



PERSONALGESETZ

DER

GEMEINDE SAMNAUN

von der Urnengemeinde beschlossen am 30. Nov. 2025

INHALTSVERZEICHNIS

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
II.	BEGRÜNDUNG UND BEENDIGUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE	3
III.	RECHTE DER MITARBEITENDEN.....	6
	1. Entlohnung	6
	2. Lohnnachgenuss.....	7
	3. Feiertage, Ferien, Urlaub	7
	4. Weitere Rechte	8
IV.	PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN	9
V.	ZUSTÄNDIGKEITEN, RECHTSSCHUTZ.....	10
	1. Zuständigkeiten.....	10
	2. Rechtsschutz.....	10
VI.	SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	10

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

- 1 Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Samnaun.
- 2 Soweit für Regiebetriebe, Lehrpersonen sowie für andere besondere Mitarbeitende keine anderweitigen kommunalen, kantonalen oder bundesrechtlichen Bestimmungen (z.B. GAV) vorgehen, ist das Personalgesetz anwendbar.

Art. 2 Subsidiär anwendbares Recht

Kann diesem Gesetz oder den Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (OR).

II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 3 Rechtsverhältnis

- 1 Das Anstellungsverhältnis wird mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.
- 2 Aushilfen sowie Personen in Ausbildung können ausnahmsweise privatrechtlich angestellt werden.
- 3 Bei Vorliegen sachlicher Gründe können im Anstellungsvertrag hinsichtlich des Besoldungsanspruches, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz und den Ausführungsbestimmungen abweichende Regelung getroffen werden.

Art. 4 Ausschreibung

Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben.

Art. 5 Probezeit

- 1 Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann je nach Anforderungen auf einen Monat herab- oder bis auf sechs Monate hinaufgesetzt werden. Die oder der direkte Vorgesetzte stellt einen Antrag an den Gemeindevorstand.
- 2 Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht oder wird die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt, so kann die Probezeit bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.
- 3 Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.

Art. 6 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung ohne Kündigungsmöglichkeit,

- c) fristlose Auflösung,
- d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- e) Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit,
- f) Erreichen des Referenzalters,
- g) Tod

Art. 7 Form der Kündigung

- 1 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- 2 Geht sie von der Gemeinde aus, ist das rechtliche Gehör zu wahren. Die Kündigung ist zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 8 Kündigungsfristen

- 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Beläuft sich die Probezeit auf mehr als drei Monate, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von mindestens drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 9 Ordentliche Kündigung durch die Gemeinde

- 1 Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- 2 Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:
 - a) die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
 - b) ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
 - c) fehlende oder weggefallene Eignung für die Arbeitserfüllung;
 - d) Wegfall oder Nichterfüllung von Anstellungsvoraussetzungen;
 - e) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
 - f) mangelnde Bereitschaft zu einer sachlich begründeten und zumutbaren Umgestaltung der Anstellungsbedingungen;
 - g) Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten.

Art. 10 Fristlose Kündigung

- 1 Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der oder dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Art. 11 Aufhebungsvertrag

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Art. 12 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit

- 1 Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.
- 2 Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes der Gemeinde, sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Der Gemeindevorstand kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

Art. 13 Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Bei einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigung im Sinne des Obligationenrechts oder von Art. 9 beträgt die Entschädigung in jedem Fall maximal zwölf Monatslöhne.

Art. 14 Erreichen des Referenzalters

- 1 Das Arbeitsverhältnis endet auch ohne Kündigung mit Erreichen des gesetzlichen Referenzalters gemäss Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV).
- 2 Nach Erreichen dieser Altersgrenze kann die Anstellung auf Antrag der oder des direkten Vorgesetzten und Entscheid des Gemeindevorstandes weitergeführt werden.

Art. 15 Vorzeitige Pensionierung

Mitarbeitende der Gemeinde können ab vollendetem 60. Altersjahr die vorzeitige Pension beantragen. Die Gemeinde trägt keine Ausgleichskosten.

Art. 16 Aufhebung einer Stelle

- 1 Wird eine Stelle aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen aufgehoben, ohne dass der oder dem Mitarbeitenden eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder eine Umschulung mit einem verhältnismässigen Aufwand eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, wird eine angemessene Abfindung ausgerichtet, wenn:
 - a) das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre und in der Regel ununterbrochen gedauert hat oder
 - b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 40. Altersjahr vollendet hat und nicht über 63 Jahre alt ist oder
 - c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Unterstützungspflichten zu erfüllen hat.
- 2 Der Gemeindevorstand regelt die Höhe der Abfindung.
- 3 Die Abfindung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monatslöhne. Bei Mitarbeitenden mit wechselndem Pensum ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.
- 4 Über die Abfindung entscheidet der Gemeindevorstand.

