Stadt Chur

Botschaft
des Stadtrates an
den Gemeinderat

190807 / 220.01

Teilrevision der Personalverordnung (PVO, RB 201)

Antrag

1. Die Teilrevision der Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201) wird genehmigt.

2. Der Auftrag von Giulia Casale und Mitunterzeichnende betreffend Anpassung Gesetzesgrundlage betreffend Regelung Anstellungsverhältnis und Auftragsvergabe an Gemeinderatsmitglieder wird als erledigt abgeschrieben.

Zusammenfassung

Als städtisches Personal im Sinne von Art. 2 PVO gelten die Angestellten und Lehrpersonen der Stadt Chur. Als Angestellte gelten Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen. Als Lehrpersonen gelten Personen, die an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule unterrichten. Für Lehrpersonen fehlt eine Bestimmung zum Anstellungsverhältnis analog zu den Angestellten. Der Stadtrat erachtet es deshalb als angezeigt, das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen analog zur Definition der Angestellten zu präzisieren und das Arbeitsverhältnis ausdrücklich zu erwähnen.

Aus Gründen der Unvereinbarkeit regelt Art. 20 Abs. 2 Verfassung der Stadt Chur, dass städtische Angestellte und Lehrpersonen u. a. nicht dem Gemeinderat angehören dürfen, unabhängig vom Pensum oder von der Dauer der Anstellung.

Das Personalgesetz des Kantons Graubünden sieht bei Angestellten und Lehrpersonen mit einem Pensum von bis zu 40 % eine Ausnahme vor. Angestellte und Lehrpersonen des Kantons dürfen bei einem Pensum von bis zu 40 % gleichzeitig dem Grossen Rat angehören. Diese Regelung lässt sich jedoch nicht direkt auf die Stadt Chur übertragen, weil die Stadtverfassung eine generelle Unvereinbarkeit vorsieht und nicht nach dem Pensum unterscheidet. Eine Übernahme der 40 %-Regel wäre daher nur nach einer Verfassungsänderung möglich. Der im Sinne der Erwägungen des Stadtrates überwiesene Auftrag des Gemeinderates lehnt eine solche Lockerung ab, weil das politische Gewicht von einzelnen Parlamentsmitgliedern im 21-köpfigen Gemeinderat nicht mit demjenigen im 120-köpfigen Grossen Rat verglichen werden kann.

Auftragsvergaben an Mitglieder des Gemeinderats fallen grundsätzlich nicht unter die verfassungsrechtliche Unvereinbarkeit nach Art. 20 Abs. 2 Stadtverfassung. Ob eine als «Auftrag» bezeichnete Beauftragung eines Mitglieds des Gemeinderates faktisch einem Arbeitsverhältnis gleichkommt, ist aufgrund einer Gesamtwürdigung der Umstände zu beurteilen. Massgeblich sind insbesondere die wirtschaftliche Abhängigkeit, der Grad der Weisungsgebundenheit sowie Dauer und Häufigkeit der Zusammenarbeit. Eine entsprechende Regelung in der Personalverordnung lehnt der Stadtrat ab. Die Abgrenzung zwischen Auftrags- und Arbeitsverhältnis erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und den sozialversicherungsrechtlichen Kriterien. Sie ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Eine abstrakte Regelung in der Personalverordnung ist deshalb nicht zweckmässig.

Bericht

1. Ausgangslage

Aus Gründen der Unvereinbarkeit regelt Art. 20 Verfassung der Stadt Chur, dass städtische Angestellte und Lehrpersonen nicht dem Gemeinderat, der Geschäftsprüfungskommission oder der Bildungskommission angehören dürfen. Als städtisches Personal im Sinne von Art. 2 Abs. 1 PVO gelten die Angestellten und Lehrpersonen. Als Angestellte gelten Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen (Art. 2 Abs. 2 PVO). Als Lehrpersonen gelten Personen, die an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule unterrichten (Art. 2 Abs. 3 PVO). Für Lehrpersonen fehlt eine Bestimmung zum Anstellungsverhältnis analog zu den Angestellten, was zu einer Ungleichbehandlung führen kann.

