

EINLADUNG und BOTSCHAFT

Einladung zur Gemeindeversammlung vom Donnerstag, 22. Mai 2025, 20.00 Uhr, im Gemeindesaal

Traktanden

1. Rechnungsablage 2024
 - Erfolgsrechnung, Investitionsrechnung und Bilanz
 - Bericht der GPK und der externen Revisionsstelle
2. Revision des Personalgesetzes der Gemeinde Rhäzüns
3. Ersatzwahlen für zwei Vorstandsmitglieder
4. Orientierungen
5. Varia

Die Botschaft samt dazugehöriger Unterlagen ist ab dem 09. Mai 2025 auf der Homepage aufgeschaltet. Gedruckte Exemplare können ab demselben Datum bei der Gemeindeverwaltung bezogen werden.

Der Gemeindevorstand

1. Rechnungsablage 2024

Hierzu wird auf die separate Botschaft «Jahresbericht und Verwaltungsrechnung 2024» verwiesen.

2. Revision des Personalgesetzes der Gemeinde Rhäzüns

1. Ausgangslage

Der Kanton Graubünden hat mit Beschlussdatum vom 14. Juni 2022 sein Personalgesetz überarbeitet. Er beabsichtigte damit, seinen Mitarbeitenden fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen mit wettbewerbsfähigen Lohn-, Sozial- und Lohnnebenleistungen zu bieten. Insbesondere wollte er damit seine Wettbewerbsfähigkeit im sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt erhöhen und Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben erreichen. Mitarbeitende mit Familie werden neu bei der Drittbetreuung ihrer Kinder unterstützt und nach einer Geburt oder einer Adoption können sie ihr Arbeitspensum reduzieren. Teilzeitarbeit wird gefördert. Zudem erhalten Mitarbeitende im Alter zwischen 21 bis 59 gleich viel Ferien wie bei vergleichbaren Arbeitgebenden. Im Weiteren wird der Altersrücktritt zusätzlich flexibilisiert und das kantonale Personalrecht weiter an das private Arbeitsrecht angenähert. Das neue kantonale Personalgesetz ist am 1.1.2023 in Kraft getreten.

Das kommunale Personalgesetz der Gemeinde Rhäzüns ist mit Gemeindeversammlungsbeschluss vom 9. Juni 2016 totalrevidiert worden. Nachfolgend hat der Gemeindevorstand die kommunalen Personalverordnung in Kraft gesetzt. Subsidiär gilt das kantonale Personalrecht. Dies bedeutet, dass überall, wo das kommunale Personalrecht keine Abweichung vom kantonalen Personalrecht vorsieht, letzteres gilt. Kann sowohl aus dem kommunalen als auch aus dem kantonalen Personalrecht keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Aufgrund der Änderung des kantonalen Personalrechts ergeben sich nun Lücken und Unvereinbarkeiten mit dem kommunalen Personalrecht. In Einzelfällen ist nicht mehr klar, welches Recht nun vorgeht. Zudem gelten ohne das Bestehen von Einschränkungen im kommunalen Recht alle Neuerungen im kantonalen Personalrecht uneingeschränkt, auch wenn dies nicht im Interesse und den Möglichkeiten der Gemeinde Rhäzüns liegt. Mit der vorliegenden Teilrevision des kommunalen Personalrechts schliesst die Gemeinde Rhäzüns diese Lücken und stellt wieder Rechtssicherheit im Verhältnis zu ihren Mitarbeitenden her.

2. Die Entstehung und Zeitplan der Revisionsvorlage

Der Gemeindevorstand beschloss am 19. August 2024 im Hinblick auf den erwarteten Wechsel im Gemeindepräsidium, die Revision des kommunalen Personalrechts in Angriff zu nehmen und sprach dafür einen Kredit für die Begleitung durch einen spezialisierten Juristen. In der Folge erarbeiteten der Gemeindepräsident und der Kanzlist die Revisionsvorlage und legten diese am 9. Dezember 2024 dem Gemeindevorstand in erster Lesung vor. Der Gemeindevorstand liess einzelne Zusatzfragen abklären und verwies die Vorlage in die zweite Lesung. Der Gemeindevorstand genehmigte nach entsprechenden Anpassungen die Revisionsvorlage am 20. Januar 2025. Weiter beschloss er, die Gemeindeangestellten zur Mitwirkung mit einer Frist von 30 Tagen einzuladen. Die Gemeindeangestellten verzichteten nach Klärung ihrer Fragen auf die Abgabe von Stellungnahmen. Am 17. März genehmigte der Gemeindevorstand die Teilrevision des Personalgesetzes zuhanden der Gemeindeversammlung vom 22. Mai 2025. Die Zustimmung der Gemeindeversammlung vorausgesetzt wird der Gemeindevorstand die Personalverordnung gleichzeitig mit dem Gesetz in Kraft setzen.

