

Personalverordnung der Gemeinde Malans

Vom Gemeindevorstand erlassen am 12. August 2025

I. Allgemeines

Art. 1 Zweck

Diese Ausführungsbestimmungen regeln den Vollzug des Personalgesetzes der Gemeinde Malans.

II. Bedingungen für die ständigen Mitarbeitenden

Art. 2 Arbeitszeit

- ¹ Alle Mitarbeitenden haben während der täglichen Arbeitszeit ihre ganze Arbeitskraft der Gemeinde zu widmen. Für das gesamte Personal der Gemeinde gilt die 5-Tageweche entsprechend der jeweiligen kantonalen Regelung bzw. den entsprechenden Gesamtarbeitsverträgen und gesetzlichen Bestimmungen. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeindevorstand.
- ² Am Mittag ist Arbeitsschluss und -beginn am Arbeitsort. Am Abend ist Arbeitsschluss am Arbeitsort. Die Wegzeit geht zu Lasten des Mitarbeitenden. Wird bei grösseren Wegstrecken der Arbeitsschluss am Arbeitsort vorverlegt, so ist der Arbeitsbeginn am Morgen um diese Zeit vorzuverlegen.
- ³ Muss die Mittagsverpflegung mitgenommen werden, so wird eine Vergütung pro Essen gemäss kantonaler Personalgesetzgebung geleistet. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsweg mehr als 15 Minuten beträgt. Als Arbeitsweg gilt auch die entsprechende Fahrzeit.

Art. 3 Pflicht zu zusätzlicher Arbeit

- ¹ Wenn es das Interesse der Gemeinde erfordert, können den Mitarbeitenden ohne Änderung des Lohns zumutbare Aufgaben übertragen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.
- ² Soweit es die Stellvertretung eines wegen Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- oder Zivildienst abwesenden Mitarbeitenden oder der Betrieb erfordert, haben die Mitarbeitenden auch über die festgesetzte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.
- ³ Die Wahlbehörde ist zudem in dringenden Fällen oder aus anderen wichtigen Gründen berechtigt, für einzelne Mitarbeitende von der allgemeinen Ordnung abweichende Arbeitszeiten vorzuschreiben.

Art. 4 Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit

- ¹ Es gilt:
 - a) als Überstunden mit 25 % Zuschlag, die vom Normalarbeitsschluss bis 22:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis Arbeitsbeginn, sowie die an anderen Werktagen während der dienstfreien Zeit geleistete Arbeit.
 - b) als Nachtarbeit mit 50 % Zuschlag die zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr geleistete Arbeit.

- c) als Sonntagsarbeit, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Der dafür auszurichtende Lohnzuschlag wird vom Gemeindevorstand bestimmt.
- ² Für Überstunden haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Kompensation durch Freizeit. In Ausnahmefällen kann der Gemeindevorstand auch eine Auszahlung gewähren.
- ³ Die vorliegenden Bestimmungen finden keine Anwendung auf Mitarbeitende, für welche Nacht-, Überzeit- oder Sonntagsarbeit in einem besonderen Arbeitsvertrag oder in einer besonderen Vereinbarung vorgesehen und geregelt sind.

Art. 5 Ferienanspruch und -bezug

- ¹ Alle festangestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien entsprechend der für sie geltenden kantonalen Regelung. Während des Jahres eintretende und austretende Mitarbeitende haben für das laufende Jahr einen Ferienanspruch pro rata.
- ² Die Ferien sind innerhalb der Verwaltungseinheit abzusprechen und so zu verteilen, dass sich die Mitarbeitenden gegenseitig vertreten können. Lassen sich die Ferienwünsche mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht vereinbaren, so entscheiden die Vorgesetzten über die Einteilung der Ferien.
- ³ Die Ferien sind grundsätzlich jedes Jahr zu beziehen. Der Gemeindevorstand kann die Übertragung nicht bezogener Ferien auf das nächste Jahr bewilligen. Der Ferienanspruch verjährt fünf Jahre nach Fälligkeit.
- ⁴ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden Ferien und Überstunden, die aus zwingenden dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bezogen werden konnten, im Folgemonat nach dem Austritt ausbezahlt. Im Zeitpunkt des Austritts zu viel bezogene Ferien und ein negativer Gleitzeitsaldo werden mit dem Lohn verrechnet oder zurückgefordert.
- ⁵ Der Ferienanspruch der Lehrpersonen regelt sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

Art. 6 Ferien und Krankheit

Bei einer Unterbrechung der Ferien wegen Krankheit oder Unfall ist die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag durch ärztliches Zeugnis zu belegen. Die nicht bezogenen Ferien werden nachgewährt, wenn der Erholungszweck der Ferien durch die Krankheit oder den Unfall vereitelt wurde.