Das Personalgesetz des Kantons Graubünden sieht für Angestellte und Lehrpersonen mit einem Pensum von bis zu 40% eine Ausnahme von der Unvereinbarkeitsregel vor. Ihnen ist es gestattet, ihre Tätigkeit für den Kanton mit dem Amt eines Mitglieds des Grossen Rates zu verbinden.

Mit dem Auftrag von Giulia Casale und Mitunterzeichnenden wird der Stadtrat beauftragt, nach dem Vorbild des kantonalen Personalgesetzes eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, wonach Angestellte und Lehrpersonen der Stadt Chur bei einem Beschäftigungsgrad unterhalb einer festzulegenden Grenze gleichzeitig das Mandat als Mitglied des Gemeinderates ausüben können.

2. Gesetzliche Grundlagen

2.1 Gemeindegesetz des Kantons Graubünden (GG; BR 175.050)

Das Gemeindegesetz enthält verbindliche Mindestvorgaben zu Unvereinbarkeiten sowie Ausschluss- und Ausstandsgründen. Innerhalb dieser Leitplanken sind die Gemeinden in ihrer Organisationsautonomie grundsätzlich frei.

2.1.1 Unvereinbarkeit

Art. 31 GG regelt die Unvereinbarkeit von Gemeindeangestellten mit bestimmten Behördenfunktionen. Danach dürfen Angestellte der Gemeinde weder der ihnen unmittelbar vorgesetzten Behörde noch der Geschäftsprüfungskommission angehören. Bestimmt die Gemeinde keinen massgebenden Beschäftigungsgrad, gilt jede Anstellung bei der

Gemeinde als Unvereinbarkeitsgrund. Das Gesetz räumt den Gemeinden zudem ausdrücklich die Möglichkeit ein, weitergehende Unvereinbarkeitsgründe vorzusehen.

Mit der Unvereinbarkeitsregelung sollen – im Gegensatz zur Ausstandsregelung – Interessenkollisionen nicht im Einzelfall, sondern generell und präventiv verhindert werden (vgl. Botschaft der Regierung an den Grossen Rat zur Totalrevision des Gemeindegesetzes, Heft Nr. 3/2017 –2018, S. 237).

2.1.2 Ausschlussgründe

Art. 32 GG regelt die Ausschlussgründe aufgrund enger persönlicher Beziehungen. Danach dürfen Personen, die in einem bestimmten Näheverhältnis zueinanderstehen, nicht gleichzeitig derselben Gemeindebehörde angehören. Dies betrifft insbesondere Ehegatten, Personen in eingetragener Partnerschaft oder faktischer Lebensgemeinschaft sowie Geschwister. Dieselben Ausschlussgründe gelten auch für die gleichzeitige Zugehörigkeit zum Gemeindevorstand oder zur Geschäftsprüfungskommission.

Die Regelung des Verwandtenausschlusses betrifft (im Unterschied zur Unvereinbarkeit, wo es um ein und dieselbe Person geht) stets die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Personen. Der Regelungszweck besteht darin, mögliche Abhängigkeiten zu verhindern.

2.1.3 Ausstandsgründe

Die Ausstandspflicht bezieht sich auf die Behandlung konkreter Geschäfte. Nach den einschlägigen Bestimmungen des Gemeindegesetzes haben Mitglieder einer Gemeindebehörde bei der Behandlung einer Angelegenheit in den Ausstand zu treten, wenn sie selbst oder eine mit ihnen im Ausschlussverhältnis gemäss Art. 32 GG stehende Person ein unmittelbares persönliches Interesse an der Angelegenheit haben. Bei der Zurechnung der unmittelbaren persönlichen Interessen geht es in der Regel um solche wirtschaftlicher, materieller, d.h. vermögensrechtlicher Natur. Die politische Betätigung gehört in der Regel zur Wahrnehmung von öffentlichen Interessen, was nicht zur Ausstandspflicht führt.

Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission haben zudem in Ausstand zu treten, wenn sie die Rechnungs- oder Geschäftsführung einer Behörde oder Amtsstelle prüfen, welcher eine mit ihnen im Ausschlussverhältnis stehende Person angehört.

Das Instrument der Ausstandspflicht zielt darauf ab, befangene Personen zur Vermeidung von Interessenskonflikten von der Mitwirkung an einem einzelnen Geschäft auszuschliessen. Die betroffene Person darf deshalb weder an den Beratungen teilnehmen noch an der Beschlussfassung mitwirken.

2.2 Exkurs: Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)

Im Hinblick auf den Verweis des Auftrags auf das kantonale Personalgesetz wird im Folgenden kurz die Rechtslage für die kantonalen Angestellten dargestellt, obwohl diese Bestimmungen für die Stadt Chur keine Anwendung finden:

Die Verfassung des Kantons Graubünden (BR 110.100) sieht in Art. 22 Abs. 1 vor, dass das voll- und hauptamtliche Personal des Kantons nicht dem Grossen Rat angehören darf. Das Gesetz kann Ausnahmen vorsehen. Das Personalgesetz sieht in Art. 58 vor, dass eine Anstellung bei der kantonalen Verwaltung mit einem Mandat im Grossen Rat vereinbar ist, sofern der Beschäftigungsgrad 40 Prozent nicht übersteigt.

2.3 Verfassung der Stadt Chur (RB 111)

Die Verfassung der Stadt Chur konkretisiert die übergeordneten rechtlichen Vorgaben. Laut Art. 20 treten Mitglieder des Gemeinderates, des Stadtrates sowie von Kommissionen bei der Behandlung von Geschäften in den Ausstand, wenn sie persönlich betroffen sind oder wenn Gründe vorliegen, die eine Abhängigkeit erahnen lassen.

Hinsichtlich der Unvereinbarkeit bestimmt Art. 20, dass städtische Angestellte und Lehrpersonen weder dem Gemeinderat noch der Geschäftsprüfungskommission oder der Bildungskommission angehören dürfen.

2.4 Personalverordnung der Stadt Chur (PVO; RB 201)

Art. 2 PVO definiert den persönlichen Geltungsbereich. Als Angestellte gelten Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum in einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen (Art. 2 Abs. 2 PVO). Lehrpersonen sind Personen, die an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) unterrichten (Art. 2 Abs. 3 PVO).

Art. 65 PVO regelt, dass die Ausübung von öffentlichen Ämtern nur zulässig ist, wenn die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird, dies mit der Stellung vereinbar ist und keine Interessenkollision verursacht.

2.5 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO; RB 204)

Der Begriff «öffentliches Amt» umfasst die Behördentätigkeit in Bund, Kanton, Bezirk, Region, Gemeinde, Gemeindeverbindungen, Schule und Kirche (Art. 99 Abs. 1 AB zur PVO). Zur Erteilung der Bewilligung ist der Stadtrat zuständig (Art. 99 Abs. 2 AB zur PVO).

3. Rechtliche Beurteilung

Die nachfolgenden Ausführungen zur rechtlichen Beurteilung stützen sich massgeblich auf das Kurzgutachten von Dr. iur. Frank Schuler vom 30. Januar 2026 (Aktenauflage). Darin werden die einschlägigen kantonalen und städtischen Grundlagen zur Unvereinbarkeit sowie zur Abgrenzung zwischen Arbeits- und Auftragsverhältnissen aufgearbeitet und die daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen für die im Auftrag aufgeworfenen Anliegen hergeleitet.

