

Landerwerb

Aufgrund des Sanierungsprojektes ist kein Landerwerb erforderlich.

Bauablauf

Während den Bauarbeiten ist die Benützung der Strassen und Wege stark eingeschränkt. Der Gislifluhweg wird während den Bauarbeiten für den Durchgangsverkehr gesperrt. Die Zufahrt für die Anstösser bleibt grösstenteils gewährleistet, ausgenommen im direkten Grabenbereich und während den Planie- und Belagsarbeiten. Vorübergehende Behinderungen werden den betroffenen Anstössern frühzeitig mitgeteilt. Die Ausführung der gesamten Bauarbeiten dauert zirka 3-4 Monate.

Baukosten

Der vorliegende Kostenvoranschlag basiert auf detaillierten Massermittlungen und Preisen aktueller Submissionen (Preisbasis August 2025). Die Kostengenaugkeit beträgt plus/minus 10 Prozent.

| | | |
|---------------------|-----|-----------|
| Wasserversorgung | CHF | 187'000 |
| Elektroversorgung | CHF | 1'032'000 |
| Abwasserbeseitigung | CHF | 22'000 |
| Strassenbau | CHF | 373'000 |
| Beleuchtung | CHF | 64'000 |
| Total (inkl. MwSt.) | CHF | 1'678'000 |

Antrag:

Für die Sanierung der Gemeindestrasse und der Werkleitungen am Gislifluhweg sowie für den Neubau der Trafostation Gislifluhweg sei ein Verpflichtungskredit von CHF 1'678'000 (inkl. MwSt.) zuzüglich teuerungsbedingter Mehrkosten zu genehmigen. Die Finanzierung erfolgt über die spezialfinanzierten Betriebe und zu Lasten der Steuerkasse.

6. Teilrevision Personalreglement

Das aktuell gültige Personalreglement der Gemeinde Rapperswil wurde durch die Einwohnergemeindeversammlung vom 24. November 2017 genehmigt und per 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt. Die Teilrevision des Personalreglements wurde durch die Einwohnergemeindeversammlung

vom 17. November 2023 genehmigt und per 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt.

Die abschliessende Revision war unumgänglich, weil einerseits im übergeordneten Recht Veränderungen eingetreten sind, welche ins Reglement übernommen werden mussten. Andererseits hat sich ein starker Wandel im Arbeitsmarkt abgezeichnet, der die Arbeitgebenden zu einer Überprüfung und Überarbeitung der Anstellungskonditionen veranlasst. Dies, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben und weiterhin qualifiziertes Personal rekrutieren zu können.

Mit der Wahl eines Geschäftsleiters wurde das Geschäfts- und Kompetenzreglement überarbeitet und zusätzliche Verantwortung an die Geschäftsleitung delegiert. Dies findet sich in den Korrekturen zu folgenden Punkten:

- Öffentliche Ausschreibung
- Anstellungsinstanzen
- Lohnanpassungen

Im Zuge der aktuellen Teilrevision sollen folgende Präzisierungen vorgenommen werden, um in der Auslegung des Reglements Klarheit zu schaffen:

- Geltungsbereich und Geschlechterneutralität
- Maximale Anstellungsdauer bei befristeten Anstellungen
- Krankheit oder Unfall in der Probezeit; Festlegung der Dauer der Probezeit-Verlängerung
- Möglichkeit der Erhöhung der Kündigungsfrist von 3 auf 6 Monate (für Mitglieder der Geschäftsleitung und für Abteilungsleitende)
- Aufhebung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität; Vermeidung einer Einkommenslücke (nahtlose Leistungskoordination)
- Konkretisierung der Gründe für eine ordentliche Kündigung oder der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses inkl. deren Ablauf
- Bezahlung bei Feuerwehr- und Rettungseinsätzen (Arbeits- und Einsatzleistung)
- Regelung der Übertragung des Ferien- und Gleitzeitguthabens auf das Folgejahr

- Betreuungsurlaub für ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind
- Neuregelung der Kurzabsenzen bei Heirat direkter Verwandter und der Geburt eigener Kinder
- Eintrittsschwelle der beruflichen Vorsorge

