

*Gestützt auf Art. 15, 17 und 32 KV<sup>2</sup>*

*vom Grossen Rat erlassen am 27. September 1989<sup>3</sup>*

## **I. Geltungsbereich und Begriffe**

### **Art. 1 <sup>4</sup> Gleichstellung der Geschlechter**

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

### **Art. 1a <sup>5</sup> Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der kantonalen Mitarbeiter. <sup>6</sup>

<sup>2</sup> Sie gilt ferner für die Mitarbeiter:

- a) der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Graubünden;
- b) der kantonalen Gerichte;
- c) der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse.
- d) <sup>7</sup> das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales.

<sup>3</sup> Kann der Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen <sup>8</sup> keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts. <sup>9</sup>

### **Art. 2 Begriffe**

<sup>1</sup> <sup>10</sup> Vollzeitliche Mitarbeiter sind für mindestens die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

<sup>2</sup> <sup>11</sup> Teilzeitliche Mitarbeiter sind für weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit auf einer Stelle im Stellenplan angestellt.

<sup>3</sup> <sup>12</sup> Aushilfen sind für eine teilzeitliche oder temporäre Tätigkeit ausserhalb des Stellenplans angestellt.

<sup>4</sup> Nebenamtliche Mitarbeiter sind ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig. Diese werden vom Gesetz oder von der Regierung als solche bezeichnet. Dazu gehören insbesondere Kommissionsmitglieder, Inspektoren, Experten, Kommissäre, Berater und andere Beauftragte.

## **II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse <sup>13</sup>**

### **Art. 3 <sup>14</sup> Rechtsnatur und Anstellungsart**

Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

### **Art. 4 Öffentliche Stellenausschreibung**

<sup>1</sup> <sup>15</sup> Freie Planstellen werden im Kantonsamtsblatt, in der Presse und in Fachzeitschriften in der Regel ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Die Ausschreibung richtet sich grundsätzlich an beide Geschlechter.

<sup>3</sup> Die Regierung bestimmt, in welchen Fällen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann.

### **Art. 5 <sup>16</sup>**

### **Art. 6 <sup>17</sup> Probezeit**

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter in der Regel sechs Monate. Bei einfachem Aufgabenkreis kann die Anstellungsinstanz die Probezeit bis auf drei Monate herabsetzen oder bei hohen Anforderungen bis auf zwölf Monate hinaufsetzen.

<sup>2</sup> Vor Ablauf der Probezeit erstattet die Dienststelle dem Personal- und Organisationsamt Bericht. Überzeugen

Leistungen oder das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht, kann die Anstellungsinstanz die Probezeit um höchstens ein Jahr verlängern.

<sup>3</sup> Die Probezeit der Aushilfen ist der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses anzupassen.

#### **Art. 7<sup>18</sup>**

#### **Art. 8<sup>19</sup> Kündigungsfristen**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit betragen in der Regel beidseitig

- a) für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter vier Monate;
- b) für Aushilfen einen Monat.

<sup>2</sup> Während der Probezeit betragen die Fristen in der Regel beidseitig

- a) für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter einen Monat;
- b) für Aushilfen eine Woche.

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

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende des Monats, im Falle von Absatz 2 litera b auf Ende der Woche gekündigt werden.

<sup>5</sup> ....

#### **Art. 9<sup>20</sup> Ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup> Ist die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters aufgrund nachgewiesener Tatsachen mit dem öffentlichen Interesse nicht vereinbar, kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis von voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen.

<sup>2</sup> Erfüllt der Mitarbeiter mangels der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz seine Aufgaben nicht oder erbringt er mangelnde Leistungen, hat ihm die Anstellungsinstanz vor einer Kündigung eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Die fristlose Kündigung gemäss Artikel 10 bleibt vorbehalten. Die Regierung regelt das Verfahren.

<sup>3</sup> Aushilfen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Fristen gekündigt werden, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist.

<sup>4</sup> Der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen.

#### **Art. 10<sup>21</sup> Fristlose Kündigung**

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter oder die Anstellungsinstanz können aus wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Fristen jederzeit kündigen.

<sup>2</sup> Wichtig ist ein Grund, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

#### **Art. 10a<sup>22</sup> Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses**

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

#### **Art. 10b<sup>23</sup> Aufhebungsvertrag**

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

#### **Art. 11<sup>24</sup> Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung**

<sup>1</sup> <sup>25</sup> Die Altersgrenze wird mit dem 65. Altersjahr erreicht.

<sup>2</sup> Die Regierung kann eine vorzeitige Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im Interesse des Kantons liegt. Sie legt die Abgeltung fest.

#### **Art. 12<sup>26</sup> Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen**

<sup>1</sup> <sup>27</sup> Der Mitarbeiter oder die Dienststelle können die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen

Gründen beantragen.

<sup>2</sup> Die Regierung entscheidet nach Prüfung des vertrauensärztlichen Gutachtens.

### **Art. 13<sup>28</sup> Aufhebung der Stelle**

<sup>1</sup> Wird die Stelle eines voll- oder teilzeitlichen Mitarbeiters aufgehoben, ohne dass ihm eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder ohne dass eine Umschulung mit einem verhältnismässigen Aufwand eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, wird die Kündigungsfrist auf sechs Monate ausgedehnt.

