



## Gemeinde Samnaun

---

# Personalverordnung

### I. Allgemeine Bestimmungen

Gleichstellung der Geschlechter

Art. 1

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

Geltungsbereich

Art. 2

Diese Verordnung regelt das Anstellungsverhältnis aller Mitarbeiter der politischen Gemeinde Samnaun.

Sie gilt als Ergänzung zum einschlägigen zwingenden Recht des Bundes und des Kantons. Zu beachten sind namentlich für die Lehrkräfte die kantonale Kindergarten- und Volksschulgesetzgebung sowie für die Revierförster die kantonale Waldgesetzgebung.

Diese Verordnung regelt nicht das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiter des Elektrizitätswerkes der Gemeinde Samnaun.

Subsidiäres Recht

Art. 3

Kann dieser Verordnung oder ihren Nebenerlassen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

### II. Das Anstellungsverhältnis

Öffentlich-rechtlicher Vertrag

Art. 4

Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. Es wird durch schriftlichen Anstellungsvertrag begründet.

Im Anstellungsvertrag können Vereinbarungen getroffen werden, die von dieser Verordnung samt deren Anhängen und Ausführungsbestimmungen sowie insbesondere auch vom subsidiär anwendbaren Obligationenrecht abweichen, sofern diese dem öffentlichen Interesse dienen und den Verhältnissen angemessen sind.

Ausschreibung

Art. 5

Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Stellen können auch durch Berufung oder Beförderung besetzt werden.

Ende des Anstellungsverhältnisses	<p>Art. 6</p> <p>Das Anstellungsverhältnis endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Vereinbarung;</li><li>b) Kündigung während der Probezeit;</li><li>c) Kündigung nach Ablauf der Probezeit;</li><li>d) Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses;</li><li>e) Kündigung aus wichtigem Grund;</li><li>f) Erreichen der Altersgrenze;</li><li>g) vorzeitige Pensionierung;</li><li>h) Tod.</li></ul>
Vereinbarung und Kündigung im besonderen	<p>Art. 7</p> <p>Die Vereinbarung zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist schriftlich zu formulieren.</p> <p>Der Entscheid zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist schriftlich und unter Beachtung der Kündigungsfristen rechtzeitig mitzuteilen.</p>
Pensionierung	<p>Art. 8</p> <p>Bei Erreichen des Pensionierungsalters erlischt das Anstellungsverhältnis auf das Ende des laufenden Monats. Es kann ausnahmsweise über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.</p> <p>Der Gemeindevorstand kann aus eigener Veranlassung oder auf Antrag des Mitarbeiters die vorzeitige Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung oder Aufhebung der Stelle im Interesse der Gemeinde liegt, und setzt die Abgeltung fest. Im Falle der Lehrkräfte entscheidet der Gemeindevorstand hierüber auf Antrag des Schulrates.</p>
<p><b>III. Rechte der Mitarbeiter</b></p> <p><b>A. Lohn</b></p>	
Lohnanspruch, Grundsätzliches	<p>Art. 9</p> <p>Die Mitarbeiter haben Anspruch auf einen marktgerechten Lohn. Er wird vom Gemeindevorstand periodisch überprüft.</p> <p>Die vollzeitlich angestellten Mitarbeiter, die Lehrlinge und Praktikanten sowie die Lehrkräfte werden im Monatslohn entschädigt.</p> <p>Die Teilzeitmitarbeiter und die Aushilfen werden im Stundenlohn bezahlt. Ausnahmsweise können sie im Monatslohn entschädigt werden.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p>Art. 10</p> <p>Leistung und Verhalten der Mitarbeiter werden nach pflichtgemäßem Ermessen periodisch beurteilt und persönlich besprochen.</p> <p>Bei Uneinigkeit zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten kann in jedem Fall der Gemeindevorstand zwecks Durchführung einer vermittelnden Aussprache angerufen werden. Weitere Ansprüche aus dem Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung gibt es nicht.</p> <p>Die Mitarbeiterbeurteilung ist grundsätzlich lohnwirksam.</p> <p>Bei den Lehrlingen und Praktikanten, bei den Teilzeitmitarbeitern und Aushilfen sowie bei den Lehrkräften kann die Mitarbeiterbeurteilung in der Regel</p>

nur bei der Bestimmung bzw. Überprüfung des Funktionslohns und bei der spontanen Leistungshonorierung berücksichtigt werden.