3.1 Anstellungsverhältnis

Die Unvereinbarkeit nach Art. 20 Abs. 2 Stadtverfassung knüpft an die Eigenschaft als «städtische Angestellte» bzw. «Lehrpersonen» an. Für Angestellte im Sinn von Art. 2 Abs. 2 PVO ist massgebend, ob ein Arbeitsverhältnis zur Stadt besteht. Der Beschäftigungsgrad ist nach dem Wortlaut der Verfassungsbestimmung unerheblich. Damit kann eine generelle Zulassung von Anstellungsverhältnissen für Mitglieder des Gemeinderates bis 40 % Beschäftigungsgrad nicht auf Verordnungs- oder Gesetzesstufe eingeführt werden, ohne die Verfassung zu ändern. Soll eine solche Ausnahme politisch erwogen werden, müsste Art. 20 Abs. 2 Stadtverfassung ergänzt werden (z.B. durch eine ausdrückliche Delegationsnorm, wonach das Gesetz Einzelheiten und Ausnahmen regeln kann).

Die institutionelle Stellung und die Aufsichtsfunktion des Grossen Rates sind im Grundsatz mit jener der städtischen Legislative vergleichbar. Der Grosse Rat und der Gemeinderat üben die Oberaufsicht über Regierung und Verwaltung aus. Aufgrund der organisatorischen und personellen Grösse der Verwaltung sowie der klaren funktionalen Trennung zwischen Parlament, Regierung und Verwaltung besteht eine vergleichsweise

grosse institutionelle Distanz. Ein wesentlicher Unterschied besteht hingegen in der Grösse des Parlaments. Der Grosse Rat umfasst 120, der Gemeinderat 21 Mitglieder. Demzufolge könnten einzelne Verwaltungsmitarbeitende im städtischen Parlament einen wesentlich grösseren Einfluss auf die parlamentarische Willensbildung ausüben als im Grossen Rat. Im Gegensatz zum Grossen Rat entscheidet der Gemeinderat aufgrund seiner Finanz- und Budgetkompetenz über eine viel grössere Anzahl konkreter Einzelprojekte. Auch hier könnten einzelne Verwaltungsmitarbeitende im Parlament unmittelbar Einfluss auf einzelne Geschäfte ausüben. Der rechtsstaatlich geforderte Grundsatz der Gewaltenteilung würde damit unterlaufen.

3.2 Besonderheit Lehrpersonen

Im Schulbereich besteht aufgrund der Formulierung von Art. 2 Abs. 3 PVO eine sachlich nicht begründete Ungleichbehandlung gegenüber dem übrigen Verwaltungspersonal. Die geltende Definition der Lehrpersonen in Art. 2 Abs. 3 PVO («… unterrichten») ist im Unterschied zur Definition der Angestellten nicht ausdrücklich an ein Arbeitsverhältnis geknüpft. Dadurch kann die Unvereinbarkeit im Schulbereich weiter verstanden werden als im übrigen Verwaltungsbereich: Es werden auch Lehrtätigkeiten erfasst, die lediglich in einem echten Auftragsverhältnis bestehen. Eine sachliche Begründung für diese unterschiedliche Behandlung ist nicht ersichtlich. Es liegt damit eine rechtlich problematische Ungleichbehandlung vor, die durch eine Präzisierung der Lehrpersonendefinition behoben wird.

In seinem Bericht zum Auftrag Giulia Casale und Vincenzo Cangemi und Mitunterzeichnende betreffend Anpassung der Gesetzesgrundlage betreffend Regelung Anstellungsverhältnis und Auftragsvergabe an Gemeinderatsmitglieder erachtete es der Stadtrat deshalb als angezeigt, die Ungleichbehandlung zu bereinigen und Art. 2 Abs. 3 PVO analog zur Definition der Angestellten zu präzisieren. Konkret wird bei Lehrpersonen das Arbeitsverhältnis ausdrücklich erwähnt, sodass echte Auftragsvergaben – auch im schulischen Bereich – an Mitglieder des Gemeinderats zulässig sind, soweit kein anstellungsähnliches Verhältnis vorliegt. Der Gemeinderat folgte den Argumenten des Stadtrates und überwies den Auftrag am 9. April 2026 (GRB.2026.13) im Sinne der Erwägungen.