<sup>2</sup> Die Regierung regelt eine angemessene Abfindung, welche höchstens einen Jahresgrundlohn einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19 betragen darf. In Ausnahmefällen kann die Regierung davon abweichen. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

## **III. Rechte der Mitarbeiter**

### **1. ENTLÖHNUNG**

#### **Art. 14<sup>29</sup> Gehaltsklassen und Lohnstufen**

<sup>1</sup> Es gelten folgende Gehaltsklassen und Lohnstufen:

Gehaltsklasse	Minimum Franken (12 Monatslöhne)	Maximum Franken (12 Monatslöhne)
28	128 688	182 736
27	122 028	173 280
26	115 632	164 196
25	109 536	155 544
24	103 728	147 288
23	98 208	139 452
22	92 964	132 012
21	87 948	124 884
20	83 196	118 140
19	78 696	111 744
18	74 424	105 684
17	70 380	99 936
16	66 564	94 524
15	62 952	89 388
14	59 544	84 552
13	56 316	79 968
12	53 292	75 672
11	50 460	71 652
10	47 772	67 836
9	45 252	64 260
8	42 900	60 924
7	40 680	57 768
6	38 604	54 816
5	36 648	52 044
4	34 824	49 452

3	33 120	47 028
2	31 512	44 748
1	29 988	42 588

<sup>2</sup> Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 103,9 Punkten (Basisindex Mai 1993).

<sup>3</sup> Nach dem Minimum jeder Gehaltsklasse folgen 21 Lohnstufen. Die ersten 5 Lohnstufen betragen je 3, die nächsten 6 je 2 und die letzten 10 je 1,5 Prozent des Minimums.

<sup>4</sup> Die Dienststellenleiter können aufgrund der Leistung und des für die Arbeitsausübung wesentlichen Verhaltens in der Regel jeweils auf den 1. Januar keine bis zwei Lohnstufen gewähren. Durchschnittlich soll der Lohnanstieg eine Lohnstufe nicht übersteigen.

<sup>5</sup> Bei gekündigten Arbeitsverhältnissen wird die Lohnstufe in der Regel nicht gewährt.

#### **Art. 15 Grundlohn, Teuerungsausgleich**

<sup>1</sup> Die Regierung setzt jährlich die Grundlöhne fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss Artikel 14 und dem eingebauten Teuerungsausgleich.

<sup>2</sup> <sup>30</sup> Die Regierung gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungsweisend. In Zeiten schwacher Wirtschaftslage und angespannter Kantonsfinanzen kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann die Regierung die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.

<sup>3</sup> <sup>31</sup> Die Regierung kann einen Teil des Teuerungsausgleichs für den Leistungsbonus verwenden.

#### **Art. 16 Einreihung der Stellen und Funktionen**

<sup>1</sup> <sup>32</sup> Die Regierung setzt den Einreihungsplan fest. Sie bestimmt die Instanzen, welche für die Einreihung der Stellen in die Funktionsklassen zuständig sind.

<sup>2</sup> Die Regierung erlässt Bestimmungen für die Arbeitsplatzbewertung.

<sup>3</sup> <sup>33</sup> In besonderen Fällen kann die Anstellungsinstanz die Entlöhnung nach den geltenden Entlöhnungsgrundsätzen ohne Klasseneinreihung festsetzen oder Zwischenstufen einfügen.

#### **Art. 17 Anlaufs- und Funktionsklasse, Festlegung des Anfangslohnes**

<sup>1</sup> Für die Dauer der Einarbeitung kann der Mitarbeiter in Anlaufklassen eingereiht werden.

<sup>2</sup> <sup>34</sup> Nach Ablauf dieser Frist reiht das Personal- und Organisationsamt auf Antrag der Dienststelle den Mitarbeiter in eine höhere Anlaufklasse, in eine Zwischenstufe oder in die Funktionsklasse ein.

<sup>3</sup> .... <sup>35</sup>

<sup>4</sup> <sup>36</sup> Die Regierung regelt die Anrechnung der Ausbildung und früherer Tätigkeiten für die Festlegung des Anfangslohnes.

#### **Art. 18 <sup>37</sup> Ausserordentliche Lohnerhöhungen und -kürzungen**

<sup>1</sup> Bei ausserordentlich guten Leistungen oder aus anderen wichtigen Gründen kann die Dienststelle nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes grössere als die in Artikel 14 Absatz 4 vorgesehenen Lohnerhöhungen vornehmen.

<sup>2</sup> Die Dienststelle kann die Entlöhnung jederzeit kürzen, wenn die Leistungen ungenügend sind oder das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt.

<sup>3</sup> Ist der Mitarbeiter mit der Lohnkürzung gemäss Absatz 2 nicht einverstanden und kündigt er innerhalb eines Monats seit der Mitteilung das Arbeitsverhältnis, sind die bisherigen Anstellungsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beizubehalten.

#### **Art. 18a <sup>38</sup> <sup>39</sup> Leistungsbonus**

<sup>1</sup> Der Grosse Rat kann mit dem Staatsvoranschlag einen Kredit für die Abgeltung besonders guter Leistungen genehmigen.

