übertroffen werden (neu zwei Lohnstufenanstiege).

Vorausgesetzt, es übertreffen in etwa gleich viele Angestellte die Anforderungen wie teilweise nicht (was gemäss Gausscher Verteilung so wäre), übersteigt der durchschnittliche Lohnanstieg eine Lohnstufe nicht.

3.6 Risiken

Bei einer leistungsabhängigen Lohnerhöhung besteht einerseits die Gefahr, dass die Beurteilungen tendenziell zu gut ausfallen könnten, um allen Angestellten mindestens eine Lohnstufe zu gewähren. Andererseits bewertet jede (Führungs-)Person unterschiedlich streng, was dem einen Mitarbeitenden zum Vorteil, dem anderen zum Nachteil gereicht.

Bei der Teilrevision der Personalverordnung im 2014 wurde bereits einmal über die genauer geregelte Koppelung der Lohnerhöhung an die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Personalreglement diskutiert. Dieses Ansinnen ist in der Vernehmlassung (Dienststellenleitende, Personalkommission, Personalverbände, Lehrerkonferenz Berufsschule, Berufsschulrat, IBC, Region Plessur und Bürgergemeinde) auf grossen Widerstand gestossen, weshalb der Stadtrat davon absah, die Bestimmung entsprechend anzupassen.



3.7 Handlungsbedarf im Bereich Schulung

Die Mitarbeitendenbeurteilungen müssen einerseits leistungsgerecht sein und andererseits sollten die Anforderungen gesamtstädtisch in etwa gleich bewertet werden. Das heisst, bis Ende 2017 muss das bestehende Mitarbeitendenbeurteilungs-System den neuen Anforderungen angepasst werden und es entsteht ein erhöhter Schulungsbedarf. Die Vorgesetzten müssen ab Anfang 2018 laufend in der Handhabung der Mitarbeitendenbeurteilung geschult und das Controlling muss ausgebaut werden.

Die Auswertung der Qualifikationen von 2016 ergibt folgendes Bild:



Das heisst, bereits heute besteht aufgrund der Qualifikationspraxis ein gewisser Handlungsbedarf. Umso mehr, wenn die Qualifikation lohnrelevant wird.

Das bedeutet, es müssen jährlich 130 Führungspersonen geschult werden. Bei einer maximalen Teilnehmendenzahl von 20 Personen müssen die Schulungen bis zu 7 x pro Jahr durchgeführt werden. Für eine Ersts Schulung muss je ein Tag einberechnet werden, für die Wiederholungsschulungen je ein halber Tag (ca. 60 Stunden Aufwand). Für die Vorbereitungen sowie die Administration der Schulungen sind ca. 100 Stunden zu veranschlagen. Weiter sind jährlich 713 Mitarbeitendenbeurteilungen zu lesen und allenfalls Massnahmen daraus abzuleiten. Pro Mitarbeitendenbeurteilung sind 20 Minuten einzurechnen, dies ergibt einen Aufwand von 273 Stunden. Der individuelle Stufenanstieg verursacht bei der Lohnadministration und für das Controlling einen Zusatzaufwand von ca. 20 Stunden pro Jahr. Dies ergibt einen Totalaufwand von 417 Stunden bzw. 50 Arbeits-



tagen pro Jahr, was 20 Stellenprozenten entspricht. Deshalb müssen die Ressourcen in den Personaldiensten um 20 Stellenprozente erhöht werden für das Controlling und die Schulung der Vorgesetzten. Dies führt pro Jahr zusätzlich zu ca. Fr. 25'000.-- Lohnkosten (Jahreslohn, inkl. Sozialleistungen ca. Fr. 125'000.-- x 20 %).

Massnahmen	Geschätzter Aufwand in Std. pro Jahr
Schulung von 130 Führungspersonen	60
Vorbereitung und Administration der Schulungen	100
Lesen von 713 Mitarbeitendenbeurteilungen und Massnahmen ableiten	237
Mehraufwand für Lohnadministration und Controlling	20
Total	417

Die GBC verfügt über eine ausgesprochen flache Führungsstruktur. Drei Schulleitungsmitglieder sind für die personelle Führung von 180 Mitarbeitenden zuständig. Die 170 Lehrpersonen der GBC werden derzeit aus Kapazitätsgründen im Zweijahresrhythmus beurteilt, wobei die Hälfte im Jahr eins und die andere Hälfte im Jahr zwei. Eine jährliche Beurteilung bedingt eine Aufstockung der Schulleitung um ca. 40 Stellenprozente mit erheblichen Mehrkosten.