Art. 7 Ferienkürzung infolge Arbeitsabwesenheit

Bei Arbeitsabwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst wird der Ferienanspruch entsprechend der kantonalen Personalgesetzgebung geregelt. Der Anspruch auf eine Woche Ferien bleibt in jedem Fall erhalten.

Art. 8 Ausserordentliche Urlaube

- ¹ Ausserordentliche Urlaube werden den festangestellten Mitarbeitenden nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung gewährt. Für die Erteilung solcher Urlaube ist die Wahlbehörde zuständig.
- ² Nichtbezahlte Urlaube können bewilligt werden, soweit die kontinuierliche Erledigung der Arbeit dies zulässt. Zuständig für die Bewilligung solcher Urlaube ist die Wahlbehörde.

Art. 9 Militär- und Zivilschutzdienstverschiebungen

Gesuche um Verschiebung des Militär- oder Zivilschutzdienstes dürfen nur mit Zustimmung der bzw. des zuständigen Vorgesetzten gestellt werden.

Art. 10 Familien- und Sozialzulagen

¹ Familien- und Sozialzulagen werden nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen ausbezahlt.

² Für die Kinderzulagen gelten die Ansätze und Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen.

Art. 11 Lohnanspruch bei Krankheit

Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit beziehen die vollamtlichen Mitarbeitenden die Besoldung wie folgt weiter:

- a) Bei einer Anstellungsdauer bis zu 3 Jahren 100 % während drei Monaten.
- b) Für jedes weitere Dienstjahr einen Monat länger, bis zum Maximum von 6 Monaten.
- c) Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Mitarbeitenden anschliessend noch 80 % des Lohnes. Insgesamt wird der Lohn bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit während maximal 720 Tagen ausbezahlt.
- d) Sozialzulagen werden bei Krankheit nicht gekürzt.
- e) Die Auszahlungen der Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 22 fallen während dieser Zeit in die Gemeindekasse und der Lohnanspruch verringert sich in diesem Umfang.

Art. 12 Lohnanspruch während des Militär- und Zivilschutzdienstes

Der Gehaltsbezug der ständigen Mitarbeitenden während des Militär- und Zivilschutzdienstes wird wie folgt geregelt:

- a) Bei Militär- und Zivilschutzdienstleistung bis zu einem Monat pro Kalenderjahr tritt keine Gehaltskürzung ein.
- b) Bei längeren obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstleistungen werden ledigen Mitarbeitenden 50 % und verheirateten 80 % des Gehaltes zuzüglich Familienzulagen ausgerichtet.
- c) Die gesetzliche Lohnersatzentschädigung geht in allen Fällen in die Gemeindekasse. Sollte die Lohnersatzentschädigung die Gehaltszahlungen übersteigen, so haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachzahlung der Differenz.
- d) Für die Dauer von freiwilligem Militär- und Zivilschutzdienst und von Strafdienst wird kein Lohn ausbezahlt.
- e) Bei Militär- und Zivilschutzdienst während den bezahlten Ferien haben die Mitarbeitenden auch Anspruch auf die Lohnersatzentschädigung.
- f) Bei provisorisch oder aushilfsweise angestelltem Personal entscheidet das Wahlgremium von Fall zu Fall über den Lohnanspruch während des Militär- und Zivilschutzdienstes.
- g) Im Falle von aktiver Dienstleistung erlässt der Gemeindevorstand eine besondere Lohn- und Ferienordnung, die sich an diejenige des Kantons anlehnt.

Art. 13 Entschädigung für auswärtige Tätigkeit

¹ Bei dienstlichen Verrichtungen ausserhalb der Gemeinde werden den Mitarbeitenden nur Spesen vergütet, sofern diese notwendig und in einem angemessenen Verhältnis zur dienstlichen Verrichtung stehen. Wenn immer möglich und zielführend sollen für die Fahrt öffentliche Verkehrsmittel oder Elektrofahrzeuge verwendet werden.

- ² Für Verpflegungs- und Übernachtungsspesen gilt die Regelung gemäss kantonalen Personalgesetzgebung. Dasselbe gilt für eine allfällige Kilometerentschädigung bei der Nutzung des Privatfahrzeuges.
- ³ Die entstandenen Auslagen sind der bzw. dem Vorgesetzten mit Vorlage der Belege nachzuweisen.
- ⁴ Der Gemeindevorstand ist berechtigt, in Ausnahmefällen ein erhöhtes Taggeld einschliesslich Spesenvergütung und Autobenützung zu bewilligen. Allfällige Zulagen an die Stundenlohnarbeitenden bei Auswärtstätigkeit werden vom Gemeindevorstand festgesetzt.

