



VERBAND DES BÜNDNER STAATSPERSONALS
FEDERAZIUN DAL PERSUNAL DAL CHANTUN GRISCHUN
ASSOCIAZIONE DEL PERSONALE STATALE DEI GRIGIONI

INTERN

Departement für Finanzen und
Gemeinden (DFG)
Reichsgasse 35
7001 Chur

7001 Chur, 21. Juni 2021

Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)

Stellungnahme des Verbands des Bündner Staatspersonals

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Dr. Rathgeb, geschätzter Christian
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Vorstand des Verbands des Bündner Staatspersonals (VBS) möchte sich vorab für die gebotene Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken und nimmt die Gelegenheit gerne wahr, sich wie folgt zu äussern:

Meinungsbildung

Der Vorstand des VBS hat beschlossen, bei dieser für das Personal wichtigen Vorlage wiederum eine webbasierte Anhörung bei seinen Aktivmitgliedern durchzuführen. Es sind 72 Rückmeldungen, zum Teil auch mit Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen, eingegangen. Die Feedbacks sind in die nachfolgende Stellungnahme eingeflossen.

Gesamtbeurteilung

Gestützt auf die Rückmeldungen von Mitgliedern können wir Ihnen mitteilen, dass der VBS-Vorstand die Änderungen grundsätzlich befürwortet, jedoch im Interesse der Sache einzelne Präzisierungen oder Änderungen als notwendig erachtet. Zu den einzelnen Bestimmungen nimmt der VBS wie folgt Stellung:

Art. 1

Die Änderungen in Art. 1 finden an sich grosse Zustimmung. Dennoch sind wir der Ansicht, dass der Geltungsbereich modernisiert und weiter gefasst werden müsste, als im vorliegenden Entwurf.

- Der VBS **beantragt**, den Geltungsbereichs umfassender zu formulieren, zum Beispiel nach dem Muster von Art. 4 des Personalgesetzes des Kantons Bern:

Die Personalpolitik des Kantons

1. schafft die Grundlage zur Umsetzung des Leistungsauftrages und der gesetzlichen Aufgaben von Verwaltung und Gerichtsbehörden,
2. richtet sich aus nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Arbeitsmarkt sowie nach der Lage des kantonalen Finanzhaushalts,
3. orientiert sich am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinem Personal,
4. fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten und bietet Lehr- und Ausbildungsplätze an,
5. fördert die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer,
6. fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern,
7. trifft Vorkehren zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der nebenamtlich Tätigen,
8. sorgt für eine angemessene Vertretung der beiden Amtssprachen in der Kantonsverwaltung,
9. leistet den Lehrabgängerinnen und -abgängern in der Kantonsverwaltung Hilfe bei der Stellensuche, wenn es die Arbeitsmarktlage erfordert,
10. fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit einer Behinderung und Arbeitslosen in der Kantonsverwaltung,
11. fördert eine offene und stetige Kommunikation innerhalb der Kantonsverwaltung.

Zudem stellen wir in der Praxis immer wieder fest, dass im Vollzug der Ausführungsbestimmungen, der ja weitgehend an die Dienststellen delegiert ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht von allen Dienststellen gleich ausgelegt wird.

- Der VBS-Vorstand **beantragt** der Regierung zu prüfen, wie ein rechtsgleicher Vollzug durch die Dienststellen gewährleistet werden kann.

Art. 6

Die Änderungen in Art. 6 finden vorbehaltlose Zustimmung.

Art. 7

Den Änderungen in Art. 7 wird in der Umfrage grossmehrheitlich zugestimmt.

Art. 8

Abs. 1: Die Verkürzung der Kündigungsfrist von vier auf drei Monate entspricht den heutigen Gepflogenheiten im Arbeitsrecht. Allerdings sieht der VBS-Vorstand keine wirklich überzeugende Begründung für einen Abbau des Kündigungsschutzes. Mit der seinerzeitigen Einführung der viermonatigen Kündigungsfrist wurde nach der Aufhebung des nicht mehr zeitgemässen Beamtenstatus den berechtigten Schutzanliegen der Staatsangestellten Rechnung getragen. Der Druck auf das Staatspersonal ist in der Zwischenzeit gewiss nicht kleiner geworden. Auf der anderen Seite ist auch festzustellen, dass Stellenfluktuationen heute häufiger sind. Der Vorstand verzichtet daher auf einen Antrag zu Abs. 1, erwartet jedoch im Gegenzug, dass in anderen Bereichen personalfreundlichere Lösungen getroffen werden (siehe Anträge hiernach)

Abs. 2 und 3: Keine Einwände.

Abs. 4 Gegenüber den Änderungen in Art. 8 Abs. 4 bestehen Vorbehalte. Es wird vor allem kritisiert, dass Abs. 4 zu unbestimmt formuliert sei. Der Vorstand des VBS sieht aus der Neuformulierung von Abs. 4 ebenfalls keinen Gewinn.

