



Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

Heft Nr. 1/2022–2023

	Inhalt	Seite
1.	Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)	5

Inhaltsverzeichnis

1. Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)

Das Wichtigste in Kürze	5
Il pli impurtant en furma concisa	6
L'essenziale in breve	8
I. Ausgangslage	9
1. Gesetzliche Grundlagen	10
2. Entwicklungen im Personalgesetz/-recht	10
3. Entwicklungen im Arbeitsmarkt	11
4. Entwicklungsschwerpunkt «Attraktivität des Arbeitgebers»	12
5. Handlungsbedarf	14
II. Vernehmlassungsverfahren	24
1. Vorgehen und Rücklauf	24
2. Allgemeine Beurteilung der Vorlage	24
3. Umgang mit den Anliegen	25
III. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	42
IV. Finanzielle und personelle Auswirkungen	60
1. Finanzielle Auswirkungen	60
2. Personelle Auswirkungen	62
V. Gute Gesetzgebung	63
VI. Regierungsrätliche Ausführungsverordnung	63
VII. Inkrafttreten	66
VIII. Anträge	66
Anhang: Abkürzungsverzeichnis	67
Agiunta: Abrevaziuns	67
Allegato: Elenco delle abbreviazioni	67

Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

1.

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

Chur, den 3. Mai 2022

Das Wichtigste in Kürze

Das Personalgesetz regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, der kantonalen Gerichte und der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (mit Ausnahme der Graubündner Kantonalbank). Diese Arbeitgebenden stehen in einem sich verschärfenden Wettbewerb um gutes, qualifiziertes Personal, insbesondere im interkantonalen Verhältnis. Seit einigen Jahren verzeichnen sie vermehrt Probleme, die Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, die für eine moderne, leistungsfähige und schlanke Kantonale Verwaltung und Justiz etc. benötigt werden.

Die Hauptursache liegt in den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit. Bei diesen ist der Kanton in Folge der gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel und der zunehmenden Mobilität im Quervergleich deutlich in Rückstand geraten. Der Arbeitsmarkt wandelt sich immer schneller von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Viele öffentliche und private Arbeitgebende investieren zunehmend in die Attraktivität ihrer Arbeitsbedingungen, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierauf zielen in der jüngeren Vergangenheit auch verschiedene parlamentarische Vorstösse sowie politische Forderungen und Entscheidungen auf eidgenössischer und kantonaler Ebene ab.

Mit der vorliegenden Revision soll die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber mit zielgerichteten und wirksamen Massnahmen verbessert werden, damit er sich im Markt behaupten kann und im interkantonalen Wettbewerb um das notwendige qualifizierte Personal nicht weiter ins Hintertreffen gerät. Ohne Verbesserungen besteht ein zunehmend grosses Risiko, dass er seinen Leistungsauftrag in Zukunft nicht mehr effizient, zeitgerecht und in hoher Qualität erbringen kann. Verschärfend hinzu kommen die hohen und stetig steigenden Erwartungen der Bevölkerung und der Wirtschaft in die Leistungen des Kantons (z. B. rasche, qualitativ einwandfreie Bewilligungsverfahren, die auch einen Standortvorteil darstellen). Handlungsbedarf besteht vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere, um mit den bundesrechtlichen Entwicklungen bei den Eltern- und Familienurlauben Schritt zu halten. Wichtig ist zudem, im Vergleich zu den Ferienregelungen der privaten Unternehmungen und anderer öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber nicht den Anschluss zu verpassen.

Der Grosse Rat und die Regierung wollen mit dem Regierungsprogramm 2021–2024 deshalb die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber mit gezielten Massnahmen stärken. Wie es von einem modernen Arbeitgeber erwartet wird, soll sich der Kanton in der Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gleichstellung der Geschlechter bekennen. Zur Umsetzung sollen die Mitarbeitenden bis ins Alter von 49 Jahren fünf und diejenigen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren fünf-einhalb Wochen Ferien erhalten sowie, insbesondere im Nachgang zu Geburten oder Adoptionen, Teilzeitarbeit zusätzlich gefördert werden und die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden bei der Tragung der Kosten für die Kinderbetreuung durch Dritte unterstützen können. Weiter soll der Altersrücktritt zusätzlich flexibilisiert werden, damit Mitarbeitende bei Bedarf im gegenseitigen Einvernehmen auch über das ordentliche Pensionsalter 65 hinaus beschäftigt werden können. Zudem soll das kantonale Personalrecht weiter an das private Arbeitsrecht angenähert werden. Zur Umsetzung dieser Massnahmen ist eine Teilrevision des Personalgesetzes erforderlich.

Il pli impurtant en furma concisa

La Lescha dal personal regla las relaziuns da lavur da las collavuraturas e dals collavuratur da l'administraziun chantunala, da las dretgiras chantunalas e dals instituts chantunals autonoms da dretg public (cun excepziun da la Banca chantunala grischuna). Quests patruns stattan en ina concorrenza pli e pli intensiva per bun personal qualifitgà, en spezial en la relaziun interchantunala. Dapi intgins onns han ils patruns adina dapli problems da

recrutar las personas spezialisadas ed ils caders ch'èn necessari per in'administraziun chantunala, per ina giustia e.u.v. moderna, effizienta e concisa.

Ils motivs principals èn las cundiziuns d'engaschament e da lavur sco er la cumpetitivad. En la cumparegliaziun traversala è il chantun vegnì qua en in cler dischavantatg pervia dals svilups socials, sco la midada demografica e la mancanza da personas spezialisadas, e pervia da la mobilitad creschenta. Il martgà da lavur sa transfurma adina pli svelto d'in martgà da patruns ad in martgà da lavurants. Bliers patruns publics e privats investeschan pli e pli savens en l'attractivad da lur cundiziuns da lavur, cunzunt per meglierar la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia. Las medemas finamiras èn er vegnidas exprimidas dacurt en differentas intervenziuns parlamentaras sco er en pretensiuns ed en decisiuns politicas sin plaun federal e chantunal.

Tras la revisiun qua avant maun duai l'attractivad dal chantun sco patrun vegnir meglierada cun agid da mesiras intenziunadas ed efficasias, per ch'el possa resister sin il martgà e na perdia betg anc dapli terren en la concurrenza interchantunala per il personal qualifitgà necessari. Senza meglieraziuns daventa la ristga pli e pli gronda ch'il chantun na po – en l'avegnir – betg pli ademplir sia incarica da prestaziun en moda effizienta, a temp util ed en auta qualitad. In fatg engrevgiant è plinavant che las aspectativas da la populaziun e da l'economia envers las prestaziuns dal chantun èn autas e creschan d'in cuntin (p.ex. proceduras da permissiun sveltas e qualitativa-ment irreproschablas, che signifitgan er in avantatg economic). In basegn d'agir exista cunzunt en il sector da la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia, en spezial per pudair tegnair pass cun ils svilups dal dretg federal en connex cun ils congedis per geniturs e per familias. Impurtant è plinavant da betg crudar enavos en cumparegliaziun cun las regulaziuns da vacanzas da las interpresas privatas e d'auters patruns da dretg public.

Cun il program da la Regenza 2021–2024 vulan il Cussegl grond e la Regenza perquai rinforzar – cun mesiras sistematicas – l'attractivad dal chantun sco patrun. Sco quai ch'i vegn spetgà d'in patrun modern, duai il chantun sustegnair la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia e l'egualitad da las schlattainas en il rom da sia politica da personal. Per realisar questas finamiras duain las collavuraturas ed ils collavurats fin 49 onns avair tschintg emnas vacanzas, ed a la vegliadetgna da 50 fin 59 onns duain ellas ed els survegnir tschintg emnas e mez vacanzas. Particularmain suenter la naschienscha u suenter l'adopziun d'in uffant duai plinavant vegnir promovida la lavur a temp parzial ed ils patruns duain pudair gidar lur collavuraturas e collavurats a purtar ils custs per la tgira d'uffants tras terzas personas. Plinavant duai il pensiunament vegnir flexibilisà supplementarmain, per che las collavuraturas ed ils collavurats possian vegnir engaschads – en cas da basegn ed en enclegientscha vicendaivla – er suenter avair cuntanschì la vegliadetgna ordinaria da pensiunament da 65 onns.

Ultra da quai duai il dretg da persunal chantunal vegnir avischinà anc pli fitg al dretg da lavur privat. Per realisar questas mesiras èsi necessari da reveder parzialmain la Lescha dal persunal.

L'essenziale in breve

La legge sul personale disciplina i rapporti di lavoro dei collaboratori dell'Amministrazione cantonale, dei tribunali cantonali e degli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico (fatta eccezione per la Banca Cantonale Grigione). Questi datori di lavoro si trovano in un contesto di concorrenza sempre più marcata per il reclutamento di personale valido e qualificato, in particolare tra i Cantoni. Da alcuni anni fanno sempre più fatica a reclutare gli specialisti e i dirigenti necessari per un'Amministrazione cantonale e una giustizia, ecc., moderne, efficienti e snelle.

La causa principale risiede nelle condizioni di impiego e di lavoro nonché nella competitività. Per quanto riguarda questi fattori, gli sviluppi sociali come i cambiamenti demografici e la carenza di specialisti nonché la crescente mobilità hanno fatto sì che nel confronto trasversale il Cantone abbia perso sensibilmente terreno. Il mercato del lavoro si sta evolvendo in maniera sempre più veloce da un mercato dei datori di lavoro verso un mercato dei lavoratori. Molti datori di lavoro pubblici e privati investono sempre più in condizioni di lavoro attrattive, in particolare per migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia. Nel recente passato questi obiettivi sono stati oggetto anche di diversi interventi parlamentari nonché di richieste e decisioni politiche a livello federale e cantonale.

La presente revisione ha l'obiettivo di migliorare l'attrattiva del Cantone quale datore di lavoro mediante misure mirate ed efficaci, al fine di consentire al Cantone di affermarsi sul mercato e di non perdere ulteriore terreno quando si tratta di competere a livello intercantonale per assicurarsi il personale qualificato necessario. Senza miglioramenti vi sarà un rischio sempre maggiore che il Cantone non sia più in grado di adempiere in modo efficiente, tempestivo e con qualità elevata al suo mandato di prestazioni. Quali fattori aggravanti si aggiungono le aspettative elevate e in costante crescita poste dalla popolazione e dall'economia alle prestazioni del Cantone (ad es. procedure di autorizzazione rapide e di qualità ineccepibile, che costituiscono anche un vantaggio d'ubicazione). Vi è necessità di agire soprattutto nel settore della conciliabilità tra professione e famiglia, in particolare per tenere il passo con gli sviluppi di diritto federale per quanto riguarda i congedi parentali e familiari. Inoltre è importante non restare indietro per quanto riguarda le regolamentazioni relative alle vacanze delle imprese private e di altri datori di lavoro di diritto pubblico.

Con il Programma di Governo 2021–2024 il Gran Consiglio e il Governo intendono perciò rafforzare l'attrattiva del Cantone quale datore di lavoro mediante misure mirate. Come ci si aspetta da un datore di lavoro moderno, nella politica del personale il Cantone deve manifestare il proprio sostegno a favore della conciliabilità tra professione e famiglia e delle pari opportunità. Per fare sì che ciò avvenga i collaboratori fino a 49 anni devono ricevere cinque settimane di vacanza, quelli tra i 50 e 59 anni cinque settimane e mezzo e il lavoro a tempo parziale deve essere promosso ulteriormente, in particolare in seguito a nascita o adozione. Infine i datori di lavoro devono poter sostenere i propri collaboratori partecipando ai costi per la custodia dei figli da parte di terzi. Inoltre, il pensionamento deve essere reso ancora più flessibile affinché i collaboratori, se necessario e di comune accordo, possano essere impiegati anche oltre l'età di pensionamento ordinaria, ossia 65 anni. In più, il diritto cantonale sul personale deve essere avvicinato ulteriormente al diritto del lavoro privato. L'attuazione di queste misure richiede una revisione parziale della legge sul personale.

Sehr geehrte Frau Landespräsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Botschaft und den Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400).

I. Ausgangslage

Der Kanton erfüllt seine Aufgaben effizient, zeit-, sach- und fachgerecht. Dies ermöglichen seine Mitarbeitenden, indem sie täglich ausgezeichnete Arbeit leisten. Sie tun dies, weil sie für ihre Aufgaben qualifiziert und motiviert sind. Damit die Kontinuität für die Zukunft sichergestellt ist, müssen die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen stimmen. Diese müssen so ausgestaltet sein, dass Arbeiten beim Kanton für die Mitarbeitenden und geeignete Stellenbewerberinnen und -bewerber im Quervergleich attraktiv ist. Das ist heute teilweise leider nicht mehr der Fall.

Der Kanton erbringt für die Bevölkerung und die Wirtschaft eine Vielzahl von Leistungen in den verschiedensten Bereichen. Deshalb hat jede und jeder Einzelne sowie kleinere, mittlere und grössere Unternehmungen im Kanton ein Interesse daran, dass mit der vorliegenden Revision die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der kantonalen Mitarbeitenden und damit

die qualitativ hochstehende Leistungserbringung des Kantons gesichert, respektive verbessert werden. Dies kommt ihnen allen zugute.

1. Gesetzliche Grundlagen

Das Personalgesetz trat am 1. Januar 2007 in Kraft. Es gilt für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, der kantonalen Gerichte und Schlichtungsstellen sowie der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten. Die gesetzlichen Regelungen werden konkretisiert durch das Ausführungsrecht, für die Kantonale Verwaltung in der Personalverordnung (PV; BR 170.410), der Arbeitszeitverordnung (AzV; BR 170.415) und weiteren Verordnungen, Reglementen und Weisungen der Regierung, der Departemente und der Dienststellen. Entsprechendes gilt für das Ausführungsrecht, welches die kantonalen Gerichte und die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten in ihrem Zuständigkeitsbereich erlassen. Dazu kommen zahlreiche spezialgesetzliche Regelungen etwa im Bereich der Justiz (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG; BR 173.000) oder der Polizei (Polizeigesetz des Kantons Graubünden, PolG; BR 613.000), die für gewisse Mitarbeitende spezifische Rechte und Pflichten oder für bestimmte Arbeitsverhältnisse besondere Zuständigkeiten vorsehen.

2. Entwicklungen im Personalgesetz/-recht

Seit dem Inkrafttreten des Personalgesetzes wurde das kantonale Personalrecht verschiedentlich angepasst. So wurden im Jahr 2009 eine Realloohnerhöhung umgesetzt und im Jahr 2011 die Ausstandsregeln angepasst. Die Regierung erklärte in der Personalstrategie 2013–2022 die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin zum Ziel und liess zu diesem Zweck im Rahmen des Regierungs- und Gesetzgebungsprogramms 2013–2016 eine Totalrevision des Personalgesetzes ausarbeiten. Nachdem der Grosse Rat im Jahr 2014 auf die Vorlage nicht eingetreten war, wurde infolge eines parlamentarischen Vorstosses das Personalgesetz auf Januar 2017 teilrevidiert. Im Rahmen dieser Teilrevision wurden Automatismen im Bereich der Budgetierung des Personalaufwands abgeschafft, der Vaterschafts- und der Mutterschaftsurlaub ausgebaut und weitere, teilweise von höherrangigem Recht verlangte Anpassungen, insbesondere im Bereich der elektronischen Datenbearbeitung und des Rechtsschutzes, vorgenommen. Damit konnten gewisse Entwicklungsschwerpunkte des Regierungs- und Gesetzgebungsprogramms 2013–2016 im Personalgesetz umgesetzt werden.

Einzelne Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität liessen sich im Rahmen des geltenden Rechts umsetzen. So entschied die Regierung beispielsweise zur Förderung von Teilzeitarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Jahr 2019, dass Vollzeitstellen in der kantonalen Verwaltung fortan nach Möglichkeit mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben werden. Die Verwaltung soll dadurch besonders auch für Frauen, insbesondere in Kaderfunktionen, attraktiver werden. Eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und die Etablierung der neu eingeführten Arbeitsformen, insbesondere von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Mit Beschluss vom 22. September 2020 (Prot. Nr. 800/2020) entschied die Regierung, dass in der Kantonalen Verwaltung Homeoffice respektive ortsunabhängiges Arbeiten nach einheitlichen Vorgaben möglich sein soll. Die Mitarbeitenden können danach unter bestimmten Voraussetzungen spontan oder regelmässig im Homeoffice arbeiten. Die neuen Arbeitsformen werden rege und zunehmend effizienter, flexibler sowie ressourcenschonender eingesetzt. So dient Homeoffice gleichermaßen den Interessen der Arbeitgebenden und der Mitarbeitenden. Eine weitere Massnahme im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie war die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf zwei Wochen im Nachgang zur Annahme des entsprechenden Bundesgesetzes.

3. Entwicklungen im Arbeitsmarkt

Andere, wesentliche Ziele, welche der Personalstrategie 2013–2022 und der vor acht Jahren unterbreiteten Totalrevision zugrunde lagen, wurden nach dem Nicht-Eintretensentscheid des Grossen Rates vom 24. April 2014 nicht weiterverfolgt, was zu einer gewissen Blockade der Entwicklung führte. Dazu gehören insbesondere der Erhalt und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der kantonalen Arbeitgebenden auf dem Arbeitsmarkt sowie die Modernisierung und Annäherung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen an das private Arbeitsrecht (vgl. Botschaft vom 14. Januar 2014, Heft Nr. 9/2013–2014, S. 607 f.). Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich seither kontinuierlich verschärft: Der Kanton steht heute vermehrt interkantonal mit noch mehr anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in einem merklich verschärften Wettbewerb und sieht sich mit einem anhaltend zunehmenden Qualitäts- und Leistungsdruck konfrontiert. Wenn den Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerbern nicht angemessen Rechnung getragen wird, ist die Leistungserbringung durch den Kanton in Frage gestellt.

Der Arbeitsmarkt hat sich zwischenzeitlich erheblich weiterentwickelt und die Mitbewerber haben sich an die neuen Anforderungen rasch ange-

passt. So hat beispielsweise die Anzahl Ferienwochen in den letzten 20 Jahren in der ganzen Schweiz tendenziell zugenommen. Im Jahr 2020 hatten Vollzeitangestellte im Alter zwischen 20 und 49 Jahren durchschnittlich 5 und im Alter zwischen 50 und 64 Jahren 5.6 Ferienwochen im Jahr (Bundesamt für Statistik [BFS], Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [SAKE] 2020). Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Kantons und seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sind damit noch weiter in Rückstand geraten. Die Ernsthaftigkeit der Problematik zeigt sich daran, dass die kantonalen Arbeitgebenden wie auch die Unternehmungen seit einigen Jahren vermehrt Probleme verzeichnen, die Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, die für eine moderne und leistungsfähige Verwaltung respektive für einen konkurrenzfähigen Betrieb benötigt werden (vgl. zum Handlungsbedarf infolge grundlegender Veränderungen im Arbeitsmarkt Kapitel I. 5.2).

4. Entwicklungsschwerpunkt «Attraktivität des Arbeitgebers»

Im Regierungsprogramm 2021–2024 haben sich der Grosse Rat und die Regierung für die Kantonale Verwaltung zum Ziel gesetzt, attraktive Arbeitgeberin zu sein. Die Herausforderungen aufgrund der veränderten Ansprüche und Bedürfnisse der Bevölkerung, der rasch voranschreitenden digitalen Transformation und der stark veränderten Ansprüche der Mitarbeitenden erfordern eine attraktive Personalpolitik, insbesondere um die erforderlichen Fach- und Führungskräfte zu halten, die für eine moderne und leistungsfähige Verwaltung nötig sind (vgl. Regierungsziel 1, Botschaft Heft Nr. 8/2019–2020, S. 437).

Grosser Rat und Regierung haben dazu den Entwicklungsschwerpunkt «attraktiver Arbeitgeber» in das Regierungsprogramm aufgenommen. Das Ziel ist es, dass die Kantonale Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen mit wettbewerbsfähigen Lohn-, Sozial- und Lohnnebenleistungen bietet. Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen sollen den heutigen Ansprüchen angepasst werden, damit der Kanton genügend Mitarbeitende, insbesondere die benötigten Fach- und Führungskräfte, gewinnen und halten kann. Die Attraktivität als Arbeitgeber soll mit gezielten Massnahmen für bestimmte Anspruchsgruppen gesteigert werden, wie beispielsweise für gut ausgebildete Personen mit Betreuungsaufwand. Bedarf und Potenzial für Verbesserungen besteht nach Ansicht der Regierung insbesondere in den Bereichen Flexibilisierung der Arbeitsformen und des Altersrücktritts, Förderung von Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Entwicklungsschwerpunkt 1.2, Botschaft Heft Nr. 8/2019–2020, S. 439).

Die Mitarbeitenden und potenzielle Stellenbewerberinnen und -bewerber betrachten und bewerten die Arbeits- und Anstellungsbedingungen heutzutage oft als «Gesamtpaket», weshalb auch eine Gesamtbetrachtung der Arbeitsbedingungen im Benchmark nötig ist. Beim Kanton besteht dieses Paket in wesentlichen Teilen aus den Regelungen zum kantonalen Personalrecht und zur persönlichen Vorsorge der Mitarbeitenden bei der Pensionskasse Graubünden (PKGR). Im Regierungsprogramm 2021–2024 ist daher die Umsetzung von Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Rahmen einer Revision des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden (PKG; BR 170.450) und einer Revision des Personalgesetzes vorgesehen.

Am 25. und 26. August 2021 beriet und beschloss der Grosse Rat die Teilrevision des PKG. Sie trat am 1. Januar 2022 in Kraft. Mit diesem ersten Schritt konnten die persönliche Vorsorge der Versicherten bei der PKGR flexibilisiert und individualisiert sowie die Versicherungsleistungen, insbesondere für Teilzeit- und für Kaderangestellte, verbessert werden. Der Hauptpunkt der Revision des PKG bestand in der Erhöhung der Sparbeiträge der Versicherten, welche die PKGR festigt und konkurrenzfähige Leistungen ermöglicht. Zusammen mit einer Erhöhung des Rentenziels, einer Attraktivitätssteigerung für Teilzeitangestellte und einer Flexibilisierung beim Vorsorgeplan wurde damit ein wesentlicher Beitrag dazu geleistet, dass der Kanton, die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten und die angeschlossenen Gemeinden vorsorgetechnisch wieder eine gute Lösung gefunden haben, obwohl die Leistungen unterhalb des Benchmarks verbleiben.

Für eine nachhaltige Stärkung der Arbeitgeberattraktivität des Kantons ist in einem zweiten Schritt eine Anpassung der Arbeitsbedingungen im Personalrecht erforderlich. Davon betroffen sind nebst der Kantonalen Verwaltung auch die vom Geltungsbereich des Personalgesetzes erfassten Arbeitsverhältnisse der kantonalen Gerichte und Schlichtungsbehörden sowie der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (mit Ausnahme der Graubündner Kantonalbank), die auch in einem entsprechenden Wettbewerb zu vergleichbaren Institutionen in anderen Kantonen stehen. Um die Leistungserbringung der Kantonalen Verwaltung mit gut qualifizierten Mitarbeitenden und in einem Umfeld mit gesteigerten Erwartungshaltungen auch in Zukunft sicherstellen zu können, beantragt die Regierung dem Grossen Rat die vorliegende Teilrevision des Personalgesetzes.

5. Handlungsbedarf

Die Regierung hat aus dem Entscheid des Grossen Rates vom 24. April 2014, auf die Vorlage für eine Totalrevision des Personalgesetzes nicht einzutreten, die Konsequenzen und Lehren gezogen. Grössere Vorhaben, die für ein modernes und attraktives Personalrecht wesentlich sind, wurden nicht weiterverfolgt. Seither hat sich die Arbeitswelt aber nochmals weiterentwickelt. Die äusseren Umstände sowie die Bedürfnisse der Arbeitgebenden und der Mitarbeitenden haben sich verändert. Diesen wird das heutige Personalgesetz immer weniger gerecht. Dadurch hat der Handlungsbedarf zugenommen, wie nachstehend detailliert aufgezeigt wird. Will der Kanton in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber sein, sollte er heute die Verantwortung wahrnehmen und die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des kantonalen Personalrechts entsprechend anpassen.

5.1 Handlungsbedarf aufgrund von Entwicklungen im Bundesrecht und parlamentarischen Vorstössen im Grossen Rat

In den letzten Jahren gab es auf eidgenössischer und kantonaler Ebene verschiedene parlamentarische Vorstösse sowie politische Forderungen und Entscheidungen, die schwergewichtig auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielten (z. B. Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz [Erwerbssersatzgesetz, EOG; SR 834.1] betreffend Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs, Änderung des EOG betreffend Einführung eines zweiwöchigen Adoptionsurlaubs, Erlass des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Forderung der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen nach der Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit, Standesinitiative des Kantons Tessin für die Verlängerung des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschaftsurlaub; Anfrage Schwärzel betreffend Familienfreundlichkeit in der Kantonalen Verwaltung vom 24. Oktober 2018, Fraktionsauftrag SP betreffend Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann in Graubünden vom 14. Juni 2019, Auftrag Maissen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der Kantonalen Verwaltung vom 29. August 2019, Auftrag Hofmann betreffend Kader- und Führungspositionen in der Verwaltung des Kantons Graubünden vom 9. Dezember 2020, Auftrag Schwärzel betreffend kantonale Elternzeit vom 20. Oktober 2021).

Die Änderung des EOG, mit der ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub eingeführt wurde, trat am 1. Januar 2021 in Kraft. Seither haben schweizweit alle Arbeitnehmer, die Vater werden, nach Obligationenrecht (Bundesge-

setz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220]) Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, der zu 80 Prozent durch die Erwerbsersatzordnung nach dem EOG gedeckt wird.

Am 1. Oktober 2021 beschloss das Eidgenössische Parlament Anpassungen des EOG und des OR, mit denen schweizweit für sämtliche dem OR unterstellte Arbeitnehmende ein zweiwöchiger Adoptionsurlaub eingeführt wird, der von der Erwerbsersatzordnung des Bundes finanziert wird. Die Referendumsfrist ist am 20. Januar 2022 ungenutzt abgelaufen. Die Änderungen werden voraussichtlich am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Das Bundesgesetz zur Unterstützung von betreuenden Angehörigen trat in zwei Etappen in Kraft. Im OR wurde auf den 1. Januar 2021 ein bezahlter Urlaub von höchstens drei Tagen pro Fall und höchstens zehn Tagen pro Jahr eingeführt, damit Arbeitnehmende kranke oder verunfallte Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen beziehungsweise Lebenspartner betreuen können. Seit dem 1. Juli 2021 haben zudem erwerbstätige Eltern, die ein schwer krankes oder verunfalltes Kind betreuen, Anspruch auf einen 14-tägigen Urlaub, welcher innerhalb von 18 Monaten am Stück oder tageweise bezogen werden kann und über die Erwerbsersatzordnung des Bundes entschädigt wird.

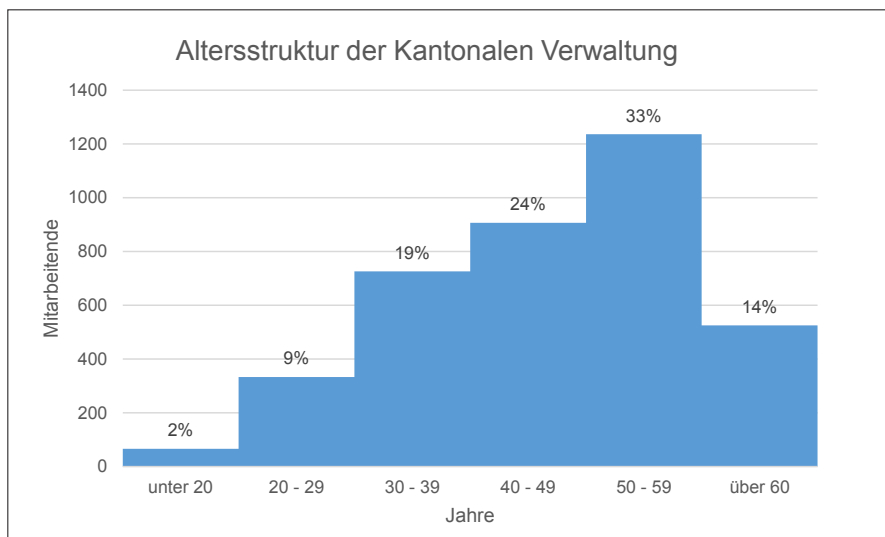
Diese Entwicklungen des privaten Arbeitsrechts gelten für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, wie diejenigen gemäss Personalgesetz, nicht automatisch. Sie müssen im kantonalen Personalrecht nachvollzogen werden, um zu verhindern, dass der Kanton in den betreffenden Bereichen gegenüber den anderen Arbeitgebenden in der Schweiz abfällt. Die neuen Instrumente und finanziellen Mittel aus der Erwerbsersatzordnung des Bundes sollen auch den kantonalen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden zugutekommen. Zu diesem Zweck sollen die Urlaubstatbestände «Vaterschaft», «Adoption» und «Betreuung von Angehörigen» im Personalgesetz in Artikel 43 namentlich aufgeführt und die Details in der Personalverordnung geregelt werden (vgl. Kapitel VI.).

