

Departement für Finanzen und
Gemeinden Graubünden
Reichsgasse 35
7001 Chur

Per Email an:
info@dfg.gr.ch

Chur, 30. Juni 2021

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

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

Die Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (DOWG; Bündner Gewerbeverband, Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden, HotellerieSuisse Graubünden) vertreten zusammen mehr als 7000 Unternehmen in Graubünden aus den verschiedensten Branchen. Entsprechend ihren Statuten sind die drei in der Dachorganisation der Wirtschaft Graubünden zusammengeschlossenen Verbände einer wettbewerbsfähigen und marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaft verpflichtet. Sie setzen sich unter Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Interessen für eine grundsätzlich wettbewerbsgesteuerte Marktwirtschaft mit möglichst geringen Einschränkungen, gute Rahmenbedingungen sowie die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Graubünden ein. Gerne bringen wir uns mit nachstehender Stellungnahme in das Vernehmlassungsverfahren zur Teilrevision des Personalgesetzes ein.

1. Allgemeine Bemerkungen

Eine moderne, leistungsfähige und schlanke Verwaltung braucht qualifiziertes und motiviertes Personal, diese Feststellung im Begleitschreiben zur vorliegenden Vernehmlassungsvorlage unterstützen die DOWG vollumfänglich. Dafür muss der Kanton auch über konkurrenzfähige Arbeits- und Anstellungsbedingungen verfügen. Einem steigenden Fachkräftemangel steht aber nicht nur der Kanton, sondern die ganze Wirtschaft in Graubünden gegenüber. Eine übermässige Verbesserung der Anstellungsbedingungen des Kantons hat unweigerlich Konsequenzen für die gesamte Bündner Wirtschaft, welche einerseits unter Zugzwang gesetzt wird, andererseits aber nicht über die Mittel der öffentlichen Hand verfügt. Die Verbesserungen der kantonalen Anstellungsbedingungen sind entsprechend in einer Gesamtbetrachtung, mit Augenmass sowie auch unter Berücksichtigung von Leistungsanreizen vorzunehmen. In einer Gesamtbetrachtung – bei welcher auch die geplanten Verbesserungen durch die Revision des Pensionskassengesetzes mitzubehrsichtigen sind – sind die Anstellungsbedingungen für das Staatspersonal im Vergleich mit der Wirtschaft, namentlich dem Tourismus und dem Gewerbe, bereits heute überdurchschnittlich und mehr als konkurrenzfähig.

Zwar wird ein teilweiser Anpassungsbedarf in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilisierung der Arbeitsformen bzw. des Altersrücktritts sowie bei der Förderung der Teilzeitarbeit anerkannt. Dieser Anpassungsbedarf soll aber nicht ausschliesslich über eine Anspruchserweiterung, sondern vornehmlich über eine Flexibilisierung der bestehenden Arbeitsbedingung und somit kostenneutral erfolgen. Insbesondere die generelle Erhöhung des Ferienanspruchs für kantonale Angestellte jüngerer und mittleren Alters lehnen die DOWG – ohne entsprechende Kompensation und Budgetneutralität – entschieden ab. Dies würde die Privatwirtschaft unnötig unter Druck setzen und zudem bei zahlreichen kantonalen Anstalten, Gemeinden und im Gesundheitsbereich einen Kostenschub auslösen, da sich diese bekanntlich am kantonalen Personalgesetz orientieren.

Schliesslich werden viele gewichtige Bereiche in der vorliegenden Teilrevision im Personalgesetz nicht genauer definiert und die Regelung den Ausführungsbestimmungen überlassen. Entsprechend sollen mit der Botschaft auch die geplanten Anpassungen in der Personalverordnung publiziert bzw. in Vernehmlassung gesetzt werden.

2. Stellungnahme zu einzelnen Bestimmungen der Teilrevision

Artikel 1 Personalpolitik

Die DOWG begrüssen, dass dieser Leitartikel mit den Grundsätzen der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt wird. Dabei soll stets auch der Grundsatz, dass die Anstellungsbedingungen beim Kanton den Bedingungen in der Privatwirtschaft zu gleichen haben, berücksichtigt werden.

Artikel 7 Probezeit und Artikel 8 Kündigungsfristen und -termin

Auch die Verkürzung der Probezeit und der Kündigungsfristen wird begrüsst.

Artikel 15 Alterspensionierung

Die Flexibilisierung des Altersrücktritts ist sinnvoll. Da eine Verlängerung ohnehin nur in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen kann, ist fraglich, ob es einer fixen Obergrenze bei 68 Jahren Bedarf.

Zudem soll das Personalgesetz dahingehend angepasst werden, dass Frühpensionierungen bei der Pensionskasse auch angesichts des sinkenden Umwandlungssatzes zu keinen Mehrkosten führen.

Artikel 28a Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stellt für viele Eltern und insbesondere Fachkräfte auch heute noch eine grosse Herausforderung dar. Obschon eine zielgerichtete Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung wünschenswert ist, stellt sich die Frage, ob es für Angestellte des Kantons zusätzliche Unterstützungsmassnahmen neben den geplanten Verbesserungen in der Gesetzgebung zur Förderung von familienergänzenden Betreuungsstrukturen braucht. Jedenfalls geht die umfassende Kompetenzverschiebung mit dem Verweis auf die Ausführungsbestimmung zu weit. Im Gesetz sind zumindest die Grundsätze der Anspruchsberechtigung sowie die maximale Beteiligung zu regeln, welche sich an Vergleichsbetriebe aus der Privatwirtschaft zu richten haben.

