



GEMEINDEVERSAMMLUNG

AM 23. OKTOBER 2025

BOTSCHAFT VOM GEMEINDEVORSTAND

VORLAGE

1. EINFÜHRUNG PERSONALGESETZ DER GEMEINDE SAMNAUN

Der Gemeindevorstand beantragt, der Einführung des Personalgesetzes der Gemeinde Samnaun zuzustimmen und somit wie folgt abzustimmen: **JA**

Der Entwurf des Personalgesetzes kann mittels nachstehendem QR-Code heruntergeladen werden.



1. EINFÜHRUNG PERSONALGESETZ DER GEMEINDE SAMNAUN

Die bisherige Personalverordnung regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Samnaun, trat 1998 in Kraft und blieb seitdem unverändert.

Wie auch andere Arbeitgeber steht die Gemeinde Samnaun in einem sich verschärfenden Wettbewerb um gutes, qualifiziertes Personal zu gewinnen bzw. zu halten. Die Hauptursache liegt in den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Bei diesen ist die Gemeinde Samnaun infolge der gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel und der zunehmenden Mobilität im Quervergleich deutlich in Rückstand geraten. Viele öffentliche und private Arbeitgebende investieren zunehmend in die Attraktivität ihrer Arbeitsbedingungen.

Mit vorliegender Gesetzeseinführung soll die Attraktivität der Gemeinde Samnaun als moderner Arbeitgeber mit zielgerechten und wirksamen Massnahmen verbessert werden. Ohne Verbesserungen besteht ein zunehmend grosses Risiko, dass die Gemeinde Samnaun ihren Leistungsauftrag in Zukunft nicht mehr effizient, zeitgerecht und in hoher Qualität erbringen kann.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen die Arbeitsbedingungen in den Grundzügen an das kantonale Personalgesetz angepasst werden. Für viele Stellenbewerberinnen und -bewerber sowie Mitarbeitende stellt die Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie ein grosses Bedürfnis und einen zunehmend sehr wichtigen Aspekt bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden und bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit dar. Daher soll neben der Anpassung der Ferienzeiten, auch der Pikettdienst neu geregelt werden. Dies entsprach auch dem Wunsch vieler Gemeindeangestellter.

Weiterer Handlungsbedarf besteht darin, unklare und unzulängliche Regelungen im bestehenden Personalrecht präziser zu formulieren, nicht zeitgemässe Regelungen zu streichen und eine bessere Verständlichkeit sowie Transparenz zu erreichen.

Das neue Personalgesetz regelt das Anstellungsverhältnis sämtlicher Gemeindeangestellten der Gemeinde Samnaun (Anstellung, Rechte, Pflichten, Löhne, Ferien usw.) soweit für Regiebetriebe, Lehrpersonen sowie für andere besondere Mitarbeitende keine anderweitigen kommunalen, kantonalen oder bundesrechtlichen Bestimmungen (z.B. GAV) vorgehen und soll als Grundsatzgesetz vom Volk beschlossen werden. Diese gesetzliche Regelung wird konkretisiert durch das Ausführungsrecht, in diesem Fall die Personalverordnung.

Die neue Personalverordnung wird nach Annahme des Personalgesetzes durch den Gemeindevorstand erlassen und regelt detaillierte Bestimmungen zu den Arbeitszeiten, Feiertagen, Ferien, Entlohnung, Spesen und Pikettdienst. Sie soll zeitgleich mit dem Personalgesetz auf den 01. Jan. 2026 in Kraft treten.

Die Vorlagen wurden vom Gemeindevorstand in Abstimmung mit dem Rechtsberater der Gemeinde und den Abteilungsleitern erarbeitet.

Mit der Einführung des Personalgesetzes und der Personalverordnung werden folgende wesentliche Punkte geregelt:

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden bleibt im Vergleich mit der heutigen Personalverordnung unverändert.

Homeoffice

Mit ausdrücklicher Genehmigung der oder des Vorgesetzten dürfen Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung einen Teil ihrer Arbeitszeit im Home-Office verrichten. Es ist eine Vereinbarung zwischen der oder dem Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin abzuschliessen, welche die Einzelheiten regelt. Der Gemeindevorstand kann Weisungen erlassen.

Ferien

Der Ferienanspruch soll neu bis zum 60. Geburtstag fünf Wochen (25 Tage) und ab dem 60. Geburtstag sechs Wochen (30 Tage) betragen. Ein Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern in Graubünden oder der Schweiz respektive auch der Privatwirtschaft zeigt, dass ein Ferienanspruch von bisher 20 Tagen kaum mehr zeitgemäss ist. Für die Attraktivität als Arbeitgeber kann die Gemeinde Samnau damit einen bedeutenden Schritt nach vorne machen.

Feiertage

Die Feiertage bleiben im Vergleich zur heutigen Personalverordnung unverändert.

Pikettdienst

Mitarbeiter, welche Pikettdienst zu leisten haben, werden von Montag bis Freitag mit 1 Stunde Überzeit pro Tag, am Samstag mit 2 Stunden Überzeit und am Sonntag mit 3 Stunden Überzeit entschädigt.

Für weitere Abteilungen können andere Entschädigungsmodelle vereinbart werden.

Entschädigung Nacht-, Wochenendarbeit

Mitarbeitende der Gemeinde haben Anspruch auf eine Zusatzvergütung für angeordnete Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit, in Form eines Zeitzuschlags von 25 Prozent der geleisteten Arbeitszeit. Von der Zusatzvergütung ausgenommen sind Arbeiten im Rahmen eines Dienstplans, welche gemäss Arbeitsgesetz zu diesen Zeiten zulässig sind.