5.2 Handlungsbedarf infolge grundlegender Veränderungen im Arbeitsmarkt

Die übergeordneten gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel, digitale Transformation, Abwanderung und Zentralisierung sowie eine veränderte Wertehaltung jüngerer Generationen haben zur Folge, dass sich der Fach- und Führungskräfte-mangel seit Jahren stetig verschärft und der Wettbewerb um qualifiziertes Personal zunehmend kompetitiver wird.

Demografische Entwicklung

Im Jahr 2020 war mehr als ein Drittel der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz 50 Jahre alt oder älter (BFS, «Personen ab 50 Jahren auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2020»). Diese Personen werden über die nächsten rund 13 Jahre aus dem Arbeitsmarkt austreten. Das heisst, dass jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber durchschnittlich ein Drittel der Belegschaft in einem kurzen Zeitraum ersetzen muss. Die nachstehende Grafik zeigt, dass die Situation in der Kantonalen Verwaltung im Vergleich dazu noch zugespitzter ist: Annähernd die Hälfte der Mitarbeitenden ist 50 Jahre alt oder älter und muss in den nächsten rund 15 Jahren ersetzt werden.



Quelle: Personalamt, Januar 2022

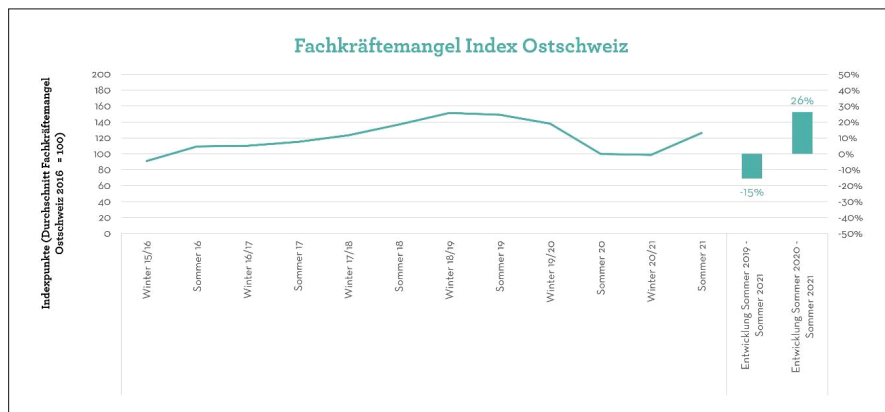
Allein um diese natürlichen Abgänge zu ersetzen, muss die Kantonale Verwaltung im Durchschnitt jährlich 230 neue Mitarbeitende rekrutieren. Da die geburtenstarken Jahrgänge (sog. «Babyboomer») den Arbeitsmarkt bald verlassen und die nachkommenden Jahrgänge eher geburtenschwach sind, treten viel weniger junge Arbeitnehmende in den Arbeitsmarkt ein, als ältere austreten. Wird nichts dagegen unternommen, wird es in fünf bis zehn Jahren jedes Jahr rund doppelt so viele Pensionierungen wie Neueintritte geben. Um dies zu verhindern, muss also rasch und zielgerichtet gehandelt werden. Sonst droht dem Kanton sehr bald ein gravierendes Defizit an geeigneten Mitarbeitenden, ein Fach- und Führungskräftemangel. Dies hätte äusserst negative Auswirkungen auf die Leistungserbringung des Kantons für die Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen und Institutionen.

Digitalisierung

Am Vorgesagten wird die fortschreitende digitale Transformation wenig ändern. Insbesondere kann nach dem heutigen Wissensstand nicht davon ausgegangen werden, dass durch die Digitalisierung in Zukunft weniger Arbeitnehmende benötigt werden. Vielmehr ist mit einer Verschiebung hin zu anspruchsvolleren Aufgaben zu rechnen, zu deren Erfüllung mehr qualifiziertes Personal benötigt wird. Laut einem Bericht des Bundesrates aus dem Jahr 2017 ist «davon auszugehen, dass die Digitalisierung [...] zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und einem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsanstieg führen wird» («Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken», Bericht des Bundesrates vom 8. November 2017 in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16. September 2015 und 17.3222 Derder vom 17. März 2017). Bei den Arbeitgebenden des Kantons dürfte somit der Bedarf nach tendenziell jüngeren und qualifizierten Mitarbeitenden infolge der Digitalisierung weiter zunehmen.

Verschärfter Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte

Dass der Arbeitsmarkt aktuell aufgrund der Pandemie immer noch gewissen Umwälzungen ausgesetzt ist, wird für den Kanton als Arbeitgeber langfristig von untergeordneter Bedeutung sein und an den erwähnten Megatrends nichts ändern, sondern diese allenfalls sogar noch verstärken und beschleunigen. Die nachstehende aktuelle Grafik zeigt, dass der Fachkräftemangel in der Ostschweiz über die letzten Jahre insgesamt deutlich zugenommen hat und namentlich in den Bereichen Ingenieurwesen, Technik und Informatik besonders gross ist.



Quelle: Universität Zürich und Adecco, Fachkräftemangel Index Schweiz 2021, November 2021

Dementsprechend ist davon auszugehen, dass sich der Wettbewerb um die knapper werdenden Fach- und Führungskräfte in den kommenden Jahren weiter zuspitzen wird. Der Fachkräftemangel und der Wettbewerb um qualifiziertes Personal betreffen dabei jeweils den ganzen relevanten Arbeitsmarkt (z.B. für Ingenieure) und sind infolge der zunehmenden Mobilität und Möglichkeiten, ortsunabhängig zu arbeiten, heute nicht mehr auf die Region beschränkt. Gute und qualifizierte Mitarbeitende sind auf dem Arbeitsmarkt zunehmend begehrter und werden tendenziell von immer mehr Mitbewerbenden immer aufwendiger umworben. Das bedeutet, dass sich der Kanton stark anstrengen muss, wenn er weiterhin gute und qualifizierte Mitarbeitende gewinnen will. Da aufgrund der Demografie alle Arbeitgebenden gleichzeitig vor derselben Herausforderung stehen, sind dazu wesentlich intensivere Anstrengungen erforderlich, als es noch vor einigen Jahren der Fall war. Arbeitgebende, die nicht mithalten, haben schon heute Probleme, die Stellen zu besetzen, die für die Kontinuität und Qualität der Leistungserbringung erforderlich sind. Um die Leistungserbringung des Kantons zugunsten der Bevölkerung und der Wirtschaft nicht zu gefährden, sind daher konkrete, zielführende Massnahmen gefordert. Wie eine Auswertung von 455 Bewerbungen der während der letzten zwei Jahre in der Kantonalen Verwaltung neu angestellten Mitarbeitenden zeigt, spielt dabei der Arbeitsmarkt je länger je mehr über die Kantonsgrenzen hinweg: Mehr als ein Drittel kam von ausserhalb des Kantons. Weniger als ein Drittel kam von kleineren oder mittleren Unternehmen, acht Prozent von Grossunternehmen und 22 Prozent von öffentlichen Verwaltungen im Kanton.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für viele Stellenbewerberinnen und -bewerber sowie Mitarbeitende stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Bedürfnis und einen zunehmend sehr wichtigen Aspekt bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden und bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit dar. Das bestätigt eine erste Bestandsaufnahme im Projekt equal21, welches die Regierung mit Beschluss vom 1. Dezember 2020 (Prot. Nr. 1006/2020) zur Erarbeitung eines Aktionsplans zur Gleichstellung für die Kantonale Verwaltung lanciert hat. Insbesondere die stark umkämpfte Zielgruppe jüngerer Talente legt bei einer Bewerbung grossen Wert auf Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine gute Vereinbarkeit ist damit für eine ausgewogene Besetzung qualifizierter Funktionen mit Mitarbeitenden beider Geschlechter unerlässlich. Sie ist ein gewichtiges Element der Arbeitgeberattraktivität des Kantons und hängt wesentlich von den konkreten Arbeits- und Anstellungsbedingungen ab. Diese könnten in der Kantonalen Verwaltung insbesondere für junge Mütter klar attraktiver sein, wie eine erste Analyse im Projekt equal21 anhand einer Betrachtung der Lebens-

modelle der Mitarbeitenden zeigt. Im Gegensatz zum öffentlichen Sektor in der gesamten Schweiz, wo die Geschlechter praktisch paritätisch vertreten sind, beträgt der Frauenanteil in der Kantonalen Verwaltung bloss 34 Prozent, bei den Führungskräften sogar nur 23 Prozent. Das heisst, dass hier ein erhebliches Potenzial besteht, mehr gut qualifizierte Frauen und Mütter als Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Instrumenten zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt daher eine immer wichtigere Bedeutung zu. Dazu gehören Angebote im Bereich der Arbeitszeitmodelle und weitergehende Angebote in den Bereichen Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit, Unterstützung bei Kinderbetreuung etc. Für eine flexible Arbeitszeitgestaltung verfügt der Kanton bereits über relativ gut geeignete Modelle und Möglichkeiten wie beispielsweise für Teilzeitarbeit, Jobsharing, Homeoffice und mobiles Arbeiten. In den anderen Bereichen sind die Arbeits- und Anstellungsbedingungen beim Kanton kaum mehr konkurrenzfähig. Das gilt insbesondere mit Bezug auf die bundesrechtlichen Entwicklungen bei den Eltern- und Familienurlauben und die Ferienregelungen der vergleichbaren Unternehmungen und anderer öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber in der Deutschschweiz.

Arbeitnehmermarkt

Da die demografische Entwicklung zu einem drastischen Rückgang der Arbeitnehmerschaft führt, nehmen die Auswahlmöglichkeiten der Arbeitnehmenden stetig zu. Der Arbeitsmarkt wandelt sich insgesamt immer schneller von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Die Arbeitgebenden haben sich vermehrt an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerber zu orientieren und ihnen Lösungen anzubieten, wenn sie verhindern wollen, dass diese von Mitbewerbern abgeworben werden. Dementsprechend verwenden viele Unternehmen, teilweise schon seit Jahren, viel Energie und viele Mittel darauf, bestimmten Fachkräften oder generell ihren Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerbern attraktive Arbeitsbedingungen anbieten zu können. Diesen Entwicklungen sind auch die Justiz und die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten ausgesetzt. Mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an hochqualifizierten Mitarbeitenden stehen auch sie in ihrem Arbeitsmarkt in einem immer härter werdenden Wettbewerb mit vergleichbaren Institutionen in anderen Kantonen oder im benachbarten Ausland. In einzelnen Branchen haben sich Standards etabliert. Als Folge bieten private Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden in wichtigen Segmenten bessere Arbeits- und Anstellungsbedingungen, als es den in derselben Branche tätigen Arbeitgebenden gemäss Personalgesetz möglich ist. So haben heute beispielsweise im Gesundheitssektor praktisch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens fünf Wo-

chen Ferien pro Jahr. Auch in Sektoren, in denen viele kleinere und mittlere Unternehmen tätig sind (z. B. Bau-, Handels-, Reparatur- und Gastgewerbe), sind mit wenigen Ausnahmen (Land- und Forstwirtschaft, Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen) fünf Ferienwochen pro Jahr üblich (vgl. BFS, SAKE 2020).

Die vorstehenden Feststellungen und Einschätzungen werden durch einen aktuellen Benchmark bestätigt, den das Personalamt aufgrund von Hinweisen in der Vernehmlassung vom auf Human Resources Management spezialisierten Beratungsunternehmen Avenir Consulting AG erstellen liess (vgl. Kapitel II. 3.1 und 3.2). Er bestätigt, dass in den erwähnten Bereichen Handlungsbedarf besteht und damit die Stossrichtung der Revisionsvorlage stimmt, welche verschiedene Verbesserungen bei diesen für die Arbeitgeberattraktivität wesentlichen Themen vorsieht. Der nachstehende Exkurs über die Graubündner Kantonalbank zeigt anschaulich, wie eine führende Arbeitgeberin des Kantons erkannt hat, dass sie aktiv werden muss, wenn sie im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen will, und wie entsprechende Aktivitäten aussehen können.

Exkurs: Graubündner Kantonalbank: Pionierin und Inspiration für den ganzen Kanton

Die Graubündner Kantonalbank (GKB) ist eine dem Departement für Finanzen und Gemeinden unterstellte, selbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts nach dem Gesetz über die Graubündner Kantonalbank (BR 938.200). Als «externalisierte Verwaltungseinheit» des Kantons mit eigenen gesetzlichen Rahmenbedingungen ist sie im Unterschied zu den anderen selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten vom Geltungsbereich des Personalgesetzes ausgenommen (Art. 3 Abs. 3 PG). Ihre Mitarbeitenden sind privatrechtlich angestellt. Die GKB ist im Rahmen des Obligationenrechts weitgehend frei, wie sie ihre Arbeitsverhältnisse regelt (Art. 26a Abs. 1 Gesetz über die Graubündner Kantonalbank). Diese Freiheit ermöglicht es der GKB, das Verhältnis mit ihren Mitarbeitenden mit innovativen Formen und Modellen der Zusammenarbeit neu auszurichten und zu gestalten. Beispielhaft zu erwähnen sind die Einrichtung eines «Talent Boards Futura» und eines «Millenniumboards» (www.millennialboard.ch). Über sie bringen junge Mitarbeitende und Studierende innovative und kreative Ideen für die Weiterentwicklung der Bank sowie ihre Wertvorstellungen und Anforderungen an einen Wunscharbeitgeber in die Unternehmung ein. Die GKB richtet sich damit proaktiv auf die neue Arbeitswelt («New Work») und den neuen Arbeitsmarkt aus, die infolge der demografischen Entwicklung wesentlich von den «Millennials» bestimmt werden. Um dem Fachkräftemangel in Graubünden konstruktiv zu begegnen, bietet die GKB ein zweistufiges Weiterbildungsprogramm (www.gkb.ch/weiterbildung) und

für Mitarbeitende mit Familie grosszügige Unterstützung bei der externen Kinderbetreuung an. Die GKB leistet damit Pionierarbeit und hat sich bei den Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerbern weit über die Kantonsgrenzen hinaus einen Namen als moderne und verantwortungsvolle Arbeitgeberin gemacht (vgl. André Müller, «Dringend gesucht: Banker fürs Bündnerland», in: Neue Zürcher Zeitung vom 28. Dezember 2021, S. 22). Verschiedene Auszeichnungen weisen sie als «Best Recruiter» (www.bestrecruiters.eu), «Great Place to start» (www.greatworkplace.eu) und «Top Company» sowie «Open Company» (www.kununu.com) aus. Davon können andere Arbeitgebende im Kanton profitieren, indem sie sich vom Engagement und von den Erfahrungen der GKB inspirieren lassen. Zu diesem Zweck hat sich der Kanton für die vorliegende Revision mit der Geschäfts- und der Personalleitung der GKB ausgetauscht. Mit Blick auf die sich rasant und anhaltend wandelnden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt erscheinen die vorgeschlagenen Anpassungen im Personalgesetz als sinnvoller Schritt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

5.3 Handlungsbedarf aufgrund gesteigerter Ansprüche und Standards bezüglich Compliance und Corporate Governance

Im Jahr 2016 stellte die Finanzkontrolle des Kantons Graubünden in einem Bericht zuhanden der Regierung fest, dass bei der Sensibilisierung und der Regulierung zum Thema Wirtschaftskriminalität respektive dolose Handlungen im weitesten Sinn und zum Geschenkkannahmeverbot im engeren Sinn Handlungsbedarf besteht. Hervorgehoben hat sie unter anderem die zentrale Bedeutung von normenkonformem Verhalten und, dass im kantonalen Personalrecht eine explizite Regelung betreffend eine offizielle Stelle fehlt, bei der Unregelmässigkeiten oder unrechtmässiges Handeln gemeldet werden können.

Zu jener Zeit war im Eidgenössischen Parlament eine Gesetzesvorlage zum Schutz von Whistleblowern hängig. In einer Teilrevision des Obligationenrechts sollten für das Privatrecht klare Bedingungen und Abläufe definiert werden, nach deren Beachtung beziehungsweise Durchlaufen (erfolgreiche Ausschöpfung aller anderen internen oder externen Möglichkeiten) Whistleblowing im Sinne einer Meldung an die Öffentlichkeit arbeitsrechtlich zulässig und geschützt werden sollte. Die Finanzkontrolle ging in ihrem Bericht davon aus, dass diese Vorlage verabschiedet werden würde, und empfahl daher, nach ihrer Inkraftsetzung die Auswirkungen auf den Kanton Graubünden zu beurteilen und den Handlungsbedarf zu eruieren. Das Eidgenössische Parlament lehnte die Vorlage im Jahr 2020 allerdings ab.

Eine Regelung betreffend Whistleblowing im privaten Arbeitsrecht gibt es damit vorerst nicht, bleibt aber im Eidgenössischen Parlament ein Thema (vgl. Motion 21.4615 Gugger, Compliance-Verstösse straffrei melden, vom 16. Dezember 2021 [noch nicht von den Räten behandelt]). Anlass dazu gibt die Gesetzgebung der Europäischen Union, in der am 16. Dezember 2019 eine neue Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern in Kraft trat. Publik gewordene Vorfälle zeigen die anhaltende Bedeutung des Themas.

Nach dem Scheitern der erwähnten Vorlage des Bundes bestehen nach wie vor grosse Unsicherheiten, was arbeitsrechtlich im Fall von Missständen und deren Meldung gilt und wie hierbei korrekt vorzugehen ist. Namentlich für die Arbeitnehmenden besteht ein komplexes Spannungsverhältnis zwischen dem Bedürfnis sowie einer allfälligen Pflicht, Unregelmässigkeiten zu melden, und einer möglichen Pflicht, eine externe Meldung zu unterlassen. Die Schweizer Arbeitgebenden im Privatsektor sind daher gehalten, die Prozesse für die Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz in eigenen Richtlinien zu regeln, um mehr Rechtssicherheit hinsichtlich der Zulässigkeit von Meldungen von Missständen und Whistleblowing zu schaffen und so ihre Corporate Governance zu stärken. In den letzten Jahren sind viele private Arbeitgebende in diesem Sinne aktiv geworden und haben entsprechende interne Regelungen erlassen oder institutionelle Vorkehrungen getroffen. Gemäss einer aktuellen Studie mit Beteiligung der Fachhochschule Graubünden verfügen knapp 65 Prozent aller befragten Schweizer Unternehmen über eine Meldestelle zur Prävention und Aufdeckung von illegalem und unethischem Verhalten. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sind es sogar beinahe 75 Prozent. Die Einführung einer Meldestelle war zur Zeit der Umfrage in weiteren knapp 8 Prozent der Unternehmen konkret in Planung und wurde von gut 15 Prozent diskutiert. Mit der Einführung von Meldestellen sollen finanzielle Schäden vermieden, die Unternehmen verbessert sowie die Compliance und die Integrität gestärkt werden. Weitere Gründe für die Einführung einer Meldestelle sind die Überzeugung, dass Meldestellen nützlich und effektiv sind, und die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden (vgl. zum Ganzen CHRISTIAN HAUSER/JEANINE BRETTI-RAINALTER/HELENE BLUMER, Whistleblowing Report 2021, S. 26 ff.).

Vor diesem Hintergrund erachtet es die Regierung für sinnvoll, dass das kantonale Personalrecht mit dieser Entwicklung Schritt hält. Die Umstände sind bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber wie dem Kanton wesentlich andere als bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Seine Mitarbeitenden erfüllen staatliche Aufgaben, verwalten öffentliches Vermögen, entscheiden über öffentliche Mittel und unterliegen besonderen Geheimhaltungsvorschriften. Zudem ist im öffentlichen Recht eine hinreichende gesetzliche Grundlage erforderlich, wenn besondere Strukturen geschaffen oder Meldewege vorgegeben werden sollen. Diese braucht es auch, um den

Mitarbeitenden die nötige Sicherheit zu geben, dass sie mit einer Meldung keine personal- und strafrechtlichen Verfehlungen begehen. Eine Regelung im Personalgesetz würde auch für die Arbeitgebenden die Rechtssicherheit erhöhen. Hierfür genügt es nicht, dass gestützt auf Artikel 4 Personalgesetz eine Regelung zum Thema im Obligationenrecht ergänzend zur Anwendung kommen könnte, zumal eine solche nicht zeitnah zu erwarten ist.

Aus diesen Gründen sollen deshalb im Rahmen dieser Teilrevision die entsprechende gesetzliche Grundlage und eine unabhängige Meldestelle für Missstände geschaffen werden. Diese soll im Einzelfall angemessene Massnahmen zur weiteren Abklärung und gegebenenfalls zur Behebung von Missständen einleiten können und der Regierung jährlich Bericht erstatten. Die Corporate Governance und die Integritätskultur kann damit eigenständig stetig und zielgerichtet gestärkt werden.

5.4 Handlungsbedarf aufgrund von Unklarheiten und Unzulänglichkeiten im geltenden Recht

Weiterer Handlungsbedarf besteht darin, unklare und unzulängliche Regelungen im bestehenden Personalrecht präziser respektive angemessener zu formulieren. So sind beispielsweise unter dem geltendem Recht die personalrechtlichen Zuständigkeiten nicht immer klar und es besteht teilweise das Bedürfnis, den Zuständigkeitsbereich der Dienststellen weiter zu fassen. Letzteres trifft insbesondere auf die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Mitarbeitenden zu, die aufgrund ihrer Aufgaben und Funktion kaum je direkt mit der Vorsteherin oder dem Vorsteher ihres Departements zusammenarbeiten. Gemäss geltendem Recht müssen die Departementsvorstehenden oft über die Anstellung oder die Beendigung von solchen Arbeitsverhältnissen befinden, ohne mit den konkreten Umständen näher vertraut zu sein und deren Bedeutung aus eigener Erfahrung beurteilen zu können. Aus praktischen Überlegungen und zur Entlastung sollen daher ihre Zuständigkeiten in diesem Bereich zugunsten der Dienststellen reduziert werden. Weiter ist heute beispielsweise nicht geregelt, ob bei einer Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus gewisse personalrechtliche Regelungen weitergelten oder nicht.

II. Vernehmlassungsverfahren

1. Vorgehen und Rücklauf

Am 22. März 2021 gab das Departement für Finanzen und Gemeinden nach Freigabe durch die Regierung einen Revisionsentwurf zusammen mit einem erläuternden Bericht in die Vernehmlassung. Diese dauerte bis zum 22. Juni 2021. Zur Stellungnahme eingeladen wurden die politischen Parteien inklusive Jungparteien, die selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (mit Ausnahme der GKB, welche separat konsultiert wurde), das Kantons- und das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden, die Regionalgerichte, die Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden, die Gemeinden, die Landeskirchen, die Personalverbände, die Frauenzentrale Graubünden, der Datenschutzbeauftragte des Kantons Graubünden, die Departemente der Kantonalen Verwaltung, die Standeskanzlei und die Finanzkontrolle Graubünden. Die Vernehmlassungsunterlagen waren im Internet öffentlich aufgeschaltet und so für jedermann zugänglich. Insgesamt sind 63 Rückmeldungen eingegangen: 4 von Parteien, 22 von Gemeinden und Regionen, 6 von selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten, 1 vom Kantonsgericht, 12 aus der Verwaltung, 13 von Interessengemeinschaften und Verbänden sowie 1 von einer Privatperson, wobei das Verwaltungsgericht, die Regionalgerichte und die Kirchen auf eine inhaltliche Stellungnahme verzichteten.

Die Grundlagen der Teilrevision wurden auch in einem Workshop mit den Dienststellenleitenden im Rahmen eines Leadershipforums diskutiert. Die Personalkommission hat sich über die letzten Jahre in mehreren Sitzungen mit der Revision beschäftigt und zur Vorlage eingebracht.

2. Allgemeine Beurteilung der Vorlage

Die Revisionsvorlage wird von den Vernehmlassungsteilnehmenden, mit wenigen Ausnahmen (z.B. SVP), grundsätzlich begrüsst. Einzelne Punkte der Vorlage werden kritisiert, wobei teils restriktivere, teils weitergehende Massnahmen gefordert werden.

Alle Vernehmlassungsteilnehmenden anerkennen den Handlungsbedarf zur Revision respektive zur mittelfristigen Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Kantonalen Verwaltung. Die Zielsetzung der Revision wird breit unterstützt, insbesondere, dass die Arbeitgeberattraktivität gestärkt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und das kantonale Personalrecht an das Privatrecht angenähert werden sollen. Hinsichtlich der Fragen, mit welchen Anpassungen im Einzelnen und mit welcher zeitlichen

Dringlichkeit diese Ziele verfolgt und erreicht werden sollen, liegen die Meinungen teilweise auseinander. Die Mehrheit der Teilnehmenden beurteilt die Revision des Personalgesetzes als notwendig, wichtig und dringlich.

3. Umgang mit den Anliegen

Nachstehend wird auf die wesentlichen von den Vernehmlassungsteilnehmenden vorgebrachten Anliegen eingegangen, soweit dies nicht in den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen erfolgt.

3.1 Berücksichtigte Anliegen

Breiterer Benchmark und teilweiser Verzicht auf Erhöhung des Ferienanspruchs

Viele Vernehmlassungsteilnehmende stehen dem Vorschlag der Regierung, den Ferienanspruch der kantonalen Mitarbeitenden entsprechend dem Benchmark zu erhöhen, grundsätzlich positiv gegenüber (Mitte, SP, Personalverbände, Psychiatrische Dienste Graubünden [PDGR], PKGR, Kantonsgericht, Gemeinden, maenner.gr). Von verschiedenen Seiten wird vorgebracht, zur Analyse und Beurteilung der Notwendigkeit und des richtigen Ausmasses der Erhöhung müssten im Quervergleich nebst den Ferientagen weitere Aspekte berücksichtigt werden (FDP, Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden [DWGR, ehemals DOWG], Pädagogische Hochschule Graubünden [PHGR]). Es wird ein Benchmark verlangt, der den Ferienanspruch bei den verschiedenen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden nicht isoliert betrachtet und vergleicht.

Die Vernehmlassungsvorlage sah vor, dass die Mitarbeitenden im Alter von 21 bis und mit 49 Jahren fünf und die älteren Mitarbeitenden sechs Ferienwochen pro Jahr erhalten. Das entspricht einer Erhöhung des Ferienanspruchs der Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 59 Jahren um eine Woche. Einige Vernehmlassungsteilnehmende betrachten diese Erhöhung als wichtige Massnahme im Sinne der Minimalerwartungen (SP, Personalverbände, Kantonsgericht, PHGR, PKGR, PDGR). Sie würde zumindest eine im aktuellen Quervergleich marktkonforme Lösung und dringend erforderliche Gleichstellung im Arbeitsmarkt bringen. Ergänzend wurde angeregt, dass die wöchentliche Soll-Arbeitszeit in die Beurteilung einbezogen wird. Andere Vernehmlassungsteilnehmende beurteilen eine Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 59 Jahren in einer «Gesamtbetrachtung» als kritisch oder übermässig (FDP, DWGR, Gemeinden). Insbesondere die Dienstaltersurlaube und die Möglichkeit zur Kom-

pendation von Mehrarbeit seien in die Beurteilung miteinzubeziehen. Die entsprechenden Stellungnahmen sprechen sich teils für einen Verzicht auf eine Erhöhung (SVP, DWGR, Gemeinden) und teils für einen massvolleren und differenzierten Ausbau der Ferienansprüche aus (FDP, Gemeinden).