3.3 Auftragsverhältnis (Beauftragung nach OR)

Auftragsvergaben an Mitglieder des Gemeinderats fallen grundsätzlich nicht unter die verfassungsrechtliche Unvereinbarkeit nach Art. 20 Abs. 2 Stadtverfassung. Entscheidend ist nicht die Bezeichnung, sondern die tatsächliche Ausgestaltung des

Vertragsverhältnisses. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob eine «Beauftragung» faktisch einem Arbeitsverhältnis gleichkommt. Als Hilfsraster kann die sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung von selbstständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit herangezogen werden. Insbesondere bei Konstellationen, in denen die Tätigkeit praktisch, wie eine Eingliederung in die Organisation der Stadt erfolgt, können die Sozialversicherungen eine unselbständige Erwerbstätigkeit annehmen und entsprechend Arbeitgeberbeiträge einfordern.

Für die Beurteilung, ob eine als «Auftrag» bezeichnete Beauftragung faktisch einem Arbeitsverhältnis (bzw. einer unselbständigen Erwerbstätigkeit) gleichkommt, sind nicht die Vertragsbezeichnung oder einzelne Formalien entscheidend, sondern eine Gesamtwürdigung der tatsächlichen Ausgestaltung: Indizien sind insbesondere wirtschaftliche Abhängigkeit (z.B. wenn rund 50 % der Einnahmen aus einem einzigen Auftraggeber stammen bzw. insgesamt weniger als drei Auftraggeber bestehen), ein hoher Grad an Weisungsgebundenheit/Hierarchieunterstellung sowie eine geringe Autonomie in der Leistungserbringung (Vorgaben zu Arbeitszeit, Präsenz/Arbeitsort, Einbindung in Abläufe/Regeln des Auftraggebers); berücksichtigt werden zudem Dauer und Häufigkeit der Zusammenarbeit, die Art der Tätigkeit und die finanzielle Ausgestaltung[1].

4. Beurteilung Unvereinbarkeitsregelung

Die Unvereinbarkeit zwischen einer Anstellung beim Gemeinwesen und der Einsitznahme in dessen Parlament stützt sich auf drei im öffentlichen Interesse liegenden Gründen. Erstens dient sie der Gewaltenteilung und damit einem zentralen rechtsstaatlichen Prinzip: Es soll vermieden werden, dass Personen, die in der Verwaltung an der Vorbereitung, dem Vollzug oder der Anwendung von Erlassen mitwirken, gleichzeitig als Mitglieder des Parlaments an deren Beschlussfassung beteiligt sind. Die hierfür verfassungsrechtlich zwingende Mindestanforderung betrifft zwar in erster Linie Funktionen mit besonderer Nähe zur Gesetzesvorbereitung und -anwendung (insbesondere Kader- und juristische Funktionen), ist in der Praxis jedoch oft schwierig trennscharf und rechtsgleich umzusetzen, weshalb Gemeinden häufig generelle Unvereinbarkeitsregeln vorsehen. Zweitens bestehen organisationsrechtliche Gründe: Mitarbeitende der Stadt unterstehen der Aufsicht des Stadtrates; gehören sie zugleich dem Gemeinderat an, entsteht eine

[1] https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/kmu-gruenden/firmengruendung/erste-schritte/scheinselbststaendigkeit-was-man-wissen-muss.html

problematische Konstellation, weil sie in ihrer parlamentarischen Funktion mittelbar Aufsicht über jene Behörde ausüben, der sie dienstlich unterstellt sind.