<sup>2</sup> <sup>40</sup>Die Ausrichtung des Leistungsbonus setzt eine regelmässige Personalbeurteilung voraus

### **Art. 19 Funktionszulagen**

<sup>1</sup> Werden die Aufgaben eines Mitarbeiters qualitativ erheblich erweitert, kann die Regierung eine Funktionszulage von höchstens 20 Prozent des Grundlohnes ausrichten. Die Höhe richtet sich nach Art der zusätzlichen Aufgaben.

<sup>2</sup> In ausserordentlichen Fällen kann die Regierung zur Gewinnung oder Erhaltung besonders tüchtiger Mitarbeiter oder in Anerkennung besonderer Leistungen den Grundlohn überschreiten. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen sind zu befristen oder in Form einer einmaligen Zahlung auszurichten.

### **Art. 20 <sup>41</sup> 13. Monatslohn**

<sup>1</sup> Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, wird den voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern im November, den Aushilfen in der Regel im Dezember ein 13. Monatslohn ausgerichtet.

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

<sup>3</sup> Der 13. Monatslohn beträgt  $\frac{1}{12}$  des bezogenen Jahresgrundlohnes einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

<sup>4</sup> Die Regierung kann den 13. Monatslohn kürzen, streichen oder sistieren:

- a) wenn die Leistungen ungenügend sind oder
- b) wenn das für die Arbeitsausübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt.
- c) ....

### **Art. 21 Leistungen im Todesfall**

<sup>1</sup> Stirbt ein Mitarbeiter, werden der Grundlohn, die Funktions- und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausgerichtet. Davon ausgeschlossen sind Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen.

<sup>2</sup> Für weitere drei Monate erhalten diese Leistungen

- a) der Ehepartner,
- b) die regelmässig unterstützten Verwandten in gerader Linie oder Geschwister,
- c) die regelmässig unterstützten Pflegekinder oder Pflegeeltern,
- d) die regelmässig unterstützten Adoptivkinder oder Adoptiveltern
- e) <sup>42</sup>andere Personen, die vom verstorbenen Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide nachweislich regelmässig unterstützt worden sind.

<sup>3</sup> Beziehen die Hinterbliebenen Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung, sind die Leistungen des Kantons entsprechend zu kürzen.

### **Art. 22 Entlöhnung des Lernpersonals und der Praktikanten**

<sup>1</sup> Das Personal- und Organisationsamt setzt die Löhne des Lernpersonals und der Praktikanten fest.

<sup>2</sup> Die Entlöhnung in den Schulen, wie Polizeischulen und Schulen des Gesundheitswesens, beschliesst die Regierung.

## **2. SOZIALZULAGEN, PERSONALFÜRSORGEFONDS**

### **Art. 23 Kinderzulage**

Die Kinderzulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen. <sup>43</sup>

### **Art. 24 <sup>44</sup> Besondere Sozialzulage**

<sup>1</sup> Die Besondere Sozialzulage beträgt 2400 Franken im Jahr und wird grundsätzlich den Mitarbeitern ausgerichtet, die finanzielle Unterstützungspflichten haben.

<sup>2</sup> Die Regierung

- a) bestimmt im einzelnen die anspruchsberechtigten Mitarbeiter;
- b) passt die Besondere Sozialzulage periodisch der Teuerung an.

#### **Art. 25 Zulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmer**

Kinder- und Haushaltungszulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmer richten sich nach dem Recht des Bundes. Diese Zulagen sollen jedoch zusammen mindestens die Ansätze von Artikel 23 und 24 erreichen.

#### **Art. 26 Personalfürsorgefonds**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können zu Lasten des Personalfürsorgefonds nach dem regierungsrätlichen Reglement unterstützt werden.

<sup>2</sup> <sup>45</sup>Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fließen in den Personalfürsorgefonds.

### **3. BESONDERE ZULAGEN, SPESEN**

**Art. 27** <sup>46</sup>

**Art. 28** <sup>47</sup>

#### **Art. 29** <sup>48</sup> **Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten**

Die Regierung regelt die Zulagen für die aus der Arbeitserfüllung sich ergebenden besonderen Aufgaben, Pflichten und Kosten, wie Versetzung an einen anderen oder abgelegenen Arbeitsort, höhere Lebenshaltungskosten am neuen Arbeitsort oder aufwändige Vorbereitung für dienstliche Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitszeit.

#### **Art. 30** <sup>49</sup> **Besondere Arbeitsleistungen**

<sup>1</sup> Besondere Leistungen, wie Arbeit an allgemeinen Feiertagen, Sonntags-, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstunden, werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

<sup>2</sup> Samstagdienst kann mit Freizeit oder finanziell abgegolten werden.

#### **Art. 31 Spesen**

Spesen und Auslagen der Mitarbeiter werden vergütet für

- a) die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben,
- b) dienstliche Versetzungen,
- c) Amtslokale in Privaträumen des Mitarbeiters.

### **4. ENTLÖHNUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG**

#### **Art. 32** <sup>50</sup> **Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

<sup>1</sup> Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für den Aktivdienst und die Rekrutenschule.

<sup>2</sup> Der Lohn während der Beförderungsdienste kann teilweise zurückverlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird.