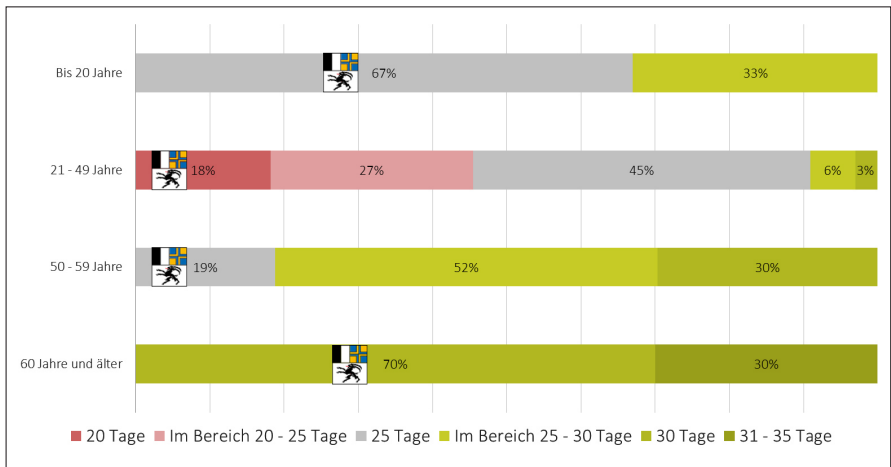
Um diesen Vorbringen Rechnung zu tragen, hat das Personalamt von der Avenir Consulting AG einen breit gefassten aktuellen Benchmark erstellen lassen. Zudem wurden die Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden eingeladen, die betreffenden Arbeitsbedingungen bei den ihnen angeschlossenen Unternehmen aufzuzeigen. Daraus ergibt sich ein entsprechend differenziertes und im Ergebnis klares Bild:

Benchmark: Ferienanspruch und damit zusammenhängende Aspekte

Der Benchmark wurde mit Fokus auf Ferienansprüche und Zeitkompensationen im weiteren Sinn erstellt (vgl. für die Ergebnisse aus dem Benchmark bezüglich Massnahmen zur familienergänzenden Unterstützung Kapitel II. 3.2). Analysiert und verglichen wurden die Anstellungsbedingungen im Arbeitsmarkt Südostschweiz. Dazu wurden die Anstellungsbedingungen von 35 öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden sowie 25 privatwirtschaftlichen Unternehmen ausgewertet, die insbesondere im Raum Süd-/Ostschweiz tätig oder als gesamtschweizerische Organisationen in Graubünden stark präsent sind.

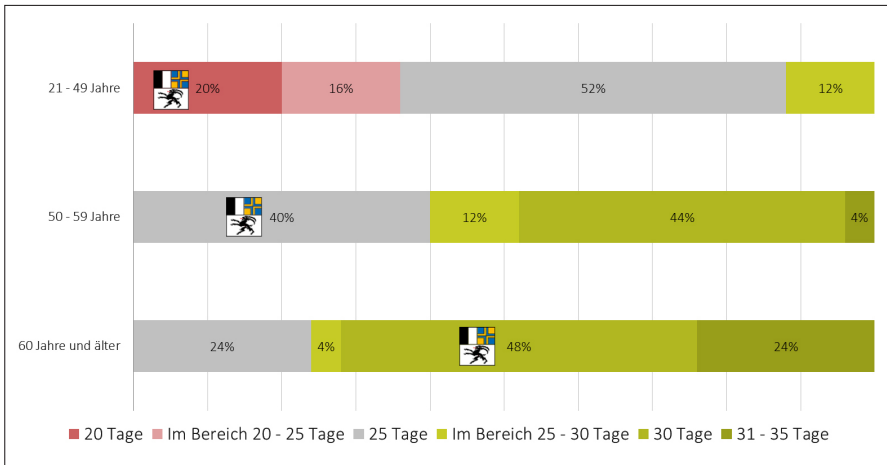
Ferien

Im Benchmark der öffentlichen Arbeitgebenden liegt der Kanton Graubünden bei den Ferien klar im untersten Bereich. Das gilt insbesondere in der für die Besetzung von Fach- und Führungskräften sehr bedeutenden Alterskategorie zwischen 21 bis 49 Jahren, die zurzeit Anspruch auf 20 Tage Ferien pro Jahr hat. 80 Prozent der Vergleichsgruppe gewähren diesen Mitarbeitenden mehr Ferientage als das kantonale Personalgesetz, über 50 Prozent sogar 25 Tage und mehr pro Jahr. Auch in der Kategorie der 50- bis 59-Jährigen liegt der Kanton Graubünden bei den tiefsten 20 Prozent der Vergleichsgruppe. Die nachstehende Grafik zeigt nach Altersgruppen unterteilt, dass der Ferienanspruch im Kanton im Benchmark der öffentlichen Arbeitgebenden durchwegs und vor allem in der Alterskategorie zwischen 21 bis 59 Jahren am unteren Ende liegt.



Quelle: Avenir Consulting AG, Januar 2022

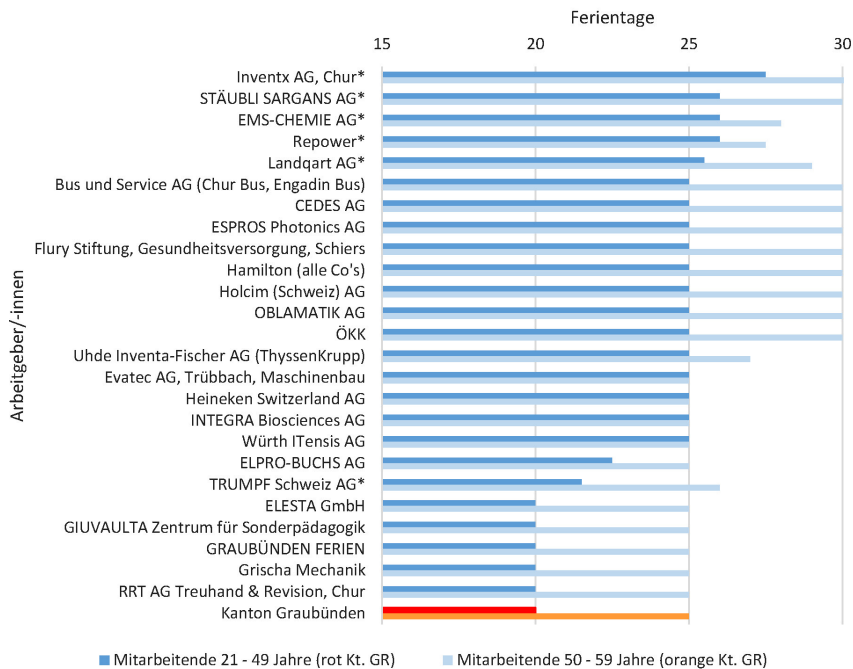
Ein praktisch identisches Bild ergibt der Vergleich mit den privatwirtschaftlichen Unternehmen. In der auf dem Arbeitsmarkt zunehmend massgebenden Alterskategorie der 21- bis 49-Jährigen figuriert der Kanton Graubünden auch hier unter den tiefsten 20 Prozent der Vergleichsgruppe. Leicht besser sieht es im Vergleich bei der Alterskategorie über 50 Jahre aus. Die Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden geben an, dass rund die Hälfte der befragten Betriebe ihrem Personal fünf Ferienwochen pro Jahr gewähren, wobei allerdings nicht nach Alter differenziert wird und die Kaderpersonen nicht einbezogen sind. Die nachstehende Darstellung zeigt, dass der personalgesetzliche Ferienanspruch im Benchmark zur Privatwirtschaft bei den Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 59 Jahren ebenfalls deutlich zuhinterst liegt.



Quelle: Avenir Consulting AG, Januar 2022

Mit Bezug auf die Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 49 Jahren und diejenigen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren ergibt sich folgendes Gesamtbild: Nur wenige, mehrheitlich kleinere private Unternehmen und öffentliche Verwaltungen (die Kantone Schwyz, Tessin und Uri sowie die Städte Chur und Zürich) sowie öffentlich-rechtliche Anstalten und das Kantonsspital gewähren den 21- bis 49-jährigen Mitarbeitenden ebenfalls nur 20 Ferientage pro Jahr. Auch in der Kategorie der 50- bis 59-Jährigen liegt der Kanton Graubünden im Gesamtvergleich im untersten Drittel. Der Kanton Zürich beispielsweise hat den Ferienanspruch der 21- bis 49-Jährigen auf Anfang des Jahres 2020 von vier auf fünf Wochen und denjenigen der älteren Mitarbeitenden um zwei zusätzliche Ferientage erhöht. Für die Attraktivität als Arbeitgeber konnte er damit einen bedeutenden Schritt aus dem hintersten Bereich des Benchmarks nach vorne machen. Die nachstehenden Grafiken zeigen detailliert auf, wieviel Ferien pro Jahr die verglichenen privaten Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebenden ihren 21- bis 49-jährigen respektive 50- bis 59-jährigen Mitarbeitenden gewähren.

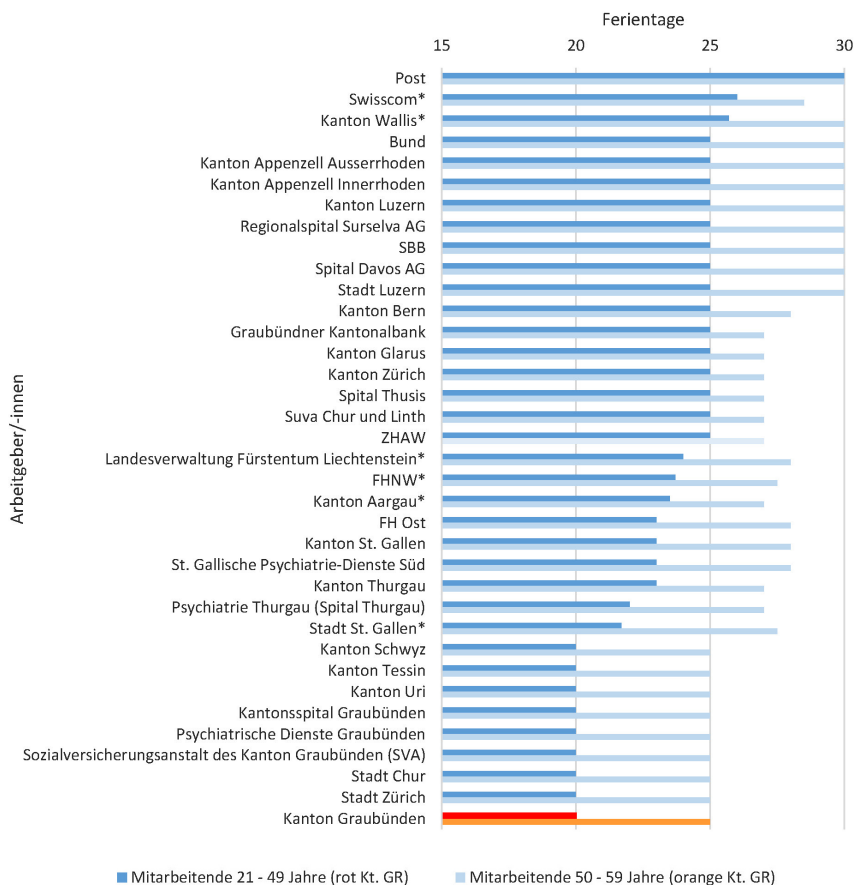
Ferienvergleich mit Privatwirtschaft



* Diese Arbeitgeber/-innen verwenden andere Alterskategorien. Für die Angabe der Ferientage wurden Mittel-/Näherungswerte verwendet.

*Quelle: Avenir Consulting AG, Januar 2022

Ferienvergleich mit öffentlichen Arbeitgeber/-innen



* Diese Arbeitgeber/-innen verwenden andere Alterskategorien. Für die Angabe der Ferientage wurden Mittel-/Näherungswerte verwendet.

*Quelle: Avenir Consulting AG, Januar 2022

Feiertage

In einem erweiterten Vergleich wurden in Ergänzung zu den Ferienansprüchen die gesetzlichen Feiertage miteinbezogen. Dabei wird deutlich, dass der Kanton unter den öffentlichen Verwaltungen zusammen mit der Stadt Chur an hinterster Stelle steht. Die Anzahl Feiertage pro Jahr liegt im Kanton Graubünden mit 9.5 deutlich tiefer als in den anderen Kantonen mit

14 bis 16 Tagen oder in der Stadt Zürich mit 12.5 Tagen, welche Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 49 respektive von 50 bis 59 Jahren wie das geltende Personalgesetz 20 und 25 Ferientage gewähren. Die Stadt Zürich gewährt ihren Mitarbeitenden zudem jährlich sechs bezahlte Betriebsferientage.

Soll-Arbeitszeit

Kaum signifikante Unterschiede zeigt der Quervergleich bei der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit. Wie auch die Angaben der Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden bestätigen, liegt der Kanton Graubünden mit 42 Wochenarbeitsstunden hier im allgemeinen Durchschnitt, wenn auch diese Zahl bei einigen grossen Arbeitgebenden tiefer liegt (z. B. Bund, Swisscom, SBB). Der Einbezug der Soll-Arbeitszeit ändert somit nichts an der Beurteilung des Ferienanspruchs im erweiterten Benchmark. Schweizweit hatten im Jahr 2020 von allen Arbeitnehmenden mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 41 und 43 Stunden knapp zwei Drittel im Alter zwischen 20 bis 49 Jahren und über 90 Prozent im Alter zwischen 50 bis 64 Jahren fünf, sechs oder mehr Ferienwochen pro Jahr (BFS, SAKE 2020).

Dienstaltersurlaub

Ähnlich verhält es sich bei den Dienstaltersurlauben. Die grosse Mehrheit der privatwirtschaftlichen Arbeitgebenden sowie alle untersuchten öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden gewähren ihren Mitarbeitenden ebenfalls Vorzüge, die ans Dienstalter anknüpfen. Diese können regelmässig in Form von Treueprämien oder zusätzlichen bezahlten freien Tagen bezogen werden. Sie werden frühestens ab fünf, vielfach ab zehn Dienstjahren gewährt und bewegen sich in Abhängigkeit vom Dienstalter in der Regel zwischen 5 und 20 zusätzlichen freien Tagen. Die Regelung von Artikel 42 PG weicht hier weder nach unten noch nach oben ab und liegt im Bereich des allgemein Üblichen. Somit wiegen die Dienstaltersurlaube, anders als von vereinzelt Vernehmlassungsteilnehmenden interpretiert, die vergleichsweise geringe Anzahl Ferientage gemäss Personalgesetz im erweiterten Benchmark nicht auf. Dazu kommt, dass die Aussicht auf einen Dienstaltersurlaub, den neue Mitarbeitende erstmals nach zehn Dienstjahren erhalten, im Unterschied zur Ferienregelung keinen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität für potenzielle Stellenbewerberinnen und -bewerber hat.

Fazit

Die geforderte Gesamtbetrachtung zeigt deutlich, dass der Kanton Graubünden bei den Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 49 Jahren respektive 50 und 59 Jahren mit 20 und 25 Ferientagen im Benchmark mit wenigen anderen am untersten Ende und im erweiterten Vergleich mit den 20 untersuchten Verwaltungen zusammen mit der Stadt Chur an letzter Stelle liegt. Dass laut

Bundesamt für Statistik schweizweit Arbeitnehmende dieser Altersgruppen mit durchschnittlich fünf und gut fünfeinhalb Wochen eine respektive mehr als eine halbe Woche länger Ferien haben, als es das geltende Personalgesetz vorsieht, passt in dieses Bild.

In der Beurteilung der Experten ändern die Dienstaltersurlaube am schlechten Abschneiden des Kantons nichts. Bei diesen kann der Kanton zwar auf dem Arbeitsmarkt mithalten. Weil sie aber erst Jahre nach dem Stellenantritt in Anspruch genommen werden können, wirken sie mehr in der Bindung und Motivation von langjährigen Mitarbeitenden und weniger als Attraktivitätsmerkmal für die zunehmend notwendige Gewinnung von jüngeren qualifizierten Mitarbeitenden. Hierfür sind andere Elemente wie attraktive Regelungen zu den Ferien und Feiertagen, der Wochenarbeitszeit oder im Bereich der familienergänzenden Unterstützung sowie der flexiblen Arbeitspensen wichtig.

Die erweiterte Analyse zeigt, dass der Kanton bei den Ferien sowohl in der Altersgruppe der 21- bis 49-Jährigen als auch in jener der 50- bis 59-Jährigen im Benchmark im Hintertreffen ist. Mit Rücksicht darauf sowie auf die teils generelle Ablehnung gegenüber einer generellen Erhöhung des Ferienanspruchs, erachtet die Regierung es als hinreichend, dafür umso wichtiger, dass den Mitarbeitenden dieser Alterskategorien jährlich eine beziehungsweise eine halbe Ferienwoche mehr gewährt wird. Der differenzierten Kritik (vgl. etwa DWGR) konnte mit dem vorliegenden angepassten und reduzierten Vorschlag für eine neue Ferienregelung Rechnung getragen werden. Die Vorlage sieht nur noch für die Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 49 Jahren eine zusätzliche Woche Ferien pro Jahr vor, während der Ferienanspruch für die 50- bis 59-jährigen Mitarbeitenden nur mehr um zweieinhalb Tage erhöht wird.

Klärungen zum Ausführungsrecht und nachvollziehbare Kostenschätzungen

Verschiedene Vernehmlassungsteilnehmende wünschen nähere Informationen zur Umsetzung vorgeschlagener gesetzlicher Bestimmungen. Im Fokus stehen der Ausbau des Ferienanspruchs und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Dritte. Insbesondere die Ausführungen im erläuternden Bericht, wonach die zusätzlichen Abwesenheiten infolge des erweiterten Ferienanspruchs weitgehend durch Effizienzsteigerungen und Mehrarbeit der Mitarbeitenden kompensiert und damit Mehrkosten aufgrund zusätzlicher Anstellungen weitgehend vermieden werden könnten, wurden in Frage gestellt (FDP, Personalverbände, Gemeinden). Hinsichtlich der Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung wurde geltend gemacht, mangels konkreter Angaben über die geplante Ausgestaltung und die zu erwartenden Kosten, könne das Vorhaben nicht abschliessend beurteilt

werden (FDP, Mitte, Gemeinden). Im einen wie im anderen Fall wurde die Erwartung formuliert, dass die Regierung der vorberatenden Kommission des Grossen Rates eine konkrete und nachvollziehbare Schätzung zu den Mehrkosten vorlegt (FDP, Mitte, DWGR, Personalverbände, Gemeinden). Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, werden in den Erläuterungen zu den betreffenden Bestimmungen (Kapitel III.) sowie in den Ausführungen zu den finanziellen und personellen Auswirkungen (Kapitel IV.) und zur regierungsrätlichen Ausführungsverordnung (Kapitel VI.) detaillierte Angaben zur geplanten Umsetzung der betreffenden Neuerungen und den zu erwartenden Mehrkosten gemacht.

Weitgehend abschliessende gesetzliche Regelung zur Meldung von Missständen

Zur beabsichtigten Regelung für ein Meldewesen für Missstände am Arbeitsplatz wurde unter Hinweis auf Artikel 31 Absatz 2 Ziffer 6 der Verfassung des Kantons Graubünden (BR 110.100) vorgebracht, die Aufgaben und Zuständigkeiten und das Verfahren im Zusammenhang mit einer unabhängigen Meldestelle seien zwingend im Gesetz zu regeln (Bündner Kantonspolizeiverband [BKV]). Einige Vernehmlassungsteilnehmende fordern zudem, es müsse eine externe Stelle eingerichtet werden, die unabhängig ist und über entsprechend geschultes Personal verfügt (SP, Personalverbände). Weiter werden Forderungen gestellt, die über den Regelungsbereich des kantonalen Personalrechts hinausgehen (z. B. Meldestelle auch für externen Hinweisgeber oder Gemeinden für ihre Mitarbeitenden [Personalverbände, Gemeinden]) oder vorwiegend technischer Natur sind (z. B. Einrichtung eines die Anonymität wahren Meldekanals oder bestimmte Massnahmen [z. B. Mediation] für einen konstruktiven Umgang mit gemeldeten Unregelmässigkeiten). Aufgrund dieser Rückmeldungen liess die Regierung die Vorlage überarbeiten und einen Entwurf für die Ausführungsbestimmungen aufsetzen. Für einen *Best Practice*-Vergleich wurde Dr. Christian Hauser, Professor am Schweizerischen Institut für Entrepreneurship an der Fachhochschule Graubünden (FHGR) und Mitherausgeber des jährlich erscheinenden «Whistleblowing Reports» beigezogen. Er verfügt über ausgewiesene Expertise im Bereich von Meldewesen in Sinne guter Corporate Governance, Compliance, Korruptionsprävention etc. Die Regierung teilt diese Ansichten weitgehend und hat die Vorlage entsprechend angepasst (vgl. Kapitel III. zu Artikel 47a).

Danach sollen die Organisation, die Aufgaben und die Abläufe im Zusammenhang mit Missstandsmeldungen weitgehend abschliessend im Gesetz geregelt werden. Die Meldestelle soll ausserhalb der Verwaltung angesiedelt werden und strengen Anforderungen bezüglich Unabhängigkeit und Fachkompetenz genügen müssen. Auf eine beispielhafte Aufzählung mögli-

cher Missstandstatbestände soll verzichtet werden. Den Mitarbeitenden soll eine allgemeine Anlaufstelle zur Verfügung stehen, welche bei Bedarf die spezifisch zuständigen Stellen einbezieht (z.B. Anlaufstelle für Meldungen von Submissionsabsprachen und Korruptionshinweisen, Finanzkontrolle).

Differenzierte Kündigungsfristen und Klarstellung betreffend Verzicht auf die Einhaltung von Kündigungsfrist oder -termin

Zu den Kündigungsfristen gemäss Artikel 8 der Vernehmlassungsvorlage von generell drei Monaten und sechs Monaten für obere Kader wird vorgebracht, längere Fristen würden eine nahtlose Wiederbesetzung erleichtern (Kantonsgericht, Lehrerverbände) und dem Schutz von langjährigen Mitarbeitenden dienen (Gewerkschaftsbund Graubünden [GGR]). Es werden nach Dienstalter abgestufte Kündigungsfristen angeregt (SP, Personalverbände, Gemeinden). Die vorgeschlagene Regelung betreffend den Verzicht auf die Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen erachten einige Vernehmlassungsteilnehmende als unklar oder missverständlich (SP, Personal- und Lehrerverbände, PHGR). Angesichts dieser Forderungen beschloss die Regierung trotz vereinzelter gegenteiliger Stellungnahmen, dem Grossen Rat eine Regelung vorzuschlagen, welche längere und nach Dienstjahren gestaffelte Kündigungsfristen vorsieht. Zudem wurde der Verzicht auf die Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen klarer formuliert.

Jederzeitiger «Arbeitsverzicht» anstatt «Freistellung» in Beendigungsfällen

Zur vorgeschlagenen Anpassung von Artikel 14 wird in der Vernehmlassung vorgebracht, die neue Regelung sei in der Gesetzessystematik am falschen Ort vorgesehen. Dieser Hinweis ist berechtigt. Artikel 14 regelt unter dem Titel «2. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse» die Freistellung von der Arbeitsleistung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Der Begriff der «Freistellung» scheint zudem bei einigen Vernehmlassungsteilnehmenden gewisse Bedenken und Missverständnisse ausgelöst zu haben (Verband des Bündner Staatspersonals [VBS], Gemeinden). Das ist auf die, wie erwähnt, verfehlte systematische Verortung der geplanten Regelung zurückzuführen.

Die eigentliche Regelungsabsicht kam damit in der Vernehmlassungsvorlage zu wenig klar zum Ausdruck: Im Interesse der Rechtssicherheit soll gesetzlich klargestellt werden, dass es den Arbeitgebenden im Rahmen ihres allgemeinen Weisungsrechts grundsätzlich jederzeit freisteht, auf die Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu verzichten. Sie soll unter Vermeidung des missverständlichen Begriffs der «Freistellung» in einem neuen Artikel 38a umgesetzt werden. Auf eine Anpassung von Artikel 14 soll verzichtet werden. Die erwähnten Bedenken und Missverständnisse werden mit der Umplatzierung und Umformulierung der neuen Bestimmung ausgeräumt.

Berücksichtigung besonderer betrieblicher Bedürfnisse der kantonalen Schulen

Zu einzelnen Bestimmungen der Vernehmlassungsvorlage (z.B. Art. 7 f. betreffend Probezeit, Kündigungsfristen und -termin) wird vorgebracht, sie seien für die kantonalen Schulen zur Gewährleistung eines geregelten Schulbetriebs nicht praktikabel. Ausnahmeregelungen im Verordnungsrecht müssten für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen möglich bleiben und bedürften einer gesetzlichen Grundlage. Die nötigen Ausnahmen in den ausführenden Regierungsverordnungen müssten beibehalten und nötigenfalls angepasst werden können. Die Regierung unterstützt diese Forderung und hat die Vorlage dazu punktuell angepasst.

Verzicht auf die Anpassung der Regelungen zur Unvereinbarkeit von Ämtern

Die im Rahmen der Vernehmlassung vorgeschlagenen Anpassungen in Artikel 58 wurden zwar in gewissen Stellungnahmen grundsätzlich gutgeheissen (SP, PDGR, Personalverbände, Gemeinden), in einigen anderen jedoch ebenso grundsätzlich kritisch beurteilt (FDP, Mitte, Gemeinden). Während die einen betonen, dass eine Einsitznahme im Grossen Rat für die kantonalen Mitarbeitenden mit vordefinierten Ausnahmen möglich sein soll (Mitte [jedenfalls teilweise]), wollen die anderen die diesbezüglich bestehende Unvereinbarkeit beibehalten – mit oder ohne Vorbehalt für Mitarbeitende mit einem geringen Arbeitsumfang (FDP, Gemeinden). Eine politisch tragfähige Lösung zeichnet sich nicht ab.

Im Rahmen der Justizreform 3 sind Anpassungen bei den Unvereinbarkeiten vorgesehen, die unter anderem auch Artikel 58 PG betreffen. Änderungen zum gleichen Thema im Rahmen zwei parallel laufender Gesetzesrevisionen lassen sich inhaltlich und zeitlich nicht koordinieren und konzis vermitteln. Der Regierung erscheint es weder sinnvoll noch opportun, dem Grossen Rat und dessen vorberatenden Kommissionen praktisch zeitgleich zwei separate Vorlagen im Bereich der Unvereinbarkeiten vorzulegen. Dies gilt umso mehr im Hinblick darauf, dass in der Zeit zwischen den Sessionen, in welchen die beiden Revisionen beraten werden, die neue Legislaturperiode beginnt.

Schliesslich hat sich herausgestellt, dass eine nachhaltige Revision der Regeln im Bereich der Unvereinbarkeiten ohne eine Anpassung der Kantonsverfassung nicht möglich wäre, was eine zeitnahe Umsetzung der Revision des Personalrechts verunmöglichen würde.

Aus diesen Gründen hat die Regierung beschlossen, die Anpassung von Artikel 58 betreffend Unvereinbarkeit von Ämtern im Rahmen einer nächsten Revision anzugehen, zumal sie nicht zu den Kernanliegen der vorliegenden Revision zählt.

Verzicht auf Überführung der Zuständigkeitsordnung für die Finanzkontrolle

Die Vernehmlassungsvorlage sah vor, die Zuständigkeitsregeln im Personalbereich im Gesetz über die Finanzaufsicht (GFA; BR 710.300) in das Personalgesetz zu überführen. Gegen dieses Vorhaben wurde im Wesentlichen ins Feld geführt, der Vorbehalt in Artikel 63 Absatz 1 zugunsten «anderer Bestimmungen» würde die heutige klare und abschliessende Regelung von Artikel 4 Absatz 2 GFA relativieren und damit die Unabhängigkeit der Finanzkontrolle, der die Bestimmung mitunter dient, unnötig und in unzulässiger Weise in Frage stellen.

Es hat sich gezeigt, dass sich die betreffenden Regelungen im GFA nicht völlig unverändert in das bestehende Personalgesetz überführen lassen. Aus diesen Gründen hat die Regierung beschlossen, auf diese Überführung und die entsprechende Bereinigung im GFA im Rahmen einer Fremdänderung zu verzichten.