Der Stadtrat erachtet auch bei einem reduzierten Beschäftigungsgrad von höchstens 40 % eine gleichzeitige Anstellung in der städtischen Verwaltung und die Einsitznahme im Gemeinderat als nicht vereinbar. Die Grundlage freier und unabhängiger Entscheidungen einer politischen Behörde bildet die Unbefangenheit und das konsequente Vermeiden von Interessenkonflikten. Auf kommunaler Ebene ist die strukturelle Nähe zwischen Legislative und Verwaltung stärker ausgeprägt wie im Kanton. Der Gemeinderat wirkt nicht nur allgemein politisch, sondern nimmt über den Erlass von Gesetzen und gemeinderätlichen Verordnungen, über parlamentarische Vorstösse sowie im Rahmen der Oberaufsicht unmittelbaren Einfluss auf Organisation, Ressourcen und Tätigkeit der Stadtverwaltung. Einzelne Verwaltungsmitarbeitende könnten im Gemeinderat aufgrund seiner Grösse einen wesentlichen Einfluss auf die parlamentarische Willensbildung ausüben und aufgrund der Finanz- und Budgetkompetenz über konkrete Einzelprojekte entscheiden. Damit besteht selbst bei kleineren Pensen ein strukturelles Spannungsfeld, weil betroffene Personen als Mitarbeitende von Entscheidungen des Gemeinderats direkt oder indirekt berührt sein können und zugleich als Ratsmitglied an eben diesen Entscheidungen mitwirken oder deren Kontrolle wahrnehmen würden. Bereits der Anschein einer Interessenkollision kann die Vertrauensbasis in die Unabhängigkeit der Entscheidfindung beeinträchtigen; eine generelle Unvereinbarkeitsregelung schafft deshalb klare, rechtsgleich anwendbare Leitplanken und stärkt die Rechtssicherheit.

5. Fazit

Die geltende Unvereinbarkeitsregelung liegt im öffentlichen Interesse, da sie der rechtsstaatlich gebotenen Gewaltenteilung dient und organisationsrechtlich problematische Aufsichtskonstellationen verhindert (Unterstellung von Mitarbeitenden unter den Stadtrat bei gleichzeitiger parlamentarischer Aufsicht).

Eine generelle Vereinbarkeit einer Anstellung in der städtischen Verwaltung, sofern der Beschäftigungsgrad 40 Prozent nicht übersteigt, mit gleichzeitiger Einsitznahme in den Gemeinderat ist aufgrund des klaren Wortlauts von Art. 20 Abs. 2 Stadtverfassung verfassungsrechtlich nicht zulässig, solange die Stadtverfassung nicht angepasst wird. Eine Anpassung der verfassungsrechtlichen Bestimmung erachtet der Stadtrat wie ausgeführt als nicht angezeigt.

Auftragsvergaben an Mitglieder des Gemeinderates sind grundsätzlich zulässig, sofern es sich um echte Auftragsverhältnisse handelt. Die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis ist

im konkreten Einzelfall zu beurteilen; eine abstrakte, allgemein gültige Abgrenzungsnorm in der PVO erscheint nicht zweckmässig.

6. Vernehmlassung

Gemäss Art. 58 Abs. 2 PVO steht vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen den Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu. Ebenso ist die Personalkommission vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen anzuhören. Sie stellt ihre Anträge an den Stadtrat (Art. 59 Abs. 5 PVO).

Der Revisionsentwurf wurde den Personalverbänden sowie der Personalkommission zur Stellungnahme zugestellt. Ebenfalls zur Vernehmlassung eingeladen wurden:

- Dienststellenleitende Stadt Chur
- Bildungskommission Stadtschule
- Berufsschulrat GBC

Insgesamt sind 14 Stellungnahmen eingegangen. Ausnahmslos alle unterstützen die vorgeschlagene Ergänzung in Art. 2 Abs. 3 der Personalverordnung (PVO, RB 201), weil sie rechtliche Klarheit schafft. Elf davon – insbesondere auch die Bildungskommission sowie der Berufsschulrat – sind wie der Stadtrat der Auffassung, dass eine Anstellung bei der Stadt Chur unvereinbar ist mit einem Mandat im Gemeinderat, in der Geschäftsprüfungskommission sowie in der Bildungskommission, unabhängig vom Pensum.

Lediglich die Lehrpersonenkonferenz der Gewerblichen Berufsschule (LPK), der Verein Lehrpersonen (VLC) sowie die Personalkommission wünschen, dass städtische Angestellte und Lehrpersonen mit einem geringen Pensum oder bei Stellvertretungseinsätzen von der Unvereinbarkeitsregel gem. Art. 20 Abs. 2 Verfassung der Stadt Chur ausgenommen werden. Der Stadtrat sieht davon ab auf diese Forderungen einzugehen, weil daraus eine neue Ungleichbehandlung zwischen Angestellten und Lehrpersonen resultieren würde. Dies würde dem Ziel der Teilrevision zuwiderlaufen eine bestehende Ungleichbehandlung aufzuheben.