III. Rechte der Mitarbeitenden

1. ENTLÖHNUNG

Art. 17 Gehaltsklassen

- 1 Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf eine Entschädigung, die der Verpflichtung und dem Zeitaufwand angemessen sein soll.
- 2 Für die Entlöhnung der Mitarbeitenden besteht ein Lohnsystem mit 28 Gehaltsklassen und jeweils 20 Lohnstufen. Der minimale Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn der Gehaltsklasse 1 beträgt rund 38'000 Franken, derjenige der Gehaltsklasse 28 rund 164'000 Franken. Die Differenz von Gehaltsklasse zu Gehaltsklasse beträgt fünf bis sechs Prozent. In jeder Gehaltsklasse besteht zwischen dem Minimum und dem Maximum eine Differenz von 42 Prozent.
- 3 Einzelheiten regelt der Gemeindevorstand in den Ausführungsbestimmungen.
- 4 Für die Besoldung der Lehrpersonen gilt das kantonale Recht.

Art. 18 Gesamtlohnsumme

- 1 Der Gemeindevorstand beantragt bei der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die prognostizierten Kosten für den Teuerungsausgleich sowie die vorgesehene Erhöhung der Gesamtlohnsumme gemäss der individuellen Lohnentwicklungen.
- 2 Bei der Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt:
 - a) die Finanzlage der Gemeinde;
 - b) die allgemeine Wirtschaftslage;
 - c) die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt;
 - d) die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

Art. 19 Teuerungsausgleich

- 1 Der Gemeindevorstand gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend.
- 2 Unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage und der Finanzlage der Gemeinde kann er ganz oder teilweise auf die Gewährung des Teuerungsausgleichs verzichten.
- 3 Die nicht ausgeglichene Teuerung kann zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Lohn eingebaut werden.

Art. 20 13. Monatslohn

- 1 Dauert das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr, wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt. Im Todesfall wird der 13. Monatslohn bis und mit dem Sterbemonat berechnet.
- 2 Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des Grundlohns exkl. 13. Monatslohn im betreffenden Kalenderjahr.

Art. 21 Einreihungsplan

Der Gemeindevorstand legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält nach Funktionsbereichen geordnete Lohnklassen und Lohnstufen.

Art. 22 Berufliche Vorsorge

Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Mitarbeitenden und der Gemeinde je zur Hälfte aufgeteilt.

2. LOHNNACHGENUSS

Art. 23 Leistungen im Todesfall

- 1 Beim Tod einer oder eines Mitarbeitenden wird der Monatslohn inkl. 13. Monatslohn pro rata für den Sterbemonat ausbezahlt.
- 2 Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

3. FEIERTAGE, FERIEN, URLAUB

Art. 24 Feiertage

Der Gemeindevorstand bestimmt in den Ausführungsbestimmungen die Feiertage.

Art. 25 Arbeitsfreie Tage und Ferien

- 1 Die Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf arbeitsfreie Tage und Ferien. Der Ferienanspruch beträgt jährlich mindestens 25 Tage.
- 2 Der Gemeindevorstand regelt in Ausführungsbestimmungen die arbeitsfreien Tage und Ferien.

Art. 26 Erwerb in den Ferien

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der arbeitsfreien Tage oder Ferien ist grundsätzlich nicht gestattet. Der Gemeindevorstand kann in begründeten Ausnahmefällen eine Bewilligung erteilen.

Art. 27 Urlaub

- 1 Der Gemeindevorstand kann Mitarbeitenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub unter der Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse gewähren.
- 2 Der Gemeindevorstand kann Ausführungsbestimmungen über die Gewährung von Urlauben erlassen.

Art. 28 Mutterschaftsurlaub

- 1 Nach der Niederkunft wird der Mitarbeiterin während 16 Wochen ein bezahlter Urlaub gewährt.
- 2 Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub auf die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

4. WEITERE RECHTE

Art. 29 Aus- und Weiterbildung

- 1 Der Gemeindevorstand fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.
- 2 Der Gemeindevorstand kann dazu Ausführungsbestimmungen über die Förderung, Unterstützung und Bewilligung von Aus- und Weiterbildungen erlassen.

Art. 30 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter

- 1 Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, sofern und solange sie sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.
- 2 Sie melden öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen frühzeitig der oder dem direkten Vorgesetzten. Der Gemeindevorstand entscheidet über die Zulässigkeit des Nebenamtes oder der Nebenbeschäftigung.
- 3 Der Gemeindevorstand kann Ausführungsbestimmungen erlassen zu:
 - a) bewilligungspflichtigen Nebenämtern und Nebenbeschäftigungen;
 - b) Beanspruchung von Arbeitszeit;
 - c) Ablieferung von Entschädigungen.
- 4 Nicht als Nebenamt oder Nebenbeschäftigung gilt die Mitwirkung in Behörden, Kommissionen und anderen Institutionen oder Gremien, in denen Mitarbeitende aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit beziehungsweise als Vertreter der Gemeinde Einsitz haben.

Art. 31 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

- 1 Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Sie fördert die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.
- 2 Die Gemeinde schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. Der Gemeindevorstand regelt die Übernahme der Kosten eines allfälligen Rechtsbeistandes.

