



Personalgesetz der Gemeinde Ilanz/Glion (Personalgesetz; PersG)

Vom 25. Juni 2025 (Stand 1. Januar 2026)

Das Gemeindeparlament von Ilanz/Glion,

gestützt auf Art. 35 Abs. 1 lit. a der Gemeindeverfassung von Ilanz/Glion (GV; RIG 11.1), nach Einsicht in die Botschaft des Gemeindevorstands vom 13. Mai 2025,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

¹ Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis und die Besoldung des Personals der politischen Gemeinde Ilanz/Glion.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gemeindeverfassung der politischen Gemeinde Ilanz/Glion¹⁾ und des kantonalen Schulgesetzes²⁾.

Art. 2 Subsidiäres Recht

¹ Soweit dieses Gesetz keine Vorschriften enthält, richten sich das Arbeitsverhältnis und die Besoldung nach der jeweiligen kantonalen Personalgesetzgebung³⁾.

¹⁾ RIG 11.1

²⁾ Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz; BR 421.000)

³⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

² Die kantonale Personalgesetzgebung⁴⁾ hinsichtlich Leistungs- und Spontanprämie (Art. 24 PG GR), Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern (Art. 28a PG GR), Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmende (Art. 30 PG GR), Personalfürsorgefonds (Art. 31 PG GR), Zulagen für besondere Aufgaben und Pflichten (Art. 32 PG GR), Abgangsentschädigung (Art. 40 PG GR), Meldestelle (Art. 47a PG GR), zur Personalkommission (Art. 61 und 62 PG GR) sowie zu den nebenamtlichen Mitarbeitenden (Art. 69 und 70 PG GR) gilt für die politische Gemeinde Ilanz/Glion nicht.

³ Kann weder diesem Gesetz noch den Ausführungsbestimmungen noch der entsprechenden kantonalen Personalgesetzgebung⁵⁾ eine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts⁶⁾.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 3 Stellenausschreibung

¹ Freie oder neuzuschaffende Planstellen werden in der Regel im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde und nötigenfalls auf geeigneten Kommunikationsplattformen ausgeschrieben.

² In folgenden Fällen kann insbesondere auf eine öffentliche Stellenausschreibung verzichtet werden:

- a. für interne Beförderungen oder geeignete interne Bewerbungen;
- b. wenn überzählige geeignete Bewerbungen für eine andere ausgeschriebene Stelle vorliegen, die berücksichtigt werden können;
- c. wenn Reorganisationen dies rechtfertigen;
- d. wenn ein Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer ausgerichtet ist oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweist;
- e. wenn eigene Lernende nach Lehrabschluss eine Stelle suchen.

⁴⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

⁵⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

⁶⁾ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220)

Art. 4 Begründung

¹ Arbeitsverhältnisse werden mit einem schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet.

Art. 5 Kündigungsfristen und -termine

¹ Das Arbeitsverhältnis kann nach der Probezeit mit folgenden Fristen auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a. drei Monate;
- b. sechs Monate bei der Geschäftsleitung.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen jederzeit gekündigt werden.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die auf weniger als ein Jahr befristet sind, kann eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

⁴ Die andere Vertragspartei kann eine Kündigung, welche die Frist oder den Termin nicht einhält, akzeptieren.

⁵ Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Vertragsablauf.

Art. 6 Arbeitsort

¹ Soweit im Arbeitsvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist, ist der Arbeitsort das Gemeindegebiet der politischen Gemeinde Ilanz/Glion und umfasst sämtliche Fraktionen gemäss Art. 1 der Gemeindeverfassung⁷⁾.

Art. 7 Alterspensionierung, Fortführung des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Gemeindevorstand kann nach Anhörung der Geschäftsleitung eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt.

² Das Arbeitsverhältnis kann mit Genehmigung des Gemeindevorstands nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung befristet fortgeführt werden. Die Genehmigung umfasst insbesondere die Befristung und allfällige Anpassungen des Arbeitsverhältnisses. Die Geschäftsleitung ist dazu vorab anzuhören.

⁷⁾ RIG 11.1

Art. 8 Entlöhnung

¹ Das Personal wird von der jeweils zuständigen Anstellungsinstanz eingestuft.

Art. 9 Teuerungsausgleich

¹ Der Gemeindevorstand legt die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr fest. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise per Ende November ist dabei richtungsweisend.

² Der Gemeindevorstand legt jährlich das Minimum und das Maximum jeder Gehaltsklasse fest. Diese bestehen aus den Lohnansätzen gemäss den Bestimmungen von Art. 18 und 19 der kantonalen Personalgesetzes⁸⁾ sowie dem eingebauten Teuerungsausgleich.

³ Verzichtet der Gemeindevorstand auf die Festlegung gemäss vorstehendem Abs. 2, gilt der vom Kanton Graubünden festgelegte Teuerungsausgleich.

Art. 10 Lohnfortzahlung während Krankheit

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit wird der Lohn in der Regel bis 24 Monate ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Die Lohnzahlung wird nach dem zwölften Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduziert.

³ Leistungen Dritter sind an die Lohnzahlung anzurechnen.

Art. 11 Lohnfortzahlung während Unfall

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufs- und Nichtberufsunfall wird der Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wie folgt ausgerichtet:

- a. zu 100 Prozent während zwölf Monaten;
- b. zu 90 Prozent nach dem zwölften Monat der Arbeitsunfähigkeit.

² Leistungen Dritter sind an die Lohnzahlung anzurechnen.