- Der VBS-Vorstand **beantragt**, dass an der heute geltenden Formulierung "in beidseitigem Einvernehmen" festgehalten wird.

Art. 10

Die Formulierung in Art. 10 schafft doch Einiges an Unsicherheiten, weil die "wichtigen Gründe" im Gesetz nicht umschrieben sind. Der Vorstand des VBS ist sich bewusst, dass es dazu eine breite Gerichtspraxis gibt.

- Der VBS-Vorstand **beantragt**, im Interesse der Rechtssicherheit und einer besseren Transparenz, die häufigsten der aus der Gerichtspraxis als "wichtig" anerkannten Gründe für eine fristlose Kündigung im Gesetz beispielhaft aufzuführen.

Art. 13

Der Vorstand stimmt den Änderungen in Art. 13 Abs. 1 zu.

Art. 14

Aus der Anhörung zu den Änderungen in Art. 14 sind ähnliche Vorbehalte eingegangen wie zu Art. 8 Abs. 4. In der vorliegenden Formulierung stellt dies eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar, weil das Gesetz keine Kriterien für eine sofortige Freistellung definiert. Eine Freistellung darf nur "in begründeten Fällen" erfolgen.

- Der VBS-Vorstand **beantragt** folgende Präzisierung (*kursiv*) in Abs. 1: Die Dienststelle kann *aus wichtigen Gründen, wenn es das Wohl der betroffenen Personen oder die Aufrechterhaltung eines geordneten Dienststellenbetriebs gebietet*, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter...

Art. 15

Abs. 1: Einer Flexibilisierung des Pensionierungsalters wurde in der Umfrage mehrheitlich zugestimmt, jedoch nicht vorbehaltlos. Aus Sicht des VBS-Vorstands sollte klar geregelt sein, dass die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nur in beidseitigem Einverständnis erfolgt und eine betriebliche Notwendigkeit zur Verlängerung besteht. Alles andere käme einer schleichenden Erhöhung des Pensionierungsalters gleich.

- Der VBS-Vorstand **beantragt** eine Umformulierung des zweiten Satzes in Art. 15 Abs 1 (sinngemäss): *Die zuständige Instanz kann in beidseitigem Einverständnis und wenn eine betriebliche Notwendigkeit zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses besteht, andere Altersgrenzen festlegen.*

Abs. 3: Gegenstand der Umfrage des VBS zur Teilrevision des PG bildete auch die im Rahmen der Teilrevision des Pensionskassengesetzes nachträglich eingefügte Fremdänderung von Art. 15 Abs. 3 des Pensionskassengesetzes (PKG). Vorab möchten wir doch unser Befremden mitteilen, dass es dazu keine Anhörung, sondern lediglich eine Information der Personalkommission gab. Der VBS-Vorstand erlaubt sich, inhaltliche Anliegen zum Thema vorgezogene Alterspensionierung (VAP) an dieser Stelle einzubringen: Der VBS anerkennt, dass die Anpassung der Bestimmungen über die VAP der Kompensation der Mehrkosten für höhere Sparbeiträge in der beruflichen Vorsorge geschuldet ist. Gleichwohl möchten wir zu bedenken geben, dass diese Mehrkosten durch den Verzicht auf Realloohnerhöhungen seit 2009, durch abgeschriebenen Teuerungsausgleich, durch die Finanzierung der in mehreren Etappen umgesetzten Anpassung der versicherungstechnischen Grundlagen der Pensionskasse Graubünden, die alle ausschliesslich von den Aktivversicherten finanziert worden sind, in der Staatsrechnung zu Lasten des Staatsapparats implizit längst vorkompensiert worden sind. Wir empfinden die Be-

gründung für eine solche indirekte Kompensation zumindest als unfair. Im Minimum erwartet der VBS-Vorstand von der Regierung, dass sie grosszügige Übergangsbestimmungen gewährt. Der Entscheid über eine vorgezogene Alterspensionierung ist nie ein Spontanentscheid, sondern erfordert eine mehrjährige Planung. Zumindest für ältere Jahrgänge, welche aufgrund der nur noch relativ kurzen Karrieredauer keine Chance mehr haben, mit einem tragbaren alternativen Sparplan eine tiefere Übergangsrente zu kompensieren, soll eine VAP noch nach heute geltendem Recht möglich sein.

- Der Vorstand des VBS **beantragt**, dass für Mitarbeitende, die beim Inkrafttreten der Teilrevision des PKG 55 oder älter sind, die heute geltenden Bestimmungen zur VAP zur Anwendung gelangen sollen.

Art. 16

Abs. 1 und 2: Keine Einwände

Abs. 3: Die neue Bestimmung in Abs. 3 erachten wir zumindest in jenen Fällen als unfair, in denen der gesundheitliche Ausfallgrund berufsbedingt ist. Wir meinen, dass in solchen Fällen eine Abgangsentschädigung mehr als nur opportun wäre.