Der Gemeinderat erlässt ein Reglement zur Mitarbeiterbeurteilung.

Entlöhnung im  
allgemeinen

Art. 11

Die Entlöhnung der vollzeitlich angestellten Mitarbeiter, ausgenommen die Lehrlinge und Praktikanten sowie die Lehrkräfte, setzt sich zusammen aus dem Funktionslohn und dem Leistungslohn.

Der Funktionslohn wird nach den Grundsätzen des Arbeitsmarkts festgelegt. Als Hilfsmittel ist namentlich die Gehaltsskala samt Einreihungskriterien des Kantons Graubünden beizuziehen. Der Funktionslohn wird während der Einarbeitungszeit in der Regel reduziert und kann bei einer wesentlichen Veränderung des Aufgabenbereichs angepasst werden.

Der Leistungslohn beträgt zwischen 0 und 42 % des Funktionslohns und wird in Form von maximal 21 Lohnstufen gewährt (Anhang). Bei guter Leistung und angemessenem Verhalten können bis zu zwei Lohnstufen zuerkannt und bei mangelhafter Leistung oder unbefriedigendem Verhalten entsprechend aberkannt werden. Die Festsetzung der Lohnstufe erfolgt gestützt auf die Mitarbeiterbeurteilung und wirkt jeweils auf Jahresbeginn.

Entlöhnung der Lehr-  
linge, Teilzeitmitarbei-  
ter und Aushilfen

Art. 12

Die Entlöhnung der Lehrlinge und Praktikanten sowie der Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen erfolgt nach den Grundsätzen des Arbeitsmarkts mittels Funktionslohn. Als Hilfsmittel sind die einschlägigen Grundlagen des Kantons Graubünden und Verbandsrichtlinien beizuziehen, namentlich die Richtlinien des Kantonalen Forstinspektorats (Forstwart-Lehrlinge) und die Richtlinien des Kaufmännischen Vereins (KV-Lehrlinge). Im Anstellungsvertrag kann eine Entlöhnung nach den allgemeinen Bestimmungen (Art. 11) vereinbart werden.

Entlöhnung der  
Lehrkräfte

Art. 13

Die Entlöhnung der Lehrkräfte richtet sich nach der kantonalen Schulgesetzgebung und insbesondere nach der Verordnung über die Besoldung der Volksschullehrkräfte und Kindergärtnerinnen im Kanton Graubünden.

Die Lehrkräfte erhalten bis zum Erreichen des Höchstbetrages der Funktionslohnklasse auf Beginn des Schuljahres in der Regel eine Lohnstufe. Bei unbefriedigender Leistung oder Verhaltensweise kann der Lohnstufenanstieg gestoppt oder sogar eine Lohnstufe aberkannt werden; zuständig hierfür ist der Gemeindevorstand, und zwar auf Antrag des Schulrats bzw. der Kindergartenkommission.

Den Lehrkräften kann eine Marktzulage von maximal Fr. 2'500.-- jährlich gewährt werden, soweit es die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt erfordern; zuständig zu deren Einführung und Festsetzung ist der Gemeinderat.

Spontane Leistungs-  
honorierung

Art. 14

Ausserordentliche Leistungen eines Mitarbeiters können vom Gemeindevorstand durch eine spontane Leistungshonorierung anerkannt werden. Sie kann mehreren Mitarbeitern gemeinsam oder je einzeln zugesprochen werden. Als ausserordentliche Leistungen, die in irgendeiner Form erbracht werden können, gelten namentlich:

- a) Erbringung einer besonders bemerkenswerten Leistung ausserhalb der ordentlichen Zielvereinbarung und Aufgabenerfüllung;

- b) Einbringung einer besonders innovativen Idee mit nachhaltig positiver Auswirkung bei deren Realisierung;
- c) besonders bemerkenswerte Übererfüllung der ordentlichen Zielvereinbarung im Interesse der Gemeinde;
- d) besonders engagiertes, ganzheitliches und unternehmerisches Handeln mit nachhaltig positiver Auswirkung für Mitarbeiter und Gemeinde.

Bei der Art der Leistungshonorierung steht das Motiv der Wertschätzung des Mitarbeiters und seiner Leistung im Vordergrund und sind die persönlichen Vorlieben der einzeln oder gemeinsam Begünstigten zu berücksichtigen.