Artikel 41 Ferien und Artikel 43 Urlaube, Sabbatical

Das Schweizerische Obligationenrecht sieht in Art. 329a ab dem 20. Altersjahr generell Ferien von vier Wochen vor. Bereits heute sieht das kantonale Personalgesetz ab dem 50. Altersjahr 5 Wochen und ab dem 60. Altersjahr 6 Wochen Ferien vor. Zudem besteht ab dem 10. Dienstjahr ein Anspruch auf Dienstaltersurlaub von bis zu vier Wochen und mit den Arbeitszeitmodellen bereits heute die Möglichkeit zwei Wochen zusätzliche Ferien zu erwerben. Bei einem Mitarbeitenden mit 25. Dienstjahren ergibt sich entsprechend die Möglichkeit von jährlich 12 Ferienwochen. In einer Gesamtbetrachtung sind diese Ferienansprüche bereits heute im Vergleich zur Wirtschaft markant besser. Die DOWG lehnen eine weitere Ausweitung in der vorliegenden Form und ohne entsprechende Kompensationen und Budgetneutralität ab. Bezeichnend ist, dass im Erläuternden Bericht unter Ziffer 4 die durch die Erweiterung des Ferienanspruchs zu erwartenden Mehrkosten bzw. die als Folge neu zu schaffenden Stellen auch nicht beziffert werden.

Falls eine Erhöhung der Ferien für eine klar begrenzte Gruppe von Mitarbeitenden - wie beispielsweise Kaderpersonen mit Vertrauensarbeitszeit - erfolgen soll, muss es anderweitig eine entsprechende Reduktion bei den Ferientagen geben. Dafür könnten die Dienstaltersgeschenke gekürzt oder die 6. Ferienwoche für Personen über 60 Jahren gestrichen werden.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Mehrkosten entstehen (vgl. Ziffer 4 Erläuternder Bericht), kann der Schaffung von Sabbaticals für die Dienststellenleitenden, deren Stellvertretenden sowie Departementssekretärinnen und -sekretäre zugestimmt werden.

Art. 47a (neu) Meldung von Missständen

Die DOWG begrüssen, dass klare Bestimmungen zur Meldung von Missständen eingeführt werden.

3. Weiterer Anpassungsbedarf

Die DOWG sehen im Rahmen der vorliegenden Revision folgenden weiteren Anpassungsbedarf:

Art. 39 Berufliche Vorsorge

Die mit der Vorlage vorgeschlagenen Verbesserungen der Anstellungsbedingungen für kantonale Angestellte sind auch im Kontext der Teilrevision des Pensionskassengesetzes zu betrachten. Im Rahmen der Revision des Pensionskassengesetzes plant die Regierung eine markante Erhöhung der Sparbeiträge. Aus diesem Grund soll im Personalgesetz festgehalten werden, dass beim Standardplan in der Regel die hälftige Aufteilung der Pensionskassenbeiträge zu erfolgen hat. Für gewisse Funktionen kann wie in der Privatwirtschaft in einem Kadersparplan eine Erhöhung der Beiträge vonseiten des Kantons erfolgen. Abs. 2 von Art. 39 PG ist daher folgendermassen anzupassen:

«Die Pensionskassenbeiträge werden zwischen den Mitarbeitenden und dem Kanton in der Regel hälftig aufgeteilt. Bis zum 40. Altersjahr übernimmt der Kanton mindestens die Hälfte, ab dem 40. Altersjahr ansteigend mehr als die Hälfte der Beiträge. Bei Kaderpositionen kann der Kanton mehr als die Hälfte der Beiträge übernehmen.»

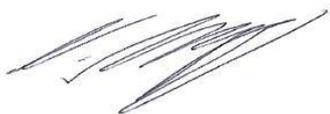
Angesichts der steigenden Aufwände in unterschiedlichen Bereichen, welche teilweise vom Kanton selber schwer zu beeinflussen sind, ist mit den Revisionen des Pensionskassengesetzes und des Personalgesetzes zudem sicherzustellen, dass die effektiven Mehraufwendungen der beiden Vorlagen die jährlichen CHF 5 Mio. gemäss Finanzplan 2021-2024 nicht übersteigen.

Art. 69 Geltungsbereich und Art. 70 Arbeitsentschädigung

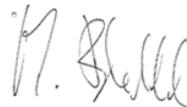
Im Rahmen der vorliegenden Teilrevision sind auch die Arbeits- und Anstellungsbedingungen der nebenamtlichen Mitarbeitenden zu überprüfen. Vielfach handelt es sich dabei um Personen aus der Privatwirtschaft, welche für die kantonale Verwaltung wertvolle Arbeit zu sehr günstigen Konditionen leisten. Insbesondere soll die Entschädigung auch flexible Arbeitsformen berücksichtigen und auch Arbeit von mehr als 8 Stunden pro Tag entschädigt werden.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme bedanken wir uns im Voraus bestens. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

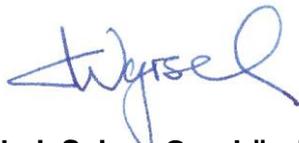
Mit freundlichen Grüssen



Bündner Gewerbeverband
Viktor Scharegg, Präsident



Bündner Gewerbeverband
Maurus Blumenthal, Direktor



HotellerieSuisse Graubünden
Ernst Wyrsh, Präsident



HotellerieSuisse Graubünden
Dr. Jürg Domenig, Geschäftsführer



**Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden**
Romano Seglias, Präsident



**Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden**
Elia Lardi, Geschäftsführer