7. Inkrafttreten

Der Stadtrat regelt die Einzelheiten für die Umsetzung.

Wir bitten Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Mitglieder des Gemeinderates, dem Antrag des Stadtrates zuzustimmen.

Chur, 29. September 2026

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident	Die Stadtschreiber Stellvertreterin
Hans Martin Meuli	Sandra Lardi-Gansner

Anhang

- Teilrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse
- Zusammenfassung Vernehmlassungsantworten

Aktenauflage

- Auftrag Giulia Casale und Vincenzo Cangemi und Mitunterzeichnende betreffend Anpassung Gesetzesgrundlage betreffend Regelung Anstellungsverhältnis und Auftragsvergabe an Gemeinderatsmitglieder sowie Bericht des Stadtrates an den Gemeinderat
- Bericht zum Auftrag
- RB 111 Verfassung der Stadt Chur
- RB 201 Personalverordnung
- RB 204 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung
- Kurzgutachten Dr. iur. Frank Schuler
- Botschaft der Regierung an den Grossen Rat zur Totalrevision des Gemeindegesetztes, Heft Nr. 3/2017 -2018

Stadt Chur

Anhang zur Botschaft: Teilrevision Personalverordnung der Stadt Chur (PVO, RB 201), Synopse

Geltende Bestimmungen			**Neue Bestimmungen**	**Bemerkungen**
	I. Allgemeine Bestimmungen		**I. Allgemeine Bestimmungen**	
	A. Geltungsbereich und Begriffe		*A. Geltungsbereich und Begriffe*	
Art. 2 Begriffe	[1] Als städtisches Personal im Sinne dieser Verordnung gelten die Angestellten und die Lehrpersonen. [2] Angestellte sind Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen. [3] Lehrpersonen unterrichten an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule (GBC).	Art. 2 Begriffe	[1] Als städtisches Personal im Sinne dieser Verordnung gelten die Angestellten und die Lehrpersonen. [2] Angestellte sind Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen. [3] Lehrpersonen sind Personen, die befristet oder unbefristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen und an der Stadtschule oder an der Gewerblichen Berufsschule (GBC) unterrichten.	Präzisierung Anstellungsverhältnis Lehrpersonen analog Angestellte der Stadt Chur, indem das Arbeitsverhältnis ausdrücklich erwähnt wird.

Stadt Chur

HR Stadt Chur

HR Stadt Chur, Rathaus, Poststrasse 33, Postfach 810, 7001 Chur

Anhang zur Botschaft: Zusammenfassung Vernehmlassung Teilrevision Personalverordnung (RB 201), Art. 2

Insgesamt sind 14 Stellungnahmen eingegangen:

- Personalverbände
  - Lehrpersonenkonferenz GBC
  - Verein Lehrpersonen Chur
  - Personalverband Stadt Chur
- Personalkommission
- Bildungskommission
- Berufsschulrat GBC
- Dienststellen
  - Gewerbliche Berufsschule GBC
  - Allgemeine Verwaltung
  - Finanzen Steuern Einwohnerdienste
  - Grundbuchamt
  - Stadtpolizei
  - Tiefbaudienste
- Rechtsdienst
- Kulturfachstelle

11 Adressaten (7 Dienststellenleitungen bzw. Fachstellen, der Rechtsdienst, die Bildungskommission, der Berufsschulrat und der Personalverband Stadt Chur) begrüssen die vom Stadtrat vorgeschlagene Teilrevision PVO (RB 201, Art. 3 Abs. 2) ohne weitere Anregungen.