Insgesamt müssen jährlich 170 Lehrpersonen beurteilt werden, was ein Zeitaufwand von 765 Stunden bedeutet (170 x 4.5 Std.).

Massnahmen	Aufwand in Std.
Vorbereitung Unterrichtsbesuch durch vorgesetzte Person	0.5
Unterrichtsbesuch durch vorgesetzte Person (für eine Beurteilung zwingend notwendig)	1
Besprechung mit Lehrperson und Nachbearbeitung Unterrichtsbesuch durch vorgesetzte Person	0.5
Vorbereitung Mitarbeitendengespräch durch vorgesetzte Person	1
Durchführung Mitarbeitendengespräch durch vorgesetzte Person (Zeitaufwand für Lehrperson nicht eingerechnet)	1
Nachbearbeitung Mitarbeitendengespräch durch vorgesetzte Person	0.5
Zeitaufwand für ein Mitarbeitendengespräch	4.5



Die Hälfte des Zeitaufwands, d.h. 382.5 Stunden, sind Mehraufwand, was einem Pensum von knapp 20 % entspricht. Das zusätzliche Schulleitungsmitglied kann jedoch nicht nur die Mitarbeitendenbeurteilungen vornehmen, sondern muss zusätzliche Tätigkeiten übernehmen wie z.B. Personalführung, Qualitätssicherung, Teilnahme an Schulleitungssitzungen, Projektführung, Einsitz in Organisationen der Arbeitswelt und Ausbildungskommissionen etc. Das heisst, insgesamt muss das Pensum des zusätzlichen Schulleitungsmitglieds ca. 40 % betragen, was zu Mehrkosten von ca. Fr. 80'000.-- pro Jahr führt (Jahreslohn, inkl. Sozialleistungen ca. Fr. 200'000.-- x 40 %). Gemäss kantonalen Vorgaben können grosse Berufsfachschulen nur drei Schulleitungsmitglieder haben, welche durch den Kanton besoldet werden. Der Kanton wird die zusätzlichen Stellenprozente für die Führung nicht übernehmen. Die Mehrkosten werden zu Lasten der Stadt ausgedient. Das heisst, es ist mit erheblichem Mehraufwand zu rechnen, wenn die Leistung und das Verhalten jährlich beurteilt werden müssen. Werden die Lehrpersonen der GBC jedoch nur alle zwei Jahre beurteilt, so wie das der Berufsschulrat der GBC beschlossen hatte, führt das zwar zu einer Ungleichbehandlung gegenüber anderen Angestellten, doch ist der Entscheid über den Rhythmus in der Kompetenz des Berufsschulrates der GBC zu belassen.

4. Fazit

Der Lohnstufenanstieg ist bereits heute grundsätzlich leistungsabhängig. Art. 27 AB zur PVO besagt, dass aufgrund der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in der Regel keine bis zwei Lohnstufen gewährt werden.

In der Praxis wird dies derzeit aber zu wenig genutzt. Dem soll einerseits mittels Schulung der Vorgesetzten und andererseits mittels Anpassung des Art. 44 PVO begegnet werden (vgl. Synopse PVO vom 13. März 2017). Neu sollen Angestellte bei einer genügenden Gesamtbeurteilung in der Regel keinen Stufenanstieg erhalten. Bis Sommer 2018 sollen alle Vorgesetzten entsprechend geschult werden, damit die Mitarbeitendenbeurteilungen im Herbst 2018 und der Lohnstufenanstieg per 1. Januar 2019 gemäss den neuen Bestimmungen durchgeführt werden können.

Diese Massnahme kann von den Personaldiensten mit den bestehenden Ressourcen und Auszahlung von Mehrstunden von ca. 160 Stunden bzw. ca. Fr. 16'000.-- (Berechnungsgrundlage siehe Punkt 3.7) durchgeführt und umgesetzt werden, da damit kein neues Mitarbeitendenbeurteilungs-System eingeführt werden muss.

Ausserdem kann so der Zweijahresrhythmus bei der Beurteilung von Lehrpersonen der GBC beibehalten werden, so dass die Schulleitung nicht aufgestockt werden muss.



Die Kann-Formulierung bei einer genügenden Bewertung lässt zudem die Möglichkeit offen, auch Lehrpersonen der Stadtschule und der GBC keinen Stufenanstieg zu gewähren und trotzdem die kantonalen Vorschriften einzuhalten. Erst wenn über mehrere Jahre hinweg eine genügende Beurteilung erfolgte, könnten die kantonalen Vorschriften verletzt werden. In diesem Fall wäre aber sowieso eine Personalmassnahme nötig.

