

## **Die Bündner Personalgesetzgebung – ein zukunftsweisendes Gesetzeswerk?**

Der Bündner Grosse Rat hat in der Juni-Session 2006 das neue Personalgesetz beschlossen. Dieses Gesetz sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen der Regierung sind am 1. Januar 2007 in Kraft getreten.

Ich werde nachfolgend themenbezogen auf die wichtigsten Neuerungen eingehen und eine Beurteilung der revidierten Personalgesetzgebung aus Sicht des VBS vornehmen. Für weitergehende Informationen verweise ich aber auch auf die Homepage unseres Verbandes ([www.vbsgr.ch](http://www.vbsgr.ch)).

### **Flexibles Lohnsystem mit Zukunftsperspektiven**

Eine der wichtigsten Änderungen im revidierten Personalgesetz betrifft das Entlohnungssystem. Dieses sieht keine Lohnstufen mehr vor. Neu wird der Lohn jährlich für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter nach klar definierten Kriterien individuell ermittelt. Demzufolge wird der Grundlohn gemäss geltendem Einreihungsplan innerhalb der Gehaltsklassen 1 bis 28 festgelegt. Für die individuellen Lohnentwicklungen wird die Gesamtlohnsumme sodann jährlich um mindestens ein Prozent erhöht. Ebenso wird die Teuerung grundsätzlich ausgeglichen. Zudem wurde in der Personalverordnung ein monatlicher Mindestlohn von 3'000 Franken verankert.

Der Lohn der Mitarbeitenden wird in der Regel jeweils auf den 1. Januar angepasst. Dabei wird der Grundlohn des Vorjahres zuerst um den Teuerungsausgleich erhöht. In einem zweiten Schritt kann der Grundlohn innerhalb der Gehaltsklassenbreite im Vergleich zum Vorjahr um bis zu 10 Prozent angehoben werden. Berücksichtigt werden dabei die Leistung, das eigene Lohnniveau im internen und externen Quervergleich, die eigene bisherige Lohnentwicklung sowie die finanziellen Vorgaben des Grossen Rates.

Das neue Lohnsystem ist etwas leistungsorientierter, gleichzeitig aber auch flexibler und bietet Zukunftsperspektiven. Leistungsorientierter ist das neue Lohnsystem, weil bei der individuellen Lohnfestlegung das Leistungsverhalten ein wichtiges Kriterium bildet. Flexibler ist das neue Lohnsystem, weil bei der

Lohnfestlegung die eigene bisherige Lohnentwicklung mitberücksichtigt wird. Dadurch können Lohnungerechtigkeiten beseitigt werden. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende, welche im Zuge der Sparmassnahmen eine oder mehrere Anlaufklassen durchlaufen mussten. Zukunftsperspektiven bietet das neue Lohnsystem, weil für die individuellen jährlichen Lohnanpassungen die Gesamtlohnsumme zwingend um mindestens ein Prozent erhöht werden muss. Mit der Festlegung eines monatlichen Mindestlohnes von 3'000 Franken ist zudem eine langjährige und berechtigte Forderung des VBS berücksichtigt worden.

Das neue Lohnsystem steht und fällt mit dem Vollzug. Wichtig ist insbesondere eine richtige und einheitliche Umsetzung. Diese Fragen wird die Regierung im Verlaufe dieses Jahres klären und das neue Entlohnungssystem erst Anfang 2008 einführen. Dieses Vorgehen wird denn auch vom VBS klar befürwortet.

### **Mehr Lohn für die Bündner Staatsangestellten**

Die Bündner Staatsangestellten erhalten dieses Jahr insgesamt rund zwei Prozent mehr Lohn. Anzuführen sind in diesem Zusammenhang – neben dem Lohnstufenanstieg – insbesondere folgende Anpassungen:

- Gewährung des vollen Teuerungsausgleiches von 0,5 Prozent;
- Erhöhung der Besonderen Sozialzulage für Mitarbeitende mit finanziellen Unterstützungspflichten von 200 Franken pro Monat auf 220 Franken pro Monat;
- Erhöhung der Kinderzulage von 185 Franken pro Monat auf 195 Franken pro Monat;
- Erhöhung der Ausbildungszulage von 210 Franken pro Monat auf 220 Franken pro Monat;
- Erhöhung diverser berufsbedingter Auslagen (Kilometerentschädigung, Umzugskosten, Spesen usw.).

Die Bündner Staatsangestellten erhielten sowohl für das Jahr 2006 als auch für das Jahr 2007 den vollen Teuerungsausgleich. Trotz diesem erfreulichen Ergebnis darf nicht vergessen werden, dass dem Bündner Staatspersonal seit der letzten Realloohnerhöhung im Jahre 1991 eine Teuerung von insgesamt mehr als drei Prozent nicht ausgeglichen worden ist. Stossend ist zudem, dass die Regierung den vorenthaltenen Teuerungsausgleich nicht – wie dies dem Sinn und Zweck der entsprechenden Bestimmung entspricht – im Hinblick auf einen späteren Ausgleich übertragen, sondern die nicht ausgeglichene Teuerung jeweils „abgeschrieben“ hat. Der VBS hat denn auch gegenüber der Regierung deutlich gemacht, dass er diese Praxis künftig nicht mehr hinnehmen wird, sondern bei einem erneuten „Abschreiber“ mittels Beschwerde eine Klärung dieser Rechtsfragen auf dem Gerichtsweg erwirken wird.