Transparentes Lohnsystem

Mit der Einführung einer Einteilung nach Funktionsstufen und Lohnklassen soll ein transparentes Lohnsystem sichergestellt werden.

Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen

- Einführung eines zweistufigen Systems: Personalgesetz (Grundlagen) + Personalverordnung (Details).
- Modernisiertes Lohnsystem mit fixen Klassen und Stufen statt variablem Funktions-/Leistungslohn.
- Verbindlichere Kündigungs- und Abfindungsregelungen bei Stellenabbau.
- Erweiterte Sozialleistungen: klar geregelter Mutterschafts-, Vaterschafts- und Dienstaltersurlaub.
- Flexible Arbeitszeitmodelle inkl. Home-Office.
- Spesen, Pikett- und Nachtarbeit erstmals detailliert geregelt und entschädigt.
- Mitspracherecht und Rechtsschutz für Mitarbeitende gestärkt.
- Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz erstmals umfassend aufgenommen.

Detaillierter Vergleich

1. Rechtsgrundlage und Struktur

- **1998:** Nur eine *Personalverordnung* existierte. Sie regelte alle Aspekte (Anstellung, Rechte, Pflichten, Löhne, Ferien usw.) in einem Dokument.
 - **2025:** Einführung eines **Personalgesetzes** (vom Volk beschlossen) + **Personalverordnung** (ausführende Bestimmungen durch den Gemeindevorstand). → Trennung zwischen Grundsatzgesetz und Detailregelungen.
-

2. Anstellungsverhältnis

- **1998:** Öffentlich-rechtlicher Vertrag, Abweichungen im Vertrag möglich, wenn im öffentlichen Interesse.
 - **2025:** Stärker formalisiert: öffentlich-rechtlicher Vertrag bleibt Standard, nur Aushilfen/Auszubildende können privatrechtlich angestellt werden. Kündigungen detaillierter geregelt (Probezeit bis 12 Monate möglich, Missbrauchsschutz, Abfindungen bei Stellenaufhebung).
-

3. Probezeit und Kündigung

- **1998:** Keine detaillierte Regelung der Probezeit; Kündigung allgemein erwähnt.
 - **2025:** Probezeit klar geregelt (3–6 Monate, ausdehnbar auf 12 Monate). Kündigungsfristen festgelegt: 2 Wochen während Probezeit, danach mindestens 3 Monate. Einführung einer **Abfindung bei Stellenaufhebung** (max. 12 Monatslöhne).
-

4. Entlohnungssystem

- **1998:** Kombination aus Funktionslohn und Leistungslohn (bis 42 % Zuschlag in Stufen).
 - **2025:** Neues **Lohnsystem mit 28 Gehaltsklassen und 20 Stufen** (42 % Differenz innerhalb der Klasse). Klar definierte Lohntabellen und Einreihungsplan. → transparenter und einheitlicher.
-

5. Teuerung & Lohnentwicklung

- **1998:** Gemeinderat entschied jährlich über Teuerungsausgleich, abhängig von Finanzen.
 - **2025:** Teuerungsausgleich systematisiert (per Ende November Index, Gemeindevorstand entscheidet, evtl. teilweise Verzicht). → Flexibler, aber stärker indexgebunden.
-

6. Ferien, Feiertage & Urlaub

- **1998:** Ferienanspruch altersabhängig (4–5 Wochen). Feiertage festgelegt (inkl. 24./31. Dez. je ½ Tag). Jubiläumsferien alle 10 Jahre.
 - **2025:** Einheitlicher Ferienanspruch: mindestens 25 Tage (5 Wochen). Dienstaltersurlaub alle 10 Jahre (eine Woche). Feiertage werden neu vom Gemeindevorstand festgelegt. → Weniger starre Listen, mehr Flexibilität.
-

7. Mutterschaft & Vaterschaft

- **1998:** Schwangerschaftsurlaub nur unter Bedingungen (9 Monate Anstellung).
 - **2025:** Mutterschaftsurlaub klar: 16 Wochen bezahlt, Verlängerung bei Hospitalisierung. Vaterschaft/Adoptionsurlaub 2 Wochen (in Verordnung geregelt). → deutlich ausgebaut.
-

8. Spesen & Entschädigungen

- **1998:** Spesen nur für effektive Mehrkosten, Reglement vorgesehen.
- **2025:** Präzise Regelungen (Verpflegung, Übernachtung, Kilometervergütung, Home-Office-Regeln). Entschädigungen für Pikett- und Nacht-/Wochenendarbeit detailliert.

9. Pflichten der Mitarbeitenden

- **1998:** Allgemeine Arbeits- und Treuepflicht, Geheimhaltung, Verbot der Geschenkannahme.
- **2025:** Pflichten ausgeweitet (Überstundenpflicht, Stellvertretungspflicht, Verbot von Nebenjobs ohne Meldung, Mitwirkungspflicht bei Gesundheitsschutz). Geschenkannahme nur bis CHF 200 erlaubt.

10. Rechtsschutz

- **1998:** Rekurs nach kantonalem Recht.
- **2025:** Mehrstufiges internes Beschwerdeverfahren (direkter Vorgesetzter → Gemeindeschreiber → Gemeindevorstand → Obergericht). → Stärkere Strukturierung.

Der Gemeindevorstand beantragt, der Einführung des Personalgesetzes der Gemeinde Samnaun zuzustimmen.

Samnaun, im September 2025