Somit ist der Gleichbehandlung aller Angestellten der Stadt Chur Genüge getan und dem Anliegen des Gemeinderates nach Einführung eines leistungsabhängigen Lohnstufenanstiegs wird damit Rechnung getragen.

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

Chur, 11. April 2017

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Urs Marti

Markus Frauenfelder

Anhang

- Synopse Personalverordnung der Stadt Chur (PVO; RB 201) vom 13. März 2017
- Personalverordnung der Stadt Chur (PVO; RB 201)

Aktenauflage

- Vernehmlassung, Stellungnahmen
- Massnahme 1103 S, Abflachung des Stufenanstiegs vom 3. Oktober 2013
- Massnahme 1104 S, Stufenanstieg, leistungsabhängig vom 3. Oktober 2013

Synopse

Art.	Geltende Bestimmungen, Stand 1. Januar 2017	Entwurf neue Bestimmungen	Erläuterungen
Art. 42 PVO	<p>Stufenanstieg (Art. 27 AB zur PVO)</p> <p>Für Angestellte und Lehrpersonen, deren Leistungen und Verhalten mindestens den gesetzten Erwartungen entsprechen, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Stufe erhöht.</p>	<p>Stufenanstieg (Art. 27 AB zur PVO)</p> <p>Für Angestellte und Lehrpersonen, die mindestens eine gute Gesamtbeurteilung erhalten, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Stufe erhöht.</p>	
Art. 44 PVO	<p>Ungenügende Gesamtbeurteilung</p> <p>¹ Die Angestellten erhalten bei einer ungenügenden Gesamtbeurteilung keinen Stufenanstieg. Sie 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>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>	

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)

¹ Diese Verordnung regelt die Anstellung, die Pflichten und die Rechte des städtischen Personals.

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.

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

Art. 2 Begriffe

¹ Als städtisches Personal im Sinne dieser Verordnung gelten die Angestellten und die Lehrpersonen.

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

³ 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

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.

² 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 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 (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. 8¹** 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. 10² Anstellungsinstanz
(Art. 6–8 AB zur PVO)

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.

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.

³ Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung und insbesondere die Mitwirkung der Personaldienste³. Er kann den Entscheid der Anstellungsinstanz von der Zustimmung der Personaldienste abhängig machen.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

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

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

*C. Dauer***Art. 11¹** Im Allgemeinen
(Art. 9 AB zur PVO)

¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit der Möglichkeit der beidseitigen Kündigung und in der Regel unbefristet begründet.

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 andern Gründen zeitlich begrenzte Aufgaben beinhalten.

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

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.

² Bei befristeten Anstellungen ist die Probezeit der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses anzupassen.

³ 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.

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

⁵ 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;

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

- g) Pensionierung;
- h) Tod.

Art. 14¹ Kündigung, Fristen und Termine
(Art. 14 AB zur PVO)

¹ 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.

² 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.

³ Bei Lehrpersonen hat die Kündigung spätestens Ende März auf Ende des Schuljahres zu erfolgen.

⁴ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁵ Das Arbeitsverhältnis ist jeweils auf Ende eines Monats zu beenden.

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

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

² 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.

¹ 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. 17¹ c) Bewährungsfrist
(Art. 13 AB zur PVO)

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.

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

Art. 18 d) Kündigung zur Unzeit

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

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.

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.

Art. 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung sowie des ungerechtfertigten 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.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

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

¹ Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.

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

Art. 22¹ Pensionierung
(Art. 16 AB zur PVO)

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.

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.

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

Art. 23² 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)

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.

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

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

² Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

Art. 25¹ Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung
(Art. 8, 14 AB zur PVO)

¹ 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.

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.

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

Art. 26 Verweis

¹ Die Vorgesetzten können bei Pflichtverletzungen einen Verweis aussprechen.

² 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)

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

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

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 28 Rechtliches Gehör

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.

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

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.

Art. 29¹ Rechtsmittel

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.

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

³ 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)

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.

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

³ Für Rückerstattungsansprüche der Stadt gelten Abs. 1-2 sinngemäss.

G. Datenschutz

Art. 31 Bearbeiten von Personendaten

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.

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.

¹ 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

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.

Art. 32¹ 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 vorbehältlich 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.

¹ 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

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

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

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.