<sup>3</sup> Ist ein Mitarbeiter wegen der Verbüssung einer Strafe ausserhalb des ordentlichen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt die Lohnzahlung für diese Zeit.

<sup>4</sup> Die Regierung regelt die Lohnzahlung während freiwilliger Dienste und den Anspruch auf die Erwerbsausfall-Entschädigung.

#### **Art. 33** <sup>51</sup> **Lohnzahlung während Krankheit**

<sup>1</sup> <sup>52</sup>Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der volle Lohn in der Regel bis 12 Monate ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen

worden ist.

<sup>2</sup> Die Regierung regelt

- a) die Abstufung der Lohnzahlung nach Dienstjahren,
- b) die Lohnzahlung nach Ablauf von 12 Monaten,
- c) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an den Lohn,
- d) die Lohnzahlung während Erholungsurlauben,
- e) die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit,
- f) .... <sup>53</sup>

**Art. 33a <sup>54</sup> Lohnzahlung während Berufs- und Nichtberufsunfalls**

<sup>1</sup> Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufs- und Nichtberufsunfalls wird der volle Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Regierung regelt

- a) die Anrechnung von Versicherungsleistungen an den Lohn;
- b) die Lohnzahlung während selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- c) die Aufteilung der Prämien auf die Vertragsparteien.

**Art. 34 <sup>55</sup> Lohnzahlung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft**

<sup>1</sup> Ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft wird ein bezahlter Urlaub von acht Wochen gewährt. Die Mitarbeiterin kann das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen auf das Ende des bezahlten Urlaubs kündigen. Die Frist zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch einzuhalten.

<sup>2</sup> Wird die Arbeit nach der Niederkunft in ungekündigtem Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen und dauert dieses noch mindestens zehn Monate, beträgt der bezahlte Urlaub vierzehn Wochen.

5. ... <sup>56</sup>

**Art. 35 <sup>57</sup>**

**Art. 36 <sup>58</sup>**

**6. WEITERE RECHTE**

**Art. 37 Ferien**

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

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

<sup>2</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch der Lehrer an der Bündner Kantonsschule und an der Bündner Frauenschule richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

<sup>4</sup> Die Regierung regelt

- a) den Ferienanspruch des Lernpersonals, der jugendlichen Arbeitnehmer und der Aushilfen,
- b) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen während der Ferien,

- c) die Kürzung infolge Dienstabwesenheit,
- d) die Übertragung auf das folgende Kalenderjahr,
- e) die finanzielle Abgeltung.

#### **Art. 37a<sup>59</sup> Langjährige Mitarbeit: Urlaub, Ehrung, Abschiedsgeschenk**

<sup>1</sup> Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub gewährt. Dieser beträgt mit 10, 15 und 20 Dienstjahren zwei Wochen und ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen.

<sup>2</sup> Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 19. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen fallen nicht darunter.

<sup>3</sup> Die Regierung

- a) regelt die Ehrung langjähriger Mitarbeiter;
- b) legt den Rahmen für die Abgabe eines Abschiedsgeschenkes fest.

#### **Art. 38 Urlaube**

<sup>1</sup> Die Departemente sind befugt, nach Anhören des Personal- und Organisationsamtes bezahlte Urlaube bis zu einer Woche zu gewähren. Für längere bezahlte Urlaube ist die Regierung zuständig.

<sup>2</sup> Die Regierung bestimmt, in welchen Fällen bezahlte Kurzurlaube gewährt werden, wie für Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel.

<sup>3</sup> <sup>60</sup>Die Regierung regelt die Bewilligung von unbezahlten Urlauben.

#### **Art. 39<sup>61</sup> Arbeitszeugnis**

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

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

#### **Art. 40 Einsicht in persönliche Daten**

Das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen über den Datenschutz. <sup>62</sup>

### **IV. Pflichten der Mitarbeiter**

#### **Art. 41 Einführung des Mitarbeiters**

<sup>1</sup> <sup>63</sup>Die Dienststelle hat den neuen Mitarbeiter in seine Rechte und Pflichten sowie in seine Aufgaben konkret einzuführen.

<sup>2</sup> Wo es sinnvoll ist, sind die Aufgaben schriftlich festzuhalten.

#### **Art. 42 Allgemeine Dienstpflichten**

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter hat sich korrekt zu verhalten.

<sup>2</sup> Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen des Gemeinwesens zu wahren und seine Aufgaben ordnungsgemäss, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

<sup>3</sup> Die vorgeschriebene Arbeitszeit ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

#### **Art. 43 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Diese Arbeitszeit wird erreicht durch wöchentliche Arbeit von 43 Stunden und fünf freie Tage. Als freie Tage gelten der 2. Januar, der Vormittag des 24. Dezembers und der 31. Dezember. Fallen diese Tage auf einen arbeitsfreien Tag, legt die Regierung die Kompensation fest. Die restlichen 2<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Tage bestimmt der Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten.

<sup>2</sup> Die Regierung kann den Dienststellen eine andere Regelung gestatten, wenn der Dienstbetrieb es erfordert oder die Arbeit dadurch zweckmässiger organisiert werden kann.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit der in der Landwirtschaft tätigen Mitarbeiter wird durch die Regierung festgesetzt.

<sup>4</sup> Die Lektionenzahl in den kantonalen Schulen wird in den entsprechenden Verordnungen festgelegt.