3. Strukturierung der Revisionsvorlage

Das kommunale Personalrecht soll weiterhin in ein Personalgesetz und eine Personalverordnung aufgeteilt werden. Im Personalgesetz sollen alle Regelungen getroffen werden, welche nach allgemeiner staatsrechtlicher Auffassung gesetzeswürdig sind und damit dem kommunalen Souverän, d.h. der Gemeindeversammlung, zur Genehmigung vorzulegen sind. In der Personalverordnung sind dagegen alle Detailregelungen festgehalten, welche dem Gemeindevorstand zur Ent-

scheidung überlassen werden. Dies erlaubt es dem Gemeindevorstand, im Rahmen der Budgetvorgaben, auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt frühzeitig zu reagieren und die erforderlichen Anpassungen an den Detailregelungen vorzunehmen. Als solche Entwicklungen sind u.a. die abweichende Detailregelungen anderer politischer Gemeinden in der Region, insbesondere der Nachbargemeinde Bonaduz, zu verstehen.

Die Totalrevision des kommunalen Rechts führt nun dazu, dass die Fassungen des Personalgesetzes und der Personalverordnungen nicht mit ihren Vorgängern vergleichbar sind. Die Vergleichbarkeit kann lediglich über die dieser Botschaft beigelegten Synopse geschaffen werden. Die Verabschiedung der neuen Personalverordnung fällt in die Zuständigkeit des Gemeindevorstandes. Informationshalber wird der Wortlaut des Entwurfes der neuen Personalverordnung der Botschaft aber ebenfalls beigelegt (blau hinterlegte Textpassagen).

4. Inhaltliche Revisionspunkte

4.1 Anpassungen an das kantonale Personalrecht

Die Struktur des kantonalen Personalgesetz und der Personalverordnung, aufgeteilt in Abschnitte und Unterabschnitte, wird weitgehend und sinngemäss übernommen.

4.1.1 Allgemeine Bestimmungen

Im neuen kantonalen Personalgesetz werden einleitend die Grundsätze der Personalpolitik definiert. Die Gemeinde übernimmt diese (Art. 1 E-PG). Ebenfalls werden die modernen Begriffe übernommen, z.B. Mitarbeitende statt Mitarbeiter oder Angestellte.

4.1.2 Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

Neu sind nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse abzuschliessen (Art 4 E-PG). Die bisher zugelassenen Abweichungen sind nicht mehr möglich.

Die Dauer der Probezeit wird grundsätzlich auf 3 Monate festgelegt (Art. 6 E-PG). Für den Gemeindeganzlisten oder die Gemeindeganzlistin, die Schulleitung und Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit. Wie im kantonalen Personalrecht soll eine vertragliche Verlängerung der Probezeit möglich sein (Art. 7 E-PG). Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt für alle Mitarbeitenden sieben Tage (Art. 9 E-PG). Die bisherige Ausnahmeregelung für Lehrpersonen mit einer Kündigungsfrist während der Probezeit von 2 Monaten wird aufgehoben.

Neu wird die Regelung zum Aufhebungsvertrag aus dem kantonalen Personalrecht übernommen (Art. 16 E-PG).

4.1.3 Rechte der Mitarbeitenden

Neu wird im Personalgesetz eine minimale Regelung der Arbeitszeit aufgenommen (Art. 23 E-PG).

Der Ferienanspruch ist im kantonalen Personalgesetz erhöht worden. Die kommunale Lösung entspricht der kantonalen Regelung (Art. 24 E-PG). Entsprechend ist auch die Ferienlohnschädigung bei im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden erhöht worden (Art. 25 E-PG).

Neu wird in der kommunalen Personalverordnung festgehalten, dass aus den Lohnfortzahlungen während Krankheit oder Unfalls keine Überentschädigung entstehen darf (Art. 8 E-PV).

Die bestehende Regelung in der kommunalen Personalverordnung für die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft war unklar formuliert. Es wird die kantonale Fassung übernommen (Art. 9 E-PV). Weiter wird die kantonale Regelung für die Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. Urlaub des anderen Elternteils mit 13 Tagen Urlaub übernommen (Art. 10 E-PV). Die Lohnfortzahlung wird zudem auf die Dienstleistungen in der Feuerwehr erweitert (Art. 11 E-PV).

Neu werden die Regelungen für Ferienkürzungen infolge Abwesenheit (Art. 12 E-PV) und die Reduktion des Arbeitsumfangs (Art. 14 E-PV) sinngemäss aus der kantonalen in die kommunale Personalverordnung übernommen.

Ebenfalls neu ist der Anspruch auf Weiterbildung (Art. 17 E-PV) und die Möglichkeit für flexible Arbeitsformen (Art. 19 E-PV) explizit in der kommunalen Personalverordnung geregelt.

4.1.4 Pflichten der Mitarbeitenden

Neu verzichtet die Gemeinde auf die Möglichkeit, Mitarbeitende zur Wohnsitznahme verpflichten zu können (Art. 32 heutige PV).

Die Regelungen zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Nebenämtern in der kommunalen Personalverordnung werden an die Regelungen des Kantons angeglichen (Art. 20 E-PV).

