

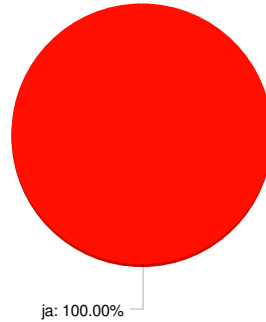
Vernehmlassung betreffend Teilrevision des Personalgesetzes

1. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 1 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 72

72 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 3

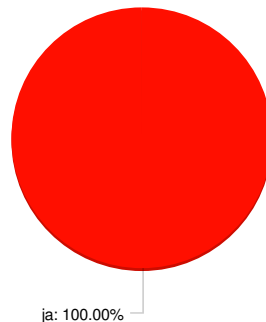
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte von allen Dienststelle gleich ausgelegt werden. Z.B. kann es nicht sein, dass eine Dienststelle die Zeit für die Betreuung kranker Kinder eigenmächtig von 3 Tagen auf 1 Tag kürzt. Mit solchen Alleingängen ist das Ziel «Attraktiver Arbeitgeber» schwierig zu erreichen.

3. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 6 einverstanden

Anzahl Teilnehmer: 72

72 (100.0%): ja

- (0.0%): nein

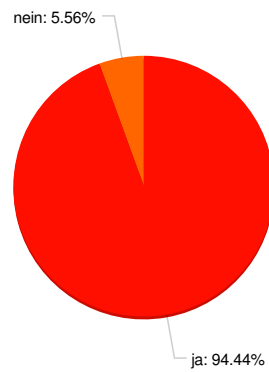


5. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 7 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 72

68 (94.4%): ja

4 (5.6%): nein



6. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 2

- eine Probezeit von 3 Monaten erachte ich als sehr kurz.

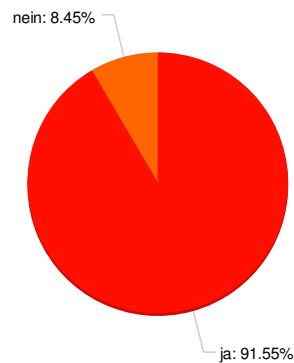
Muss tatsächlich die Regierung entscheiden für eine allenfalls längere Probezeit? Regelt die Regierung dann in VO je nach Lohnklasse die Probezeit?

7. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 8 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 71

65 (91.5%): ja

6 (8.5%): nein



8. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 9

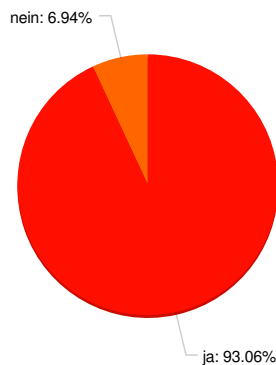
- ab wann ist "oberes Kader" ? wie sieht die Anpassung der Verordnung zum Gesetz aus?
- Was ist mit zuständige Instanz in Abs. 4 gemeint? Das ist sehr offen. Und heisst das nur von Seiten Arbeitgeber Ausführungsbestimmungen?
- Absatz 4 scheint mir zu ungenau formuliert zu sein. Was heisst das jetzt konkret? Kann der Arbeitgeber einfach ohne jegliche Gründe per sofort kündigen?
- Abs. 4 ohne Angabe von z.B. triftigen Gründen bzw. so pauschal fragwürdig.
- Abs. 4 ist unpräzise formuliert. Ein Verzicht der Frist darf nur "im Einvernehmen mit der gekündigten Person" möglich sein.
- lit. 1 Die reguläre Kündigungsfrist soll bei 4 Monaten belassen werden, damit mit genügend Zeit eine Nachfolgeregelung möglich ist.
- lit. 2 in Ordnung
- lit. 3 in Ordnung
- lit. 4 nur in gegenseitigem Einvernehmen.
- Bei Abs. 4 soll der Begriff "in beidseitigem Einvernehmen" stehen bleiben.
- Der Rekrutierungsprozess von der Stellenausschreibung über die Stellenmeldepflicht zur Übersetzung bis zur Publikation und den anschliessenden Bewerbungsgesprächen nimmt entsprechend Zeit in Anspruch. Eine Kürzung der Kündigungsfrist von grundsätzlich vier auf drei Monate erachte ich als doch sehr sportliches Unterfangen. Dies auch unter der Berücksichtigung, dass bei einem Stellenwechsel die Arbeitseinführung und die Arbeitsübergabe (Wissenstransfer) weiterhin gewährleistet werden kann.

9. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 10 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 72

67 (93.1%): ja

5 (6.9%): nein



10. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 5

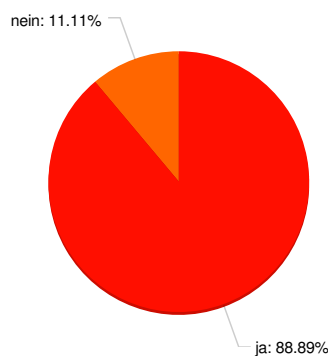
- die wichtigen Gründen sind in der Verordnung genau beschrieben?
- Bei der Kündigung beendet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer EINSEITIG das Arbeitsverhältnis. Bei der Aufhebung geschieht dies einvernehmlich, indem sich beide Parteien entsprechend über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einigen.
- Diese Änderung ist für Angestellte eine massive Verschlechterung der Anstellungsbedingungen.
- Es sollte aber definiert werden, was als wichtiger Grund angesehen wird.
- Was sind wichtige Gründe?

11. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 13 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 72

64 (88.9%): ja

8 (11.1%): nein



12. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 5

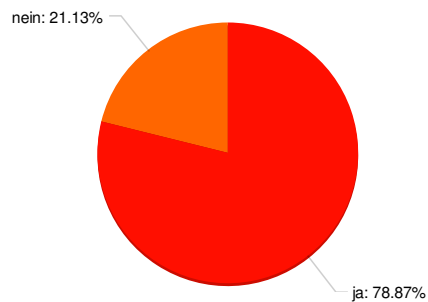
- Auch hier findet eine schleichende Verschlechterung der Anstellungsbedingungen statt. Das beidseitige Einverständnis - welches bei der Aufhebung grundsätzlich einzuhalten ist - muss notfalls durch den Angestellten, dessen Arbeitsverhältnis aufgehoben wurde, richterlich erstritten werden.
- Ist der Aufhebungsvertrag so definiert dass ein solcher nur in gegenseitigem Einverständnis aufgesetzt werden kann? Dann wäre ich dafür.
- Dies ist wieder eine Schwächung des Verhältnisses. Es kann einseitig geschehen und muss nicht im Dialog erfolgen.

13. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 14 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 71

56 (78.9%): ja

15 (21.1%): nein



14. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 10

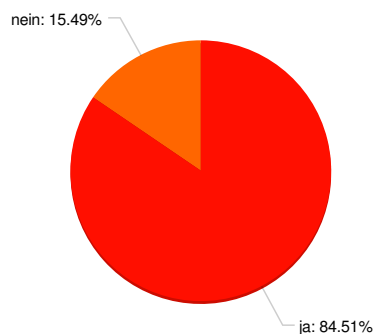
- Das ist bereits eine angewandte Praxis, die nun auch eine rechtliche Grundlage erhält.
- Bedingungen für sofortige Freistellung?
soviel Macht den Dienststellen?
- Auch dies stellt eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar. Das Kriterium der "Auflösung" für die Freistellung wird eliminiert und jeder Angestellter kann freigestellt werden. Eine Freistellung muss somit wiederum durch den Arbeitnehmer mittels Anrufung eines Gerichtes angefochten werden.
- Ich finde „jederzeit“ unklar. Unter welchen Umständen ist „jederzeit“ angemessen. Jederzeit heisst, dass der Arbeitgeber willkürlich eine Freistellung aussprechen kann. Es fehlen die Gründe/Voraussetzungen, wann freigestellt wird (ein Verweis auf eine gesetzliche Grundlage ist m.E. zwingend). Ich bin mit dem Wort „jederzeit“ überhaupt nicht einverstanden.
- Welche Gründe rechtfertigen eine Freistellung? Wird nicht aufgeführt.
- Wurde zu Ungunsten der Arbeitnehmenden umformuliert.
- Die Freistellung darf nur "in begründeten Fällen" erfolgen. Das sollte im Gesetz klar geschrieben sein.
- "jederzeit" lässt ein wenig viel Spielraum zu