13. Monatslohn

Art. 15

Der im Monatslohn entschädigte Mitarbeiter erhält zusammen mit dem Novemberlohn einen 13. Monatslohn; den Lehrkräften wird er Ende des Schuljahres ausbezahlt. Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des effektiv bezogenen Lohns im laufenden Kalender- bzw. Schuljahr.

Bei den im Stundenlohn entschädigten Mitarbeitern ist der 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten (8.33 %).

Teuerung

Art. 16

Der Gemeinderat entscheidet jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr über den Teuerungsausgleich. Richtungsweisend sind dabei der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise Ende November sowie die Wirtschaftslage und der Zustand des Gemeindehaushalts.

### **B. Kinderzulagen**

Kinderzulage

Art. 17

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

### **C. Lohn während Verhinderung an der Arbeitsleistung**

Schwangerschaftsurlaub

Art. 18

Der Schwangerschaftsurlaub wird gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 9 Monate gedauert hat oder für mindestens 9 Monate eingegangen worden ist.

Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen, kann der Gemeindevorstand

- a) der Mitarbeiterin einen Teil des bezahlten Urlaubs halbtagesweise gewähren;
- b) anschliessend an den bezahlten Urlaub einen unbezahlten Urlaub bewilligen, falls die Mitarbeiterin dies beantragt und das Anstellungsverhältnis nach der Niederkunft fortgesetzt wird.

Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Art. 19

Der Mitarbeiter erhält während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall mindestens 80 % des Lohns für 24 Monate. Dem im Stundenlohn angestellten Mitarbeiter steht dieser Anspruch nur zu, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Leistungen von Versicherungen für erlittenen Erwerbsausfall fallen während der Lohnfortzahlung in die Gemeindekasse und danach an den Mitarbeiter. Sind die Versicherungsleistungen höher als der fortbezahlte Lohn, werden diese ausgerichtet.

Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder zivilem Ersatzdienst

Art. 20

Der Lohn wird ausgerichtet während der folgenden Militär- und Zivilschutzdienstleistungen:

- a) Ergänzungskurse;
- b) taktisch-technische Kurse.

Während der Beförderungsdienste und der übrigen Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen sowie während des zivilen Ersatzdienstes erhalten alle Mitarbeiter mindestens 75 % des Lohnes.

Leistungen der Erwerb ersatzordnung (EO) fallen in die Gemeindekasse. Sind die Leistungen der Erwerb ersatzordnung höher als der Lohn, werden diese ausgerichtet.

#### **D. Spesen**

Spesen

Art. 21

Es werden nur Spesen vergütet, die dem Mitarbeiter während des Aussendienstes anfallen, und soweit sie in einem direkten Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stehen. Vergütet werden namentlich die Reisespesen sowie die Mehrauslagen infolge auswärtiger Verpflegung und Unterkunft.

Soweit Auslagen für dienstliche Tätigkeiten im Innendienst notwendig sind, werden sie auf vorgängiges Gesuch des Mitarbeiters erstattet.

Der Gemeindevorstand kann besondere Spesenvereinbarungen im Anstellungsvertrag oder auch während des Anstellungsverhältnisses vor Spesen anfall treffen.

Der Gemeinderat erlässt ein Spesenreglement.

#### **E. Feiertage, Ferien, Urlaub**

Feiertage

Art. 22

Für die Mitarbeiter sind folgende Feiertage arbeitsfrei: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Jakobi, Bundesfeiertag, Allerheiligen, 24. Dezember 1/2 Tag, Weihnachtstag, Stefanstag, 31. Dezember 1/2 Tag.

Ferien

Art. 23

Der Mitarbeiter hat jährlich, allenfalls pro rata, Anspruch auf Ferien nach folgender Abstufung:

- a) fünf Wochen bis zum Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr erreicht wird;
- b) vier Wochen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 21. Altersjahr erreicht wird;
- c) fünf Wochen ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird.

Die Ferien der Lehrkräfte richten sich nach der Schulzeit gemäss Schulgesetzgebung und nach den betrieblichen Bedürfnissen.