Die Schulleitungen der GBC haben durch Martin Good eine Stellungnahme eingereicht. Sie begrüssen die Anpassung von Art. 2 Abs. 3 PVO. Das Anstellungsverhältnis mit der Stadt Chur sei mit dieser Anpassung klarer. Ebenfalls sind die Ausführungen in der Botschaft zur Unvereinbarkeit von Angestellten der Stadt Chur und Mitglied im Gemeinderat für die Schulleitungen der GBC nachvollziehbar.

Die Lehrpersonenkonferenz GBC hat durch Thomas Kohli eine Stellungnahme eingereicht. Die Anpassung des Art. 2 Abs. 3 PVO wird begrüsst. Damit wird das Anstellungsverhältnis mit der Stadt Chur klarer definiert. Zur Unvereinbarkeit bringt die Lehrpersonenkonferenz GBC folgendes ein: An der Gewerblichen Berufsschule Chur unterrichten auch Lehrpersonen mit einem sehr kleinen Pensum, z.B. 2 Wochenlektionen (8%). Für diese Lehrpersonen, welche somit bei der Stadt Chur angestellt sind, wäre die Möglichkeit verwehrt, Mitglied des Gemeinderates zu sein. Umgekehrt bedeutet dies auch, dass Mitglieder des Gemeinderates nicht auch nur eine kurze befristete Anstellung oder ein Kleinstpensum an der GBC erhalten könnten, auch wenn diese fachlich geeignet wären.

22.09.2026 / steb

Der Verein Lehrpersonen Chur (VLC) hat durch Lorenz Raschein ebenfalls eine Stellungnahme eingereicht. Auch sie begrüssen die Anpassung des Art. 2 Abs. 3 PVO. Ähnlich wie die Lehrpersonenkonferenz GBC bringt der VLC ein, dass die heutige Unvereinbarkeitsregelung Lehrpersonen benachteiligt, welche sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit politisch engagieren möchten. Dies vor allem bei Lehrpersonen mit kleinen Teilpensen. Bei hohen Pensen sieht der VLC keine grosse Problematik, da diese Lehrpersonen nur schon aus Zeitgründen kein solches Nebenamt ausführen können. Bei Lehrpersonen mit kleinen Teilpensen schafft die heutige Regelung, gem. VLC, Anreiz, qualifizierte Lehrpersonen nicht bei der Stadt Chur zu beschäftigen. Der Verein Lehrpersonen Chur schlägt deshalb eine differenzierte Regelung vor, welche die Ausübung eines Gemeinderatsmandates bei Lehrpersonen mit tiefen Pensen ermöglicht.

Die Personalkommission der Stadt Chur hat durch David Michel eine Stellungnahme eingereicht. Die Anpassung des Art. 2 Abs. 3 PVO wird auch von der Personalkommission begrüsst. Diese Anpassung schafft rechtliche Klarheit sowie eine einheitliche Systematik im Personalrecht. Gleichzeitig bedauert die Personalkommission, dass es keinerlei Spielraum für sehr kurze oder niederprozentige Stellvertretungseinsätze von Mitgliedern des Gemeinderats an der GBC oder Stadtschule besteht. Gerade bei kurzfristigen Engpässen oder punktuellem Aushilfebedarf könnte, gem. Personalkommission, eine pragmatische Ausnahmeregelung für Kleinstpensen bzw. kurzzeitige Stellvertretungen eine praxisnahe Entlastung bieten.

Von den eingegangenen Stellungnahmen bedauern die Lehrpersonenkonferenz GBC, der Verein Lehrpersonen Chur VLC sowie die Personalkommission, dass städtische Angestellte und Lehrpersonen ausnahmslos weder dem Gemeinderat noch der Geschäftsprüfungskommission oder der Bildungskommission angehören dürfen.

Alle anderen stimmen der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 2 Abs. 3 Personalverordnung vorbehaltlos zu und unterstützen die Auffassung, dass eine Anstellung bei der Stadt Chur unvereinbar ist mit einem Mandat im Gemeinderat, in der Geschäftsprüfungskommission sowie in der Bildungskommission, unabhängig vom Pensum.