15. Sind Sie mit der Änderung im Art. 15 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 71

60 (84.5%): ja

11 (15.5%): nein



16. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 11

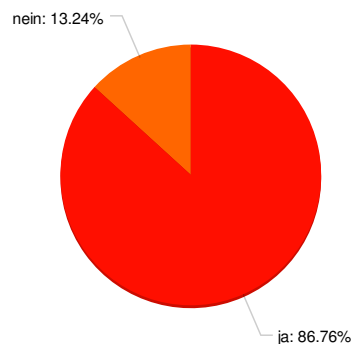
- Dies ist die wichtigste Änderung.
Die öffentliche Hand hätte schon längst eine Vorreiterrolle spielen müssen und es den ArbeitnehmernInnen ermöglichen, über das Pensionierungsalter hinaus länger zu arbeiten.
- Wieso sollen Mitarbeitende länger als bis zur ordentlichen Pensionierung mit 64 resp. 65 Jahren arbeiten?
Diese "Flexibilisierung" wird als Fortschritt dargelegt. Ich bin der Meinung, dass es dies nicht ist.
Schlussendlich werden Mitarbeitende mit höheren Einkommen, welche sich ein finanzielles Polster angespart haben, wie bereits heute möglich, vor der ordentlichen Pensionierung zur Ruhe setzen, während Angestellt mit tieferen Einkommen dies nicht können, sondern sogar länger Arbeiten müssen, um dann erst mit 66, 67 oder 68 Jahren auf eine angemessene Altersrente zu kommen.
Dieses Problem sollte grundsätzlich angegangen werden, jedoch nicht durch eine Verschiebung des Pensionsalters nach oben.
- Mit 65 Jahren soll Schluss sein, jeder Mitarbeiter ist ersetzbar.
- Hier wäre es schön, den Verordnungsentwurf zu kennen. Für welche Funktionen sollen Abweichungen möglich sein?
- Möglichkeit anbieten zum Weiterarbeiten nach der ordentlichen Pensionierung ist längst überfällig.
- Es sollte aufgenommen werden, dass
 - die Verlängerung in beidseitigem Einverständnis erfolgt
 - eine Notwendigkeit zur Verlängerung besteht
- Diese Anpassung erscheint mir sehr wichtig!
- Eine Flexibilisierung des Altersrücktritts wird grundsätzlich begrüßt. Vor allem um dem Fachkräftemangel und Wissensverlust vorzubeugen. Jedoch ist der Begriff «bestimmte Funktion» genauer zu erläutern (z.B. Kaderposition, Fachkräftemangel etc.).
- Es soll den Jungen Platz gemacht werden! Wir sind in der Verwaltung bereits bei einem hohen Durchschnittsalter

17. Sind Sie mit den Änderungen Art. 15 Abs. 3 PG einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 68

59 (86.8%): ja

9 (13.2%): nein



18. Was müsste zumindest gewährleistet sein?

Anzahl Teilnehmer: 21

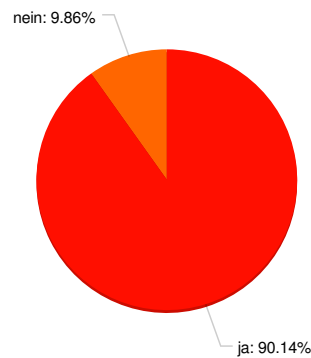
- Sollte im Umfang der heutigen Regelung nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen.
 - Übergangslösung für die Jahrgänge 1965 und älter
 - Diese Fremdänderung ist in keiner Form akzeptabel. Sie führt in der Praxis zu einer Kosteneinsparung. Das bewährte Instrument der VAP wird damit torpediert.
 - Gemäss 170.430 Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung besteht die Änderung in der "kann"-Formulierung (statt "wird") bezüglich Beitrag an eine AHV-Überbrückungsrente. Damit bin ich einverstanden.
 - Möglichkeit einer Versetzung in den Ruhestand aufgrund gesundheitlichen Gründen fehlt.
 - Mindestens Besitzstandwahrung heutige Rentenhöhe VAP
 - Darf keine Mehrkosten für die jüngere Generation oder die Bevölkerung auslösen.
 - Wenn die Aussage "...attraktive Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen mit wettbewerbsfähigen Lohn-, Sozial- und Lohnnebenleistungen..." nicht als "Etikettenschwindel" ankommen soll, muss
 - das neue Reglement eine angemessene Übergangsregelung betreffend Überbrückungsleistungen für Jahrgänge vorsehen, welche 2022 kurz vor dem Alter stehen, mit welchem nach dem aktuellen Reglement über die VAP Überbrückungsrenten ausgerichtet würden.
 - zudem dürfte die Überbrückungsrente im neuen Reglement im 61. Altersjahr nicht weniger als 60 % sowie 64. und 65. Altersjahr nicht weniger als 100 % der einfachen maximalen AHV-Altersrente betragen.
 - Die heutige Höhe der Beiträge muss zumindest gesichert sein.
 - Wer wird Anspruchsberechtigt? Gleich viele Mitarbeitende wie bereits heute, weniger Mitarbeitende, mehr Mitarbeitende?
Wie wird die Finanzierung geregelt? Besteht die Möglichkeit des Grossen Rates auf die Finanzierung direkt Einfluss zu nehmen?
 - Eine längere "Kündigungsfrist" bei einer ordentlichen "Kündigung"
 - Anspruchsberechtigung prozentual pro Dienstjahr
- Mindestansatz Anspruchsberechtigung, Abstufung pro Kalenderjahr vorzeitige Pensionierung
- Ueberbrückungsrente
 - Überbrückungsrente darf keine "kann"-Bestimmung sein.
 - Lebensstandard halten zu können.
 - Eine vernünftige Überbrückungsrente.
 - Das die VAP weiterhin für jeder Mann und Frau möglich wäre. Dies soll nicht nur ab einer bestimmten Funktionsklasse möglich sein.