<sup>5</sup> Die Regierung

a) regelt die Formen der Arbeitszeit,

b) setzt die Feiertage und die arbeitsfreien Tage fest,

<sup>64</sup>c) erlässt Vorschriften für die Leistung von Überstunden, Nacht-, Samstags-, Sonntags-, Pikett- und Schichtdienst sowie für die Arbeit an allgemeinen Feiertagen.

d) <sup>65</sup>kann in Zeiten angespannter Kantonsfinanzen die jährliche Arbeitszeit um zwei Tage reduzieren und den Lohn entsprechend kürzen.

#### **Art. 44 Stellvertretung**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

#### **Art. 45 Geheimhaltungspflicht, Aktenedition, Zeugnis vor Gericht, Information der Medien**

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

<sup>2</sup> <sup>66</sup>Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Regierung regelt die Information der Medien, die Zuständigkeit für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht für die Aktenedition und für das Zeugnis vor Gericht.

#### **Art. 46 Ausstand**

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter hat in eigener Sache in Ausstand zu treten, wenn er daran ein unmittelbares privates Interesse hat.

<sup>2</sup> Die Ausstandspflicht gilt auch in Angelegenheiten

a) des Ehegatten,

b) der Verwandten und Verschwägerten in gerader Linie,

c) der Geschwister und ihrer Ehegatten.

<sup>3</sup> <sup>67</sup>Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Fällen den Ausstand weiterer Personen verfügen.

#### **Art. 47 <sup>68</sup>**

#### **Art. 48 Verbot der Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> <sup>69</sup>Der Mitarbeiter darf keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit geschieht. Eine Ausnahme bilden Geschenke von geringem Wert.

<sup>2</sup> Vorzugsbedingungen, welche Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbaren, gelten nicht als Geschenke oder andere Vorteile im Sinne von Absatz 1.

#### **Art. 49 <sup>70</sup> Wohnsitz, Dienstwohnung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.

<sup>2</sup> Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die Anstellungsinstanz Mitarbeiter

a) zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder

b) zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.

#### **Art. 50 Dienstkleider**

Die Regierung regelt die unentgeltliche Abgabe und das Tragen von Dienst- und Schutzkleidern.

#### **Art. 51 Gesundheitskontrolle**

Das Personal- und Organisationsamt kann im Auftrag der zuständigen Instanz Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen.

#### **Art. 52 Private Motorfahrzeuge für Dienstfahrten**

Der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, seine privaten Motorfahrzeuge gegen Entschädigung für Dienstfahrten einzusetzen.

V. .... 71

**Art. 53** 72

**Art. 54** 73

**Art. 55** 74

**Art. 56** 75

**Art. 57** 76

### **VI. Verschiedene Bestimmungen**

#### **Art. 58 Naturalleistungen**

Die Regierung regelt die Verrechnung von Naturalleistungen, wie Verpflegungs-, Unterkunfts- und Wäschekosten.

#### **Art. 59 Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen**

<sup>1</sup> 77 Der Mitarbeiter darf mit einer Bewilligung des Departements öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit seiner dienstlichen Stellung vertragen und seine dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Die Regierung bestimmt

- a) die bewilligungspflichtigen Nebenämter und -beschäftigungen,
- b) die Beanspruchung von Arbeitszeit,
- c) die Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.

#### **Art. 60 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und des Lernpersonals wird gefördert.

<sup>2</sup> Die Regierung regelt

- a) die Bewilligungspflicht,
- b) die Tragung der Kosten,
- c) die Beanspruchung von Arbeitszeit.

#### **Art. 61 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung**

Leistung und Verhalten des Mitarbeiters sind periodisch zu beurteilen, wobei vorhandene Organisationsgrundlagen zu berücksichtigen sind.

#### **Art. 62 Betriebliche Vorschläge**

<sup>1</sup> Vorschläge der Mitarbeiter für Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit, der Organisation, der Sicherheit oder der Zusammenarbeit können belohnt werden.

<sup>2</sup> Die Regierung erlässt für derartige betriebliche Vorschläge ein Reglement.

#### **Art. 62a** 78 **Pensionskasse, Aufteilung der Beiträge**

Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen Mitarbeitenden und Kanton wie folgt aufgeteilt:

BVG-Alter M/F	Gesamtbeitrag %	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer %	Kanton %
18–24	2,5	1,25	1,25
25–29	13,0	6,50	6,50
30–34	15,0	7,50	7,50
35–39	17,0	8,50	8,50
40–44	19,0	9,00	10,00
45–49	21,0	9,50	11,50
50–54	23,0	9,75	13,25
55–65	25,0	10,00	15,00

#### **Art. 63 Vorbereitung personalrechtlicher Entscheide**

Verfügungen und Beschlüsse personalrechtlicher Natur werden durch das Personal- und Organisationsamt vorbereitet, sofern die Regierung nichts anderes bestimmt. Es prüft, ob die Anträge den personalrechtlichen Erlassen und der Praxis entsprechen.

#### **Art. 64 Datenbearbeitung**

Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, Personendaten zu erheben und zu bearbeiten.

#### **Art. 65 Personalkommission 1. Aufgaben**

<sup>1</sup> Die Personalkommission ist Gesprächspartner und beratendes Organ der Regierung in Personalangelegenheiten.