Art. 14 Pikettdienst

- ¹ Der Pikettdienst für die Mitarbeitenden des Werkamtes dauert sieben Tage in Folge, jeweils ab Montag um 8 Uhr, und umfasst auch allfällige Feiertage. Der Dienst wird mit pauschal CHF 100 pro Woche entschädigt.
- ² Der Pikettdienst beinhaltet insbesondere die Bereiche Winterdienst, Wasserversorgung, Fernwärmeheizungen Werkhof und Rathaus, Kleinwasserkraftwerke am Mühlbach, Rüfen, Mühlbach, Landquart (Fluss). Die Auflistung ist nicht abschliessend.
- ³ Zum Pikettdienst sollen möglichst viele Mitarbeitende des Werkamtes eingeteilt werden.

Art. 15 Sicherheitsbekleidung

- ¹ Dienstkleidung, welche den gängigen Sicherheitsnormen entsprechen, werden den Mitarbeitenden des Werkamtes kostenlos zur Verfügung gestellt.
- ² Für Sicherheitsschuhe erhalten die Mitarbeitenden des Werkamtes eine jährliche Pauschalentschädigung von CHF 300.

III. Bedingungen für die nichtständigen Mitarbeiter

Art. 16 Fixe Entschädigung

Die nichtständigen Mitarbeitenden erhalten zum vornherein eine fixe Entschädigung pro Stunde, Jahr oder Verrichtung. Sie haben keinen Anspruch auf Sozial- und Teuerungszulagen. Die fixen Entschädigungen werden vom Gemeindevorstand festgesetzt und sind jährlich zu überprüfen.

IV. Bestimmungen für die Stundenlohnarbeitenden

Art. 17 Löhne für ständige Arbeitende

- ¹ Die Festsetzung der Löhne der ständig beschäftigten Arbeitenden im Stundenlohn erfolgt nach Rücksprache mit der bzw. dem zuständigen Vorgesetzten jährlich durch den Gemeindevorstand.
- ² Personen, die während mindestens 180 Arbeitstagen pro Jahr bei der Gemeinde tätig sind, gelten als ständig beschäftigte Arbeitende.

Art. 18 Löhne für vorübergehend Beschäftigte

Die Löhne der vorübergehend Beschäftigte werden vom betreffenden Vorgesetzten nach Rücksprache mit dem Gemeindevorstand festgesetzt.

V. Allgemeine Bestimmungen

Art. 19 Annahme von Geschenken

Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit geschieht. Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung gelten vorliegend sinngemäss. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeindevorstand abschliessend.

Art. 20 Unfallversicherung

- ¹ Alle Mitarbeitenden werden von der Gemeinde gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Die Prämienquoten für die Versicherung gegen Nichtbetriebsunfall haben die Mitarbeitenden selber zu bezahlen.
- ² Den Mitarbeitenden wird während längstens 730 Tagen der Arbeitsunfähigkeit der volle Lohn ausbezahlt. Weitergehende Versicherungsleistungen richten sich nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes. Das Taggeld, welches die Versicherung ausrichtet, fällt in die Gemeindekasse.

Art. 21 Konkurrierende Versicherungsleistungen mit der Lohnzahlung

- ¹ Besteht eine allfällige verminderte Arbeitsunfähigkeit durch Betriebs- oder Nichtbetriebsunfall, so wird bei Rentenbezug der bzw. des Mitarbeitenden von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt oder einer anderen obligatorischen Versicherung die Besoldung der bzw. des Mitarbeitenden entsprechend gekürzt. Der Anspruch auf die ordentlichen reglementarischen Gehaltserhöhungen bleibt jedoch bestehen. Bei Kapitalabfindungen sind die gleichen Grundsätze sinngemäss anzuwenden, d.h. die Kapitalabfindung ist in eine Rente umzurechnen und die Kürzung des Lohnes entsprechend der umgerechneten Rente vorzunehmen.
- ² Bei Leistungen der Eidgenössischen Militärversicherung gelten sinngemäss die Bestimmungen dieses Artikels.

Art. 22 Krankentaggeldversicherung

- ¹ Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung für alle ständig beschäftigten Mitarbeitenden für 80 % des anrechenbaren Lohnes ab.
- ² Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zu 50 % von der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bezahlt.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 23 Inkraftsetzung

Diese Verordnung tritt mit Beschluss des Gemeindevorstandes vom 12. August 2025 rückwirkend auf den 1. Juni 2025 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Erlasse, insbesondere das Reglement zur Personalverordnung, vom Gemeindevorstand erlassen am 1. Januar 2002.