19. Sind Sie mit der Änderung im Art. 16 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 71

64 (90.1%): ja

7 (9.9%): nein



20. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 5

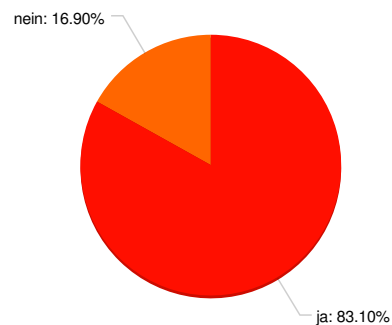
- Abs. 3 ist eine Schlechterstellung als busher, oder?
- Mit Absatz 3 nicht einverstanden. Wenn der gesundheitliche Ausfallgrund berufsbedingt ist, finde ich diesen Absatz unpassend.
- Keine Einführung von Abs. 3.

21. Sind Sie mit dem Art. 18 a) einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 71

59 (83.1%): ja

12 (16.9%): nein



22. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 11

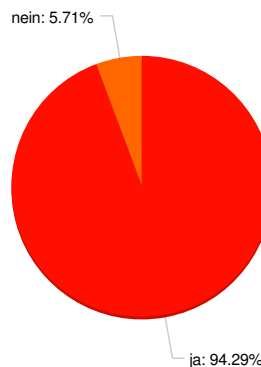
- Mitarbeitende, welche keine Kinder haben oder haben können, werden diskriminiert.
- Es braucht keine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers. Dies ist Privatsache.
- Die Gemeinden bezahlen dies heute schon (Kinderkrippen, Tagesmutter etc.
- Von dieser Regelung sollten nur Eltern(teile profitieren können, für die eine Erwerbstätigkeit existenziell wichtig ist.
Sie sollte Mitarbeitenden verwehrt bleiben, bei welchen die Erwerbstätigkeit vor allem dem Zwecke eines höheren gemeinsamen Einkommens dient.
Das Aufwachsen im Elternhaus und Erziehung durch die leiblichen Eltern soll nicht aus Bequemlichkeit oder Gewinnstreben an Dritte abgetreten werden können. Einer solchen Entwicklung ist Einhalt zu gebieten.
Es darf nicht sein, dass Eltern, deren einer Teil sich der Erziehung der eigenen Kinder widmet, finanziell gegenüber Doppelverdienern benachteiligt werden, insbesondere, da sie bereits auf den zweiten Einkommensteil verzichten und für ihren wertvollen Einsatz als Betreuer und Erzieher ihrer Kinder nicht entschädigt oder unterstützt werden!
- Das ist für einen zeitgemässen Arbeitgeber dringend nötig. Daher sollte es auch nicht nur eine "Kann-Bestimmung" sein.
- Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung soll nicht über individuelle Lösungen an einzelne Mitarbeitende ("kann...") erfolgen, sondern über eine generelle Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung an die Institutionen, damit die Betreuung für alle günstiger wird.
- Die öffentliche Hand bezahlt aktuell schon genug an die familienergänzenden Kinderbetreuungsangebote. Der Arbeitgeber muss sich nicht auch noch daran beteiligen, zumal die Beiträge, welche die Arbeitnehmer bezahlen sogar noch steuerlich abgezogen werden können.
Man möchte quasi eine Kinderbetreuung zum Nulltarif
- Im erläuternden Bericht wird festgehalten, dass die finanziellen Beiträge an Mitarbeitende in "qualifizierten Funktionen" entrichtet werden können. Dass hier nur diese Zielgruppe berücksichtigt wird, dürfte zu Diskussionen führen.
- Es ist zwar lobenswert, jedoch braucht es dies nicht. Dies trägt nur einen winzigen Teil zum attraktiven Arbeitgeber bei und nur für eine bestimmte "Gruppe" an Mitarbeitenden. Was ist mit der "grossen Masse"?

23. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 31 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

66 (94.3%): ja

4 (5.7%): nein



24. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 2

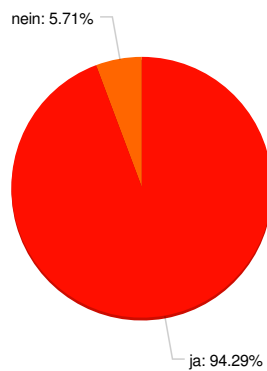
- Sind mit diesem Gesetzestext noch A-fonds-perdu-Unterstützungen möglich?

25. Sind Sie mit der Änderung im Art. 41 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

66 (94.3%): ja

4 (5.7%): nein



26. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 12

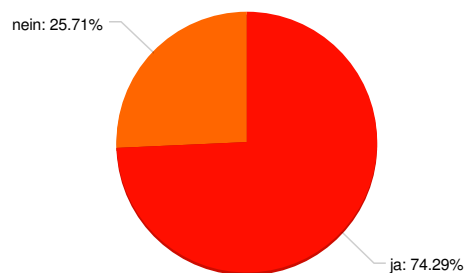
- Statt Absatz 4/5 aufheben empfehle ich die Ausweitung der Ferien der jugendlichen Mitarbeitenden und der Lernenden auf sechs Wochen.
Bsp. mit folgender Formulierung: Die jugendlichen Mitarbeitenden und Lernenden haben einen jährlichen Ferienanspruch von sechs Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird.
- Ab 60 Jahren sollte eine 7. Woche gewährt werden
- 4 Wochen Ferien sind nicht mehr zeitgemäss; sehr unattraktiv als Arbeitgeber
- Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass nicht einzelne Amtsstellen kategorisch diese Möglichkeit unter dem Vorbehalt betriebliche Gründe ausschliessen.
- Diese Regelung würde die Gemeinde stark belasten, bzw. es müsste zusätzliches Personal eingestellt werden um dies abzufangen und würde somit die Gemeindekassezusätzlich belasten.
- Dieses Anpassung zur Angleichung ist zwingend nötig und überfällig. Aktuell ist dies ein ganz klarer Wettbewerbsnachteil und nicht mehr zeitgemäss.
- Abs. 2 sollte weniger absolut formuliert sein, würde mehr Spielraum für Vereinbarkeit zulassen.
- Das stellt das absolute Minimum dar, lässt aber die Arbeitszeit ausser Acht. Im Vergleich sind nämlich auch noch 42+1 Wochenstunden viel. Das Argument, dass wir ja nur 42h arbeiten würden und 1h wieder als Ferien gutgeschrieben bekommen, läuft zweifach ins Leere: Einerseits ist man gezwungen, 43h Sollzeit zu arbeiten, andererseits hat man nur über 2.5 der Ferientage Verfügungsgewalt. De facto arbeiten wir also 43h/Woche bei 22.5 Ferientage. Im Wettbewerb um höher qualifizierte Mitarbeitende ist der Kanton nicht nur interkantonal, sondern auch internationaler Konkurrenz ausgesetzt. Höhere Löhne vermögen da nicht alles auszugleichen (in Relation zu den Lebenshaltungskosten sind sie dann nicht mehr ganz so viel oder gar nicht mehr höher), vor allem bei Jüngeren mit einem grösseren Augenmerk auf Work-life-Balance. Mit 5 Wochen Ferien und 43 h/Woche steht der Kanton hier schlecht da. In D haben Angestellte im öffentl. Dienst 6 Wochen Ferien bei 40h/Woche. In Österreich 5 Wochen Ferien, max. 40 h/Woche. Schweden: 5 Wochen Ferien, max. 40h/Woche. Norwegen: 5 Wochen Ferien, max. 40h/Woche.
- Dringende Massnahme um konkurrenzfähig zu bleiben.
- Schade, dass die «zusätzliche» Ferienwoche ab 60. Altersjahr mit der neuen Regelung wegfällt.
- Die Angestellten die in einem Psychischen strengen Arbeitsumfeld beschäftigt sind, sollten pro Kalender Jahr zusätzlich zu den 5 Wochen eine Woche bezahlten Urlaub nehmen können. Um sich vor negativen Auswirkungen der strengen Psychischen Belastung schützen zu können. z.B Polizistinnen/en, Justizvollzugsmitarbeiterinnen/ er
- höhere, konkurrenzfähigere Entlohnung bevorzugt