<sup>2</sup> Ihr werden wichtige Personalgeschäfte unterbreitet, wie

- a) Änderungen der Personalverordnung und der Ausführungsbestimmungen, <sup>79</sup>
- b) Festsetzung des Teuerungsausgleichs.

#### **Art. 66 2. Zusammensetzung und Wahl**

<sup>1</sup> Die Personalkommission besteht aus elf Mitgliedern und zehn Stellvertretern.

<sup>2</sup> Der Vorsteher des Finanzdepartements amtiert als Präsident. Die Regierung wählt die übrigen Mitglieder, die Stellvertreter und den Aktuar.

<sup>3</sup> Für die Wahl von sechs Mitgliedern und sechs Stellvertretern haben die Personalverbände ein verbindliches Vorschlagsrecht. Wird für die Verteilung der Sitze keine Einigung erzielt, entscheidet die Regierung endgültig.

<sup>4</sup> Der Präsident kann Vertreter von Personalverbänden als Beobachter zu den Sitzungen einladen.

#### **Art. 67 Traueranlässe**

Die Regierung erlässt eine Protokollordnung für Traueranlässe. <sup>80</sup>

### **VII. Rechte und Pflichten der nebenamtlichen Mitarbeiter**

#### **Art. 68 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Für die nebenamtlichen Mitarbeiter gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes, wenn die Regierung nichts anderes bestimmt.

<sup>2</sup> Die Regierung erlässt eine Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeiter. <sup>81</sup>

<sup>3</sup> Die Verordnung

- a) bezeichnet die nebenamtlichen Mitarbeiter,
- b) bestimmt die Wahlinstanz, wenn diese nicht von Gesetzes wegen feststeht,
- c) regelt die Dauer und Auflösung des Amtsverhältnisses,

- d) legt die Arbeitsentschädigung gestützt auf Artikel 69 fest,
- e) regelt die Spesenentschädigung,
- f) bestimmt das Nähere über Pauschalentschädigungen, Fixa und Gebührenanteile.

**Art. 69<sup>82</sup> Arbeitsentschädigung**

<sup>1</sup> Die Arbeitsentschädigungen pro Tag betragen:

Klasse	Franken
1	200.–
2	175.–
3	150.–
4	140.–
5	125.–

<sup>2</sup> Für besondere Aufgaben kann die Regierung die Entschädigungen gemäss Absatz 1 um höchstens 50 Prozent erhöhen oder Zwischenstufen einfügen.

<sup>3</sup> Die Regierung kann diese Ansätze periodisch der Teuerung anpassen.

**VIII. Zuständigkeit, Rechtsschutz und Verfahren**

**1. ZUSTÄNDIGKEITEN**

**Art. 70<sup>83</sup> Anstellungskompetenzen**

Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen zuständig

- a) die Regierung für die voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter der Gehaltsklassen 21 bis 28;
- b) die Departementsvorsteher und der Kanzleidirektor für ihre voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter der Gehaltsklassen 16 bis 20 und für alle Aushilfen ab der Gehaltsklasse 16;
- c) die Dienststellenleiter für ihre Mitarbeiter der Gehaltsklassen 1 bis 15;
- d) <sup>84</sup> die kantonalen Gerichte und die Verwaltungskommission der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie die Verwaltungskommission der Sozialversicherung und der Schulrat des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales für ihre Mitarbeiter gemäss Litera a;
- e) <sup>85</sup> die Gerichtspräsidenten sowie die Direktion der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse und die Direktion der Sozialversicherungsanstalt sowie die Direktion des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales für ihre Mitarbeiter gemäss Literae b und c.

**Art. 71 Übrige Kompetenzen**  
**1. Für die Verwaltung**

<sup>1</sup> <sup>86</sup> Ist in dieser Verordnung oder in den zugehörigen Ausführungsbestimmungen nichts anderes festgelegt, gelten für alle personalrechtlichen Entscheide die Departemente oder die Standeskanzlei als zuständige Instanz.

<sup>2</sup> Wird zwischen der zuständigen Instanz und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt, entscheidet die Regierung.

**Art. 72<sup>87</sup> 2. <sup>88</sup> Für die kantonalen Gerichte, die Gebäudeversicherungsanstalt und die Elementarschadenkasse sowie die Sozialversicherungsanstalt und das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales**

<sup>1</sup> <sup>89</sup> Die kantonalen Gerichte sowie die Verwaltungskommission der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie die Verwaltungskommission der Sozialversicherungsanstalt und der Schulrat des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales haben für ihre Mitarbeiter die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Vorbehalten bleibt Artikel 63.

<sup>2</sup> <sup>90</sup> Für die Gerichtspräsidenten sowie die Direktion der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse und die Direktion der Sozialversicherungsanstalt sowie die Direktion des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales gilt Artikel 71 Absatz 1 sinngemäss.

<sup>3</sup> Sofern für die Einreihung der Stellen und Funktionen gemäss Artikel 16 Absätze 1 und 2 zwischen der zuständigen Instanz und dem Personal- und Organisationsamt keine Einigung erzielt wird, entscheiden endgültig

a) für die Mitarbeiter der kantonalen Gerichte die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates,

b) <sup>91</sup> für die Mitarbeiter der Gebäudeversicherungsanstalt und der Elementarschadenkasse sowie der Sozialversicherungsanstalt und des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales die Regierung.