3.2 Nicht berücksichtigte Anliegen

Verzicht auf Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern oder Ausweitung

Viele Vernehmlassungsteilnehmende stehen der Unterstützung von Mitarbeitenden im Bereich der Kinderbetreuung positiv gegenüber, äussern jedoch Vorbehalte, weil die Regelungen der Details und Kosten nicht ersichtlich seien (Mitte, SP, Lehrerverbände, PDGR, PKGR, Kantonsgericht, Gemeinden). Teilweise wird vorgebracht, die umfassende Kompetenzverschiebung ins Ausführungsrecht gehe zu weit, zumindest die Grundsätze der Anspruchsberechtigung und die maximale Unterstützung seien im Gesetz zu regeln (DWGR). Teils wird ein vorläufiger oder gänzlicher Verzicht auf die beabsichtigte Neuerung gefordert (FDP, SVP, Gemeinden). Es gelte die laufende Gesetzesrevision betreffend die Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Graubünden abzuwarten. Andere Vernehmlassungsteilnehmende regen eine erweiterte finanzielle Unterstützung unabhängig vom Betreuungsmodell (Mitte, SP, Personalverbände) oder auch für Kinder im Primarschulalter an (Personalverbände, Frauenstreikkollektiv, maenner.gr). Die Regierung kann gewisse Forderungen nachvollziehen, erachtet sie teilweise aber als nicht zielführend.

a) Attraktive Standort- und Arbeitsbedingungen

Qualifizierte Fach- und Führungskräfte haben ihre Ausbildung oft ausserhalb des Kantons erworben, bleiben dort wohnhaft und haben irgendwann Familie und Kinder. Um sie zu motivieren, sich im Kanton niederzu-

lassen, zu arbeiten und Steuern zu bezahlen, sind vor allem zwei Faktoren wichtig: Es müssen attraktive Standort- und attraktive Arbeitsbedingungen angeboten werden können, die es ermöglichen, Beruf, Privatleben und Familie optimal zu kombinieren. Ein gutes Angebot für die Drittbetreuung von Kindern und die Tragbarkeit der Kosten sind hierfür entscheidend.

Die Regierung will deshalb ein zeitgemässes Angebot im ganzen Kanton zugunsten aller Arbeitsverhältnisse fördern (vgl. Regierungsziel 6 und Entwicklungsschwerpunkt 4.3, Botschaft Heft Nr. 8/2019–2020, S. 456 und 452). Dazu schlägt sie eine Revision des Gesetzes über die Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Graubünden (BR 548.300) vor, über die der Grosse Rat noch im Jahr 2022 beraten wird.

Bei der vorliegenden Revision des Personalgesetzes geht es um die Tragbarkeit der Kosten für die kantonalen Mitarbeitenden, die solche Angebote in Anspruch nehmen. Die kantonalen Arbeitgebenden bekunden grosses Interesse, ihre Mitarbeitenden hier entlasten zu können (PKGR: «zeitgemäss, sinnvoll und richtig»; PDGR: «sinnvoll und richtig»; Kantonsgericht: «entspricht heute einem Bedürfnis und steht einem modernen Arbeitgeber gut an»), denn Kinderbetreuung durch Dritte ist mit Kosten verbunden. Daran wird sich in absehbarer Zeit wenig ändern, unabhängig vom Ausgang der vorgenannten Gesetzesrevision und der Ausweitung der Finanzierung durch einzelne Gemeinden (wie sie z. B. die Stadt Chur kürzlich beschlossen hat).

Ein aktueller Benchmark der Avenir Consulting Group AG zeigt, dass sich viele vergleichbare Arbeitgebende für eine bessere, gesicherte familienergänzende Unterstützung ihrer Mitarbeitenden engagieren. Der Kanton und die Stadt St. Gallen sowie die Liechtensteinische Landesverwaltung etwa stellen ihren Mitarbeitenden Plätze in eigenen Kindertagesstätten zur Verfügung oder beteiligen sich bei der Nutzung externer Krippenplätze an den Betreuungskosten. Auch die SBB und die Post, die im Kanton zahlreiche Mitarbeitende beschäftigen, rühmen sich damit, dass sie diese in diesem Bereich aktiv unterstützen. Die SBB beteiligt sich an den Kosten für die Kinderbetreuung, kauft Plätze bei Kindertagesstätten ein oder baut sogar neue Kindertagesstätten mit auf. Auch die GKB wirbt bei potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerbern öffentlich mit einer 50-prozentigen Kostenbeteiligung für externe Kinderbetreuung (vgl. Kapitel I. 5.2). Die Gründe dafür sind die zunehmende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität und die Sicherstellung einer verlässlichen Leistungserbringung. Um mit solchen fortschreitenden Anstrengungen der Mitbewerbenden Schritt zu halten, sollte auch der Kanton geeignete, attraktivitätswirksame Instrumente zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit betreuungsbedürftigen Kindern zur Verfügung stellen. Angesichts der breiten grundsätzlichen Unterstützung in der Vernehmlassung ist es nach Ansicht der Regierung opportun und wichtig, die geplante Regelung zur

Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Dritte mit der aktuellen Reform umzusetzen.

b) Unterstützung der Mitarbeitenden und Arbeitgebenden

Bei der in der Vernehmlassung vereinzelt geltend gemachten Forderung nach einer Gleichbehandlung aller Betreuungsformen scheint verkannt zu werden, worauf die geplante Neuerung abzielt: Es geht darum, mit der Unterstützung die Erziehungsberechtigten als Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten. Die Möglichkeit zur Unterstützung der Drittbetreuung von Kindern soll es den Mitarbeitenden mit Kindern und den Arbeitgebenden möglich respektive leichter machen, dass in den entsprechenden Funktionen weitergearbeitet und damit Kontinuität in der Leistungserbringung sichergestellt werden kann. Aus Sicht des Kantons als Arbeitgeber muss – wie beim entsprechenden Steuerabzug (vgl. Art. 36 Abs. 1 lit. l Steuergesetz für den Kanton Graubünden [Steuergesetz; BR 720.000]) – das Modell der Drittbetreuung im Vordergrund stehen, wenn es darum geht, die Mitarbeitenden mit Familienaufgaben in der täglichen Arbeit zu halten. Die Alternative wäre, diese Mitarbeitenden zu ersetzen. Dies ist auf dem zunehmend ausgedünnteren und anspruchsvolleren Arbeitsmarkt jedoch je länger je schwieriger, im schlechtesten Fall nicht möglich und auf jeden Fall aufwendig und teuer. Dasselbe gilt, wenn infolge natürlicher Abgänge Mitarbeitende mit Familien rekrutiert werden sollen. Mitarbeitende, die ihre Kinder zu Hause betreuen, können weniger arbeiten, was grundsätzlich nicht im Interesse der kantonalen Arbeitgebenden ist. Da zudem bei einer Selbstbetreuung keine Betreuungskosten anfallen, kann eine finanzielle Unterstützung dieses Modells nicht Thema der Personalgesetzgebung sein.

c) Zielführende Ausgestaltung für die Arbeitgebenden im Rahmen gesetzlicher Grundsätze und Grenzen

In formeller Hinsicht wird teilweise gefordert, dass die Grundsätze und die Grenzen der Anspruchsberechtigung im Gesetz, anstatt im Ausführungsrecht, geregelt werden (DWGR, Verein Lehrpersonen Bündner Kantonsschule [VLBKS]).

Die Arbeitgebenden sollen das neue Instrument mit Blick auf ihre individuellen Verhältnisse und Bedürfnisse ausgestalten und eigenständig Erfahrungen damit machen können. Damit es zielführend angewendet werden kann, sollen die verordnungsgebenden Instanzen die Anspruchsberechtigung im Ausführungsrecht festlegen und nötigenfalls Anpassungen vornehmen können. Dabei haben sie die gesetzliche Vorgabe zu beachten, dass nur für effektive Drittbetreuungskosten ein Beitrag ausgerichtet wird und dieser auf maximal die Hälfte der Kosten beschränkt ist.

Es ist hingegen nicht angezeigt, über diese Grundzüge hinausgehende, detaillierte Bestimmungen im Gesetz selbst zu erlassen. Mit der neuen Regelung soll die finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung durch Dritte nur ermöglicht und nicht zur gesetzlichen Pflicht erhoben werden. Zudem ist es finanzhaushaltsrechtlich ausreichend und üblich, wenn finanzielle Ansprüche in den Grundzügen im Gesetz geregelt werden. Die geplante Ausgestaltung in der Personalverordnung wird zudem der vorberatenden Kommission unterbreitet, wodurch die Legislative einbezogen ist (vgl. Kapitel VI.).

Aufgrund dieser Überlegungen hält die Regierung weitgehend an der Vorlage fest, wie sie in der Vernehmlassung war. Sie wurde hinsichtlich der Anspruchsberechtigung mit gesetzlichen Grundsätzen und Grenzen ergänzt und im Übrigen lediglich begrifflich an das Gesetz über die Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Graubünden und das Steuergesetz angepasst.

Verzicht auf Sabbaticals oder Ausweitung

Ein Teil der Vernehmlassungsteilnehmenden erachtet die Einführung von Sabbaticals nicht für notwendig und spricht sich für einen Verzicht auf die vorgeschlagene Regelung aus (FDP, Mitte, Gemeinden). Andere stellen die zeitlichen Vorgaben (SP, FHGR, PHGR, Gemeinden) oder die Finanzierung respektive die Möglichkeit zur Kompensation durch andere Mitarbeitende und die Vermeidung von Mehrkosten (Personalverbände, Gemeinden) sowie die Beschränkung auf «obere Kader» in Frage (Personalverbände, Frauenstreikkollektiv, PHGR, Gemeinden). Die Hochschulen machen zudem geltend, bestehende Sabbaticalmodelle im Zusammenhang mit Bildungs- und Praxisprojekten dürften nicht verunmöglicht werden. Aufgrund dieser uneinheitlichen Rückmeldungen und nach Prüfung verschiedener Varianten hat die Regierung entschieden, grundsätzlich an der Vorlage festzuhalten. Lediglich für besondere, zweckgerichtete Sabbaticals, insbesondere im Hochschulbereich, wird neu eine erweiterte Lösung mit offeneren zeitlichen Vorgaben vorgeschlagen, um bestehende Modelle weiterführen zu können.

Ausweitung des Geschenkannahmeverbots

Vereinzelt wird ein Geschenkannahmeverbot ohne Ausnahmen gefordert (Gemeinde) und, dass die Meldepflicht auf jegliche Geschenke und Vorteile oder Angebote ausgeweitet (GGR) respektive auf offensichtlich unzulässige Geschenke beschränkt wird (Gemeinde). Nach Ansicht der Regierung sind ein absolutes Geschenkannahmeverbot und Meldegebot nicht nötig, unangemessen und nicht praktikabel. Im Interesse der Rechtssicherheit will sie im Ausführungsrecht präzisieren, welche Geschenke von «geringem Wert» (sog. «Gelegenheitsgeschenke» wie z. B. ein Salsiz oder ein Glas Honig) ausnahmsweise angenommen werden dürfen (vgl. Kapitel VI.).

Zusätzliche Elternzeit

Für die Zeit nach dem Mutter- beziehungsweise Vaterschaftsurlaub wird teils die Einführung einer zusätzlichen – bezahlten oder unbezahlten – Elternzeit gefordert (SP, Personalverbände, Frauenstreikkollektiv, maenner.gr). Entsprechende Vorstösse werden auf Bundesebene wie auf kantonaler Ebene für das gesamte Arbeitsrecht diskutiert (z.B. Forderung der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen für die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit; Auftrag Schwärzel vom 20. Oktober 2021 betreffend kantonale Elternzeit). Wie die Regierung in der Antwort zum Auftrag Schwärzel betreffend kantonale Elternzeit dargelegt hat, ist die Einführung einer kantonalen Elternzeit für alle Arbeitnehmenden verfassungsrechtlich nicht möglich und erachtet sie eine Elternzeit nur für die kantonalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse für unangebracht. Sie will keine isolierte Lösung im Personalgesetz nur für die kantonalen Mitarbeitenden schaffen.

Markt- und leistungsbezogene Entlöhnung

Ein Teil der Vernehmlassungsteilnehmenden bringt vor, das Hauptziel der Revision, die Arbeitgeberattraktivität des Kantons zu stärken, lasse sich ohne Verbesserungen beim Lohn nicht erreichen. Dementsprechend werden Forderungen nach einer höheren Entlöhnung formuliert, die marktkonform sei und die Leistung der Mitarbeitenden angemessener berücksichtige (SP, VLBSK, Frauenstreikkollektiv).

Die Arbeitgeberattraktivität des Kantons beruht massgeblich auf den folgenden drei Elementen: Berufliche Vorsorge, Arbeitsbedingungen, Entlöhnung. Zur Steigerung der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber möchte die Regierung diese entsprechend in drei Phasen verbessern. Die erste Phase ist mit der Revision des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden vom 26. August 2021 abgeschlossen. In der zweiten Phase geht es darum, mit der vorliegenden Revision die Arbeitsbedingungen im Personalgesetz attraktiver zu gestalten. Die geforderten Massnahmen für eine markt- und leistungsbezogene Entlöhnung werden dann in einer dritten Phase im Hinblick auf eine nächste Revision des Personalgesetzes geprüft und angegangen, und zwar in Kombination mit der Festlegung des finanzpolitischen Richtwerts Nr. 6 betreffend das zulässige Wachstum der jährlich budgetierten Gesamtlohnsumme. Parallel dazu ist die Regierung laufend darauf bedacht, das kantonale Personalrecht auf Verordnungs- oder Weisungsebene weiterzuentwickeln, soweit das möglich und sinnvoll ist.

Transparentes Lohnsystem

Teilweise wird vorgebracht, dass die Löhne und das Lohnsystem wenig transparent und schlecht nachvollziehbar seien, und eine verbesserte und teils eine gesetzlich geregelte Lohntransparenz gefordert (Mitte, SP, Perso-

nalverbände). Die Grundsätze der Entlohnung sind in Artikel 18 ff. festgelegt und damit öffentlich zugänglich. Daraus lässt sich die Lohntabelle mit den Gehaltsklassen und den Lohnbandbreiten errechnen. Sie ist im Intranet des Personalamts abrufbar und wird bald auch in geeigneter Form im Internet publiziert. Für weitere Informationen, insbesondere zur analytischen und systematischen Einreihung der Stellen und Mitarbeitenden in Funktions- und Gehaltsklassen sowie zur individuellen Lohnfestsetzung, wird auf die Antwort der Regierung vom 13. August 2021 auf den Auftrag Hofmann vom 16. Juni 2021 verwiesen. Die Regierung sieht zurzeit keinen Bedarf für eine gesetzliche Regelung betreffend Lohntransparenz.

Stärkung der Personalverbände und Pflicht zu Gesamtarbeitsverträgen

Einige Vernehmlassungsteilnehmende machen geltend, die Sozialpartner würden bei wichtigen Entscheidungen im Personalbereich zu wenig einbezogen, und fordern, dass eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) eingeführt wird (SP, Personalverbände). Nach Artikel 61 f. ist die Personalkommission in wichtigen Personalgeschäften Gesprächspartnerin und beratendes Organ der Regierung und sind die Personalverbände in dieser Kommission überparitätisch vertreten. Mit der Personalkommission wurden in den letzten drei Jahren je drei Sitzungen durchgeführt. Im laufenden Jahr haben bereits zwei Sitzungen stattgefunden und es ist mindestens eine weitere geplant. Die Personalkommission wird dabei zu den aktuellen Personalangelegenheiten konsultiert (z. B. PKG-, PG- und PV-Revisionen, Einführung von Homeoffice, Corona-Massnahmen, Betriebliches Mobilitätsmanagement, Teuerungsausgleich). Die Personalkommission respektive ihre Mitglieder haben jeweils die Möglichkeit, zu Handen der Regierung Fragen und Anträge zu stellen, und können grundsätzlich jederzeit die Einberufung weiterer Sitzungen beantragen. GAV sind ein im OR geregeltes, im privaten Arbeitsrecht etabliertes Instrument, das im öffentlichen Personalrecht – mit Ausnahme des Kantons Solothurn – unüblich und wenig erprobt ist. Vor diesem Hintergrund sieht die Regierung keinen gesetzlichen Handlungsbedarf für eine erweiterte Einbindung der Sozialpartner oder zur Einführung von GAV.

III. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 1 Personalpolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung der Geschlechter zählen zu den wesentlichen Ansprüchen, die heutzutage an einen modernen Arbeitgeber gestellt werden. Sie sollen in *Absatz 1* als weitere Aspekte und Zielgrössen der kantonalen Personalpolitik gesetzlich verankert werden. Das Anliegen stiess in der Vernehmlassung auf breite Zustimmung (Mitte, DWGR, Personalverbände, PHGR, Gemeinden).

Die Regierung hat sich im Rahmen der Personalpolitik für die Kantonale Verwaltung mit der Einführung eines neuen Absatzes 6 in Artikel 1 der Personalverordnung auf Oktober 2020 dazu bekannt, «Rahmenbedingungen [zu bieten], die der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind, wie flexible Arbeitszeiten oder Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten.» Mit einem ergänzten Absatz 1 soll diese Zielvorgabe neu in allgemeiner Form auch im Personalgesetz zum Ausdruck kommen. Zusätzlich zur jederzeitigen wirtschaftlichen sowie zeit- und qualitätsgerechten Aufgabenerfüllung bekennt sich der Kanton dazu, auf die familiären und gesellschaftlichen Pflichten der Mitarbeitenden und die Chancengleichheit der Geschlechter angemessen Rücksicht zu nehmen. Eine solche Regelung entspricht heutigen adäquaten Programmbestimmungen. Anregungen zur Erwähnung zusätzlicher Elemente wie «Jobsharing» (FDP) oder «Schutz der persönlichen Integrität, vor Diskriminierung und sexueller Belästigung» (SP, Personalverbände, Frauenstreikkollektiv) will die Regierung für die Kantonale Verwaltung bei der Anpassung von Artikel 1 der Personalverordnung einfließen lassen.

Artikel 6 Arbeitsvertrag und Befristung

Die *Überschrift* von Artikel 6 wird an jene von Artikel 13 zum Aufhebungsvertrag und Artikel 63 betreffend die Zuständigkeiten für Arbeits- und Aufhebungsverträge sowie Kündigungen und an den neuen Absatz 2 angepasst. Diese Änderungen wurden in der Vernehmlassung breit gutgeheissen (Mitte, Personalverbände, Kantonsgericht, Gemeinden).

Absatz 1 hält neu fest, dass zur Begründung der Arbeitsverhältnisse ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschliessen ist. Diese Ordnungsvorschrift dient der Sicherstellung einer rechtsgenügenden und gerichtsfesten Dokumentation der Arbeitsverhältnisse. Mit der neu expliziten Erwähnung des Schriftlichkeitserfordernisses wird kein neues Gültigkeitserfordernis für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses statuiert. Folglich können auch unter dem revidierten Recht lediglich mündlich vereinbarte oder rein faktische Arbeitsverhältnisse weiterhin gültig bestehen, wie es nach Artikel 4 in Verbindung mit Artikel 320 OR vorgesehen ist.

Mit einem neuen *Absatz 2* wird neu eine explizite gesetzliche Grundlage für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen geschaffen. In Analogie zu Artikel 9 betreffend die Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber soll eine Befristung, mit der ein Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, auf einem sachlich zureichenden Grund beruhen. Für die Vereinbarung wird deshalb vorausgesetzt, dass ein sachlich zureichender Grund für die Befristung besteht. Ein solcher Grund kann insbesondere darin bestehen, dass Mitarbeitende für ein zum Voraus terminiertes Projekt oder für eine absehbar vorübergehende Aufgabe, beispielsweise für das Contact Tracing im Rahmen der Pandemiebekämpfung, angestellt werden. Die Statuierung eines Verbots von Kettenarbeitsverträgen und die Präzisierung der «sachlich zureichenden Gründe» im Gesetz, die gewisse Vernehmlassungsteilnehmende anregen (SP, Personalverbände, PHGR, Gemeinden), ist aus Sicht der Regierung nicht nötig. Der «sachlich zureichende Grund» ist ein gebräuchlicher, bewusst offen gehaltener Begriff. Er wird gleich wie das grundsätzliche Verbot von Kettenarbeitsverträgen durch die bundesgerichtliche Rechtsprechung, die nach Artikel 4 ergänzend anwendbar ist, hinreichend präzise definiert.

Artikel 7 Probezeit

Mit einer Anpassung von *Absatz 1* wird die Probezeit in Anlehnung an das Privatrecht von grundsätzlich sechs auf drei Monate verkürzt. Im Rahmen des Ausführungsrechts können für bestimmte Konstellationen weiterhin längere Probezeiten von bis zu sechs Monaten vorgesehen werden, wo dies sachlich begründet ist. Das ist beispielsweise gegeben bei Anstellungen in höhere Funktionen oder Tätigkeiten, die eine spezifische, während des Arbeitsverhältnisses zu absolvierende Ausbildung voraussetzen oder für die aufgrund der besonderen Verhältnisse und Anforderungen eine längere Einarbeitungszeit erforderlich ist (z. B. Aufsichtstätigkeit in der Justizvollzugsanstalt Cazis Tignez). Der Vorschlag der Regierung erhielt in der Vernehmlassung eine breite Zustimmung (FDP, Mitte, DWGR, Personalverbände, PKGR, Kantonsgericht, Gemeinden).

Absatz 2 ermöglicht es weiterhin, dass die Probezeit einvernehmlich verlängert werden kann. Eine Veranlassung dazu kann insbesondere darin bestehen, wenn die Leistungen oder das Verhalten während der Probezeit nicht überzeugen oder diese aufgrund besonderer Umstände nicht abschliessend beurteilt werden können. Den Parteien steht es indes frei, ob und weshalb sie die Probezeit verlängern. Eine Verlängerung ist nur einmal möglich und die Gesamtdauer der verlängerten Probezeit ist auf das Doppelte der ursprünglichen Probezeit begrenzt.

Die Regelung von *Absatz 3* wird mit Absatz 1 und dem zugehörigen Ausführungsrecht obsolet und kann aufgehoben werden.

Nach *Absatz 4* können auf Arbeitsverhältnisse, die von vornherein auf eine Dauer von weniger als einem Jahr befristet abgeschlossen werden, angemessen kürzere, als die in Absatz 1 vorgesehenen, oder auch gar keine Probezeiten zur Anwendung gelangen. Vorausgesetzt wird lediglich, dass dies in einer Vereinbarung – in der Regel dem Arbeitsvertrag – festgehalten wird.

Artikel 8 Kündigungsfristen und -termin

Die Neuregelung von Artikel 8 dient in erster Linie der zeitlichen Koordination der Kündigungsmodalitäten mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Besonderheiten, die bei der Kündigung öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse und der Neubesetzung entsprechender Funktionen zu beachten sind (z.B. Anspruch auf rechtliches Gehör, Ausschreibungspflicht). Neu wird auch der Kündigungstermin gesetzlich geregelt und die *Überschrift* daher entsprechend erweitert. Die Bestimmung wurde aufgrund verschiedener Stellungnahmen in der Vernehmlassung differenzierter ausgestaltet, um der Verschiedenartigkeit der Arbeitsverhältnisse und Bedürfnisse Rechnung zu tragen.

In Anlehnung an das Privatrecht legt *Absatz 1* den Kündigungstermin auf das «Ende eines Monats» fest. Die Kündigungsfrist beträgt neu nach der Probezeit vier, ab dem zehnten Dienstjahr fünf und ab dem 15. Dienstjahr sowie für obere Kadermitarbeitende von Anfang an und unabhängig vom Dienstalter sechs Monate. Um Missverständnisse zu vermeiden, wird empfohlen, dass bestehende abweichende Arbeitsverträge bei nächster Gelegenheit an die neuen Bestimmungen angepasst werden. Unabhängig davon werden ab Inkrafttreten dieses Gesetzes die neuen gesetzlichen Kündigungsmodalitäten gelten.

Absatz 2 bestimmt in Anlehnung an das Privatrecht, dass eine Kündigung während der Probezeit jederzeit erfolgen kann. Nebst der verkürzten Frist von sieben Tagen muss bei einer Probezeitkündigung kein Termin beachtet werden.

Für die Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen an kantonalen Schulen sowie von Schulinspektorinnen und -inspektoren bestimmt *Absatz 2^{bis}*, dass in den Ausführungsbestimmungen andere Kündigungsfristen oder andere Kündigungstermine, namentlich das Ende eines Schulsemesters, festgelegt werden können. Ohne eine entsprechende Verordnungsbestimmung gelten für Lehrpersonen und Schulinspektorinnen und -inspektoren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes wie für die übrigen Mitarbeitenden die neuen gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine.

Nach *Absatz 3* können für Arbeitsverhältnisse, die auf eine Dauer von weniger als einem Jahr befristet abgeschlossen werden, im Arbeitsvertrag angemessen kürzere, als die in Absatz 1 vorgesehenen, Kündigungsfristen

vereinbart werden. Für ein projektbezogenes Arbeitsverhältnis kann so je nach Bedarf beispielsweise eine Mindest- oder Höchstdauer von einem halben Jahr in Kombination mit der Möglichkeit zur Kündigung mit einer Frist von einem Monat vereinbart werden.

Absatz 4 enthält die gesetzliche Grundlage, damit die Arbeitgebenden – in der Kantonalen Verwaltung die nach Artikel 63 zuständige Instanz – und die Mitarbeitenden eine Kündigung der beziehungsweise des jeweils anderen akzeptieren können, auch wenn diese die gesetzlich oder vertraglich vorgegebene Frist oder den Termin nicht einhält. Aufgrund von Hinweisen aus der Vernehmlassung wurde die Bestimmung umformuliert, womit klarer zum Ausdruck kommt, dass die Möglichkeit zum Verzicht auf die Einhaltung von Frist oder Termin im Einzelfall der jeweiligen Gegenpartei zusteht.

Artikel 10 Fristlose Kündigung

Absatz 1 wird ausschliesslich terminologisch bereinigt, indem der Wortlaut an die Überschrift und die übrigen Kündigungsbestimmungen angepasst wird. Diese Änderung gab in der Vernehmlassung keinen Anlass zu Bemerkungen.

Artikel 13 Aufhebungsvertrag

Absatz 1 wird terminologisch bereinigt und an Artikel 6 betreffend Arbeitsvertrag angepasst. Für die rechtsgenügeliche und gerichtsfeste Dokumentation des Abschlusses einer Vereinbarung, mit der ein Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, wird ebenfalls Schriftlichkeit verlangt. Auch diese Bestimmung ist im Sinne einer Ordnungsvorschrift zu verstehen und nicht als Gültigkeitserfordernis für das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrages. Mit einem Aufhebungsvertrag können die Parteien ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich ohne Frist auf einen beliebigen Zeitpunkt hin – «jederzeit» – beenden. Darin können und sollen die Aspekte geregelt werden, die für die Bereinigung der gegenseitigen Rechte und Pflichten im Einzelfall notwendig sind. Die materiellen Anforderungen, denen Aufhebungsverträge zu entsprechen haben, ergeben sich über den Verweis in Artikel 4 aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum privaten Arbeitsrecht.

Artikel 15 Alterspensionierung

Die *Überschrift* wird an den neuen Inhalt der Bestimmung angepasst.

Absatz 1 statuiert unverändert den Grundsatz der ordentlichen und «automatischen» Pensionierung mit 65 Jahren, indem er bestimmt, auf welchen Zeitpunkt die betreffenden Mitarbeitenden von Gesetzes wegen und ohne weiteres Zutun aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Zu Präzisierung wird neu festgehalten, dass dies am letzten Tag des Monats respektive – im Fall von Lehrpersonen an kantonalen Schulen sowie von Schulinspektorinnen und

-inspektoren – am letzten Tag des letzten Monats des Schulsemesters erfolgt, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 65 Jahre alt wird. Auf die Möglichkeit, im Ausführungsrecht für bestimmte Funktionen andere Altersgrenzen vorzusehen, wird aufgrund verschiedener Stellungnahmen aus der Vernehmlassung verzichtet.

Absatz 3 betreffend die vorzeitige Alterspensionierung wurde aufgrund der engen Verknüpfung mit den Regelungen über die Berufliche Vorsorge im Rahmen der Teilrevision des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden bereits auf den 1. Januar 2022 angepasst.

Die Regelung von *Absatz 4* betreffend die ausnahmsweise Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionsalter hinaus wird aufgrund der Rückmeldungen in der Vernehmlassung nicht aufgehoben und in Absatz 2 verschoben. Die Bestimmung wird dahingehend angepasst, dass Altersrücktritte insofern zusätzlich flexibilisiert werden, indem je nach Bedarf im gegenseitigen Einvernehmen ohne Weiteres länger gearbeitet werden kann. Vorausgesetzt wird einzig, dass der Arbeitsvertrag in schriftlicher Form entsprechend befristet verlängert wird (vgl. oben zu Artikel 6). Hinsichtlich der maximalen Dauer einer Weiterbeschäftigung soll trotz vereinzelter Forderungen in der Vernehmlassung nach einer Regelung, die nach Berufsgruppen differenziert, aus Gründen der Gleichbehandlung an der einheitlichen gesetzlichen Obergrenze von 68 Jahren festgehalten werden. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist demnach längstens bis Ende des Monats respektive – bei Lehrpersonen sowie bei Schulinspektorinnen und -inspektoren – bis Ende des letzten Monats des Schulsemesters möglich, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 68 Jahre alt wird.