Art. 32 Dienstaltersurlaub

- 1 Ab dem 10. Dienstjahr wird alle 10 Jahre ein bezahlter einwöchiger Urlaub gewährt.
- 2 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 den Ausführungsbestimmungen.

Art. 33 Mitspracherecht

- 1 Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden dienstlichen Fragen.
- 2 Sie haben das Recht, zu dienstlichen Fragen, von denen sie in irgendeiner Weise betroffen sind, zuhanden des Gemeindevorstandes Stellung zu nehmen. Der Gemeindevorstand ist verpflichtet, sie rechtzeitig zu informieren und anzuhören.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 34 Allgemeine Dienstpflichten

- 1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.
- 2 Wenn es betrieblich erforderlich ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Überstunden zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen. Im Ausnahmefall kann auch ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

Art. 35 Arbeitszeit

- 1 Der Gemeindevorstand bestimmt die Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Überstunden- und Überzeitregelung der Mitarbeitenden und regelt diese in den Ausführungsbestimmungen.
- 2 Der Gemeindevorstand kann neue Arbeitszeitmodelle für einzelne oder alle Bereiche einführen.

Art. 36 Geheimhaltungspflicht, Aktenedition, Aussage vor Gericht, Information der Medien

- 1 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
- 2 Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 3 Der Gemeindevorstand regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht für die Aktenedition, für die Aussage vor Gericht und für die Information der Medien.

Art. 37 Verbot der Annahme von Geschenken

- 1 Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geschieht.
- 2 Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert (bis CHF 200.00) sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen. Der Gemeindevorstand kann weitere Ausnahmen vorsehen.

Art. 38 Besondere Verpflichtungen

- 1 Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, bestimmte Geräte, Arbeitskleidung oder Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden. Der Gemeindevorstand kann weitere Vorschriften über die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern erlassen.
- 2 Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, ihre privaten Motorfahrzeuge gegen finanzielle Abgeltung für Dienstfahrten einzusetzen.

V. Zuständigkeiten, Rechtsschutz

1. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 39 Kompetenz zur Anstellung und Anstellungsbeendigung

- 1 Zur Anstellung sowie zur Anstellungsbeendigung durch die Gemeinde ist bei allen Mitarbeitenden der Gemeindevorstand zuständig (Ausnahme Schule und Regiebetriebe). Er hört die zuständigen Kommissionen sowie die direkten Vorgesetzten vor seinem Entscheid an.
- 2 Er kann die Kompetenz zur Anstellung an Kommissionen oder an die Abteilungsleitung delegieren.

Art. 40 Kompetenz zur Mitarbeiterbeurteilung

- 1 Für die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Mitarbeitenden sowie für die Mitteilung ist die oder der jeweilige Abteilungsleitende zuständig.
- 2 Der Gemeindevorstand ist über die Mitarbeitergespräche vorab zu informieren. Er hat das Recht auf Teilnahme.

Art. 41 Unterstellungen

- 1 Die Mitarbeitenden sind den direkten Vorgesetzten unterstellt. Alle entsprechenden Weisungen haben über die direkten Vorgesetzten zu erfolgen.
- 2 Die Kadermitarbeitenden sind dem Gemeindepräsidium unterstellt.

2. RECHTSSCHUTZ

Art. 42 Beschwerderecht

- 1 Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich die oder der Mitarbeitende mit der oder dem direkten Vorgesetzten persönlich aussprechen. Verläuft die Ausschöpfung des Dienstweges ergebnislos oder ist die Aussprache unzumutbar, steht der Beschwerdeweg offen.
- 2 Erste Beschwerdeinstanz ist die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber. Beschwerdeentscheide können beim Gemeindevorstand angefochten werden. Gegen Entscheide des Gemeindevorstandes steht der Rechtsweg ans Obergericht gemäss kantonalem Recht offen.
- 3 Die Beschwerdefrist beträgt jeweils 30 Tage.

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 43 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt per 01.01.2026 in Kraft.

Art. 44 Aufhebung des bisherigen Rechts

Auf diesen Zeitpunkt wird die Personalverordnung vom 30. September 1998 aufgehoben.

Art. 45 Einreihung

Die Einreihung der Mitarbeitenden erfolgt durch die Anstellungsinstanz auf das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes und der Ausführungsbestimmungen.

Art. 46 Wahrung des betragsmässigen Besitzstandes

Wird die Stelle einer oder eines Mitarbeitenden gestützt auf die Lohntabelle und den Einreihungsplan gemäss den Bestimmungen dieses Gesetzes und der Ausführungsbestimmungen tiefer eingereiht, wird der betragsmässige Besitzstand gewahrt.

Art. 47 Hängige Verfahren

Verfahren, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, werden nach dem für die Mitarbeitenden günstigeren Recht weitergeführt.

Art. 48 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeindevorstand erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Von der Urnenabstimmung am 30. Nov. 2025 beschlossen

Der Präsident

sig.


Daniel Högger



Der Vizepräsident

sig.


René Carnot