## **2. RECHTSSCHUTZ**

### **Art. 73 <sup>92</sup> Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

<sup>2</sup> Personalrechtliche Entscheide der Dienststellen sind an die Departemente, personalrechtliche Entscheide der Departemente und der Standeskanzlei an die Regierung weiterziehbar.

<sup>3</sup> Gegen Beschwerdeentscheide der Departemente ist die Beschwerde an die Regierung nur zulässig, wenn der Weiterzug an das Verwaltungsgericht ausgeschlossen ist.

<sup>4</sup> Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können innert 20 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung weitergezogen werden

a) Kündigungen des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit;

b) Lohnkürzungen von mehr als einem Monatslohn;

c) Ansprüche gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

<sup>5</sup> <sup>93</sup> Für die kantonalen Gerichte, die Gebäudeversicherungsanstalt und Elementarschadenkasse sowie für die Sozialversicherungsanstalt und das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales gilt das Verfahren betreffend die Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide sinngemäss.

### **Art. 74 <sup>94</sup> Gerichtsentscheide**

<sup>1</sup> Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 73 Absatz 4 für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

<sup>2</sup> Ändert das Departement oder die Regierung den Entscheid zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht, hat der Betroffene Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.

## **3. VERFAHREN**

### **Art. 75 <sup>95</sup> Rechtliches Gehör**

<sup>1</sup> Vor jedem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben.

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

<sup>3</sup> Wer von einem Entscheid betroffen wird, hat das Recht, in die Akten Einsicht zu nehmen.

### **Art. 76 Vertretungsrecht und unentgeltliche Rechtspflege**

<sup>1</sup> Wird ein Verfahren gegen einen Mitarbeiter eröffnet, ist darauf hinzuweisen, dass er sich vertreten lassen kann.

<sup>2</sup> Für die unentgeltliche Rechtspflege im Beschwerdeverfahren gelten die entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG) <sup>96</sup> sinngemäss.

### **Art. 77 Übrige Verfahrensbestimmungen**

Im übrigen gelten für das Verfahren und den Rechtsschutz die Bestimmungen des Abschnitts II (Das Verfahren in Verwaltungssachen) des Gesetzes über das Verfahren in Verwaltungs- und Verfassungssachen (VVG)<sup>97</sup> sinngemäss.

## **IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **Art. 78 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen des Grossen Rates aufgehoben, insbesondere die Verordnung über das Dienstverhältnis der Funktionäre des Kantons Graubünden (Personalverordnung) vom 29. November 1951<sup>98</sup>

### **Art. 79<sup>99</sup>**

### **Art. 80<sup>100</sup>**

### **Art. 81<sup>101</sup>**

### **Art. 82 Ausführungsbestimmungen**

Die Regierung erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.<sup>102</sup>

### **Art. 83 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Die Regierung setzt diese Verordnung in Kraft.<sup>103</sup>

<sup>2</sup> Zusätzlich hat der Grosse Rat folgende Übergangsbestimmung beschlossen:

Für die unveränderten aus der Teilrevision vom 30. September 1987 übernommenen Bestimmungen über Arbeitszeit, Besoldungssystem, 13. Monatslohn und Entschädigung der nebenamtlichen Mitarbeiter hat die zweijährige Sperrfrist gemäss Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 2 KV<sup>104</sup> am 1. Januar 1988 zu laufen begonnen und endet somit, trotz dieser Totalrevision, am 31. Dezember 1989.

## **X. Schlussbestimmungen zur Änderung der Personalverordnung vom 29. September 1994<sup>105</sup>**

### **Art. 84 Betragsmässiger Besitzstand der Entlöhnung**

Wird die Stelle eines Mitarbeiters mit dem neuen Lohnsystem tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzstand gewahrt.

### **Art. 85 Anpassung bisherigen Rechts**

Folgende Erlasse werden geändert:

1. Verordnung über die kantonale Pensionskasse Graubünden:<sup>106</sup>

Artikel 22

Das höchstversicherbare Gehalt entspricht dem Grundgehalt der 25.

Gehaltsklasse, Lohnstufe 18, vermindert um den Koordinationsabzug.

2. Grossratsbeschluss vom 24. Mai 1965 betreffend Gehälter der Mitglieder der Regierung:<sup>107</sup>

Ziffer 1

Das Jahresgrundgehalt der Regierungsräte beträgt 118 Prozent des Maximums der höchsten Gehaltsklasse einschliesslich 13. Monatslohn gemäss Personalverordnung.

3. Verordnung über die Besoldung der Präsidenten und Richter des Kantonsgerichts und des Verwaltungsgerichts:<sup>108</sup>

Artikel 1

Das jährliche Grundgehalt des Kantonsgerichtspräsidenten und des Verwaltungsgerichtspräsidenten beträgt je 107 Prozent, jenes des Kantonsgerichtsvizepräsidenten 102 Prozent des Maximums der höchsten Gehaltsklasse einschliesslich dreizehnter Monatslohn gemäss Personalverordnung. Zu den geltenden Grundgehältern kommen die gleichen Sozialzulagen wie für das kantonale Personal.

