



Personalgesetz (PG)

Gemeinde Rhäzüns

Personen- und Berufsbezeichnungen in diesem Gesetz beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern sich aus dem Sinn des Gesetzes nicht etwas anderes ergibt.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Personalpolitik ¹ Die Gemeinde Rhäzüns gestaltet ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität sowie unter Berücksichtigung der Verantwortung in Familie und Gesellschaft und der Chancengleichheit erfüllt werden können.

² Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu erforderlichen Massnahmen getroffen.

Art. 2

Geltungsbereich ¹ Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Rhäzüns und ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten.

² Im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts gilt dieses Gesetz ergänzend. Zu beachten sind namentlich für die Lehrpersonen die kantonale Kindergarten- und Volksschulgesetzgebung sowie die kantonale Waldgesetzgebung.

Art. 3

Subsidiäres Recht ¹ Kann diesem Gesetz keine Vorschrift entnommen werden, gilt das kantonale Personalrecht. Subsidiär kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) zur Anwendung.

II. Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

Art. 4

Rechtsverhältnis ¹ Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Es wird mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

Art. 5

Beginn ¹ Das Anstellungsverhältnis beginnt an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag respektive am Tag des effektiven Stellenantritts.

Art. 6

Dauer der Probezeit ¹ Vorbehältlich einer anders lautenden vertraglichen Regelung beträgt die Probezeit drei Monate.

² Für die Gemeindkanzlistin bzw. -kanzlisten, Schulleitung und Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit.

³ In gegenseitigem Einvernehmen kann die Probezeit verkürzt oder auch auf diese verzichtet werden.

Art. 7

Verlängerung der Probezeit ¹ Wenn insbesondere die Leistungen oder das Verhalten nicht überzeugen, kann eine einmalige Verlängerung der Probezeit bis zur doppelten Dauer vereinbart werden.

² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 8

Ende des Anstellungsverhältnisses ¹ Das Anstellungsverhältnis endet :

- a) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen;
- b) durch Kündigung;
- c) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer;
- d) aus Altersgründen;
- e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vollständigen oder teilweisen Invalidität des Mitarbeitenden auf den rentenberechtigten Teil;
- f) mit dem Tod.

Art. 9

Kündigungsfristen und -termin während der Probezeit ¹ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.

² Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist und -termin nach Massgabe des Anstellungsvertrags

Art. 10

Kündigungsfristen und -termin nach der Probezeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

² Das Anstellungsverhältnis der Gemeindkanzlistin bzw. -kanzlisten und der Schulleitung kann im 1. bis 3. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden, anschliessend mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten.

³ Mitarbeiterinnen können ihr Anstellungsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

⁴ Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist und -termin nach Massgabe des Arbeitsvertrags

Art. 11

Kündigung
durch die Ge-
meinde
Rhäzüns

¹ Die Kündigung durch die Gemeinde Rhäzüns setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

² Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:

- a) Ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
- b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
- c) Fehlende Eignung oder Wegfall respektive Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;
- d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen;

³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen finden keine Anwendung.

Art. 12

Fristlose Kün-
digung

¹ Aus wichtigem Grund kann das Anstellungsverhältnis jederzeit von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.

² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.

Art. 13

Form

¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 14

Alterspensio-
nierung

¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, an dem das gesetzliche Referenzalter erreicht wird. Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen enden auf Ende des Schuljahres, wenn sie vor diesem Zeitpunkt das Referenzalter erreichen haben.

² Besteht ein Interesse an einer Fortsetzung, so kann ein Anstellungsverhältnis über das gesetzliche Referenzalter hinaus fortgesetzt werden.

³ Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde Rhäzüns, so kann das Organ, welches für die Anstellung und Beendigung zuständig ist, aus eigener Veranlassung oder auf Antrag des betreffenden Mitarbeitenden die vorzeitige Pensionierung anordnen. Die Modalitäten richten sich nach dem jeweils aktuell gültigen Reglement über die vorzeitige Pensionierung. Bei Lehrpersonen entscheidet die Geschäftsleitung hierüber auf Antrag der Schulleitung.

Art. 15

Kündigungsschutz und Folgen

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde Rhäzüns das Anstellungsverhältnis nicht kündigen, während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.

² Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz und Folgen der Beendigung sachgemäss angewendet. Bei Fehlen eines Kündigungsgrunds oder Verletzung des rechtlichen Gehörs beträgt die Entschädigung auch maximal 6 Monatslöhne.

³ Bei einer Kündigung aufgrund einer Aufhebung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen einer Stelle ist keine angemessene Abfindung geschuldet

Art. 16

Aufhebungsvertrag

¹ Anstellungsverhältnisse können mit einem Aufhebungsvertrag jederzeit aufgehoben werden.

Art. 17

Freistellung

¹ Aus öffentlichen Interessen kann die Gemeinde Rhäzüns jederzeit den Mitarbeitenden, insbesondere während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses, von der Arbeitsleistung freistellen.

² Von einer Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist.

III. Rechte der Mitarbeitenden

A. Lohn

Art. 18

Anspruch

¹ Mitarbeitende werden für die Leistung von Arbeit entlöhnt.

Art. 19

Entlöhnung

¹ Die Entlöhnung erfolgt gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlöhnung von Lehrpersonen, bleiben vorbehalten.