27. Sind Sie mit dem Art. 43 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

52 (74.3%): ja

18 (25.7%): nein



28. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 17

- Der Hinweis, wonach bloss insbesondere mit oberen Kadern, dies gewährt werden soll, ist schlicht befremdlich. Weiter kann auch nicht nachvollzogen werden, weshalb die Regierung für ein solches Geschäft zu ständig sein soll. Vielmehr soll die Dienststelle resp. evtl. das Departement darüber zu entscheiden.

- nein: 1bis
ab wann ist "oberes Kader"?

ja zu Abs. 2

- Dies stellt eine Diskriminierung von Mitarbeitern dar, welche nicht dem oberen Kader angehören. Ein Sabbatical muss allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - sofern es der Betrieb zulässt - offen stehen.

Weiter ist es ebenfalls diskriminierend, wenn dem oberen Kader zusätzlich noch der Arbeitgeber bis zur Hälfte der Dauer bezahlten Urlaub gewährt; dies widerspricht dem Gebot der Gleichbehandlung und auch der Chancengleichheit.

- Warum gilt Absatz 1 insbesondere für obere Kader und nicht generell für Mitarbeitende?
- Warum nur das obere Kader? Diese Möglichkeit sollte allen langjährigen Mitarbeitenden offenstehen.

Auch für öffentliche Ämter bezahlte Urlaube ermöglichen.

- 1bis: Es ist fraglich, ob sich die Dienststelle bis zu sechs Monate Ausfall im oberen Kader leisten kann. Schon zwei oder drei Monate Ausfall dürften die Dienststelle vor Herausforderungen stellen.

- Möglichkeit Sabbatical i.O., in der Schweiz typischerweise unbezahlt; als bezahlter Urlaub übertrieben; geht auf Kosten der Bevölkerung von Graubünden; oberes Kader ansonsten schon gut bezahlt

- Die Sabbatical sind eine äusserst teure und für die Dienststelle (respektive für den Stellvertreter) aufwändige und belastende Lösung. Sechs Monate sind eine sehr lange Zeit und schwierig abzufangen.
- Kann die Dienststelle somit die Regeln definieren, wie viele Tage gewährt werden?

- Wieso gibt es eine Beschränkung eines Sabbaticals für nur "das obere Kader"?
Arbeiten diese Personen mehr als ihre Untergebenen und alle anderen Kantonalen Mitarbeitenden?
Alle Mitarbeitende haben bereits heute die Möglichkeit, einen unbezahlten Urlaub zu beantragen.

- 1. Obere Kader sind nicht mehr belastet als die normalen Angestellten - im Gegenteil.

- ja, aber warum nur für das obere Kader und nicht auch für die übrigen Mitarbeitenden? Arbeiten die nicht genügen, um sich das zu verdienen? Auch fehlt eine Definition, was genau oberes Kader umfasst. Zudem impliziert es, dass es ein unteres (und ggf. mittleres) Kader gibt, die auch nicht definiert sind.

- Für Familienfeste sowie sportliche und kulturelle Anlässe sollen keine bezahlten Kurzurlaube gewährt werden.

- Sabbatical für alle und nicht nur fürs obere Kader.

- lit 1 ist abzulehnen.

lit 2 darf nicht aufgehoben werden.

Diese zwei Punkte dürfen nicht vermischt werden!

- Der Bezug eines Sabbaticals für Dienststellenleitende, deren Stellvertretende sowie der Departementssekretärinnen und -sekretäre von bis zu sechs Monaten führt unweigerlich zur Aufgabenübertragung und folglich zur Mehrarbeit resp. zu Mehrstunden sowie allenfalls zum Entgelt dieser mittels Funktionszulage. Sabbaticals, insbesondere, wenn sie mehr als zwei Monate dauern, sind für kleinere Dienststellen eine Herausforderung und müssen sorgfältig geplant werden.

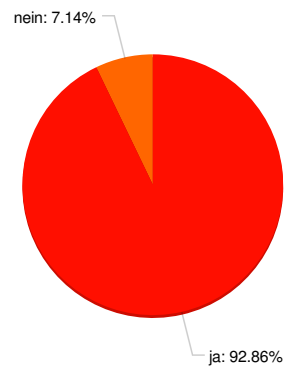
- Wieso nur das obere Kader? Wer ist das obere Kader?