⁸⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

Art. 12 Berufliche Vorsorge

¹ Das Personal ist bei einer Pensionskasse versichert. Die Versicherung ist obligatorisch und richtet sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Pensionskasse.

² Die Beiträge an die Pensionskasse werden zwischen der politischen Gemeinde Ilanz/Glion und den Mitarbeitenden aufgeteilt, wobei der Anteil der politischen Gemeinde Ilanz/Glion mindestens die Hälfte beträgt.

Art. 13 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach der Arbeitszeitverordnung der Gemeinde Ilanz/Glion (AzV)⁹⁾.

Art. 14 Ferien

¹ Der jährliche Ferienanspruch richtet sich nach der jeweiligen kantonalen Personalgesetzgebung¹⁰⁾.

² Die Mitarbeitenden können jährlich fünf oder zehn zusätzliche unbezahlte Ferientage erwerben, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Bei fünf zusätzlichen Tagen wird der Lohn um 1.98 Prozent, bei zehn zusätzlichen Tagen um 3.96 Prozent gekürzt.

Art. 15 Urlaube

¹ Die zuständigen Anstellungsinstanzen können bezahlte und unbezahlte Urlaube gewähren.

² Die zuständigen Anstellungsinstanzen gewähren Kurzaurlaube für Ereignisse analog der kantonalen Personalgesetzgebung¹¹⁾.

³ Bei einem unbezahlten Urlaub ist der Lohn linear zu kürzen.

⁴ Die weiteren kantonalen Bestimmungen insbesondere zur Ferienkürzung infolge Arbeitsabwesenheit, zur Leistung der Beiträge an die Pensionskasse bei unbezahlten Urlauben und zur Berechnung der Dienstjahre bei unbezahlten Urlauben sind anwendbar.

⁹⁾ RIG 21.12

¹⁰⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

¹¹⁾ Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

Art. 16 Öffentliche Nebenämter, Nebenbeschäftigungen und Unvereinbarkeit von Ämtern

¹ Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen ausüben, sofern und solange dies mit ihrer dienstlichen Stellung und Aufgabenverrichtung vereinbar ist.

² Die Mitarbeitenden dürfen nicht Mitglied der Bundesversammlung, des Grossen Rates, der Regierung, des Obergerichts, des Regionalgerichts oder des Bankrates sein. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende mit einem gesamten Arbeitsumfang bei der Gemeinde von maximal 40 Prozent.

- a. Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem höheren Arbeitsumfang in eine dieser Behörden gewählt, ist der Arbeitsumfang entsprechend herabzusetzen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist das Arbeitsverhältnis innert sechs Monaten nach der Wahl zu beenden.
- b. Die absoluten Unvereinbarkeitsgründe gemäss Gemeindeverfassung¹²⁾ bleiben vorbehalten.

³ Die Mitarbeitenden müssen öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen sowie die Unvereinbarkeit von Ämtern frühzeitig der zuständigen Anstellungsinstanz melden.

⁴ Der Gemeindevorstand kann Ausführungs- und Vollzugsbestimmungen erlassen.

III. Zuständigkeiten, Kompetenzen, Rechtsschutz und Verfahren**Art. 17** Arbeits- und Aufhebungsverträge sowie Kündigungen, übrige personalrechtliche Kompetenzen

¹ Die Kompetenzen für Arbeits- und Aufhebungsverträge sowie Kündigungen des Personals der politischen Gemeinde Ilanz/Glion richtet sich nach der Gemeindeverfassung¹³⁾ sowie dem Organisationsgesetz¹⁴⁾.

² Soweit in den Erlassen nichts anderes festgelegt ist, sind für alle personalrechtlichen Entscheide zuständig:

- a. der Gemeindevorstand für Mitglieder der Geschäftsleitung;

¹²⁾RIG 11.1

¹³⁾RIG 11.1

¹⁴⁾RIG 13.2

- b. der Schulrat für Lehrpersonen sowie weitere für den Schulbetrieb erforderliches Personal;
- c. die Geschäftsleitung für das übrige Personal.

Art. 18 Ausführungskompetenzen

¹ Soweit in den Erlassen nichts anderes festgelegt ist, kann der Gemeindevorstand Ausführungs- und Vollzugsbestimmungen erlassen. Dem Gemeindevorstand stehen dazu insbesondere die Kompetenzen zu, die in der kantonalen Personalgesetzgebung¹⁵⁾ der Regierung eingeräumt werden.

Art. 19 Rechtsschutz und Verfahren

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande, erlässt die zuständige Instanz auf Verlangen eine anfechtbare Verfügung.

² Verfügungen der Geschäftsleitung und des Schulrats können innert 30 Tagen an den Gemeindevorstand weitergezogen werden.

³ Verfügungen und Beschwerdeentscheide des Gemeindevorstands können an das Obergericht weitergezogen werden.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 20 Übergangsbestimmungen

¹ Dieses Gesetz gilt auch für hängige Verfahren. Soweit eine Anstellungsinstanz mit einer Angelegenheit bereits befasst ist, bleibt ihre Zuständigkeit bestehen.

Art. 21 Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Gemeindevorstand bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.¹⁶⁾

¹⁵⁾Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG GR; BR 170.400)

¹⁶⁾Durch Beschluss des Gemeindevorstands vom xx.xx.2025 auf den 01.01.2026 in Kraft gesetzt.

³ Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind die damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen anderer Erlasse aufgehoben.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
25.06.2025	01.01.2026	Erlass	Erstfassung	-

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	25.06.2025	01.01.2026	Erstfassung	-