Im Zuge der Einführung einer neuen Lohnmodells wurde die Besoldungsstruktur überarbeitet. Dabei werden die Mitarbeitenden der entsprechenden Funktionsstufe und innerhalb der Funktionsstufe einer von mehreren Kompetenzstufen zugeteilt. Die Kompetenzstufen richten sich nach Aufgaben, Verantwortung, Kompetenzen und Ausbildungsstufe. Bei der Lohnfestsetzung bzw. -erhöhung spielen die gesamte Erfahrung in einem Bereich ebenso eine Rolle wie die Mitarbeiter-Qualifikation. Beim Lohnmodell wurden ebenfalls die Prozesse der Lohnanpassungen, der Funktions- und Kompetenzstufenwechsel beschrieben.

Ein kostspieliger Passus wurde ersatzlos gestrichen. Unter dem Artikel «Pensionierung» stand: Mitarbeitende, die nach mindestens 20 Dienstjahren und vollendetem 60. Altersjahr vor Erreichung des Referenzalters pensioniert werden, haben Anspruch auf eine Übergangsrente bis zum Bezug einer AHV-Altersrente, längstens bis zur Erreichung des AHV-Referenzalters. Die Übergangsrente entspricht jährlich einer maximalen AHV-Jahresrente, ab dem vollendeten 25. Dienstjahr jährlich einer 2-fachen maximalen AHV-Jahresrente.

Bei den Treueprämien soll nicht erst nach 5 Jahren, sondern bereits nach 2 Jahren ein Geschenk von CHF 200 ausgerichtet werden. Nach 25 und 35 Jahren soll statt wie bis anhin drei Viertel der Monatsbesoldung eine volle Monatsbesoldung vergütet werden.

Zudem wurde festgelegt, welche Paragraphen des Personalreglements für Mitarbeitende im Stundenlohn nicht gültig sind.

Die bisher in separaten Reglementen verankerten und in der Kompetenz des Gemeinderates liegenden Ausführungsbestimmungen wurden ebenfalls – wie anlässlich der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. November 2023 angekündigt – überarbeitet. Sämtliche Reglemente wurden nach einer internen Vernehmlassung beschlossen und werden per 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt.

Der Gemeinderat schafft mit der vorliegenden Teilrevision des Personalreglements ein Instrument, mit welchem die Gemeinde auf dem Markt der stark umworbenen Fachkräfte als zeitgemässer und attraktiver Arbeitgeber auftreten kann.

Antrag

Der Teilrevision des Personalreglements der Einwohnergemeinde Rapperswil vom 24. November 2017 sei zuzustimmen.

7. Budget 2026

Einleitende Bemerkungen

Das Budget 2026 der Einwohnergemeinde (ohne spezialfinanzierte Betriebe) weist Einnahmen von CHF 24'654'600 und Ausgaben von CHF 23'466'100 aus (Budget 2025: Einnahmen CHF 20'853'700, Ausgaben CHF 21'855'300). Der Ertragsüberschuss der Einwohnergemeinde beträgt demnach CHF 1'188'500 und wird dem Eigenkapital (Stand 31.12.2024: CHF 5,62 Mio.) zugewiesen (Budget 2025: Aufwandüberschuss CHF 1'001'600). Dieses Resultat beinhaltet mutmassliche Buchgewinne aus der periodischen Neubewertung der Liegenschaften Finanzvermögen per Anfang neue Legislatur von CHF 2'485'000. Ohne diesen Buchgewinn würde ein Aufwandüberschuss von CHF 1'296'500 resultieren.

Das vorliegende Budget 2026 basiert auf einem unveränderten Steuerfuss von 99 %.

Die wichtigsten Informationen zur Erfolgsrechnung des Budgets 2026 mit den Abweichungen zum Vorjahresbudget 2025 sind den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen:

- Die Abschreibungen auf den Sachanlagen von insgesamt CHF 2'176'500 sind um CHF 40'000 höher veranschlagt gegenüber dem Vorjahresbudget.
- Der Bereich Allgemeine Verwaltung weist Minderkosten von CHF 61'300 aus.