Artikel 16 Anpassung oder Beendigung aus gesundheitlichen Gründen

Die Bestimmung, die in der Vernehmlassung grundsätzlich auf Zustimmung stiess (Mitte, Kantonsgericht, Gemeinden), wurde aufgrund von Hinweisen differenzierter und präziser formuliert. Die Bestimmung statuiert unter einer neuen *Überschrift* eine konsolidierte Regelung für den Bereich der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, die aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden erfolgen.

Absatz 1 regelt, wie sich eine Entscheidung einer kantonalen IV-Stelle betreffend die Invalidität einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und deren Rechtsfolgen nach dem Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) auf deren Arbeitsverhältnis auswirkt. In einem IV-Verfahren wird unter anderem abgeklärt und verfügt, ob ein massgeblicher Invaliditätsgrad erreicht ist und IV-Leistungen ausgerichtet werden. Die IV-Stelle lässt dazu durch den Regionalen Ärztlichen Dienst (RAD) abklären, ob oder in welchem Umfang eine bestimmte Erwerbstätigkeit mutmasslich (weiter) ausgeübt werden *kann*. Die IV-Stelle entscheidet dabei nicht dar-

über, ob oder in welchem Umfang die oder der betreffende Mitarbeitende eine bisherige Arbeit fortführen *darf*. Würde die oder der Mitarbeitende unvermindert weiterarbeiten, was ihnen regelmässig nicht möglich sein dürfte, aber an sich freistünde, wäre dies der IV-Stelle zu melden, woraufhin diese den Invaliditätsgrad entsprechend neu bemessen würde. Folgerichtig bestimmt Absatz 1, dass nur auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden das Arbeitspensum reduziert oder die Arbeit inhaltlich angepasst beziehungsweise das Arbeitsverhältnis beendet wird. Grundlage für die Gutheissung oder Ablehnung eines entsprechenden Antrags bilden die Feststellungen des RAD zu Art und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit, welche die oder der Mitarbeitende nötigenfalls beibringen muss.

Ein neuer *Absatz 2* stellt klar, wann eine gesundheitsbedingte Arbeitsverhinderung zu einer einvernehmlichen Anpassung oder einer einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Die Bestimmung dient der Konkretisierung von Artikel 9 Absatz 2 Litera c, indem sie die Frage beantwortet, wann eine gesundheitliche Verhinderung an der Arbeitsleistung das Mass erreicht, dass wegen «fehlender Eignung» gekündigt werden kann: Nach vollständiger Arbeitsverhinderung während zwölf Monaten, wenn diese gemäss (vertrauens-)ärztlichem Attest voraussichtlich weitere sechs Monate oder länger fortbestehen wird. Grundsätzlich dasselbe gilt bei teilweiser Arbeitsverhinderung, wobei vorab mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu prüfen ist, ob und wie das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Arbeitsverhinderung inhaltlich oder umfangmässig angepasst werden kann. Hier gebietet der Verhältnismässigkeitsgrundsatz, dass nicht leichtfertig gekündigt wird. Vielmehr sind triftige sachliche Gründe vorausgesetzt, die einer der gesundheitlichen Arbeitsverhinderung entsprechenden Anpassung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen. Ein solcher Grund kann beispielsweise vorliegen, wenn die Leistungsfähigkeit derart reduziert ist, dass nur noch ein Kleinstpensum oder Arbeiten geleistet werden können, die trotz Bemühungen nicht sinnvoll verwertbar sind. Verlangt wird, dass anhand der betrieblichen Umstände und Möglichkeiten eine Weiterbeschäftigung mit angepasster Tätigkeit respektive reduziertem Beschäftigungsgrad geprüft wird. Wenn eine solche aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen nicht möglich ist, besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 8C_325/2020 vom 30. September 2020 zu einer vergleichbaren Regelung im Personalrecht des Kantons Thurgau).

Gemäss *Absatz 3* regelt das Ausführungsrecht, wie unter Einbezug welcher Stellen und auf welchen Zeitpunkt eine Anpassung des Arbeitsumfangs oder der Arbeit respektive eine Kündigung erfolgen kann.

Artikel 28a Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern

Der aktuelle Benchmark zeigt, dass immer mehr Unternehmen und Verwaltungen, die auf dem Arbeitsmarkt mit den kantonalen Arbeitgebenden im Wettbewerb stehen, ihre Mitarbeitenden im Bereich der Kinderbetreuung unterstützen (vgl. Kapitel II. 3.2). Laut Experten sind entsprechende Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für die immer stärker umkämpfte Zielgruppe jüngerer qualifizierter Arbeitskräfte zunehmend wichtig (vgl. Ausführungen in Kapitel I. 5.2 und Kapitel II. 3.2). Die Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit geeigneten Massnahmen zu verbessern und mittelbar die Problematik des Fachkräftemangels zu mindern, wurde in der Vernehmlassung weitgehend begrüsst (Mitte, SP, PDGR, PKGR, Personalverbände, Kantonsgericht, Gemeinden). Indem Erziehungsberechtigten mit Kindern erleichtert wird, in qualifizierten Funktionen beim Kanton (weiter) zu arbeiten, soll einerseits dessen Attraktivität als Arbeitgeber bei dieser erklärten Zielgruppe gestärkt und andererseits Austritten von solchen Mitarbeitenden und den damit verbundenen Nachteilen (z.B. Wissensverlust, Rekrutierungs- und Einführungsaufwand, Kosten) entgegengewirkt werden.

Wenn auch in der Vernehmlassung direkt nicht angeregt, bestünde eine mögliche Massnahme darin, dass der Kanton für die Kinder der Mitarbeitenden eigene Betreuungseinrichtungen betreibt (wie beispielsweise die Stadt und der Kanton St.Gallen). Insbesondere weil der Kanton viele seiner Leistungen dezentral, an verschiedenen Standorten in den Regionen erbringt, lässt sich ein entsprechendes Angebot nach Ansicht der Regierung im Kanton Graubünden kaum sinnvoll organisieren und betreiben. Diese Aufgabe ist vielmehr privaten Anbieterinnen und Anbietern zu überlassen, welche dazu besser in der Lage sind. Hinzu kommt, dass diese sich auf den generellen Betreuungsbedarf an einem bestimmten Ort oder in einer Region fokussieren und entsprechend massgeschneiderte Angebote betreiben können. Der Kanton kann aber seine Mitarbeitenden bei der Tragung der Kosten unterstützen, die ihnen bei der Nutzung solcher Angebote entstehen (vgl. Ausführungen in Kapitel II. 3.2). Die Regierung möchte deshalb mit einem neuen Artikel 28a die gesetzliche Grundlage schaffen, damit die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden bei der Drittbetreuung ihrer Kinder finanziell unterstützen können.

Auf Anregung einzelner Vernehmlassungsteilnehmenden sowie aus finanzhaushaltstechnischen Überlegungen ist es neu vorgesehen, die Höhe der Beiträge im Gesetz auf maximal die Hälfte der effektiven Betreuungskosten zu limitieren. Die Regelung wurde zudem im Sinne der Kohärenz des kantonalen Rechts sprachlich an die Vorlage zur Gesetzesrevision betreffend die familienergänzende Kinderbetreuung sowie das Steuergesetz angeglichen und schreibt mangels Klärungsbedarfs nicht mehr zwingend vor,

dass das Ausführungsrecht die Finanzierung regelt. Ansonsten bleibt die Vorlage unverändert.

Absatz 1 ermöglicht es den kantonalen Arbeitgebenden, ihre Mitarbeitenden bei der Tragung der Kosten für die Drittbetreuung ihrer Kinder zu unterstützen und so der betreffenden Zielgruppe attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten. Die Einzelheiten regelt das Ausführungsrecht, insbesondere, wer welche Ansprüche hat. Dazu legt es die Kriterien für die Anspruchsberechtigung fest (Litera a), bestimmt die Höhe der finanziellen Beiträge (Litera b) und wie und wo diese geltend zu machen sind (Litera c; vgl. Art. 65 Abs. 2). So wird es etwa möglich sein, dass die Höhe der Beiträge nach der Art der Betreuung, dem Alter der Kinder oder den Einkommensverhältnissen unterschiedlich festgelegt wird, wie es in der Vernehmlassung von verschiedener Seite gefordert wurde. Als weitere Einzelheiten, die das Ausführungsrecht regeln kann, fallen beispielsweise mit Bezug auf die Anspruchsberechtigung ein Erfordernis eines bestimmten Mindestanstellungsumfangs oder einer Einkommensobergrenze in Betracht. Vom Gesetz vorgegeben wird, dass die Mitarbeitenden effektive Ausgaben für die Fremdbetreuung ihrer Kinder tätigen müssen und die Arbeitgebenden sich an diesen Kosten anteilmässig beteiligen können.

Artikel 31 Personalfürsorgefonds

In Sinne der schlanken und stufengerechten Gesetzgebung wird *Absatz 2* auf seine hauptsächliche Funktion als gesetzliche Grundlage für die finanzielle Unterstützung von Mitarbeitenden in finanzieller Not reduziert und der bewährten Praxis der Kantonalen Verwaltung angepasst. Danach werden Mitarbeitende in finanziellen Notfällen in aller Regel, ungeachtet besonderer Gründe, mit verzinslichen oder unverzinslichen Darlehen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände *à fonds perdu* aus Mitteln des Personalfürsorgefonds unterstützt.

Die Anpassung in *Absatz 3* ist dem seit Erlass des Personalgesetzes veränderten Umstand geschuldet, dass die Unfallversicherungen keine Prämienüberschüsse mehr vergüten. Nebst den Zinserträgen aus Darlehen ist die Äufnung des Personalfürsorgefonds auf allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherungen beschränkt.

Nach *Absatz 4* muss und kann das jeweilige Ausführungsrecht für die Personalfürsorgefonds der Arbeitgebenden nach Artikel 2 weitgehend eigenständig regeln, wie ihre Mitarbeitenden finanziell unterstützt werden. Dazu zählen namentlich die Zins- und Rückzahlungsmodalitäten (Litera a), die Organisation der Fondsverwaltung (Litera b) und die Zuständigkeiten für Entscheide und das Verfahren bei der Anwendung im Einzelfall (Litera c). Das Ausführungsrecht kann beispielsweise bestimmen, in welcher Form und Höhe finanzielle Unterstützung geleistet wird, wann Beiträge *à fonds perdu*

oder zinsbefreite Darlehen ausgerichtet werden oder innert welcher Frist die Darlehen zurückzubezahlen sind.

Artikel 38a Lohnzahlung während eines Verzichts auf die Arbeitsleistung

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung soll die ursprünglich in Artikel 14 vorgesehene Regelung in einem neuen Artikel 38a umgesetzt werden. Sie bestimmt, dass es den Arbeitgebenden grundsätzlich jederzeit freisteht, im Einzelfall ganz oder teilweise auf die Arbeitsleistung zu verzichten. Sie dient in erster Linie der Klarstellung, zumal Arbeitgebende bereits gestützt auf ihr allgemeines Weisungsrecht entscheiden, wann ausnahmsweise nicht gearbeitet wird. In Konfliktsituationen beispielsweise kann es zum Teil hilfreich oder notwendig sein, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter rasch und ohne Weiteres angewiesen werden kann, einstweilen nicht zur Arbeit zu erscheinen, wenn sich so (weitere) «Zusammenstösse» von beteiligten Mitarbeitenden verhindern lassen und damit zur Beruhigung und zur Lösungsfindung beigetragen wird.

Insoweit in einigen Stellungnahmen bemängelt wird, dass für die Freistellung keine Voraussetzungen statuiert werden (SP, Personalverbände), wird übersehen, was im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung bereits ausgeführt wurde: Arbeitnehmende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Beschäftigung, sondern vielmehr lediglich Anspruch auf den vereinbarten Lohn. Dementsprechend können Arbeitgebende ohne Weiteres auf die Leistung von Arbeit verzichten, solange weiter der Lohn bezahlt wird. Indem vorübergehend keine Arbeit zugehalten wird, kann die oder der Mitarbeitende nicht arbeiten und liegt der Grund für die Verhinderung an der Arbeitsleistung bei der Arbeitgeberin respektive beim Arbeitgeber (sog. «Annahmeverzug»; vgl. Art. 324 OR). Folgerichtig verzichtet Artikel 38a auf die Statuierung materieller oder formeller Voraussetzungen für einen Arbeitsverzicht.

Insofern sich Bedenken, die in der Vernehmlassung geäussert wurden, auf Situationen beziehen, in denen ausnahmsweise ein Beschäftigungsanspruch besteht oder ein Arbeitsverzicht beispielsweise aufgrund seiner besonderen Visibilität oder längeren Dauer eine Persönlichkeitsverletzung darstellen könnte, ist in der Tat Vorsicht geboten. Eine Lösung, die sich allgemeingültig im Gesetz umschreiben liesse, gibt es für diese Konstellationen nicht. Vielmehr ist die passende Lösung in jedem Einzelfall anhand der konkreten Umstände zu prüfen. Je nachdem kann es sein, dass ein Arbeitsverzicht dann doch verfügt und in diesem Rahmen begründet werden muss. Damit sichergestellt ist, dass in solchen Situationen korrekt vorgegangen wird, werden die Dienststellen der Kantonalen Verwaltung durch das Personalamt beraten.

Artikel 41 Ferien

Die Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden jüngeren und mittleren Alters ist nach Ansicht der Regierung eine wichtige und dringliche Anpassung im kantonalen Personalrecht im Rahmen der vorliegenden Revision. Das Anliegen fand in der Vernehmlassung eine relativ breite generelle Zustimmung (Mitte, SP, Personalverbände, Kantonsgericht, PKGR, Gemeinden). Im Einzelnen fielen die Reaktionen unterschiedlich aus. Während einige Stellungnahmen die Massnahme als wichtig, wenn auch minimal, bezeichnen (SP, Personalverbände, Kantonsgericht, PHGR, PKGR, PDGR) beurteilen andere eine Erhöhung des Ferienanspruchs für alle Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 59 Jahren eher als kritisch oder übermässig und sprechen sich für einen Verzicht auf eine Anpassung (SVP, Gemeinden) oder einen massvolleren Ausbau der Ferienansprüche aus (FDP, Gemeinden). Vielfach wird gefordert, dass nebst der Anzahl Ferientage weitere Aspekte in die Analyse und Beurteilung von Notwendigkeit und Ausmass einer Erhöhung des Ferienanspruchs einbezogen werden (bspw. DWGR). Ein zu diesem Zweck erstellter Benchmark mit erweitertem Fokus auf Ferienansprüche und Zeitkompensationen im weiteren Sinn zeigt, dass der Kanton mit 20 und 25 Ferientagen bei den Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 49 respektive 50 und 59 Jahren im Gesamtvergleich zusammen mit der Stadt Chur an letzter Stelle liegt. Auch die Erhebungen der Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden und des BFS zeigen, dass die Arbeitnehmenden dieser Altersgruppen sonst durchschnittlich fünf beziehungsweise gut fünf-einhalb Wochen Ferien haben (ausführlich zur Vernehmlassung und zu den Ergebnissen des aktuellen Benchmarks inklusive Grafiken Kapitel II. 3.1).

Die aktuelle Erhebung zeigt nochmals fundierter auf, was schon im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung betont wurde: Der Kanton bildet mit der bestehenden Ferienregelung, namentlich bei der Alterskategorie der 21- bis 59-Jährigen, mit wenig anderen das Schlusslicht. Der Kanton muss aus Sicht der Regierung zumindest mit Bezug auf diese Mitarbeitenden an das hintere Mittelfeld aufschliessen. Die Mitarbeitenden in diesem Alterssegment sind meist gut qualifiziert und haben oft Familie und betreuungsbedürftige Kinder beziehungsweise Enkelkinder. Sie legen entsprechend grossen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei die Anzahl Ferientage eine wesentliche Rolle spielt. Bei den älteren unter diesen Mitarbeitenden kommt hinzu, dass sie erfahrungsgemäss einen höheren Bedarf nach Erholung haben und zunehmend der Gefahr ausgesetzt sind, ein Burnout, Herz-Kreislaufkrankungen etc. zu erleiden. Auch hier leisten Ferien einen wesentlichen Beitrag, damit entsprechende Arbeitsausfälle sowie die damit verbundenen Nachteile und Kosten vermieden werden können. Dass solche Mitarbeitenden für den Kanton gewonnen werden können, ist aufgrund der demografischen Entwicklung notwendig und gleichzeitig zu-

nehmend anspruchsvoll. Die Arbeitgebenden müssen ihnen dazu attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Ein adäquat erweiterter Ferienanspruch ist hierfür unerlässlich. Andernfalls würde der Kanton riskieren, auf dem Arbeitsmarkt den Anschluss zu verlieren mit den entsprechenden negativen Folgen (vgl. Kapitel I. 3. und 5.2). Dies gilt es zu verhindern. Nebst der Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität auf dem Arbeitsmarkt erwartet die Regierung von den vorgeschlagenen zusätzlichen Ferien weitere wichtige positive Effekte: Die Mitarbeitenden sind generell ausgeglichener und besser erholt und in der Folge motivierter, konzentrierter und letztlich produktiver bei der Arbeit. Der Kanton profitiert sowohl als Arbeitgeber als auch als Leistungserbringer und damit auch die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen und Institutionen, für die er seine Leistungen erbringt.

Mit Rücksicht auf die kritischen Stimmen in der Vernehmlassung und die Erkenntnisse aus dem erweiterten Benchmark hat die Regierung gegenüber der Vernehmlassungsvorlage Anpassungen vorgenommen und unterbreitet einen Vorschlag für eine bescheidenere Ausweitung der Ferienansprüche. Danach sollen ausschliesslich die Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 49 Jahren eine zusätzliche Ferienwoche pro Jahr erhalten. Für die Mitarbeitenden im Alter zwischen 50 und 59 Jahren sollen die Ferien lediglich um zweieinhalb Tage erhöht werden. Die Fragen aus der Vernehmlassung zur geplanten Umsetzung, den Möglichkeiten zur Kompensation der zusätzlichen Abwesenheiten und den zu erwartenden Mehrkosten werden in den Ausführungen zu den finanziellen und personellen Auswirkungen (Kapitel IV.) und zur regierungsrätlichen Ausführungsverordnung (Kapitel VI.) beantwortet.

Im Sinne des Vorgesagten soll mit *Absatz 1* der Ferienanspruch für alle Mitarbeitenden im Alter von 49 Jahren und jünger einheitlich auf fünf und derjenige für die Mitarbeitenden im Alter zwischen 50 und 59 Jahren auf fünfeinhalb Wochen pro Jahr festgelegt werden. Damit erhält die immer wichtiger werdende Zielgruppe der 21- bis 59-Jährigen zusätzlich eine beziehungsweise eine halbe Ferienwoche pro Jahr. Der Ferienanspruch für die übrigen Mitarbeitenden bleibt unverändert.

Mit dem neu formulierten Absatz 1 wird die Regelung im geltenden *Absatz 2* überflüssig. Sie ist deshalb aufzuheben. Mit einem neuen Absatz 2 wird die gesetzliche Grundlage und für die Mitarbeitenden die Möglichkeit für den Kauf von zusätzlichen Ferienguthaben geschaffen. Ein Vorbehalt gilt für Konstellationen, wo aus betrieblichen Gründe das Gewähren von zusätzlichen Ferien schlecht möglich ist.

Absatz 3 ist unpräzise und missverständlich, insofern er mit verfehltem Wortlaut für Lehrpersonen festhält, was nach Artikel 4 in Verbindung mit Artikel 329c Absatz 2 OR ohnehin für sämtliche Mitarbeitenden gilt: Der Zeitpunkt – nicht der «Ferienanspruch» – hat sich nach den Bedürfnissen

des (Schul-)Betriebs beziehungsweise des Arbeitgebers zu richten. Die Bestimmung ist folglich nicht notwendig und daher ebenfalls zur Aufhebung vorgesehen.

Die *Absätze 4 und 5* werden mit dem neuen Absatz 1 ebenfalls obsolet. Sie sollen daher aufgehoben werden.

Artikel 43 Urlaube, Sabbatical

Gemäss Erhebungen der Avenir Consulting AG sind Sabbaticals in der Schweiz im öffentlichen wie im privaten Sektor zunehmend häufig Angebote im Rahmen einer fortschrittlichen Personalentwicklungsstrategie. Nach einer Studie des Instituts für Betriebs- und Regionalökonomie der Hochschule Luzern aus dem Jahr 2017 hatten 36 Prozent der Unternehmen bereits ein entsprechendes Modell umgesetzt. Weitere drei Prozent wollten ein solches einführen und 26 Prozent erachteten die Einführung für erstrebenswert.

In der Zwischenzeit haben zahlreiche weitere Arbeitgebende Sabbatical-Lösungen realisiert. Sabbaticals sind dabei in der Regel für die Kadermitarbeitenden gedacht, die über Vertrauensarbeitszeit und somit in der Regel über keine Möglichkeiten für zusätzliche Zeitkompensationen verfügen. Oftmals wird anderen Mitarbeitenden ermöglicht, erarbeitete Zeitsaldi im Rahmen von Langzeitkonti anzusparen und sie später teilweise in Kombination mit Diensturlaube, Ferien oder unbezahltem Urlaub für längere Auszeiten zu nutzen. Traditionell verbreitet sind Sabbaticals im Hochschulbereich, wo sie regelmässig mit einer bestimmten Forschungstätigkeit oder Weiterbildung verknüpft werden, die einen nachhaltigen Nutzen für die Schule versprechen, und in den meisten Fällen vollständig bezahlte Zeit darstellen (z. B. Fachhochschule Nordwestschweiz, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften).

Sabbaticals sind in der Beurteilung der Experten geeignet, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig zu erhalten und sie bei der individuellen Weiterbildung zu unterstützen. Als Beitrag an die Work Life Balance stellen Sabbaticals ein geeignetes Element für die Positionierung als fortschrittlicher und attraktiver Arbeitgeber dar.

Diese Effekte will die Regierung mit der Ermöglichung von Sabbaticals für die kantonalen Arbeitgebenden nutzbar machen. Dazu soll bei Artikel 43 die *Überschrift* mit dem Begriff «Sabbatical» ergänzt und in Absatz 1^{bis} eine neue Regelung über entsprechende Auszeiten in die Bestimmung aufgenommen werden.

Absatz 1^{bis} soll die Möglichkeit und die Grundlage für die Vereinbarung von Sabbaticals namentlich mit Dienststellenleitenden, deren Stellvertreterinnen sowie Generalsekretärinnen und -sekretären schaffen. Die Mitarbeitenden sollen frühestens nach zehn Jahren in einer entsprechenden Funktion

und höchstens alle zehn Jahre die Möglichkeit für einen Sabbatical erhalten. In der Kantonalen Verwaltung liegt die Zuständigkeit für den Abschluss entsprechender Vereinbarungen bei der Regierung. In diesem Rahmen kann sie bezahlten Urlaub gewähren, dessen Dauer grundsätzlich auf maximal die Hälfte der vereinbarten Auszeit beschränkt ist. Damit insbesondere im Bereich der Hochschulen verbreiteten Gepflogenheiten entsprochen werden kann, sollen für bestimmte Zwecke mit einem Bezug zur beruflichen Tätigkeit respektive Entwicklung der Mitarbeitenden auch längere Sabbaticals vereinbart und bezahlte Urlaube von höchstens vier Monaten gewährt werden können. Derartige Sabbaticals sollen etwa für eine persönliche Weiterbildung oder die Arbeit an eigenen oder externen Forschungsprojekten genutzt werden können. Weitere Einzelheiten und insbesondere der Mindestinhalt der Vereinbarungen werden im Ausführungsrecht geregelt. Dazu gehören nebst dem Zeitpunkt und der Dauer des Sabbaticals insbesondere der anteilige Bezug von Zeitguthaben (in erster Linie von Ferien und Dienstaltersurlauben) durch die Mitarbeiterin respektive den Mitarbeiter, eine allfällige arbeitgeberseitige Beteiligung an den Auslagen, der Versicherungsschutz und die Rückzahlungsverpflichtung bei einer Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter kurz nach dem Sabbatical.

In *Absatz 2* wird klargestellt, dass die Dienststellen zuständig sind, ihren Mitarbeitenden Kurzurlaube zu gewähren, und dass Väter im Zusammenhang mit der Geburt eigener Kinder einen «Vaterschaftsurlaub» erhalten – während Mütter Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub nach Artikel 43a haben. Weiter soll in Umsetzung der neuen Regelungen beim Bund zur Unterstützung von betreuenden Angehörigen die «Betreuung von Angehörigen» als anspruchsbegründendes Ereignis erwähnt werden. Die Kurzurlaube werden in Artikel 56 der Personalverordnung konkretisiert. In diesem Sinne hat die Regierung nach Annahme der Bundesgesetzgebung zur Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs den Vaterschaftsurlaub in der Personalverordnung ebenfalls auf 10 Tage erhöht. Eine entsprechende Anpassung ist für den Adoptionsurlaub analog der neuen Bundesregelung vorgesehen (vgl. Kapitel VI).

Artikel 43a Mutterschaftsurlaub

Mit einem neuen *Absatz 2* wird das neue Bundesrecht betreffend Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG und des Mutterschaftsurlaubs nach OR bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen in Anlehnung an den betreffenden Artikel 329f OR umgesetzt. Mit dieser Änderung wird die personalrechtliche Regelung zum Mutterschaftsurlaub mit der Finanzierung über die Mutterschaftsentschädigung zulasten der Erwerbsersatzordnung koordiniert.

Artikel 47a Meldung von Missständen

Mit einer neuen Bestimmung wird in Anlehnung an die Regelungen des Bundes und anderer Kantone (z. B. Bern, Glarus, St. Gallen, Thurgau, Zug) zur Stärkung der Compliance und der Integrität der Mitarbeitenden eine Meldestelle für Missstände eingeführt. Als mögliche Missstände fallen insbesondere strafbare Handlungen wie Betrug, Bestechung oder Veruntreuung in Betracht, aber auch sonstiges finanzielles Fehlverhalten, Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung, Persönlichkeitsverletzungen oder Verstösse gegen die Dienstpflichten (z. B. Treue-, Ausstand- oder Geheimhaltungspflicht, Geschenkannahmeverbot), Vorschriften des Datenschutzes, des Umweltschutzes oder der Arbeitssicherheit. Das Vorhaben stiess in der Vernehmlassung auf breite Unterstützung (FDP, Mitte, SP, DWGR, Personalverbände, PDGR, PHGR, PKGR, Gemeinden). Zur Umsetzung verschiedener Änderungsvorschläge wurde die Bestimmung in Absatz 3 angepasst und mit Absatz 4 ergänzt (vgl. Kapitel II. 3.1).

Gemäss *Absatz 1* können Mitarbeitende Missstände am Arbeitsplatz oder im Betrieb anonym einer Meldestelle melden, wenn sie diese aus objektiven Gründen für wahr halten («in gutem Glauben») und die Meldung im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers, also nicht aus blossem Eigeninteresse («in guten Treuen»), erfolgt. Entsprechende Meldungen sind an die Meldestelle zu richten und können, müssen aber nicht anonym erstattet werden.

Absatz 2 stellt zum Schutz der Mitarbeitenden vor strafrechtlicher Anzeige und Verfolgung sowie personalrechtlichen Massnahmen klar, dass eine nach Absatz 1 erfolgte Meldung keine personalrechtliche Verfehlung darstellt und nicht zu Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis führen darf. Insbesondere werden mit einer korrekten Meldung weder die Geheimhaltungspflicht nach Artikel 50 respektive das Amtsgeheimnis im Sinne von Artikel 320 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (SR 311.0) noch die Treuepflicht nach Artikel 48 oder die Pflichten im Rahmen des kantonalen Datenschutzgesetzes (KDSG; BR 171.100) verletzt. Wer Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende ergreift, die in gutem Glauben und guten Treuen Missstände melden, oder deren Vertraulichkeit verletzt, verstösst gegen seine personalrechtlichen Pflichten und kann dafür sanktioniert werden. Umgekehrt sind Mitarbeitende, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder irreführende Informationen melden, durch Absatz 2 nicht geschützt und müssen ihrerseits mit Sanktionen rechnen.