29. Sind Sie mit dem Art. 43 a) einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

65 (92.9%): ja

5 (7.1%): nein



30. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 5

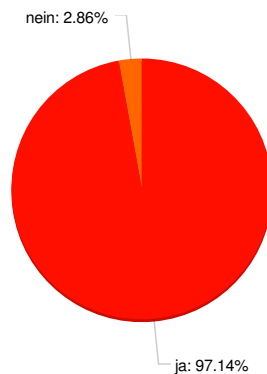
- Weshalb wird hier lediglich die Mutter angesprochen und kann nicht auch allenfalls vom Vater bezogen werden? Gibt es hier nicht eine zeitgerechtere Lösung?
- Grundsätzlich einverstanden, sofern mehrere Kinder die vom Partner betreut werden müssen.
- Dass diese Bestimmung nicht schon im Gesetz steht, ist ein peinlich für den Kanton.
- Einverstanden, sofern die Hospitalisierung des Neugeborenen nicht die Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung überschreitet.

31. Sind Sie mit Art. 47a) einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

68 (97.1%): ja

2 (2.9%): nein



32. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 4

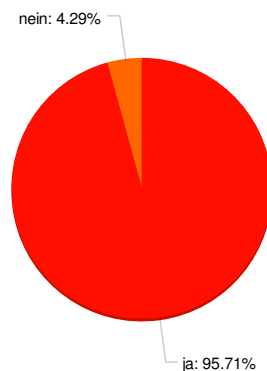
- Eine solche Meldestelle muss zwingend bei einem externen Rechtsanwalt mit einschlägiger Erfahrung im Personalrecht angesiedelt werden.
- Abs. 2 tönt gut, wird aber in der Realität nicht umsetzbar sein.
- Auch diese Möglichkeit zu bieten ist längst überfällig.
- Wer gewährleistet die Anonymität?

33. Sind Sie mit dem Art. 49 a) einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

67 (95.7%): ja

3 (4.3%): nein



34. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 4

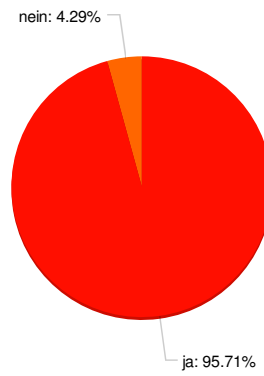
- so eine Regelung gehört nicht in ein Gesetz. Ist unnötig aufzuführen. immerhin eine kann-Formulierung.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Kinder haben oder haben können, werden hiermit diskriminiert.
- Hier wird wieder auf die Verordnung verwiesen, die nicht vorliegt. Es wäre aber wichtig zu wissen, wie das dann ausgestaltet werden soll? Gibt es eine Beschränkung (zeitlich oder Mindestpensum)? Wie lange vorher muss das angekündigt werden? Das ist nicht zuletzt für eine allfällige Stellvertretung wichtig.
- Der erläuternde Bericht verweist u.a. auf ein beim Bund erprobtes Instrument zur Erhaltung von eingearbeiteten Mitarbeitenden. Jedoch wird im Gegensatz zum vorliegenden erläuternden Bericht (qualifizierte Funktionen) und folglich im revidierten PG (allfällige Anspruchsberechtigung) keine Unterscheidung von Funktionen vorgenommen. Folglich sollte auch der in der Bundesverordnung zitierte Art. 60 a Änderung des Beschäftigungsrats nach der Geburt oder Adoption unverändert übernommen werden.

35. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 52 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

67 (95.7%): ja

3 (4.3%): nein



36. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 1

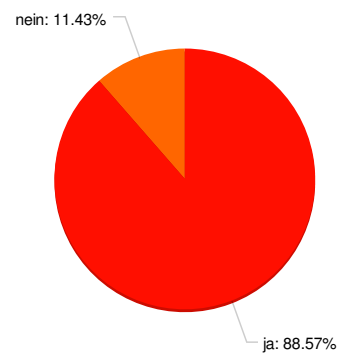
- bin gespannt auf die Einzelheiten und die Umschreibung der Geschenke von geringem Wert.