**Art. 86** <sup>109</sup>

## **XI. Schlussbestimmungen zur Änderung der Personalverordnung vom 29. März 2000** <sup>110</sup>

**Art. 87** <sup>111</sup> **Aufhebung bisherigen Rechts**

Folgender Erlass wird aufgehoben:

Verordnung über die Unfallversicherung des bündnerischen Staatspersonals vom 24. November 1983.

**Art. 88** <sup>112</sup> **Übergangsbestimmungen**  
**1. Urlaub für langjährige Mitarbeit**

Die Mitarbeiter, die im Jahr des Inkrafttretens dieser Teilrevision mehr als 10 aber weniger als 15 Dienstjahre aufweisen und somit in einem Zwischenjahr stehen, erhalten einen anteilmässigen bezahlten Urlaub. Dieser beträgt für jedes Jahr vor dem erfüllten 15. Dienstjahr oder vor dem altersmässigen Rücktritt zwei Tage.

**Art. 89** <sup>113</sup> **2. Dienstortszulage**

<sup>1</sup> Die Regierung kann Mitarbeitern, die wegen des Arbeitsortes ausserordentlich hohe Lebenshaltungskosten haben, eine Dienstortszulage gewähren.

<sup>2</sup> Die Dienstortszulage wird per 1. Januar 2004 aufgehoben. Die Regierung regelt den stufenweisen Abbau.

**Art. 90** <sup>114</sup> **Experimentierartikel für neue Verwaltungsführungsmodelle**

Zur befristeten Erprobung neuer Verwaltungsführungsmodelle (Pilotprojekte) kann die Regierung für einzelne Dienststellen und subventionierte Betriebe Abweichungen von den Bestimmungen der Personalverordnung beschliessen.

### **Endnoten**

- 1 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; B vom 14. Dezember 1999, 413; GRP 1999/2000, 939
- 2 BR 110.100
- 3 B vom 29. Mai 1989, 75; GRP 1989/90, 397
- 4 Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; B vom 13. Juni 1994, 315; GRP 1994/95, 424
- 5 Einschub gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 6 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 7 Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; B vom 5. Februar 2002, 57; GRP 2002/2003, 116
- 8 BR 170.410
- 9 SR 220
- 10 Fassung gemäss GRB 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 11 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 12 Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1 März 2000; siehe FN zum Titel
- 13 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 14 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 15 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 16 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 17 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 18 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 19 Fassung bzw. Aufhebung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 20 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 21 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 22 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 23 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

- 24 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 25 Fassung gemäss GRB vom 26. Mai 1993; B vom 23. Februar 1993, 69; GRP 1993/94, 82
- 26 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 27 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 28 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 29 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 30 Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 31 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 32 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 33 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 34 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 35 Aufhebung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 36 Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 37 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 38 Einfügung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 39 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 40 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 41 Fassung bzw. Aufhebung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 42 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 43 BR 548.100
- 44 Fassung gemäss GRB vom 29. September 1994; siehe FN zu Art. 1
- 45 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 46 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 47 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 48 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 49 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 50 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 51 Geltende Fassung vgl. Art. 30 Pensionskassengesetz, BR 170.450; am 1. Januar 2006 in Kraft getreten.
- 52 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 53 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 54 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 55 Geltende Fassung vgl. Art. 30 Pensionskassengesetz, BR 170.450; am 1. Januar 2006 in Kraft getreten.
- 56 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 57 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 58 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 59 Einfügung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 60 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 61 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 62 In der AGS nicht publiziert
- 63 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 64 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 65 Fassung gemäss GRB vom 30. November 1999; B siehe Voranschlag 2000, Seite A83; GRP 1999/2000,604
- 66 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

- 67 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 68 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 69 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 70 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 71 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 72 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 73 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 74 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 75 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 76 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 77 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 78 Einfügung gemäss Art. 44 GrV über die Kantonale Pensionskasse, BR 170.450
- 79 BR 170.410
- 80 Nicht in der AGS publiziert
- 81 BR 170.420
- 82 Fassung gemäss GRB vom 30. Mai 1990; siehe FN zu Art. 14
- 83 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 84 Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 85 Eingefügt gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 86 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 87 Fassung gemäss Art. 12 lit. a GVV z EG z AHVG/IVG, BR 544.010
- 88 Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 89 Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 90 Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 91 Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 92 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 93 Fassung gemäss GRB vom 29. Mai 2002; siehe FN zu Art. 1a lit.d
- 94 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 95 Fassung gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 96 BR 370.100
- 97 BR 370.500
- 98 BR 170.400 und Änderungen gemäss Sachwort-Register BR
- 99 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 100 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 101 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel
- 102 BR 170.410
- 103 Mit Beschluss vom 26. Februar 1990 auf den 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt
- 104 BR 110.100
- 105 Eingefügt mit GRB vom 29. September 1994; siehe FN 3 zu Art. 1
- 106 BR 170.450
- 107 BR 170.380
- 108 BR 173.140
- 109 Aufgehoben gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel

- 110 **Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel**
- 111 **Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel**
- 112 **Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel**
- 113 **Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel**
- 114 **Eingefügt gemäss GRB vom 29. März 2000; siehe FN zum Titel**