Absatz 3 soll die Einsetzung und die Grundzüge der Meldestelle regeln, anstatt dies der Regierung zur Regelung zu überlassen, wie es im Vernehmlassungsentwurf vorgesehen war. Die Meldestelle wird ausserhalb der Verwaltungsorganisation angesiedelt und von der Regierung eingesetzt. Sie muss über die nötige Fachkompetenz verfügen und ihre Aufgabe selbstän-

dig, unabhängig und weisungsungebunden erfüllen können. Zudem wird sie zur Wahrung des Datenschutzes und der Geheimhaltung verpflichtet. Damit die Meldestelle diese Anforderungen erfüllt, sollen Vorgaben zu ihrer Mandatierung im Ausführungsrecht geregelt werden (vgl. Kapitel VI.)

Ein neuer *Absatz 4* umschreibt die Aufgaben, welche die Meldestelle zu erfüllen hat. Dadurch wird sichergestellt, dass eingehende Meldungen sach- und zeitgerecht geprüft und umsichtig, zielführend und nachhaltig behandelt werden. Nach Aufnahme des Sachverhalts hat die Meldestelle je nach Bedarf die geeigneten Massnahmen zu treffen. Dazu gehört, dass sie die hinweisgebende Person und die zuständigen Stellen angemessen informiert und berät (z.B. über den Stand des Verfahrens oder empfohlene Massnahmen) sowie für den Schutz der involvierten Mitarbeitenden und Stellen vor ungerechtfertigten Nachteilen sorgt (z.B. Wahrung der Anonymität der Meldenden). Darüber hinaus leistet die Meldestelle den zuständigen Instanzen Unterstützung bei der Abklärung des Sachverhalts und der Umsetzung von Massnahmen. Zudem muss sie der Regierung einmal im Jahr Bericht über ihre Aktivitäten erstatten, damit diese etwa über Anzahl und Art erfolgter Meldungen und deren Bearbeitung orientiert ist und bei Bedarf weitergehende Massnahmen ergreifen kann.

Artikel 49 Arbeitszeit

Um den Mitarbeitenden eine zeitgemässe Betreuung ihrer Kinder nach der Geburt respektive der Adoption zu erleichtern, gewährt beispielsweise die Credit Suisse grosszügige bezahlte Elternurlaube, die auch in Form einer Reduktion des Arbeitspensums bezogen werden können. Soweit möchte die Regierung mit der vorliegenden Revision nicht gehen. Vielmehr soll mit einer Option zur Änderung des Arbeitsumfangs nach einer Geburt oder Adoption ein beim Bund und im Kanton Bern erprobtes Instrument zur Erhaltung von Mitarbeitenden eingeführt werden. In der Vernehmlassung waren die Stellungnahmen weiter Kreise positiv (FDP, Mitte, SP, Personalverbände, PHGR, Kantonsgericht, Gemeinden). Wie eine erste Analyse im Projekt equal21 bestätigt, stellen die fehlende Möglichkeit und ein fehlender Anspruch auf temporäre oder dauerhafte Anpassung des Arbeitsumfangs bei Elternschaft in der Kantonalen Verwaltung eine Herausforderung und zugleich ein Potenzial für bessere Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Ein neuer *Absatz 6* soll die Möglichkeit zur Änderung des Arbeitsumfangs nach einer Geburt oder Adoption als Grundsatz im Gesetz festhalten. Damit wird ein weiterer Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mitarbeitenden mit Familienzuwachs soll ermöglicht werden, ihr Pensum vorübergehend oder dauerhaft zu reduzieren, und so die gleichzeitige Bewältigung der Arbeit und des zusätzlichen Betreuungsaufwands

erleichtert werden. So können Mitarbeitende in qualifizierten Funktionen nach einer Geburt oder einer Adoption weiterarbeiten und bleiben den Arbeitgebenden mittel- und langfristig erhalten. Die Arbeitgeberattraktivität wird bei dieser Zielgruppe zusätzlich gestärkt und kostspieligen Austritten entgegengewirkt.

Der Gesetzestext ist bewusst als Kann-Vorschrift formuliert. Es soll den Arbeitgebenden überlassen sein, im Ausführungsrecht Rechtsansprüche auf Pensumsreduktionen und -wiedererhöhungen vorzusehen sowie deren Umfang und Zeitpunkt, ein Mindestpensum oder weitere Einzelheiten zu regeln. Inwiefern die Anregung einiger Vernehmlassungsteilnehmenden umgesetzt wird, im Gesetz oder im Ausführungsrecht einen «grosszügigen und verbindlichen» Anspruch auf Pensumsreduktion zu statuieren (SP, Personalverbände), sollen aus Sicht der Regierung die verordnungsgebenden Instanzen im Rahmen des Ausführungsrechts entscheiden (vgl. für die Kantonale Verwaltung Kapitel VI.).

Artikel 52 Verbot der Annahme von Geschenken

Die Regierung beabsichtigt, für die Kantonale Verwaltung einen allgemeingültigen Verhaltenskodex zu erlassen, der den kantonalen Gerichten und den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten zur sinngemässen Übernahme empfohlen werden soll. Die Anpassungen in Artikel 52 wurden von den Vernehmlassungsteilnehmenden, die dazu Stellung nahmen, positiv aufgenommen (Mitte, Personalverbände, Kantonsgericht, Gemeinden). Die Forderung nach einer Präzisierung des «geringen Werts» von Geschenken und Vorteilen wird im Ausführungsrecht erfüllt (vgl. Kapitel VI.).

Absatz 1 sieht neu vor, dass die Einzelheiten und Ausnahmen zum Geschenkkannnahmeverbot im Ausführungsrecht geregelt werden. Inhaltlich soll das Verbot im Grundsatz nicht geändert werden. Dementsprechend soll für die Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen von geringem Wert nach wie vor eine Ausnahme vom Verbot gelten.

Mit einem neuen *Absatz 3* soll zur Korruptionsprävention und zur Stärkung der Compliance und der Integrität der Mitarbeitenden im Rahmen des Geschenkkannnahmeverbots und der allgemeinen Treuepflicht eine explizite Meldepflicht für verdächtige Angebote eingeführt werden. Meldepflichtig sind danach alle Angebote von Geschenken oder Vorteilen, die Mitarbeitenden zugetragen werden und diese nach den Vorgaben von Absatz 1 in Verbindung mit dem Ausführungsrecht nicht annehmen dürfen. Darüber hinaus sollen Mitarbeitende im Zweifel jegliches Geschenk- oder Vorteilsangebot ihren Vorgesetzten melden können und von diesen im korrekten Umgang damit unterstützt werden.

Artikel 63 Arbeits- und Aufhebungsverträge sowie Kündigungen

Die zu dieser Bestimmung vorgesehenen Änderungen wurden in der Vernehmlassung mehrheitlich begrüsst (Mitte, Personalverbände, Gemeinden). In der Zwischenzeit wurde Absatz 1 Litera a im Zuge der Umbenennung der Departementssekretärinnen und -sekretäre in Generalsekretärinnen und -sekretäre per 1. Januar 2022 formlos, weil rein terminologisch, angepasst.

Die *Überschrift* wird entsprechend der Neuformulierung von Absatz 1 begrifflich an die Artikel 6 betreffend Arbeitsvertrag, Artikel 8 ff. betreffend Kündigung und Artikel 13 betreffend Aufhebungsvertrag angepasst.

Zur Entlastung der Regierungsmitglieder sollen deren Zuständigkeiten im Bereich der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen reduziert werden. Nach Litera b sollen die Departemente und die Standeskanzlei neu für die Mitarbeitenden zuständig sein, deren Stellen in der Funktionsklasse 20 – statt wie bisher in der Funktionsklasse 16 – oder höher eingereiht sind. Im Gegenzug sollen die entsprechenden Zuständigkeiten der Dienststellen in Litera c ausgebaut werden. Sie sollen für alle Mitarbeitenden auf Stellen in den Funktionsklassen 1 bis 19 – statt wie bisher bis zur Funktionsklasse 15 – zuständig sein. Die Regelung nach Litera d, wie sie in der Teilrevision vom 31. August 2016 beschlossen wurde, hat sich nicht bewährt. Sie soll aufgehoben werden. In der Vernehmlassungsvorlage war vorgesehen, dass an ihre Stelle die Regelung tritt, welche heute in Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes über die Finanzaufsicht enthalten ist. Aufgrund von Hinweisen aus der Vernehmlassung soll darauf und auf die betreffende Fremdänderung im GFA verzichtet werden (vgl. Kapitel II. 3.1).

Artikel 64 Übrige Kompetenzen / 1. Für die Verwaltung

Zu dieser Bestimmung war im Vernehmlassungsentwurf keine Änderung vorgesehen. Aufgrund von Hinweisen aus der Vernehmlassung zu Artikel 14 und Artikel 43 des Vernehmlassungsentwurfs gelangte die Regierung zum Schluss, dass bei den Zuständigkeiten im Personalbereich gesetzlicher Klärungsbedarf besteht.

Im Personalgesetz fehlt insbesondere eine klare Antwort auf die folgende Frage: Wer kann und muss handeln, wenn nach dem Gesetz an sich die Dienststelle zuständig wäre, die oder der Dienststellenleitende aber selbst betroffen ist und aus übergeordneten Gründen in eigenen Angelegenheiten gar nicht entscheidungsbefugt sein kann?

Ein neuer *Absatz 1^{bis}* soll hierzu die nötige Klarheit und Rechtssicherheit schaffen. Ausgehend davon, dass das Gesetz oder ein Ausführungserlass die Dienststelle für zuständig erklärt, wird darin festgelegt, dass das jeweilige Departement zuständig ist, wenn ein personalrechtlicher Entscheid eine Leiterin oder einen Leiter einer Dienststelle betrifft. Entsprechendes gilt für

Entscheide, welche die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor betreffen. Für diese soll das Regierungspräsidium zuständig sein.

Artikel 65 2. Für die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie Gerichte und Schlichtungsbehörden

Zu dieser Bestimmung war in der Vernehmlassungsvorlage noch keine Änderung vorgesehen. *Absatz 1* bestimmt, dass die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie das Kantons- und das Verwaltungsgericht die gleichen Befugnisse wie die Regierung haben, sowie die Ausnahmen dazu. Damit das neue Meldewesen für Missstände für alle Mitarbeitenden und Arbeitgebenden gemäss Personalgesetz einheitlich umgesetzt werden kann, sollen die Absätze 3 und 4 von Artikel 47a in die Ausnahmen in Artikel 65 Absatz 1 aufgenommen werden. Damit wird klargestellt, dass die Regierung zuständig ist, die unabhängige Meldestelle einzusetzen, deren jährlichen Bericht entgegenzunehmen und weitere Details, insbesondere technischer Natur, im Ausführungsrecht oder im Mandatsverhältnis mit der externen Anbieterin oder dem externen Anbieter zu regeln.

Artikel 72 Übergangsbestimmungen

Die *Absätze 2 und 3* enthalten Übergangsbestimmungen, die im Anschluss an den Erlass des Personalgesetzes auf Januar 2007 und die Teilrevision auf Januar 2017 während einer beschränkten Zeit Wirkung entfaltet haben. Seither haben sie keine Bedeutung mehr. Sie können ersatzlos aufgehoben werden.

Artikel 72a Übergangsbestimmung zu Artikel 15 Absatz 3

Die Bestimmung war in der Vernehmlassungsvorlage noch nicht enthalten. Sie wurde im Rahmen der Teilrevision des PKG vom 26. August 2021 auf Antrag der Mehrheit der vorberatenden Kommission für Gesundheit und Soziales des Gossen Rates (KGS) auf den 1. Januar 2022 in das Personalgesetz aufgenommen.

Das Ziel war, die Übergangsregelung zum revidierten Artikel 15 Absatz 3, die der damalige Entwurf für das neue Reglement über die vorzeitige Pensionierung vorsah, im Sinne der Protokollerklärung von Regierungsrat Dr. Christian Rathgeb vom 26. August 2021 in das Gesetz aufzunehmen. Mit dieser Protokollerklärung, zu der die Regierung von der Kommissionsmehrheit angehalten worden war, wurde dem Grossen Rat zugesagt, «dass die Übergangslösung gemäss Artikel 72a des Personalgesetzes reduzierte Beiträge, wie dies der der KGS vorgelegte Reglementsentwurf vorsah, beinhalten wird», das heisst 80 Prozent statt 100 Prozent der maximalen AHV-Altersrente bei einer Pensionierung im 63. Altersjahr und 100 Prozent statt 120 Prozent der maximalen AHV-Altersrente bei einer Pensionierung im 64. oder 65. Altersjahr.

Mit Artikel 8 des Reglements über die vorzeitige Pensionierung (VP-Reglement; BR 170.430) wurde die betreffende Übergangsregelung beschlossen und zusammen mit der Änderung von Artikel 15 Absatz 3 und dem neuen Artikel 72a PG auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Sie entspricht dem Willen des Gesetz- und des Ordnungsgebers. Dieser Wille kommt in Artikel 72a unpräzise zum Ausdruck. Um dies nachzuholen, sollen in Artikel 72a mit einem neuen *Absatz 2* die Grundlagen für die Regelung von Artikel 8 VP-Reglement im Gesetz festgehalten werden.

Artikel 73 Referendum und Inkrafttreten

Absatz 3 enthält eine aufschiebende Bedingung für das Inkrafttreten von Artikel 65 Absatz 5 betreffend die Zuständigkeit der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten zum Erlass von Ausführungsrecht. Sie hat sich mit der Annahme von Artikel 50 der Kantonsverfassung in der Volksabstimmung vom 24. September 2006 verwirklicht. Absatz 3 ist damit hinfällig geworden und kann aufgehoben werden.

IV. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Nennenswerte finanzielle und personelle Auswirkungen der Revisionsvorlage sind ausschliesslich mit den Beiträgen an die Kosten externer Kinderbetreuung nach Artikel 28a und mit der Erweiterung des Ferienanspruchs nach Artikel 41 verbunden.

1. Finanzielle Auswirkungen

Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern

Im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung wies die Regierung darauf hin, dass die Höhe der Kosten, die mit der finanziellen Unterstützung von Mitarbeitenden entstehen, die ihre Kinder durch Dritte betreuen lassen, wesentlich davon abhängt, wie das Beitragsregime im Ausführungsrecht ausgestaltet wird (vgl. für die Kantonale Verwaltung Kapitel VI.)

Die Kosten, die mit der beabsichtigten Regelung verbunden sind, lassen sich wie folgt herleiten: Die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung haben heute insgesamt rund 1400 Kinder bis zum Alter von 13 Jahren. Gemäss Bevölkerungsstatistik lebten im Jahr 2019 knapp 24500 Kinder im Kanton, die 13 Jahre alt oder jünger waren. Gemäss Auskunft der kantonalen Steuerverwaltung konnten im gleichen Jahr im Kanton Steuerpflichtige mit 4800 Kindern in dieser Alterskategorie für die Drittbetreuung einen Abzug von der kantonalen Einkommenssteuer geltend machen. Daraus ergibt sich

eine Drittbetreuungsquote von annähernd 20 Prozent. Umgerechnet auf die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung sind das knapp 280 Kinder, die ab und zu oder regelmässig fremdbetreut werden. Dies entspricht bei einem durchschnittlichen Abzug von rund 3200 Franken pro Kind im Jahr 2019 Steuerabzügen im Gesamtumfang von rund 900 000 Franken. Mit der beabsichtigten hälftigen Kostenbeteiligung betragen somit die zu erwartenden Kosten für die Unterstützung der Drittbetreuung von Kindern in der Kantonalen Verwaltung rund 450 000 Franken im Jahr. Dass dieser Betrag im Vergleich zu den Angaben im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung etwas höher ausfällt, beruht darauf, dass die damalige grobe Kostenschätzung von einer reinen Unterstützung von Fremdbetreuungen von Kindern im Vorschulalter in staatlich anerkannten Institutionen ausging.

Erhöhung des Ferienanspruchs

In der Vernehmlassung wurde verschiedentlich der Wunsch nach näheren Angaben zur Umsetzung des geplanten Ausbaus des Ferienanspruchs geäußert. Insbesondere wurden konkrete und nachvollziehbare Ausführungen zur Kompensation der zusätzlichen Abwesenheiten und den damit verbundenen Mehrkosten verlangt (vgl. Kapitel II. 3.1).

Im Unterschied zur Vernehmlassungsvorlage wird die Erhöhung des Ferienanspruchs für Mitarbeitende im Alter zwischen 50 und 59 Jahren auf zweieinhalb Tage begrenzt. Auch diese eingeschränkte Erhöhung wird zwar zusätzliche Anstellungen erforderlich machen. Effektiv werden jedoch voraussichtlich lediglich rund zwölf und damit nur verhältnismässig wenige solche Anstellungen nötig und umsetzbar sein. Dies wird durch eine im Februar 2022 in der Kantonalen Verwaltung durchgeführte Bedarfserhebung unter Berücksichtigung der Stellenschaffungsmöglichkeiten insgesamt bestätigt (vgl. hiernach 2.). Die betreffenden Stellen werden im Rahmen des ordentlichen Budgetprozesses und innerhalb des finanzpolitischen Richtwerts Nr. 6 betreffend das zulässige Wachstum der jährlich budgetierten Gesamtlohnsomme zu schaffen sein. Die daraus zu erwartenden Mehrkosten werden sich dementsprechend im Rahmen des Kontingentes für Stellenschaffungen insgesamt halten und keine darüber hinausgehenden Mehrkosten verursachen.

Sabbatical

Die Regierung geht davon aus, dass Sabbaticals in der Kantonalen Verwaltung insgesamt nicht zu Mehrkosten führen werden. Vielmehr geht mindestens die Hälfte einer solchen Auszeit auf Kosten der betreffenden Mitarbeitenden. Zudem sind deren Lohnkosten budgetiert und es fällt lediglich für die Stellvertretung eine Funktionszulage respektive für eine allfällige Aushilfe zusätzlicher Lohn an. Bei Kombinationen mit unbezahltem Urlaub kommt dazu, dass entsprechend weniger Lohn ausbezahlt wird und die

Mitarbeitenden unter Umständen die Prämien für die Unfallversicherung und sämtliche Beiträge an die Pensionskasse übernehmen müssen und die Arbeitgebenden entsprechend entlastet werden (vgl. Art. 55 Abs. 2 PV und Kapitel VI.).

2. Personelle Auswirkungen

Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern

Mit der Prüfung der Gesuche und der Ausrichtung von finanziellen Beiträgen an die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung entsteht beim Personalamt und bei der kantonalen Steuerverwaltung ein bescheidener Mehraufwand. Dieser sollte mit den bestehenden Ressourcen zu bewältigen sein.

Erhöhung des Ferienanspruchs

Die zu erwartenden personellen Auswirkungen der Erhöhung des Ferienanspruchs für die Mitarbeitenden im Alter zwischen 21 und 59 Jahren sind überschaubar. Bei einem Vollzeitpensum entspricht eine beziehungsweise eine halbe Woche pro Jahr rund zwei respektive einem Prozent des Arbeitsumfangs. Selbst wenn in einer Dienststelle oder Abteilung mehrere Mitarbeitende von der Ferienerhöhung betroffen sind, wird es meist nicht möglich und nötig sein, deren verschiedenen Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen durch eine zusätzliche Mitarbeiterin oder einen zusätzlichen Mitarbeiter wahrnehmen zu lassen.

Zusätzliche Anstellungen sind mit der geplanten Erhöhung des Ferienanspruchs daher grundsätzlich nur dort erforderlich, wo viele Mitarbeitende mehr oder weniger dieselben Aufgaben erfüllen und ihr aktueller Bestand für die Aufrechterhaltung des Betriebs nicht mehr ausreicht, wenn die 21- bis 49-Jährigen eine Woche und die 50- bis 59-Jährigen eine halbe Woche pro Jahr länger abwesend sind. Das trifft im Wesentlichen nur auf die Betriebe und Dienststellen zu, die einen 24-Stunden-Betrieb oder erhöhte Bereitschaft sicherstellen müssen (z. B. Kantonspolizei, Justizaufsicht). Bei diesen wird es kaum zu vermeiden sein, dass Stellen geschaffen werden müssen. Im Februar 2022 wurde im Zusammenhang mit dem Fraktionsauftrag BDP betreffend Stellenschaffungsstopp bei den Dienststellen eine Umfrage zur Erhebung des Stellenschaffungsbedarfs bis ins Jahr 2025 durchgeführt. Aufgrund einer ersten Auswertung der Bedarfsmeldungen geht die Regierung davon aus, dass infolge der vorgesehenen Erhöhung des Ferienanspruchs rund zwölf neue Vollzeitstellen mit hoher Priorität geschaffen werden müssen (vgl. für weiterführende Informationen Botschaft zur Jahresrechnung 2021, Kapitel BDP-Fraktionsauftrag betreffend Stellenschaffungsstopp). Für die Kantonale Verwaltung sind die Möglichkeiten, diese Stellen effektiv zu

schaffen, von vornherein durch den finanzpolitischen Richtwert Nr. 6 betreffend das zulässige Wachstum der jährlich budgetierten Gesamtlohnsumme limitiert. Die Erhöhung des Ferienanspruchs ist in diesem Rahmen umsetzbar.

Reduktion des Arbeitsumfangs nach Geburt oder Adoption

Die zusätzlichen Flexibilisierungen bei der Arbeitszeitgestaltung im Nachgang zu einer Geburt oder Adoption können im Einzelfall dazu führen, dass die Organisation und Bewältigung der Aufgaben für die Vorgesetzten und die übrigen Mitarbeitenden vorübergehend anspruchsvoller werden. Zieht man in Betracht, dass in den einzelnen Organisationseinheiten relativ selten und regelmässig nur einzelne Mitarbeitende Eltern werden und in der Folge zeitweise nicht oder reduziert arbeiten, sollten diese Pensumsreduktionen in der Regel ohne personelle Kompensationen zu bewältigen sein. Hierbei spielt es eine nicht unwesentliche Rolle, dass der Vaterschaftsurlaub innert einer Zeitspanne von sechs Monaten bezogen werden kann und eine Reduktion des Arbeitsumfangs nach einer Geburt oder Adoption in der Kantonalen Verwaltung auf maximal 20 Prozent beschränkt sein sowie unter dem Vorbehalt stehen soll, dass keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegensprechen (vgl. Kapitel VI.).

V. Gute Gesetzgebung

Die Grundsätze der «Guten Gesetzgebung» gemäss regierungsrätlichen Vorgaben (vgl. Regierungsbeschluss vom 16. November 2010, Prot. Nr. 1070/2010) werden mit der Revisionsvorlage beachtet.

VI. Regierungsrätliche Ausführungsverordnung

Artikel 64a Absatz 1 des Gesetzes über den Grossen Rat (Grossratsgesetz, GRG; BR 170.100) verpflichtet die Regierung, in Botschaften an den Grossen Rat zu Teil- oder Totalrevisionen von Gesetzen nähere Ausführungen über den Inhalt einer vorgesehenen regierungsrätlichen Ausführungsverordnung zu machen. Um diese Vorgabe zu erfüllen, werden nachfolgend die Stossrichtung und der wesentliche Inhalt der Änderungen dargestellt, welche die Regierung aufgrund der vorliegenden Teilrevision auf Verordnungsebene zu erlassen beabsichtigt.

Personalverordnung

Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern

Die geplante finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Dritte soll in der Personalpolitik der Kantonalen Verwaltung als Rahmenbedingung zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erwähnt (Art. 1 E-PV) und in einer neu zu schaffenden Bestimmung inhaltlich geregelt werden (Art. 21a E-PV). Nach Artikel 28a der vorliegenden Personalgesetzrevision sind die Anspruchsberechtigung, die Höhe des Beitrags bis maximal zur Hälfte der Betreuungskosten und die Zuständigkeit und das Verfahren zu regeln. Die Regierung beabsichtigt, in Anlehnung an das Steuerrecht den Mitarbeitenden einen Kostenbeitrag zu gewähren, die ihre Kinder bis zum Alter von 13 Jahren fremdbetreuen lassen, während sie arbeiten. Der Beitrag soll maximal die Hälfte der nachgewiesenen effektiven Drittbetreuungskosten pro Kind decken und zusätzlich auf einen einheitlichen Höchstbetrag von 5150 Franken pro Jahr limitiert werden. Der Höchstbetrag entspricht der Hälfte des zulässigen Abzugs für Drittbetreuungskosten bei den Kantonssteuern (vgl. Art. 36 Abs. 1 lit. 1 Steuergesetz). Für eine einfache und einheitliche Handhabung soll das Personalamt die Gesuche prüfen und die Beiträge ausrichten.

Die verordnungsgebenden Instanzen der anderen Arbeitgebenden können das Regime der Kantonalen Verwaltung übernehmen. Es ist ihnen allerdings unbenommen, die Anspruchsberechtigung und weitere Einzelheiten anders zu regeln, wenn damit den Bedürfnissen ihrer Institutionen besser entsprochen werden kann.

Kurzurlaube

Zur Umsetzung der neuen bundesrechtlichen, über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Familienurlaube (vgl. Kapitel I. 5.1) sind Änderungen bei den Kurzurlauben nötig (Art. 56 E-PV). Der Adoptions- und der Betreuungsurlaub sollen an die Bundesregelung angepasst werden. Dank der neuen Finanzierung durch den Bund kann der Vaterschaftsurlaub im Vergleich zur herkömmlichen Regelung mit fünf Urlaubstagen kostenneutral auf 13 Tage erhöht werden. Diese Anpassung soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich verbessern und zumindest teilweise den Vorsprung der Kantonalen Verwaltung gegenüber den Mitbewerbern wiederherstellen, die früher keinen Vaterschaftsurlaub hatten und nach dem neuen Bundesrecht einheitlich zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gewähren. Eine erste Bestandsaufnahme im Projekt equal21 hat denn auch ergeben, dass die heutige Urlaubsdauer bei Vaterschaft, Adoption und Angehörigenbetreuung in der Kantonalen Verwaltung im Benchmark öffentlicher Verwaltungen unterdurchschnittlich ist.

Sabbatical

Im Rahmen der Vorgaben des neuen Artikel 43 Absatz 1^{bis} soll in der Personalverordnung der Zeitpunkt und die Dauer von Sabbaticals, der anteilige Bezug von Zeitguthaben der Mitarbeitenden (z. B. Ferien und Dienstaltersurlaube), die Gewährung von bezahlten oder unbezahlten Urlaubstagen sowie eine eingeschränkte Beteiligung der Kantonalen Verwaltung an den Auslagen geregelt werden (Art. 56a E-PV). Weiter ist vorgesehen, eine Rückzahlungsverpflichtung bei einer Kündigung durch Mitarbeitende kurz nach einem Sabbatical zu statuieren und Sabbaticals von der Regelung betreffend Feriennachbezug auszunehmen (Art. 47 E-PV).

Meldung von Missständen

Die Regierung beabsichtigt, die Mandatierung der externen Meldestelle näher zu regeln (Art. 57b E-PV). Es geht ihr dabei primär darum, sicherzustellen, dass den Anforderungen nach Artikel 47a hinsichtlich Fachkompetenz, Unabhängigkeit und Wahrung der Anonymität von Meldungen, des Datenschutzes und der Geheimhaltung entsprochen wird. Hierzu soll etwa vorgeschrieben werden, dass nur Personen oder Unternehmen mit Wohnsitz respektive Sitz in der Schweiz als Meldestelle mandatiert werden, bestimmte vertragliche Zusicherungen erforderlich sind, Mandatsverträge auf mehrere Jahre befristet abgeschlossen werden und Vertragsverlängerungen oder Anschlussverträge mit derselben Anbieterin oder demselben Anbieter für eine angemessen längere Zeit ausgeschlossen sind.

Reduktion des Arbeitsumfangs nach Geburt oder Adoption

Die Regierung beabsichtigt, den Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung einen einmaligen Anspruch auf eine Reduktion des Arbeitsumfangs nach der Geburt eigener Kinder oder einer Adoption um bis zu 20 Prozent einzuräumen. Ein Vorbehalt soll lediglich, insbesondere für kleine Dienststellen oder besondere Funktionen, gelten, wenn es aus triftigen betrieblichen respektive organisatorischen oder personellen Gründen schlicht nicht möglich ist, eine entsprechende Reduktion zu gewähren. Die Mitarbeitenden sollen im Anschluss innert drei Jahren die Möglichkeit haben, das Pensum wiederum einmalig um bis zu 20 Prozent zu erhöhen. Weiter sollen die Modalitäten der Geltendmachung und Umsetzung entsprechender Reduktionen und Wiedererhöhungen geregelt werden.