## **Gleichstellung von SUVA- und Privat-Versicherten bei den NBU-Prämien**

Die NBU-Prämie wird bekanntlich in vollem Umfang von den Mitarbeitenden bezahlt. SUVA-Versicherte bezahlen rund ein Prozent mehr als die privaten UVG-Versicherten. Ab 1. Januar 2008 wird der Kanton als Arbeitgeber diese Prämien Differenz übernehmen. Damit hat die Regierung einem wichtigen und vom VBS über mehrere Jahre hinweg wiederholt vorgebrachten Anliegen entsprochen. Die vom Kanton zu übernehmende Prämien Differenz beträgt rund 600'000 Franken. Die Übernahme dieser Differenz bereits ab 1. Januar 2007 war aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich, weil dieser namhafte Betrag aus naheliegenden Gründen ordentlich budgetiert werden muss.

## **Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Bereits nach geltendem Recht wurden den Mitarbeitenden 10 verschiedene Arbeitszeitmenüs angeboten. Diese werden um ein weiteres Arbeitszeitmenü ergänzt, nämlich 40-Stundenwoche plus 10 zusätzliche freie Tage mit einer Entlohnung von 89,05 Prozent. Ausgedehnt wurde aber auch die Betriebszeit. Neu gilt die Zeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr als Betriebszeit. Keine Änderung hat die Blockzeit erfahren. Diese dauert von 08.30 Uhr bis 11.00 Uhr bzw. 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr. Einzig am Freitagnachmittag endet die Blockzeit bereits um 16.00 Uhr.

## **Rechtsetzungsbefugnisse für die öffentlichrechtlichen Anstalten**

Die öffentlichrechtlichen Anstalten des Kantons dürfen laut neuem Personalrecht die dazugehörenden Ausführungsbestimmungen für ihre Mitarbeitenden weitgehend selbständig erlassen. Aus Sicht des VBS wäre eine Einschränkung der Rechtsetzungsbefugnisse auf anstalts- und betriebs-spezifische Regelungen unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgleichheit und Rechtssicherheit eindeutig die bessere Lösung gewesen. Eine solche Abgrenzung der Rechtsetzungsbefugnisse hätte die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anstalten ebenfalls angemessen berücksichtigt. Auch dem VBS ist nämlich bewusst, dass die Betriebsabläufe bei den Psychiatrischen Diensten Graubünden anders sind als etwa bei der Gebäudeversicherung oder der Sozialversicherungsanstalt.

Der Gesetzgeber hat sich für die Einräumung umfassender Rechtsetzungsbefugnisse an die öffentlichrechtlichen Anstalten entschieden. Wenn die kantonalen Anstalten diese Kompetenzen verantwortungsbewusst nutzen, wird sich diese Lösung bewähren. Gefordert sind daher die verantwortlichen Organe der öffentlichrechtlichen Anstalten. Diese haben es denn auch in der Hand, diesbezüglich die Einwände des VBS zu entkräften.

## **Höret die Signale!**

Der VBS hat sich an vorderster Front für zeitgemässe Arbeitsbedingungen für das Bündner Staatspersonal eingesetzt. Der VBS konnte denn auch zahlreiche Erfolge verbuchen, und insgesamt ist die Revision der kantonalen Personalgesetzgebung zufriedenstellend ausgefallen. Die Frage, ob die Bündner Personalgesetzgebung tatsächlich ein zukunftsweisendes Gesetzeswerk ist, kann indessen erst aufgrund der praktischen Erfahrungen mit dem neuen Regelwerk abschliessend beantwortet werden.

Mit rund 1'900 Mitgliedern ist der VBS der grösste Verband des öffentlichen Dienstes im Kanton Graubünden. Diese hohe Mitgliederzahl war mitbestimmend für unsere Erfolge. Die Zeit steht aber nicht still und auch die Personalgesetzgebung wird in absehbarer Zeit weiterentwickelt. Diese Entwicklung will der VBS mitgestalten. Dafür brauchen wir aber die Unterstützung aller Mitarbeitenden. Ich rufe daher alle Nichtmitglieder auf, unserem Verband beizutreten und uns bei der Wahrnehmung der Interessen des Personals des öffentlichen Dienstes zu stärken. In unserer schnelllebigen Zeit sind Erfolge nämlich nicht von Dauer. Ohne die Unterstützung der Mitarbeitenden gilt nämlich auch für den VBS das Sprichwort „Wie gewonnen, so zerronnen“.

Chur, 17. Januar 2007

Gion Cotti, Präsident VBS