Abgeltung von Ferientagen	Art. 24  Können ausnahmsweise Ferientage aus dienstlichen oder anderen gewichtigen Gründen nicht bezogen werden, bewilligt der Gemeindevorstand in der Regel die anteilmässige finanzielle Abgeltung auf der Grundlage des effektiv bezogenen Gehalts.
Kurzurlaub	Art. 25  Für familiäre Ereignisse, Wohnungswechsel, militärische Rekrutierung und dergleichen werden dem Mitarbeiter die üblichen freien Stunden und Tage gewährt.
Unbezahlter Urlaub	Art. 26  Der Gemeindevorstand kann den Mitarbeitern, Lehrkräften, Kindergärtnerinnen nach Rücksprache mit der vorgesetzten Stelle bzw. vorgesetzten Behörde unbezahlten Urlaub gewähren, wenn und soweit es die dienstlichen Verhältnisse sowie die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters erlauben.  Er vereinbart mit dem Mitarbeiter die Dauer, die Aufteilung sowie alle übrigen massgeblichen Fragen. In der Regel hat der Mitarbeiter insbesondere für die Aufrechterhaltung eines gleichwertigen Versicherungsschutzes wie während der Zeit der Arbeitserfüllung zu sorgen und muss er namentlich eine Nichtberufsunfall- und Krankentaggeldversicherung mit in- und ausländischem Geltungsbereich abschliessen sowie, falls er Pensionskassenmitglied ist, nebst seinen persönlichen auch die Pensionskassenbeiträge der Gemeinde bezahlen.  Spezialgesetzlich gewährte Ansprüche auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub, wie namentlich die Fortbildungsurlaube der Lehrkräfte sowie die Fach- und Wiederholungskurse der Polizeikorpsangehörigen, sind vorbehalten.
Jubiläumsurlaub	Art. 27  Dem Mitarbeiter wird ab dem 10. Anstellungsjahr alle 10 Jahre eine Ferienwoche geschenkt. Der Anspruch entsteht auf den Stichtag des Stellenantritts und verfällt nach Ablauf von 2 Jahren ab Fälligkeit des Geschenkes.  Ist der Bezug der Ferienwoche aus dienstlichen oder anderen gewichtigen Gründen nicht möglich, kann der Ferienanspruch ausbezahlt werden. Eine Ferienwoche entspricht einem Viertel des am Stichtag effektiv bezogenen Monatslohns.  Den Lehrkräften wird der Jubiläumsurlaub in der Regel ausbezahlt.  Die im Stundenlohn angestellten Mitarbeiter erhalten ein angemessenes Geschenk.
	<b>IV. Pflichten der Mitarbeiter</b>
Arbeitsleistung	Art. 28  Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen und die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen.  Erfordern es die Verhältnisse, können dem Mitarbeiter auch andere Arbeiten übertragen werden, die seiner beruflichen Stellung und seinen Kenntnissen angemessen sind. Insbesondere kann er verpflichtet werden, die laufenden Arbeiten eines Abwesenden zu übernehmen sowie Fortbildungskurse zu besuchen.

Arbeitszeit	Art. 29
	<p>Die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit des Mitarbeiters wird im Anstellungsvertrag vereinbart. Ohne Vereinbarung gilt im Jahresdurchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden.</p> <p>Die Arbeitsstunden, während welchen die Arbeitszeit überschritten wird, gelten als Überstunden. Sie sind in der Regel mit Freitagen zu kompensieren. Falls dies nicht möglich ist, sind sie auf der Grundlage des dann zumal effektiv bezogenen Gehalts ohne Zuschlag abzugelten.</p> <p>Die Arbeitszeit der Lehrkräfte wird im Rahmen des übergeordneten Rechts durch die Schulordnung bestimmt. Der Entscheid über die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit obliegt dem Schulrat bzw. der Kindergartenkommission.</p>
Geheimhaltungspflicht	Art. 30
	<p>Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss Vorschrift geheimzuhalten sind. Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p> <p>In Zivil-, Straf- und Verwaltungsverfahren gilt die Geheimhaltungspflicht nicht.</p>
Geschenkannahme- verbot	Art. 31
	<p>Dem Mitarbeiter ist es untersagt, Geschenke anzunehmen und Vorteile zu beanspruchen oder sich versprechen zu lassen, wenn dies im Hinblick auf die dienstliche Stellung und Tätigkeit geschieht.</p>
Pensionskasse	Art. 32
	<p>Der Mitarbeiter ist, mit Ausnahme der Lehrkräfte, nach Massgabe des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer Vorsorgeeinrichtung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</p> <p>Die Versicherungsprämie wird je hälftig durch den Mitarbeiter und die Gemeinde bezahlt.</p> <p>Für die Lehrkräfte gelten die kantonalen Vorschriften.</p>
Unfallversicherung	Art. 33
	<p>Der Kreis der unfallversicherten Mitarbeiter richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG), wobei der obligatorisch gegen Berufsunfall versicherte Mitarbeiter auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern ist.</p> <p>Die Gemeinde trägt die Prämie für die Berufsunfallversicherung und der Mitarbeiter für die Nichtberufsunfallversicherung.</p>
Krankenversicherung	Art. 34
	<p>Der Kreis der krankpflegeversicherten Mitarbeiter richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG).</p> <p>Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung für den Mitarbeiter ab. Die Versicherungsprämie wird je hälftig vom Mitarbeiter und von der Gemeinde getragen.</p>