Geschenkannahmeverbot

Die Regierung will die Ausnahmen vom Geschenkannahmeverbot «von geringem Wert» gemäss Artikel 52 Absatz 1 für die Kantonale Verwaltung näher definieren (Art. 60^{bis} Absatz 1 E-PV). Es ist vorgesehen, dafür kumulativ vorauszusetzen, dass eine Schenkung oder Vorteilsgewährung, aus

besonderem Anlass (z.B. zu einem Jubiläum) erfolgt, den Grenzbetrag von 100 Franken pro Jahr nicht übersteigt und ihre Annahme nicht geeignet ist, den Anschein der Befangenheit zu erwecken. Mehrere Schenkungen oder Vorteilsgewährungen, die zeitlich und thematisch zusammenhängen, sollen insgesamt diesen Voraussetzungen genügen müssen, um vom Verbot ausgenommen zu sein. Für unzulässige Geschenke und Vorteile sowie für Zweifelsfälle soll eine Pflicht zur Meldung an die Dienststelle gelten. Die Dienststelle soll dann entscheiden, ob die Annahme ausnahmsweise zulässig ist und was andernfalls mit dem Geschenk oder Vorteil geschehen soll (z.B. Rückgabe).

Die teilrevidierte Personalverordnung soll zeitgleich mit der vorliegenden Teilrevision in Kraft gesetzt werden.

VII. Inkrafttreten

Es ist vorgesehen, die Teilrevision auf den 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.

VIII. Anträge

Gestützt auf die Botschaft beantragen wir Ihnen:

1. auf die Vorlage einzutreten;
2. der Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden zuzustimmen.

Genehmigen Sie, sehr geehrte Frau Landespräsidentin, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Namens der Regierung
Der Präsident: *Caduff*
Der Kanzleidirektor: *Spadin*

Anhang/Agiunta/Allegato

Abkürzungsverzeichnis

Abreviazions

Elenco delle abbreviazioni

BFS	Bundesamt für Statistik
<i>UST</i>	<i>Uffizi federal da statistica</i>
<i>UST</i>	<i>Ufficio federale di statistica</i>
BKV	Bündner Kantonspolizeiverband
<i>APCG</i>	<i>Associazion da la Polizia chantunala dal Grischun</i>
<i>FPCG</i>	<i>Federazione Polizia cantonale dei Grigioni</i>
DWGR	Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden
<i>OTEG</i>	<i>Organisaziuns da tetg da l'economia grischuna</i>
<i>OMEG</i>	<i>Organizzazioni mantello dell'economia grigionese</i>
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1)
<i>LCG</i>	<i>Lescha federala davart la cumpensaziun dal gudogn (LCG; CS 834.1)</i>
<i>LIPG</i>	<i>Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG; RS 834.1)</i>
FHGR	Fachhochschule Graubünden
<i>SASGR</i>	<i>Scola auta spezialisada dal Grischun</i>
<i>SUP GR</i>	<i>Scuola universitaria professionale dei Grigioni</i>
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
<i>CCL</i>	<i>Contract collectiv da lavur</i>
<i>CCL</i>	<i>Contratto collettivo di lavoro</i>
GFA	Gesetz über die Finanzaufsicht (GFA; BR 710.300)
<i>LSFi</i>	<i>Lescha davart la surveglianza da las finanzas (LSFi; DG 710.300)</i>
<i>LVF</i>	<i>Legge sulla vigilanza finanziaria (LVF; CSC 710.300)</i>
GGR	Gewerkschaftsbund Graubünden
<i>USGR</i>	<i>Uniun sindacala dal Grischun</i>
<i>USG</i>	<i>Unione sindacale grigionese</i>
GKB	Graubündner Kantonalbank
<i>BCG</i>	<i>Banca chantunala grischuna</i>
<i>BCG</i>	<i>Banca Cantonale Grigione</i>
GRG	Gesetz über den Grossen Rat (Grossratsgesetz, GRG; BR 170.100)
<i>LCG</i>	<i>Lescha davart il Cussegl grond (LCG; DG 170.100)</i>
<i>LGC</i>	<i>Legge sul Gran Consiglio (LGC; CSC 170.100)</i>
IV	Invalidenversicherung
<i>AI</i>	<i>Assicuranza d'invalidità</i>
<i>AI</i>	<i>Assicurazione per l'invalidità</i>
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20)
<i>LAI</i>	<i>Lescha federala davart l'assicuranza d'invalidità (LAI; CS 831.20)</i>
<i>LAI</i>	<i>Legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS 831.20)</i>

KGS	Kommission für Gesundheit und Soziales des Gossen Rates
<i>CSF</i>	<i>Cumission per sanadad e fatgs socials</i>
<i>CSPS</i>	<i>Commissione per la sanità e la politica sociale del Gran Consiglio</i>
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220)
<i>DO</i>	<i>Lescha federala davart la cumplettaziun dal Cudesch civil svizzer (Tschintgavla part: Dretg d'obligaziuns; CS 220)</i>
<i>CO</i>	<i>Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni; RS 220)</i>
PDGR	Psychiatrische Dienste Graubünden
<i>SPGR</i>	<i>Servetschs psichiatricas dal Grischun</i>
<i>SPGR</i>	<i>Servizi psichiatrici dei Grigioni</i>
PG	Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)
<i>LP</i>	<i>Lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurators dal chantun Grischun (Lescha dal persunal, LP; DG 170.400)</i>
<i>LCPers</i>	<i>Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (legge sul personale, LCPers; CSC 170.400)</i>
PHGR	Pädagogische Hochschule Graubünden
<i>SAPGR</i>	<i>Scola auta da pedagogia dal Grischun</i>
<i>ASP GR</i>	<i>Alta scuola pedagogica dei Grigioni</i>
PKG	Gesetz über die Pensionskasse Graubünden (PKG; BR 170.450)
<i>LCPG</i>	<i>Lescha davart la Cassa da pensiun dal Grischun (LCPG; DG 170.450)</i>
<i>LCPG</i>	<i>Legge sulla Cassa cantonale pensioni dei Grigioni (LCPG; CSC 170.450)</i>
PKGR	Pensionskasse Graubünden
<i>CPGR</i>	<i>Cassa da pensiun dal Grischun</i>
<i>CPGR</i>	<i>Cassa pensioni dei Grigioni</i>
PV	Personalverordnung (PV; BR 170.410)
<i>OP</i>	<i>Ordinaziun dal persunal (OP; DG 170.410)</i>
<i>OCPers</i>	<i>Ordinanza sul personale (OCPers; CSC 170.410)</i>
RAD	Regionaler Ärztlicher Dienst
<i>SMR</i>	<i>Servetsch medical regiunal</i>
<i>SMR</i>	<i>Servizio medico regionale</i>
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS
<i>ESPA</i>	<i>Enquista svizra davart la populaziun activa dal UST</i>
<i>RIFOS</i>	<i>Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera dell'UST</i>
VBS	Verband des Bündner Staatspersonals
<i>FPGR</i>	<i>Federaziun dal persunal dal chantun Grischun</i>
<i>VBS</i>	<i>Associazione del personale statale dei Grigioni</i>
VLBKS	Verein Lehrpersonen Bündner Kantonsschule
<i>UPSCG</i>	<i>Uniun da las personas d'instrucziun da la Scola chantunala grischuna</i>
<i>AISCG</i>	<i>Associazione degli insegnanti della scuola cantonale grigione</i>

Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)

Änderung vom [Datum]

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (BR Nummern)

Neu: –
Geändert: **170.400**
Aufgehoben: –

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden,

gestützt auf Art. 31 Abs. 1 der Kantonsverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom ...,

beschliesst:

I.

Der Erlass "Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)" BR [170.400](#) (Stand 1. Januar 2022) wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Kanton und die dem Gesetz unterstellten Anstalten gestalten ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität **sowie unter Berücksichtigung der Verantwortung in Familie und Gesellschaft und der Chancengleichheit** erfüllt werden können.

Art. 6 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

~~Rechtsnatur~~ **Arbeitsvertrag** und ~~Anstellungsart~~ **Befristung (Überschrift geändert)**

¹ ~~Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag~~ **einem schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag** begründet.

² Bei Vorliegen sachlich zureichender Gründe, insbesondere für ein zeitlich begrenztes Projekt, können befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart werden.

Art. 7 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (geändert)

¹ ~~Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate. Sie~~ **Die Regierung kann je nach Anforderungen auf drei Monate herab oder auf zwölf Monate hinaufgesetzt werden für bestimmte Funktionen Probezeiten von bis zu sechs Monaten festlegen.**

² ~~Überzeugen~~ **Insbesondere wenn** die Leistungen oder das Verhalten nicht **überzeugen**, kann ~~die~~ **eine einmalige Verlängerung der** Probezeit bis auf höchstens zwölf Monate verlängert ~~zur~~ **doppelten Dauer vereinbart** werden.

³ *Aufgehoben*

⁴ ~~Bei Arbeitsverhältnissen~~ **Für Arbeitsverhältnisse**, die nicht auf Dauer ausgerichtet **weniger als ein Jahr befristet** sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, ~~können~~, **kann eine** kürzere Probezeit festgelegt **Probezeit vereinbart oder auf eine solche verzichtet** werden.

Art. 8 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 2^{bis} (neu), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)

Kündigungsfristen und -termin (Überschrift geändert)

¹ ~~Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien in der Regel vier Monate. Das Arbeitsverhältnis kann mit folgenden Fristen auf das Ende eines Monats gekündigt werden:~~

- a) **(neu)** vier Monate, nach der Probezeit;
- b) **(neu)** fünf Monate, ab dem 10. Dienstjahr;
- c) **(neu)** sechs Monate, ab dem 15. Dienstjahr und bei oberen Kadern.

² ~~Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in der Regel einen Monat~~ **Das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen jederzeit gekündigt werden.**

^{2bis} Für Lehrpersonen an kantonalen Schulen und für Schulinspektorinnen und -inspektoren können in den Ausführungsbestimmungen andere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

³ ~~Bei Kaderpositionen oder bei Arbeitsverhältnissen~~ **Für Arbeitsverhältnisse**, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, ~~können andere Kündigungsfristen festgelegt~~ **weniger als ein Jahr befristet sind, kann eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart** werden.

⁴ ~~Von der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist~~ **Die andere Vertragspartei kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden** ~~eine Kündigung, welche die Frist oder den Termin nicht einhält, akzeptieren.~~

Art. 10 Abs. 1 (geändert)

¹ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos ~~aufgelöst~~**gekündigt** werden.

Art. 13 Abs. 1 (geändert)

¹ ~~Die Vertragsparteien Arbeitsverhältnisse können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis mit einem schriftlichen Aufhebungsvertrag jederzeit aufheben~~**aufgehoben werden.**

Art. 15 Abs. 1 (geändert), Abs. 4 (geändert)

~~Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung~~ (**Überschrift geändert**)

¹ ~~Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 65-Altersjahres Jahre alt wird. Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen an kantonalen Schulen und von Schulinspektorinnen und -inspektoren enden am letzten Tag des letzten Monats des Schulsemesters, in dem sie 65 Jahre alt werden.~~

⁴ ~~Eine Weiterbeschäftigung~~**Das Arbeitsverhältnis kann nach Vollendung dem Zeitpunkt gemäss Absatz 1 längstens bis zum letzten Tag des 65. Altersjahres ist nur Monats fortgeführt werden, in Ausnahmefällen möglich dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 68 Jahre alt wird. Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen an kantonalen Schulen und sofern eine solche im besonderen Interesse von Schulinspektorinnen und -inspektoren können bis zum letzten Tag des Kantons hegtletzten Monats des Schulsemesters, in dem sie 68 Jahre alt werden, fortgeführt werden.**

Art. 16 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

~~Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand~~**Anpassung oder Beendigung** aus gesundheitlichen Gründen (**Überschrift geändert**)

¹ ~~Die Mitarbeiterin, Auf Antrag der Mitarbeiter~~**Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird nach Massgabe der Arbeitsunfähigkeit, die Dienststelle können die Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen beantragen**~~einem Verfahren der zuständigen IV-Stelle festgestellt wurde, der Umfang oder der Inhalt der Arbeit angepasst oder das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise beendet.~~

² ~~Die Regierung entscheidet nach Kenntnisnahme vom Entscheid~~**Bei Mitarbeitenden, die aus gesundheitlichen Gründen während mindestens zwölf Monaten ganz oder teilweise an der kantonalen IV-Stelle Arbeitsleistung verhindert sind und voraussichtlich während mindestens sechs weiteren Monaten arbeitsunfähig sind, kann der Umfang oder der Inhalt der Arbeit entsprechend angepasst oder das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.**

³ Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere:

-
- a) den Zeitpunkt, auf den der Umfang oder der Inhalt der Arbeit angepasst oder das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 beendet wird;
 - b) die Zuständigkeiten, die Form und das Verfahren für Anpassungen und Kündigungen nach Absatz 1 und Absatz 2.

Art. 28a (neu)

Unterstützung für Drittbetreuung von Kindern

¹ Mitarbeitenden, die als Erziehungsberechtigte Kinder durch Dritte betreuen lassen, kann ein Beitrag von bis zur Hälfte der Betreuungskosten ausgerichtet werden. Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere:

- a) die Anspruchsberechtigung;
- b) die Höhe des Beitrags;
- c) die Zuständigkeit und das Verfahren.

Art. 31 Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu)

² In Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden. ~~In begründeten Fällen können auch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen gewährt werden.~~

³ ~~Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen~~ der Unfallversicherung des Personals fließen in den Personalfürsorgefonds.

⁴ Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere:

- a) die Zins- und Rückzahlungsmodalitäten;
- b) die Verwaltung des Fonds;
- c) die Zuständigkeit und das Verfahren.

Art. 38a (neu)

Lohnzahlung während eines Verzichts auf die Arbeitsleistung

¹ Die Dienststelle kann bei voller Lohnzahlung jederzeit vollständig oder teilweise auf die Arbeitsleistung verzichten.

Art. 41 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben)

¹ Der ~~jährliche~~ Ferienanspruch beträgt ~~jährlich~~ **bis und mit dem Kalenderjahr, in dem die Mitarbeitenden:**

- a) **(geändert) bis zum 49. Altersjahr: vier** ~~49 Jahre alt werden: fünf~~ Wochen;
- b) **(geändert) vom 50. bis zum 59. Altersjahr: fünf** ~~59 Jahre alt werden: fünf~~ **einhalb** Wochen;
- c) **(geändert) ab dem 60. Altersjahr** ~~altershalber pensioniert werden:~~ sechs Wochen.

² ~~Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird~~**Die Mitarbeitenden können jährlich bis zu zwei Wochen zusätzliche Ferien erwerben, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.**

³ *Aufgehoben*

⁴ *Aufgehoben*

⁵ *Aufgehoben*

Art. 43 Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (geändert)

Urlaube, Sabbatical (Überschrift geändert)

^{1bis} Die Regierung kann insbesondere mit oberen Kadern alle zehn Jahre den Bezug eines Sabbaticals (Auszeit) von bis zu sechs Monaten vereinbaren und bis zur Hälfte der Dauer bezahlten Urlaub gewähren. Für persönliche Weiterbildungen oder Projekte in der Forschung können längere Sabbaticals von bis zu zwölf Monaten und bezahlte Urlaube von bis zu vier Monaten gewährt werden. Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere die notwendigen Inhalte der Vereinbarung.

² ~~Für~~**Die Dienststellen gewähren bezahlte Kurzurlaube für** Ereignisse wie ~~Geburten eigener Kinder, Vaterschaft,~~ Adoptionen, Familienfeste, **Betreuung von Angehörigen**, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe ~~werden bezahlte Kurzurlaube gewährt.~~

Art. 43a Abs. 2 (neu)

² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub auf die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

Art. 47a (neu)

Meldung von Missständen

¹ Die Mitarbeitenden können in gutem Glauben und guten Treuen Missstände anonym einer Meldestelle melden.

² Mitarbeitende, die nach Absatz 1 Meldung erstatten, verstossen damit nicht gegen ihre dienstlichen Pflichten und dürfen deshalb nicht benachteiligt werden.

³ Die Regierung bezeichnet eine Meldestelle ausserhalb der Verwaltungsorganisation, welche die Aufgaben nach dieser Bestimmung fachlich kompetent, selbständig, unabhängig und weisungsungebunden sowie unter Wahrung des Datenschutzes und der Geheimhaltung erfüllt.

⁴ Die Meldestelle:

- a) nimmt den Sachverhalt auf;
- b) trifft geeignete Massnahmen zum Schutz der Anonymität und der Persönlichkeit der meldenden Mitarbeitenden und allfälliger weiterer Personen;
- c) informiert die Regierung, das Departement, die Standeskanzlei, die Finanzkontrolle, das Gericht oder die selbständige kantonale Anstalt, wenn sie eine Massnahme als dringlich geboten erachtet;

-
- d) informiert die meldenden Mitarbeitenden über das Verfahren, ihre Rechte und Pflichten sowie, wenn keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen, über die Erledigung des Verfahrens;
 - e) erstattet der Regierung jährlich Bericht über ihre Tätigkeit und die empfohlenen Massnahmen;
 - f) unterstützt die Regierung, das Departement, die Standeskanzlei, die Finanzkontrolle, das Gericht oder die selbständige kantonale Anstalt bei der Abklärung der Sachverhalte und der Umsetzung von Massnahmen.

Art. 49 Abs. 6 (neu)

⁶ Nach der Geburt eigener Kinder oder nach einer Adoption kann eine Reduktion und spätere Wiedererhöhung des Arbeitsumfangs gewährt werden. Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere eine allfällige Anspruchsberechtigung.

Art. 52 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (neu)

¹ Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit geschieht. ~~Ausgenommen ist Die Regierung regelt die Annahme von Geschenken~~**Einzelheiten und kann Ausnahmen vorsehen, insbesondere für Geschenke** von geringem Wert.

³ Die Mitarbeitenden müssen der Dienststelle melden, wenn ihnen Geschenke oder Vorteile angeboten werden, die sie gemäss Absatz 1 nicht annehmen dürfen.

Art. 63 Abs. 1 (geändert)

~~Anstellungs-Arbeits- und Kündigungskompetenzen~~**Aufhebungsverträge sowie Kündigungen (Überschrift geändert)**

¹ ~~Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen~~**Ist im Gesetz oder in den Ausführungserlassen nichts anderes festgelegt**, sind für die ~~Anstellungen~~**Arbeits- und Aufhebungsverträge sowie für** die Kündigungen zuständig:

- b) **(geändert)** die Departemente und die Standeskanzlei für die übrigen Mitarbeitenden ab der ~~Gehaltsklasse 16~~**Funktionsklasse 20**;
- c) **(geändert)** die Dienststellen für ihre Mitarbeitenden in den ~~Gehaltsklassen~~**Funktionsklassen 1 bis 15;19**.
- d) *Aufgehoben*

Art. 64 Abs. 1^{bis} (neu)

^{1bis} Liegt die Zuständigkeit nach dem Gesetz oder den Ausführungserlassen bei der Dienststelle, sind für personalrechtliche Entscheide zuständig:

- a) die Regierungspräsidentin oder der Regierungspräsident für die Kanzleidirektorin oder den Kanzleidirektor;
- b) die Departemente für die Dienststellenleitenden.

Art. 65 Abs. 1 (geändert)

¹ Die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie das Kantons- und das Verwaltungsgericht haben die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen von Artikel 20, Artikel 29 Absatz 2, Artikel 35 Absatz 4, Artikel 36 Absatz 2, Artikel 37 Absatz 2, **Artikel 47a Absatz 3 und Absatz 4** und Artikel 73 Absatz 2.

Art. 72 Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben)

² *Aufgehoben*

³ *Aufgehoben*

Art. 72a Abs. 2 (neu)

² Die Regierung regelt insbesondere die Zuständigkeiten und das Verfahren sowie die Modalitäten und die Höhe der Beitragszahlungen so, dass ein abgestufter und praktikabler Übergang zur neuen Regelung gemäss Artikel 15 Absatz 3 gewährleistet ist und die bewilligten Budgetmittel eingehalten werden. Sie sieht dazu angemessene reduzierte Beiträge vor und entscheidet jeweils gesamthaft über Gesuche für das Folgejahr.

Art. 73 Abs. 3 (aufgehoben)

³ *Aufgehoben*

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Teilrevision untersteht dem fakultativen Referendum.

Die Regierung bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurats dal chantun Grischun (Lescha dal persunal, LP)

Midada dals [Data]

Relaschs tangads da questa fatschenta (numers dal DG)

Nov:	–
Midà:	170.400
Aboli:	–

Il Cussegl grond dal chantun Grischun,

sa basond sin l'art. 31 al. 1 da la Constituziun chantunala, s'enter avair gi invista da la missiva da la Regenza dals ...,

concluda:

I.

Il relasch "Lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavurats dal chantun Grischun (lescha dal persunal, LP)" DG [170.400](#) (versiun dals 01-01-2022) vegn midà sco suonda:

Art. 1 al. 1 (midà)

¹ Il chantun ed ils instituts ch'èn suttamess a questa lescha concepeschon lur politica da persunal uschia, che lur incumbensas pon **adina** vegnir ademplidas ~~da tut temp~~ en moda economica, ~~conform al a~~ temp e cun la qualitat necessaria **sco er tegnend quint da la responsabladad en la famiglia ed en la societad e resguardond l'egualitad da las schanzas.**

Art. 6 al. 1 (midà), al. 2 (nov)

~~Natura jurídica Contract da lavur e spezia d'engaschament durada limitada (Titel midà)~~

¹ Las relaziuns da lavur vegnan ~~enumradas~~ **constituidas** cun in contract da **lavor da dretg public en scrit**.

² Sch'i èn avant maun motifs objectivs suffizients, en spezial per in project da durada limitada, pon vegnir fixadas relaziuns da lavur da durada limitada.

Art. 7 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (aboli), al. 4 (midà)

¹ Il temp d'emprova ~~importa per regla sis-dura 3 mais~~. Tut tenor las pretensiuns ~~Per tschertas funcziuns~~ po el vegnir reduci a trais mais u auzà a ~~dudesch-la~~ **Regenza fixar temps d'emprova fin 6 mais**.

² ~~Sehe Cunzunt sche~~ las prestaziuns u ~~sch'il~~ cumportament na persvadan betg, po el ~~vegnir concludida ina prolungaziun unica dal~~ temp d'emprova ~~vegnir prolungà a maximalmain dudesch mais fin al dubel da la durada~~.

³ ~~aboli~~

⁴ Per relaziuns da lavur ~~ch'èn limitadas a main~~ che n'èn betg concepidas per ~~1 onn~~ **poi vegnir fixà in temp d'emprova pli ditg curt** u ehe han in pitschen grad d'occupaziun pon vegnir fixads temps ~~desisti dal temp~~ d'emprova pli curts.

Art. 8 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 2^{bis} (nov), al. 3 (midà), al. 4 (midà)

~~Termins e datas da desditgadisditga (Titel midà)~~

¹ ~~Il termin per desdir la-La~~ relaziun da lavur ~~sunter il temp d'emprova importa-po~~ **vegnir disditga** per regla per omaduas parts contrahentas ~~quatter-la fin d'in~~ mais, **observond ils suandants termins:**

- a) **(nov)** 4 mais, suenter il temp d'emprova;
- b) **(nov)** 5 mais, a partir dal 10. onn da servetsch;
- c) **(nov)** 6 mais, a partir dal 15. onn da servetsch e per ils caders superiors.

² Durant il temp d'emprova ~~importa il termin~~ **po la relaziun da desditga per regla-lavor vegnir disditga da tut temp observond in maistermin da 7 dis**.

^{2bis} Per las personas d'instrucziun da las scolas chantunalas sco er per las inspecturas ed ils inspecturs da scola pon vegnir fixads auters termins ed autras datas da disditga en las disposiziuns executivas.

³ ~~Tar posiziuns da cader u tar-Per~~ relaziuns da lavur ehe n'èn betg concepidas per pli ditg u ~~ch'èn limitadas a main~~ che han in pitschen grad d'occupaziun pon ~~1 onn poi~~ vegnir fixads auters termins **fixà in termin da desditgadisditga pli curt**.

⁴ ~~En enelegientscha vicendaivlaL'~~ **autra part contrahenta** po vegnir divergià dal termin da desditga ch'è fixà ~~en acceptar ina disditga che n'observa betg il contract termin u la data~~.

Art. 10 al. 1 (midà)

¹ Per in motiv impurtant po la relaziun da lavur vegnir ~~sehliadadisditga~~ immediatamain da tut temp dad omaduas parts contrahentas.

Art. 13 al. 1 (midà)

¹ Cun il consentiment dad omaduas parts ~~sin contract d'annulaziun en scrit~~ pon las parts contrahentas annullar ~~relaziuns da lavur vegnir annulladas~~ da tut temp ~~la relaziun da lavur~~.

Art. 15 al. 1 (midà), al. 4 (midà)

~~Cuntanscher la limita da vegliadetgna, pensiunament administrativ~~
Pensiunament (Titel midà)

¹ La relaziun da lavur finescha, ~~eur ch'il 65avel onn~~ l'ultim di dal mais che la collavuratura u il collavuratur cumplenescha 65 onns. Las relaziuns da vegliadetgna ~~vegn cumplen~~ lavur da las personas d'instrucziun da las scolas chantunals sco er da las inspecturas e dals inspecturs da scola fineschan l'ultim di da l'ultim mais dal semester da scola ch'ellas ed els cumpleneschan 65 onns.

⁴ Ina cuntinuaziun da l'engaschament ~~sunter~~ ~~Sunter~~ la data tenor l'alinea 1 po la cumplenda ~~relaziun da lavur vegnir cuntinuada fin maximalmain l'ultim di dal 65avel onn~~ mais che la collavuratura u il collavuratur cumplenescha 68 onns. Las relaziuns da vegliadetgna è pussaivla ~~mo en cas excepziunals~~ lavur da las personas d'instrucziun da las scolas chantunals sco er da las inspecturas e ~~sehe~~ la cuntinuaziun è en l'interess spezial ~~dals inspecturs da scola pon vegnir cuntinuadas fin l'ultim di da l'ultim mais dal chantun semester da scola ch'ellas ed els cumpleneschan 68 onns.~~

Art. 16 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (nov)

~~Pensiunament anticipà~~ **Adattaziun u terminaziun per motivs da sanadad (Titel midà)**

¹ ~~La~~ ~~Sin dumonda da la collavuratura,~~ ~~il~~ u dal collavuratur ed a norma da l'incapacitad da lavurar ch'è vegnida constatada en ina procedura da l'uffizi da la AI competent, vegn adattada la dimensiun u il post ~~cuntegn da servetseh~~ po dumandar il pensiunament per motivs ~~la lavur u vegn la relaziun da sanadad~~ lavur terminada cumplainamain u parzialmain.

² ~~La regenza concluda suenter avoir preni enconuschientscha~~ ~~En cas da collavuraturas e collavuratur~~ ch'èn impedids cumplainamain u parzialmain da la decisium ~~lavurar per motivs da l'uffizi chantunal~~ sanadad durant almain 12 mais e ch'èn previsiblmain inabels da lavurar durant almain 6 ulteriurs mais, po la AI dimensiun u il cuntegn da la lavur vegnir adattà ~~correspondentamain u po la relaziun da lavur vegnir disditga.~~

³ La Regenza regla ils detagls, en spezial:

-
- a) la data, per la quala la dimensiun u il cuntegn da la lavur vegn adattà u la relaziun da lavur vegn terminada tenor l'alineia 1;
 - b) las cumpetenzas, la furma e la procedura per adattaziuns e per disditgas tenor l'alineia 1 e l'alineia 2.

Art. 28a (nov)

Sustegn per la tgira d'uffants tras terzas personas

¹ A collavuraturas ed a collavurats che laschan tgirar lur uffants tras terzas personas po vegnir pajada ina contribuziun da fin la mesadad dals custs da tgira. La Regenza regla ils detagls, en spezial:

- a) il dretg d'ina contribuziun;
- b) l'atezza da la contribuziun;
- c) la cumpetenza e la procedura.