² Der Gemeindevorstand reiht die Geschäftsleitung bzw. mit der Schulkommision zusammen die Schulleitung in die Gehaltsklassen ein.

³ Die Geschäftsleitung reiht die übrigen Mitarbeitenden in die Gehaltsklassen ein.

⁴ Die Schulkommision reiht zusammen mit der Schulleitung die Lehrpersonen in die Gehaltsklassen ein.

Art. 20

Gesamtlohnsumme

¹ Der Gemeindevorstand beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung und für Leistungs- und Spontanprämien sowie über ein allfälliges Abweichen vom Teuerungsausgleich.

B. Berufliche Vorsorge

Art. 21

Berufliche
Vorsorge

¹ Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde versicherten Mitarbeitenden, die Tragung der Beiträge, vorzeitige Pensionierung sowie die Versicherungsleistungen richten sich grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung.

² Der Gemeindevorstand behält sich vor, abweichende Regelungen zu erlassen.

C. Spesen

Art. 22

Spesen

¹ Die Spesen richten sich nach dem vom Gemeindevorstand erlassenen Spesenreglement.

D. Arbeitszeit, Ferien und Feiertage

Art. 23

Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden und wird grundsätzlich auf 5 Arbeitstage verteilt.

² Wird wöchentlich 43 Stunden im Jahresdurchschnitt gearbeitet, kann jährlich 2 ½ Tage kompensiert werden. Weiter wird den Mitarbeitenden zusätzlich 2 ½ arbeitsfreie Tage gewährt.

³ Die Arbeitszeit für Lehrpersonen ergibt sich nach den Bestimmungen des kantonalen Schulrechts.

Art. 24

Ferienanspruch

¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt:

- a) 25 Arbeitstage;
- b) 27 ½ Arbeitstage für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr;
- c) 30 Arbeitstage für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr.

² Lehrpersonen beziehen ihren Ferienanspruch nach den betrieblichen Bedürfnissen der Schule.

Art. 25

Ferienlohn-
entschädi-
gung

¹ Für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden, sind die Ferien durch Geldleistung abzugelten. Sie wird zum Stundengrundlohn dazugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag ausgewiesen. Die Ferienentschädigung beträgt bei einem jährlichen Ferienanspruch von:

- a) Fünf Wochen: 10.64 Prozent;
- b) Fünfeinhalb Wochen für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr: 11.83 Prozent;
- c) Sechs Wochen für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr 13.04 Prozent.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 26

Arbeitsleistung
und allgemei-
ne Dienst-
pflichten

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen einer vorgesetzten Person zu befolgen.

² Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern.

³ Bei entsprechenden betrieblichen Bedürfnissen - insbesondere etwa im Rahmen von Stellvertretungen - können den Mitarbeitenden vorübergehend auch zumutbare Aufgaben übertragen werden, welche nicht in ihrem üblichen Tätigkeitsbereich fallen.

Art. 27

Geheimhal-
tungspflicht

¹ Mitarbeitende sind zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss Vorschrift geheim zu halten sind, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere gesetzliche Bestimmung dies vorsieht.

² Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen

Art. 28

Geschenkan-
nahmeverbot

¹ Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke anzunehmen oder andere Vorteile zu beanspruchen oder sich versprechen zu lassen, wenn dies im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung und Tätigkeit geschieht. Eine Ausnahme bilden Geschenke von geringem Wert.

² Mitarbeitende sind zur Meldung gegenüber ihrer vorgesetzten Person verpflichtet, wenn ihnen Geschenke oder Vorteile angeboten werden, die sie nicht annehmen dürfen.

V. Zuständigkeiten und Rechtsschutz

A. Zuständigkeiten

Art. 29

Zuständigkeiten

¹ Vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung ist zu-ständig:

- a) der Gemeindevorstand u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse der Gemeindeganzlistin bzw. -kanzlisten;
- b) der Gemeindevorstand auf Antrag der Schulkommission u.a. für die Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses der Schulleitung;
- c) die Geschäftsleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse der übrigen Mitarbeitenden;
- d) die Schulkommission auf Antrag der Schulleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen.

² Für die personelle Führung zuständig ist:

- a) das Gemeindepräsidium über die Geschäftsleitung;
- b) die Mitglieder der Geschäftsleitung in ihrem Verantwortungsbereich über die übrigen Mitarbeitenden bzw. die Schulkommission über die Schulleitung bzw. die Schulleitung über die Lehrpersonen.

Art. 30

Rechtliches Gehör

¹ Vor einem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem betroffenen Mitarbeitenden Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme einzuräumen.

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

Art. 31

Rechtsschutz

¹ Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide der Geschäftsleitung bzw. der Schulkommission zusammen mit der Schulleitung können mittels Verwaltungsbeschwerde bzw. -klage an den Gemeindevorstand weitergezogen werden.

² Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide des Gemeindevorstands bzw. des Gemeindevorstands und der Schulkommission können mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bzw. -klage an das zuständige kantonale Gericht weitergezogen werden.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 32

Inkrafttreten ¹ Das Personalgesetz tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft und ersetzt das bisher geltende Personalgesetz vollständig.

Von der Gemeindeversammlung am 22. Mai 2025 beschlossen.

GEMEINDE RHÄZÜNS

Präsident:
Reto Loepfe

Kanzlist:
Adriano Jenal