B. Lohn

Art. 37 Einreihungsplan (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)

¹ Die vom Gemeinderat zu beschliessende Lohntabelle besteht aus 28 Lohnklassen.

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.

³ Der Stadtrat legt die einzelnen Lohnstufen fest.

Art. 40¹ Einstufung in die Lohnklassen
(Art. 23–26, Art. 28 AB zur PVO)

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

² Für die Dauer der Einarbeitung können Neuangestellte in tiefere Lohnklassen, als dies gemäss Einreihungsplan vorgesehen ist, eingereiht werden (Anlaufklasse).

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

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

⁵ Bei Neueinreihungen setzt der Stadtrat die Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse fest.

Art. 41 Gemeinsame Bestimmungen für Stufenanstieg und Beförderung

¹ Stufenanstieg und Beförderungen erfolgen aufgrund der erbrachten Leistungen und setzen eine positive Personalbeurteilung voraus.

² Stufenanstieg und Beförderungen sind nur im Rahmen des Voranschlags zulässig.

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

Art. 42² 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. 43³ Beförderungen, Neueinreihungen
(Art. 29 AB zur PVO)

¹ Beförderung ist die Einreihung einer oder eines Angestellten in die nächst höhere Lohnklasse.

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

² Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom xxxx (GRB.2017.xx)

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

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.

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

⁴ Das Durchlaufen der Anlaufklassen gilt nicht als Beförderung.

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

Art. 44¹ Ungenügende Gesamtbeurteilung

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.

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

³ 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)

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.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49) und vom xxx

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)

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

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.

³ Bei ungenügender Personalbeurteilung kann der 13. Monatslohn gekürzt oder gestrichen werden.

Art. 50¹ Treueprämie, Dienstaltersurlaub
(Art. 34 AB zur PVO)

¹ 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.

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

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

³ 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)

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.

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

³ Während der Dauer der Lohnnachzahlung fallen die statutarischen Rentenleistungen der städtischen Pensionskasse zu.

⁴ 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. 53¹ 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 unter-

¹ 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.

³ 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)

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.

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

³ 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

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

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.

Art. 58¹ Personalbeurteilung
(Art. 54-56 AB zur PVO)

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

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

³ Die Beurteilung ist mit den Angestellten und Lehrpersonen zu besprechen.

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

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.

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

Art. 60² Berufliche Aus- und Weiterbildung
(Art. 58–64 AB zur PVO)

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.

² Der Stadtrat bzw. die Schuldirektion oder der Berufsschulrat regeln die Einzelheiten.

Art. 61 Mitsprache
a) Personalverbände

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

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.

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

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

Art. 62¹ b) Personalkommission

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

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 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.

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.

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 Betrieben².

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

² SR 822.14

IV. Pflichten der Angestellten und Lehrpersonen

A. Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

Art. 65¹ Arbeitszeit
(Art. 78–100, 103–107 AB zur PVO)

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

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.

³ Die Bildungskommission bzw. der Berufsschulrat erlassen für die Lehrpersonen Pflichtenhefte.

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

Art. 66 Feiertage

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

² 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)

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.

Art. 68² Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen
(Art. 108, 110 AB zur PVO)

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.

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

² Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

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.

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

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

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.

B. Weitere Pflichten

Art. 70 Grundsatz, Verantwortlichkeit

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.

² Die Angestellten und Lehrpersonen sind der Stadt für Schaden haftbar, den sie bei der Ausübung dienstlicher Tätigkeiten durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung ihrer Dienstpflicht widerrechtlich verursachen.¹

Art. 71 Pflicht zur Dienstleistung

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.

² 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.

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

¹ Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 13. September 2007

Art. 72¹ **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. 73² **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. 74³ **Verhaltensregeln, Ausstand**

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

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.

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.

Art. 75 **Annahme von Geschenken**

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.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

² Fassung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

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

Art. 76 Dienstgeheimnis

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

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ 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. 82¹**Art. 83²** 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. Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet öffentlich-rechtlich angestellt.

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

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.

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.³

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

⁶ 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.

¹ Aufgehoben gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. Dezember 2013 (GRB.2013.49)

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

³ Vgl. auch SRB.2014.714 vom 25. November 2014

Art. 85¹ Inkrafttreten
(Art. 121 AB zur PVO)

¹ Der Stadtrat setzt die Personalverordnung nach Annahme durch den Gemeinderat in Kraft.²

² Bei Teilrevisionen bestimmt der Stadtrat den Zeitpunkt des Inkrafttretens.³

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

² 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

³ 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