4.1.5 Zuständigkeiten und Rechtsschutz

Neu werden die Rechtsschutzbestimmungen in Anlehnung an das kantonale Personalgesetz ausführlicher geregelt (Art. 31 E-PG). Für die Mitarbeitenden wird ein zweistufiger gemeindeinterner Instanzenzug vorgesehen.

Neu sieht die kommunale Personalverordnung Regelungen zur gütlichen Erledigung bei Konflikten von Mitarbeitenden (Art. 21 E-PV) und ein Anhörungsrecht bei Beschwerden in Angelegenheiten persönlicher Art vor (Art. 22 E-PV).

4.2 Abweichungen vom kantonalen Personalrecht

4.2.1 Begründung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

Das kantonale Personalrecht lässt eine Verkürzung der Probezeit für Arbeitsverhältnisse bzw. einen vollständigen Verzicht nur zu, welche auf weniger als 1 Jahr befristet sind. Die kommunale Regelung soll in diesem Punkt flexibler gestaltet sein (Art. 6 Abs. 3 E-PG).

In Abweichung zum kantonalen Personalrecht werden die Kündigungsfristen für die Kaderangestellten der Gemeinde nach Dienstjahren gestuft, d.h. drei Monate im 1. bis 3. Dienstjahr und anschliessend sechs Monate (Art. 10 E-PG).

Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen findet im kommunalen Personalrecht keine Anwendung, da sie aus Sicht des Gemeindevorstands viel zu schematisch ist (Art. 11 E-PG).

Das kantonale Personalrecht bindet die Alterspensionierung an das Referenzalter 65. Die kommunale Regelung bezieht sich dagegen auf das gesetzliche Referenzalter (Art. 14 E-PG). Dies erlaubt eine dynamische Übernahme künftiger Anpassungen des Rentenalters.

Im Gegensatz zum kantonalen Personalrecht sieht das kommunale Personalgesetz keine Abfindung bei einer Kündigung aufgrund der Aufhebung der Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen vor. Die kommunale Regelung zur Freistellung orientiert sich am Personalgesetz des Kantons St. Gallen (Art. 15 Abs. 3 E-PG). Die Bündner Lösung ist zu einschränkend, da eine Freistellung nur während eines Kündigungsverfahrens möglich ist.

4.2.2 Rechte der Mitarbeitenden

Die bisherige Ausnahme bei der Zuständigkeit der Abteilungsleitenden für die Festlegung der Entlohnung von Aushilfen und Lehrlingen entfällt (Art. 19 E-PG bzw. Art 12 heutige PV).

Die Überstundenregelung im kantonalen Recht sieht einen Zuschlag von 25 Prozent vor. Dieser Zuschlag wird in der kommunalen Personalverordnung ausgeschlossen (Art. 2 Abs. 4 E-PV).

Die Zulagen werden in der kommunalen Personalverordnung abschliessend aufgezählt: Kinderzulage, besondere Sozialzulage und Dienstalterszulage (Art. 3 E-PV). Es werden keine weiteren Zulagen ausgerichtet. Insbesondere bedeutet dies, dass die Gemeinde Rhäzüns keine Nachhaltigkeitszulagen und Unterstützung für die Drittbetreuung von Kindern ausrichtet.

Die Gemeinde Rhäzüns verzichtet auf die Möglichkeit zur Kürzung der Lohnfortzahlungen auf 90% nach 12 Monaten der Arbeitsunfähigkeit (Art. 6 und Art. 7 E-PV) gemäss kantonalem Personalrecht.

5. Personelle und finanzielle Auswirkungen

Der Gemeindevorstand Rhäzüns geht nicht davon aus, dass die Revisionsvorlage finanzielle und personelle Auswirkungen hat.

6. Inkraftsetzung

Es wird beabsichtigt, die vorliegende Revision des kommunalen Personalgesetzes auf den 1. Januar 2026 in Kraft zu setzen.

Antrag

Wir bitten Sie, geschätzte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, der Revision des Personalgesetzes der Gemeinde Rhäzüns zuzustimmen.

3. Ersatzwahlen für zwei Gemeindevorstandsmitglieder

Die beiden Vorstandsmitglieder Thomas Müller und Daniel Ammann haben aus beruflichen Gründen ihre Demission eingereicht. Mit der Demission von Daniel Ammann wird gleichzeitig das Präsidium der Schulkommission vakant.

Artikel 34 der Gemeindeverfassung regelt den Wahlmodus und hält fest, dass die Wahlen in offener Gemeindeversammlung auf freien Vorschlag der Stimmberechtigten einzeln nach Kandidaten durchgeführt werden. Werden mehr Kandidierende vorgeschlagen als Ämter zu besetzen sind, erfolgt die Wahl schriftlich, ansonsten mit offenem Handmehr. Sie sind schriftlich vorzunehmen, wenn ein Viertel der anwesenden Stimmberechtigten dies verlangt.

Gewählt sind jene Kandidaten, welche die meisten Stimmen auf sich vereinigen.