37. Sind Sie mit Art. 58 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

62 (88.6%): ja

8 (11.4%): nein



38. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 6

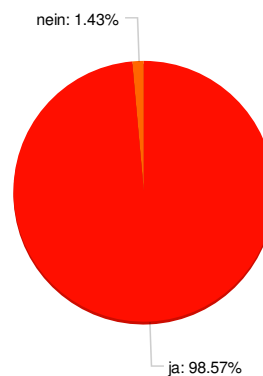
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Mitglieder der Executive. Bereits heute können diese (max 40% Anstellung) Mitglieder des Grossen Rates sein, welcher die Legislative ist. Bereits mit der heutigen Gesetzgebung wird die Gewaltentrennung nicht eingehalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung müssen sich entscheiden, ob Sie in der Executive oder in der Legislative arbeiten wollen. Weiter stellt auch die Angehörigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Judikative keine Trennung der Gewalten dar.
- Zeitgemäss, es fehlt eine Arbeitnehmervertretung im Grossen Rat
- Der bisher fehlende Zugang zu Funktionen im Grossen Rat war stossend.
- Ergänzung:
Bei Kandidaturen in die Regierung muss das Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen, per sofort aufgehoben werden.
- Die Unvereinbarkeit der Anstellung beim Kanton mit dem Grossrats-Mandat soll ohne Einschränkung erhalten bleiben.

39. Sind Sie mit den Änderungen in Art. 63, 72 und 73 einverstanden?

Anzahl Teilnehmer: 70

69 (98.6%): ja

1 (1.4%): nein



40. Bemerkungen

Anzahl Teilnehmer: 3

- weshalb hat Finanzkontrolle eine Spezialregelung bzw. Leitung dort mehr Kompetenzen?jk
- Besten Dank für die Umfrage. Die Anpassungen sind DRINGEND nötig!

41. Haben Sie noch weitere Bemerkungen oder Anregungen betreffend Teilrevision des Personalgesetzes?

Anzahl Teilnehmer: 16

- Es wäre nützlich überall dort, wo ein Nein angeklickt wurde, ein Kommentar abgegeben werden könnte, warum ein Negativentscheid.
- Die Erhöhung der Kompetenzen der Dienststellen erhöht das Risiko rechtsungleicher Behandlung erheblich. Wie gedenkt die Regierung die Gleichbehandlung sicherzustellen?
- Danke für Ihren Einsatz!
- Besten Dank für die Umfrage
- Viele Änderungen können den Kanton als Arbeitgeber attraktiver machen. Die Revision sollte angenommen werden.
- Es wäre wünschenswert, wenn sämtliche Stellen im Kanton ausgeschrieben werden müssen. Nicht dass immer wieder intern Stellen vergeben werden ohne eine Ausschreibung.
Um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten, sollte vermehrt die Möglichkeit geschaffen werden, die Anzahl Ferientage (Menüs) zu wählen. Dies wurde in der Vergangenheit tendenziell abgeschafft.
Eine zusätzliche Flexibilität könnte auch geschaffen werden, wenn die Arbeitsstunden flexibler bestimmt werden könnten. So zum Beispiel, dass man Überstunden als Ferien abbauen kann. Nicht dass bereits die Überstundenzahl auch bei bspw. 40 h gedeckelt wird.
- Keine Bemerkungen oder Anregungen, bzw. das ganze kommt teilweise etwas sehr "sozial" daher.
- keine
- Wäre schön, wenn bei allen Kantonsangestellten die selbe Jahresarbeitszeit gelten würde. Finde es nicht sehr attraktiv für den Kanton als Arbeitgeber, wenn es Abteilungen gibt, die mehr als 43 Std. pro Woche arbeiten müssen. Es muss
- darauf geachtet werden, dass es keine Bevorteilung des obersten Kaders gibt (z.B. Sabbatical für oberstes Kader ist abzulehnen).
- Es sollte irgendwie festgehalten werden, dass bei der Kündigung durch eine Mitarbeiterin geprüft werden muss, ob ihre Nachfolgerin ihre Stelle vor dem letzten Arbeitstag der Stelleninhaberin anzutreten hat. So soll Knowhow erhalten und ein reibungsloser Übergang sichergestellt werden. (Die männliche Form ist mitgemeint.)
- Der vorliegende Gesetzesentwurf zielt auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Attraktivität der Kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin. Die dabei enthaltenen Verbesserungen vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird begrüsst.

Dass jedoch die Positionierung als attraktive und moderne Arbeitgeberin mittels Förderung von Teilzeitarbeit und Unterstützung der Mitarbeitenden bei der familienexternen Kinderbetreuung vorwiegend nur für «qualifiziertes Personal» erfolgen soll, ist wohl wenig verständlich. Dieses Vorgehen kann zu einer unnötigen Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in der Kantonalen Verwaltung führen.