- Der Vorstand des VBS **beantragt**, dass in jenen Fällen, in denen der gesundheitliche Ausfallgrund berufsbedingt ist, eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden soll und empfehlen, dies als Rechtsanspruch ins Gesetz aufzunehmen.

Art. 28a

Die Möglichkeit, einen Beitrag an die familienergänzende Kinderbetreuung ausrichten zu können, ist nicht ganz unbestritten. Eine Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber erachten wir vor allem dann als wünschbar, wenn eine wirtschaftliche Notwendigkeit auf Seiten der Familie ausgewiesen ist. Im Grundsatz meinen wir jedoch, dass die Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung eher nicht über individuelle Lösungen an einzelne Mitarbeitende, sondern über die Förderung der Institutionen, die im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung tätig sind, erfolgen sollte.

- Der VBS-Vorstand **empfiehlt**, Art. 28a entsprechend anzupassen.

Art. 31

Den Änderungen in Art. 31 wird in der Umfrage grossmehrheitlich zugestimmt.

- Der VBS-Vorstand **beantragt** der Regierung zu prüfen, ob in besonderen Fällen auch A-Fonds-perdu-Beiträge möglich sind.

Art. 41

Die neue Ferienregelung wird basierend auf einer Zustimmungsrate von rund 94 Prozent in der Mitgliederumfrage vom VBS-Vorstand begrüsst. Zu bedauern ist, dass ab Alter 60 die zusätzliche Ferienwoche entfällt.

Art. 43

Abs. 1bis: Gegenüber der Einführung eines Sabbaticals insbesondere für das obere Kader bestehen seitens des VBS Vorbehalte. Einerseits ist es unbestreitbar so, dass die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst und das Kader in besonderem Mass heute deutlich höheren, auch sozialen Belastungen ausgesetzt sind als noch vor zwanzig oder dreissig Jahren. Auf der anderen Seite ist kaum anzunehmen, dass eine Dienststelle eine halbjährige Abwesenheit eines Spitzenkaders ohne Ersatz tragen kann. Das heisst, die Massnahme ist realistischweise mit erheblichen Mehrkosten verbunden. Andernfalls würde dies zu einer Mehrbelastung des restlichen Kaders oder der Mitarbeitenden führen, was wir dezidiert ablehnen.

- Der VBS-Vorstand **beantragt**, die Einführung eines Sabbaticals für das obere Kader nochmals zu überprüfen. Zumindest müsste sichergestellt sein, dass für die Überbrückung der Abwesenheit im Rahmen eines Sabbaticals den Dienststellen ausserordentliche Mittel zur Verfügung stehen, um die fehlenden Personalressourcen temporär anderweitig zu beschaffen.

Art.43a**Art. 47a**

Die neuen Bestimmungen werden begrüsst.

Art. 49a

Der erläuternde Bericht verweist unter anderem auf ein beim Bund erprobtes Instrument zur Erhaltung von eingearbeiteten Mitarbeitenden. Dort wird jedoch, im Gegensatz zum vorliegenden erläuternden Bericht (qualifizierte Funktionen) und folglich im revidierten PG (allfällige Anspruchsberechtigung), keine Unterscheidung von Funktionen gemacht.

- Der Vorstand des VBS **beantragt**, die Formulierung aus Art. 60a der Bundespersonalverordnung unverändert zu übernehmen.

Art. 52

Art. 58

Art. 63

Art. 72

Art. 73

Keine Einwände

Weitere Anliegen

Lohntransparenz

Der Vorstand des VBS beantragt, neu einen Artikel ins Personalgesetz aufzunehmen, welcher den gesetzlichen Anspruch der Mitarbeiter auf Lohntransparenz garantiert. Die geltenden Bestimmungen sind dazu ungenügend und die Lohntransparenz ist nicht adäquat gewährleistet (vgl. dazu Auftrag Hofmann betreffend Lohntransparenz in der kantonalen Verwaltung, eingereicht in der Junisession 2021 des Grossen Rates). Es zeigt sich immer wieder, dass der Lohn der Mitarbeitenden nicht nachvollziehbar ermittelt werden kann, weshalb es hierzu einer neuen gesetzlichen Bestimmung bedarf.

Personalverbände

Die Rechtsstellung der Personalverbände ist im Gesetz zu regeln. Diese sind bei wichtigen Personalentscheidungen miteinzubeziehen. Andere Kantone wie Zürich und Bern kennen bereits entsprechende Regelungen, weshalb auch Graubünden eine Stärkung der Position der Personalverbände gesetzlich verankern sollte (vgl. dazu Art. 8 des Personalgesetzes des Kantons Bern oder § 47 des Personalgesetzes des Kantons Zürich).

Beste Grüsse



Res Cabalzar, Co-Präsident VBS



Georg Thomann, Co-Präsident