## V. Zuständigkeiten, Rechtsschutz

Kompetenz zur Anstellung und Anstellungsbeendigung

Art. 35

Zur Anstellung sowie zur Anstellungsbeendigung durch die Gemeinde ist der Gemeindevorstand zuständig. Im Falle der Lehrkräfte und der Kindergärtnerinnen entscheidet der Gemeindevorstand, nach Anhörung des Schulrats bzw. der Kindergartenkommission.

Die Leistung und das Verhalten der Lehrkräfte und der Kindergärtnerinnen werden durch den Schulrat bzw. die Kindergartenkommission in angemessener Weise beurteilt.

Kompetenz zur Mitarbeiterbeurteilung

Art. 36

Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Mitarbeiters, ausgenommen die Lehrkräfte, erfolgt durch ein Mitglied des Gemeindevorstands, welches von letzterem selbst bestimmt wird. Es zieht den jeweils zuständigen Vorgesetzten bzw. Betriebsleiter beratend bei.

Die Leistung und das Verhalten der Lehrkräfte werden durch den Schulrat bzw. die Kindergartenkommission in angemessener Weise beurteilt.

Subsidiäre Generalkompetenz

Art. 37

Der Gemeindevorstand ist subsidiär für alle mitarbeiterrechtlichen Entscheide zuständig, soweit diese Verordnung, ein kommunaler Spezialerlass oder das übergeordnete Recht nichts anderes festlegen.

Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

Art. 38

Das Rekursrecht gegen Verfügungen und Entscheide des Gemeindevorstandes richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

## VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 39

Diese Verordnung tritt rückwirkend auf den 1. September 1998 (Beginn des Schuljahres 1998/99) in Kraft.

Änderung der Anstellungsverhältnisse

Art. 40

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle Mitarbeiter unter Anwendung des neuen Rechts angestellt. Es ist mit allen Mitarbeitern ein Anstellungsvertrag, rückwirkend per 1. September 1998, abzuschliessen.

Lohnfestsetzung im besonderen; Besitzstand (Übergangsfrist)

Art. 41

Die bisherigen Mitarbeiter sind rückwirkend per 1. September 1998 gemäss dieser Verordnung neu einzureihen. Dabei wird eine angemessene Anzahl Lohnstufen angerechnet.

Wird die Funktion eines Mitarbeiters gemäss dieser Verordnung tiefer entlohnt, bleibt der betragmässige Besitzstand bis zum 31. Dezember 1999 gewahrt. Danach gilt der gestützt auf diese Verordnung festgesetzte Funktionslohn.

Lehrkräfte-Ortszulage von 1984

Art. 42

Die den bisherigen Lehrkräften gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. Februar 1984 gewährte Ortszulage bleibt vorläufig betragsmässig gewahrt. Wird vom Gemeinderat eine Marktzulage gemäss Art. 13 Abs. 3 be-

geschlossen, so wird die den Lehrergehältern angerechnete Ortszulage dieser Marktzulage betragsmässig angerechnet bzw. als Bestandteil der Marktzulage gegenverrechnet.

Lohnwirksamkeit der  
Mitarbeiterbeurteilung

Art. 43

Die Mitarbeiterbeurteilung entfaltet ihre Wirksamkeit auf die Löhne ab dem 1. Januar 1999. Erste Mitarbeitergespräche finden im November und Dezember 1998 statt.

**Genehmigt vom Gemeinderat am 30. September 1998**

**Walter Zegg, Gemeindepräsident    Theo Zegg, Vizegemeindepräsident**