Art. 31 al. 2 (midà), al. 3 (midà), al. 4 (nov)

² En cas d'urgenza pon las collavuraturas ed ils collavurats vegnir sustegnids finanzialmain a quint dal fond. ~~En cas motivads pon er vegnir concedids emprests da daners cun u senza tschains:~~

³ ~~Surplis da las premias ed eventualas restituziuns~~ **Restituziuns** da l'assicuranza dal personal cunter accidents van en il fond d'assistenza per il personal.

⁴ La Regenza regla ils detagls, en spezial:

- a) las modalitads da tschains e da restituziun;
- b) l'administraziun dal fond;
- c) la cumpetenza e la procedura.

Art. 38a (nov)

Pajament dal salari durant ina renunzia a la prestaziun da la lavur

¹ Pajond il salari cumplet po il post da servetsch renunziar da tut temp cumplainamain u parzialmain a la prestaziun da la lavur.

Art. 41 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (aboli), al. 4 (aboli), al. 5 (aboli)

¹ Il dretg **annual** da vacanzas importa ~~annualmain~~, **fin e cun l'onn chalendar che las collavuraturas ed ils collavurats:**

- a) **(midà)** ~~fin al 49avel onn da vegliadetgna: 4~~ **cumpleneschan 49 onns: 5 emnas;**
- b) **(midà)** ~~dal 50avel fin al 59avel onn da vegliadetgna~~ **cumpleneschan 59 onns: 5- ½ emnas;**
- c) **(midà)** ~~a partir dal 60avel onn da vegnan pensiunads causa~~ **veglian pensiunads causa** vegliadetgna: 6 emnas.

² ~~Decisiv è l'onn chalendar. Premess che l'onn nagins motivs da vegliadetgna vegn
emplenimanaschi na s'opponian a quai, pon las collavuraturas ed ils
collavurats acqistar mintga onn fin 2 emnas vacanzas supplementaras.~~

³ ~~aboli~~

⁴ ~~aboli~~

⁵ ~~aboli~~

Art. 43 al. 1^{bis} (nov), al. 2 (midà)

Congedis, sabatical (Titel midà)

^{1bis} La Regenza po concluder en spezial cun ils caders superiors mintga 10 onns la retratga d'in sabatical (pausa) da fin 6 mais e conceder in congedi pajà fin la mesadad da la durada. Per furmazziuns supplementaras personalas u per projects en la perscrutaziun pon vegnir concedids sabaticals pli lungs da fin 12 mais e congedis pajads da fin 4 mais. La Regenza regla ils detagls, en spezial ils cuntegnns necessaris da la cunvegna.

² ~~Per ils posts da servetsch concedan congedis curts pajads per~~ **eveniments sco naschientschas d'agens uffants, paternitad, adopziuns, festas da famiglia, assistenza da confamigliaras e confamigliars, mortoris, midada smidada d'abitaziun, occurrenzas da sport sportivas e da cultura vegnan concedids congedis curts pajads culturalas.**

Art. 43a al. 2 (nov)

² Sche l'uffant novnaschì vegn ospitalisà, sa prolunghescha il congedi da maternitad per la durada prolungada dal pajament da l'indemnisaziun da maternitad.

Art. 47a (nov)

Annunzia d'incunvegrientschas

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats pon annunziar en buna fai ed onestamain incunvegrientschas en moda anonima ad in post d'annunzia.

² Las collavuraturas ed ils collavurats na violeschan betg lur obligaziuns da servetsch e na dastgan betg vegnir dischavantagiads, sch'ellas ed els fan in'annunzia tenor l'alineia 1.

³ La Regenza designescha in post d'annunzia ordaifer l'organisasiun administrativa che ademplescha las incumbensas tenor questa disposiziun en moda professiunalmain cumpetenta, da maniera autonoma ed independenta, senza stuair observar instrucziuns sco er resguardond la protecziun da datas e la secretezza.

⁴ Il post d'annunzia:

- a) recepescha ils fatgs;
- b) prenda mesiras adequatas per proteger l'anonimitad e la personalitad da las collavuraturas e dals collavurats che fan l'annunzia sco er d'eventualas ulteriuras persunas;

-
- c) infurmescha la Regenza, il departament, la Chanzlia chantunala, la Controlla da finanzas, la dretgira u l'institut chantunal autonom, sch'el è da l'avis ch'ina mesira saja urgenta;
 - d) infurmescha las collavuraturas ed ils collavurats che fan l'annunzia davart la procedura, davart lur dretgs e davart lur obligaziuns sco er – sche nagins interess predominants publics u privats na s'opponan a quai – davart la liquidaziun da la procedura;
 - e) suttametta a la Regenza mintga onn in rapport davart sia activitad e davart las mesiras recumandadas;
 - f) sustegna la Regenza, il departament, la Chanzlia chantunala, la Controlla da finanzas, la dretgira u l'institut chantunal autonom tar il scleriment dals fatgs e tar la realisaziun da mesiras.

Art. 49 al. 6 (nov)

⁶ Suenter la naschientscha d'agens uffants u suenter in'adopziun poi vegnir concedi ina reducziun e pli tard puspè in augment dal grad d'occupaziun. La Regenza regla ils detagls, en spezial in eventual dretg d'ina tala concessiun.

Art. 52 al. 1 (midà), al. 3 (nov)

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats na dastgan pretender, acceptar u sa laschar empermetter nagins regals u auters avantatgs per sasezs u per autras persunas, sche quai succeda en connex cun lur activitad uffiziala. ~~Exceptà da quai è l'acceptaziun da~~ **La Regenza regla ils detagls e po prevair excepziuns, en spezial per** regals da pauca valor.

³ Las collavuraturas ed ils collavurats ston annunziar al post da servetsch, sch'i vegnan offrìds ad ellas ed els regals u avantatgs ch'ellas ed els na dastgan betg acceptar tenor l'alinea 1.

Art. 63 al. 1 (midà)

~~Cumpetenzas d'engaschament e Contracts da desditgalavur, contracts d'annullaziun e disditgas (Titel midà)~~

¹ ~~Con resalva d'autras disposiziuns~~ **Sch'i n'è fixà nagut auter en la lescha u en ils relaschs executivs, èn cumpetents per ils engaschaments contracts da lavur, per ils contracts d'annullaziun e per las desditgas disditgas:**

- b) **(midà)** ils departaments e la ~~chanzlia~~ **Chanzlia** chantunala per las ulteriuras collavuraturas ~~e per ed~~ **per ed** ils ulteriurs collavurats a partir da la classa da ~~salari~~ **funcziun 20;**
- c) **(midà)** ils posts da servetsch per lur collavuraturas e ~~per lur~~ **per lur** collavurats en las classas da ~~salari~~ **funcziun 1 fin +5;19.**
- d) *aboli*

Art. 64 al. 1^{bis} (nov)

^{1bis} Sche la lescha u ils relaschs executivs surdattan la cumpetenzza al post da servetsch, èn cumpetents per decisiuns dal dretg da persunal:

- a) la presidenta u il president da la Regenza per la chanceliera u il chancelier;
- b) ils departaments per las manadras ed ils manaders dals posts da servetsch.

Art. 65 al. 1 (midà)

¹ Ils instituts chantunals autonoms sco er la ~~dretgira~~**Dretgira** chantunala e la ~~dretgira~~**Dretgira** administrativa han las medemas cumpetenzas sco la ~~regenza~~**Regenza**. Exceptadas da quai èn las disposiziuns da l'artitgel 20, da l'artitgel 29 alinea 2, da l'artitgel 35 alinea 4, da l'artitgel 36 alinea 2, da l'artitgel 37 alinea 2, **da l'artitgel 47a alinea 3 ed alinea 4** e da l'artitgel 73 alinea 2.

Art. 72 al. 2 (aboli), al. 3 (aboli)

² *aboli*

³ *aboli*

Art. 72a al. 2 (nov)

² La Regenza regla en spezial las cumpetenzas e la procedura sco er las modalitads e l'autezza dals pajaments da las contribuziuns uschia, ch'ina midada graduada e pratitgbla a la nova regulaziun tenor l'artitgel 15 alinea 3 è garantida e ch'ils meds finansials dal preventiv approvads vegnan respectads. Per quest intent prevesa ella contribuziuns reducidas adequatamain e decida mintgamai globalmain davart las dumondas per l'onn suandant.

Art. 73 al. 3 (aboli)

³ *aboli*

II.

Naginas midadas en auters relaschs.

III.

Naginas aboliziuns d'auters relaschs.

IV.

Questa revisiun parziala è suttamessa al referendum facultativ.

La Regenza fixescha il termin da l'entrada en vigur.

Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers)

Modifica del [Data]

Atti normativi interessati (numeri CSC)

Nuovo:	–
Modificato:	170.400
Abrogato:	–

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni,

visto l'art. 31 della Costituzione cantonale,
visto il messaggio del Governo del ...,

decide:

I.

L'atto normativo "Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers)" CSC [170.400](#) (stato 1 gennaio 2022) è modificato come segue:

Art. 1 cpv. 1 (modificato)

¹ Il Cantone e gli istituti soggetti alla legge configurano la loro politica del personale in modo tale che i loro compiti possano essere adempiuti in **ogniqualsiasi** momento in modo economico, tempestivo e con la qualità necessaria **nonché nel rispetto delle loro responsabilità per quanto riguarda la famiglia e la società nonché delle pari opportunità**.

Art. 6 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (nuovo)

Natura giuridica ~~Contratto di lavoro e tipo di assunzione~~ **limitazione temporale (titolo modificato)**

¹ I rapporti di lavoro vengono costituiti con ~~contratti~~ **un contratto di lavoro scritto** di diritto pubblico.

² In presenza di motivi materialmente giustificati, segnatamente in caso di un progetto a tempo determinato, possono essere concordati rapporti di lavoro a tempo determinato.

Art. 7 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (abrogato), cpv. 4 (modificato)

¹ Il periodo di prova dura ~~di regola sei~~ **tre mesi**. ~~A seconda delle esigenze esso~~ **Per determinate funzioni il Governo può essere ridotto fino a tre mesi o aumentato fissare periodi di prova fino a dodici** ~~sei~~ **mesi**.

² ~~Se~~ **Specialmente nei casi in cui** le prestazioni o il comportamento non soddisfano, ~~il~~ **convincimento, è possibile concordare un prolungamento una tantum del periodo di prova può essere prolungato fino al massimo a dodici mesi** ~~di~~ **più della sua durata**.

³ *Abrogato*

⁴ Per rapporti di lavoro ~~temporanei o con~~ **di durata inferiore a un volume di lavoro modesto possono essere stabiliti periodi di** ~~anno~~ **è possibile concordare un periodo di prova più breve** ~~breve o vi si può rinunciare del tutto~~.

Art. 8 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 2^{bis} (nuovo), cpv. 3 (modificato), cpv. 4 (modificato)

Termini e scadenza di disdetta **(titolo modificato)**

¹ ~~Il termine per la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo~~ **può essere disdetto per la fine di prova è un mese nel rispetto dei seguenti termini di regola di quattro mesi per entrambe le parti contraenti** ~~disdetta:~~

- (nuova)** quattro mesi, dopo il periodo di prova;
- (nuova)** cinque mesi, a partire dal 10° anno di servizio;
- (nuova)** sei mesi, a partire dal 15° anno di servizio e per i quadri superiori.

² Durante il periodo di prova il ~~termine~~ **rapporto di disdetta è lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento rispettando un termine di regola** ~~disdetta di un mese~~ **sette giorni**.

^{2bis} Nelle disposizioni esecutive possono essere stabiliti altri termini e scadenze di disdetta per gli insegnanti di scuole cantonali e per gli ispettori scolastici.

³ Per ~~quadri o~~ **rapporti di lavoro temporanei o con** ~~di~~ **durata inferiore a un volume di lavoro modesto possono** ~~anno~~ **può essere stabiliti termini** ~~stabilito un termine di disdetta~~ **diversi più breve**.

⁴ Con il consenso di entrambe le parti si **L'altra parte contraente** può derogare ai termini di **accettare una** disdetta stabiliti contrattualmente **che non rispetta il termine o la scadenza.**

Art. 10 cpv. 1 (modificato)

¹ Per motivi gravi entrambe le parti contraenti possono disdire in **ogniqualsiasi** momento il rapporto di lavoro senza osservare i termini.

Art. 13 cpv. 1 (modificato)

¹ Di comune intesa le parti contraenti **I rapporti di lavoro** possono annullare **essere annullati** in **ogniqualsiasi** momento il rapporto di lavoro **con un contratto d'annullamento scritto.**

Art. 15 cpv. 1 (modificato), cpv. 4 (modificato)

Raggiungimento dei limiti di età, pensionamento amministrativo **Pensionamento (titolo modificato)**

¹ Il rapporto di lavoro **termina con** **cessa l'ultimo giorno del mese nel quale il com-** pimento del **65° anno collaboratore compie i 65 anni. I rapporti di età lavoro di insegnanti di scuole cantonali e di ispettori scolastici cessano l'ultimo giorno dell'ultimo mese del semestre scolastico in cui compiono i 65 anni.**

⁴ Una continuazione del **Dopo il momento stabilito nel capoverso 1** il rapporto di lavoro **dopo il compimento può essere proseguito al massimo fino all'ultimo giorno del 65° anno mese nel quale il collaboratore compie i 68 anni. I rapporti di età è possibile soltanto in casi eccezionali lavoro di insegnanti di scuole cantonali e nella misura in cui sia di particolare interesse ispettori scolastici possono essere proseguiti fino all'ultimo giorno dell'ultimo mese del Canton semestre scolastico in cui compiono i 68 anni.**

Art. 16 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (nuovo)

Pensionamento anticipato **Adeguamento o scioglimento per motivi di salute (titolo modificato)**

¹ **H-Su richiesta del collaboratore, secondo l'inabilità al lavoro accertata nel quadro di una procedura svolta dall'ufficio AI competente, il volume di impiego o le mansioni vengono adeguati** oppure il servizio può richiedere il pensionamento anticipato per motivi **rapporto di salute lavoro viene sciolto del tutto o in parte.**

² **H-Governo decide dopo aver preso atto della decisione dell'Ufficio AI cantonale Nel caso di collaboratori che per motivi di salute sono impossibilitati del tutto o in parte a svolgere la prestazione lavorativa per almeno dodici mesi e che presumibilmente saranno inabili al lavoro per almeno altri sei mesi, il volume di impiego o le mansioni possono essere adeguati di conseguenza o il rapporto di lavoro può essere disdetto.**

³ Il Governo disciplina i dettagli, in particolare:

-
- a) il momento a partire dal quale il volume di impiego o le mansioni vengono adeguati o il rapporto di lavoro viene sciolto secondo il capoverso 1.
 - b) le competenze, la forma e la procedura per adeguamenti e disdette secondo il capoverso 1 e il capoverso 2.

Art. 28a (nuovo)

Sostegno per l'assistenza ai bambini da parte di terzi

¹ Ai collaboratori che in qualità di titolari dell'autorità parentale affidano l'assistenza dei propri figli a terzi può essere versato un contributo fino al massimo alla metà dei costi di assistenza. Il Governo disciplina i dettagli, in particolare:

- a) il diritto al contributo;
- b) l'ammontare del contributo;
- c) la competenza e la procedura.

Art. 31 cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (modificato), cpv. 4 (nuovo)

² In caso di necessità i collaboratori possono essere sostenuti finanziariamente a carico del fondo. ~~In casi motivati possono anche essere concessi mutui con o senza interessi:~~

³ ~~Eccedenze di premio ed eventuali rimborsi~~ **Rimborsi** dell'assicurazione contro gli infortuni del personale confluiscono nel fondo di previdenza per il personale.

⁴ Il Governo disciplina i dettagli, in particolare:

- a) le modalità di calcolo degli interessi e le modalità di rimborso;
- b) la gestione del fondo;
- c) la competenza e la procedura.

Art. 38a (nuovo)

Versamento dello stipendio in caso di rinuncia alla prestazione lavorativa

¹ Il servizio può rinunciare in qualsiasi momento, del tutto o in parte, alla prestazione lavorativa, con versamento dell'intero stipendio.

Art. 41 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (abrogato), cpv. 4 (abrogato), cpv. 5 (abrogato)

¹ Il diritto **annuale** a vacanze ammonta ~~annualmente a, fino e compreso l'anno civile nel quale i collaboratori:~~

- a) **(modificata)** ~~fino al 49° anno di età: quattro~~ **compiono 49 anni: cinque** settimane;
- b) **(modificata)** ~~dal 50° al 59° anno di età~~ **compiono 59 anni: cinque** settimane e **mezzo;**
- c) **(modificata)** ~~a partire dal 60° anno~~ **vanno in pensione per ragioni** di età: sei settimane.

² È determinante l'anno civile nel quale **Ogni anno i collaboratori possono acquistare fino a due settimane di vacanza supplementari, se non vi si compiono gli anni o ppongono motivi aziendali.**

³ Abrogato

⁴ Abrogato

⁵ Abrogato

Art. 43 cpv. 1^{bis} (nuovo), cpv. 2 (modificato)

Congedi, periodi sabbatici (titolo modificato)

^{1bis} Il Governo può concordare in particolare con i quadri superiori la possibilità di beneficiare di un periodo sabbatico ogni dieci anni di durata fino a sei mesi e concedere un congedo pagato fino alla metà della durata. Per perfezionamenti professionali o progetti personali nel settore della ricerca possono essere concessi dei periodi sabbatici prolungati di durata fino a dodici mesi e congedi pagati di durata fino a quattro mesi. Il Governo disciplina i dettagli, in particolare i contenuti necessari dell'accordo.

² ~~Per i servizi concedono brevi congedi pagati per~~ **eventi come la nascita di figli propri, paternità, adozioni, feste in famiglia, assistenza a familiari, decessi, cambiamenti di abitazione, manifestazioni sportive e culturali** ~~vengono concessi brevi congedi pagati.~~

Art. 43a cpv. 2 (nuovo)

² In caso di ospedalizzazione del neonato la durata del congedo di maternità diventa pari alla durata prolungata del versamento dell'indennità di maternità.

Art. 47a (nuovo)

Segnalazione di irregolarità

¹ In buona fede i collaboratori possono segnalare in modo anonimo irregolarità a un servizio di segnalazione.

² I collaboratori che presentano una segnalazione secondo il capoverso 1 non violano i loro obblighi di servizio e non possono subire svantaggi a seguito di questa segnalazione.

³ Il Governo designa un servizio di segnalazione esterno all'organizzazione dell'Amministrazione il quale adempie i compiti previsti da questa disposizione in modo competente, autonomo, indipendente e non vincolato a direttive nonché nel rispetto della protezione dei dati e della segretezza.

⁴ Il servizio di segnalazione:

- a) registra la fattispecie;
- b) adotta misure idonee per proteggere l'anonimato e la personalità dei collaboratori che procedono a una segnalazione e di eventuali altre persone;

-
- c) informa il Governo, il Dipartimento, la Cancelleria dello Stato, il Controllo delle finanze, il tribunale o l'istituto cantonale autonomo, se ritiene urgente l'adozione di una misura;
 - d) informa i collaboratori che procedono a una segnalazione in merito alla procedura, ai loro diritti e ai loro doveri nonché, se non vi si oppongono interessi privati o pubblici preponderanti, in merito all'evasione del procedimento;
 - e) presenta rapporto ogni anno al Governo in merito alla sua attività e alle misure raccomandate;
 - f) sostiene il Governo, il Dipartimento, la Cancelleria dello Stato, il Controllo delle finanze, il tribunale o l'istituto cantonale autonomo nel chiarimento delle fattispecie e nell'attuazione delle misure.

Art. 49 cpv. 6 (nuovo)

⁶ Dopo la nascita di figli propri o dopo un'adozione possono essere concessi una riduzione e un successivo nuovo aumento del volume di impiego. Il Governo disciplina i dettagli, in particolare un eventuale diritto al riguardo.

Art. 52 cpv. 1 (modificato), cpv. 3 (nuovo)

¹ I collaboratori non possono chiedere, accettare o farsi promettere per sé o per altri regali o altri vantaggi in relazione all'esercizio delle proprie attività di servizio. ~~È fatta salva l'accettazione di~~ **Il Governo disciplina i dettagli e può prevedere deroghe, in particolare per regali di poco valore.**

³ I collaboratori devono notificare al servizio se vengono loro offerti dei regali o dei vantaggi che secondo il capoverso 1 non possono accettare.

Art. 63 cpv. 1 (modificato)

~~Competenze in materia Contratti di assunzione lavoro e di disdetta annullamento nonché disdette (titolo modificato)~~

¹ ~~Fatte salve altre disposizioni sono competenti~~ **Se la legge o gli atti normativi esecutivi non stabiliscono diversamente, per le assunzioni i contratti di lavoro e di annullamento nonché per le disdette sono competenti:**

- b) **(modificata)** i Dipartimenti e la Cancelleria dello Stato per gli altri collaboratori a partire dalla classe di stipendio ~~16~~ **funzione 20;**
- c) **(modificata)** i servizi per i loro collaboratori nelle classi di stipendio ~~funzione da 1 a 15;~~ **19.**
- d) *abrogata*

Art. 64 cpv. 1^{bis} (nuovo)

^{1bis} Se secondo la legge o gli atti normativi esecutivi la competenza spetta al servizio, per decisioni in materia di diritto del personale sono competenti:

- a) il presidente del Governo per il cancelliere;
- b) i Dipartimenti per i capi servizio.

Art. 65 cpv. 1 (modificato)

¹ Gli istituti cantonali autonomi, nonché il Tribunale cantonale e il Tribunale amministrativo hanno le stesse competenze del Governo. Fanno eccezione le disposizioni dell'articolo 20, dell'articolo 29 capoverso 2, dell'articolo 35 capoverso 4, dell'articolo 36 capoverso 2, dell'articolo 37 capoverso 2 **dell'articolo 20, dell'articolo 29 capoverso 2, dell'articolo 35 capoverso 4, dell'articolo 36 capoverso 2, dell'articolo 37 capoverso 2, dell'articolo 47a capoverso 3 e dell'articolo 73 capoverso 2 capoverso 4 nonché dell'articolo 73 capoverso 2.**

Art. 72 cpv. 2 (abrogato), cpv. 3 (abrogato)

² *Abrogato*

³ *Abrogato*

Art. 72a cpv. 2 (nuovo)

² Il Governo disciplina in particolare le competenze e la procedura nonché le modalità e l'ammontare dei contributi in modo tale che sia garantito un passaggio graduale e praticabile alla nuova regolamentazione secondo l'articolo 15 capoverso 3 e siano rispettati i mezzi di preventivo autorizzati. A tale scopo prevede contributi adeguatamente ridotti e decide in generale in merito a domande per l'anno successivo.

Art. 73 cpv. 3 (abrogato)

³ *Abrogato*

II.

Nessuna modifica in altri atti normativi.

III.

Nessuna abrogazione di altri atti normativi.

IV.

La presente revisione parziale è soggetta a referendum facoltativo.

Il Governo stabilisce la data dell'entrata in vigore.

Auszug Geltendes Recht

Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)

Vom 14. Juni 2006 (Stand 1. Januar 2022)

Der Grosse Rat des Kantons Graubünden¹⁾,

gestützt auf Art. 31 und Art. 50 der Kantonsverfassung²⁾,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 7. März 2006³⁾,

beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Personalpolitik

¹ Der Kanton und die dem Gesetz unterstellten Anstalten gestalten ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden können.

² Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, wirtschaftlich und sozial verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu nötigen und geeigneten Massnahmen getroffen.

2. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 6 Rechtsnatur und Anstellungsart

¹ Die Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 7 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate. Sie kann je nach Anforderungen auf drei Monate herab- oder auf zwölf Monate hinaufgesetzt werden.

² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht, kann die Probezeit bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.

¹⁾ GRP 2005/2006, 1299

²⁾ BR [110.100](#)

³⁾ Seite 1989

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

³ Ist für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine Ausbildung erforderlich, kann die Probezeit bis zu deren Abschluss verlängert werden.

⁴ Bei Arbeitsverhältnissen, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, können kürzere Probezeiten festgelegt werden.

Art. 8 Kündigungsfristen

¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien in der Regel vier Monate.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in der Regel einen Monat.

³ Bei Kaderpositionen oder bei Arbeitsverhältnissen, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, können andere Kündigungsfristen festgelegt werden.

⁴ Von der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist kann in beidseitigem Einvernehmen abgewichen werden.

Art. 10 Fristlose Kündigung

¹ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.

Art. 13 Aufhebungsvertrag

¹ Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis jederzeit aufheben.

Art. 15 Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des 65. Altersjahres.

² Die Regierung kann eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die Neu-besetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt. Sie legt die Abfindung nach den Bestimmungen von Artikel 17 fest.

³ Mitarbeitende können sich frühestens auf Ende des Monats, in dem sie 60 Jahre alt werden, ganz oder teilweise vorzeitig pensionieren lassen. Eine vorzeitige Pensionierung ab Alter 62 kann mit einem Beitrag an eine AHV-Überbrückungsrente finanziell unterstützt werden. Die Regierung regelt die Einzelheiten, insbesondere eine allfällige Anspruchsberechtigung und die Höhe des Beitrags. Die Übergangsregelung bestimmt sich nach Artikel 72a dieses Gesetzes. *

⁴ Eine Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres ist nur in Ausnahmefällen möglich und sofern eine solche im besonderen Interesse des Kantons liegt.

Art. 16 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen

¹ Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter oder die Dienststelle können die Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen beantragen.

² Die Regierung entscheidet nach Kenntnisnahme vom Entscheid der kantonalen IV-Stelle.

3. Rechte der Mitarbeitenden

3.2. SOZIALZULAGEN, PERSONALFÜRSORGEFONDS

Art. 31 Personalfürsorgefonds

¹ Der Kanton führt einen Personalfürsorgefonds.

² In Notfällen können Mitarbeitende zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden. In begründeten Fällen können auch verzinsliche oder unverzinsliche Darlehen gewährt werden.

³ Prämienüberschüsse und allfällige Rückvergütungen der Unfallversicherung des Personals fliessen in den Personalfürsorgefonds.

3.5. WEITERE RECHTE

Art. 41 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

- a) bis zum 49. Altersjahr: vier Wochen
- b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr: fünf Wochen
- c) ab dem 60. Altersjahr: sechs Wochen

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Der Ferienanspruch der Lehrpersonen an den Schulen, welche diesem Recht unterstellt sind, richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

⁴ Die jugendlichen Mitarbeitenden haben einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird.

⁵ Das Lernpersonal hat einen jährlichen Ferienanspruch von fünf Wochen bis zur Beendigung der Ausbildungszeit.

Art. 43 Urlaube

¹ Die Departemente können auf Antrag der Dienststelle und nach Anhören des Personalamtes bezahlte Urlaube bis zu einer Woche gewähren. Für längere bezahlte Urlaube ist die Regierung zuständig.

² Für Ereignisse wie Geburten eigener Kinder, Adoptionen, Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe werden bezahlte Kurzaufenthalte gewährt. *

³ Über die Gewährung von unbezahlten Urlauben entscheiden die Dienststellen unter Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse.

Art. 43a * Mutterschaftsurlaub

¹ Nach der Niederkunft wird der Mitarbeiterin während 16 Wochen ein bezahlter Urlaub gewährt.

4. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 49 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Die jährliche Soll-Arbeitszeit wird erreicht, indem pro Woche durchschnittlich 43 Stunden gearbeitet wird und dafür jährlich fünf freie Tage bezogen werden können.

² Den Dienststellen kann eine andere Regelung gestattet werden, wenn es betrieblich erforderlich ist oder die Arbeit dadurch zweckmässiger und kundenorientierter organisiert werden kann.

³ Die Arbeitszeit für die in der Landwirtschaft tätigen Mitarbeitenden wird von der Regierung festgelegt.

⁴ Die Arbeitszeit und Lektionenzahl in den kantonalen Schulen wird in den entsprechenden Erlassen festgelegt.

⁵ Die Regierung regelt die Formen der Arbeitszeit und setzt die Feiertage sowie die arbeitsfreien Tage fest.

Art. 52 Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit geschieht. Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert.

² Vorzugsbedingungen, welche Berufsorganisationen für ihre Mitglieder vereinbaren, gelten nicht als Geschenke oder andere Vorteile im Sinne von Absatz 1.

6. Zuständigkeiten, Rechtsschutz und Verfahren

6.1. ZUSTÄNDIGKEITEN

Art. 63 Anstellungs- und Kündigungskompetenzen

¹ Unter Vorbehalt anderer Bestimmungen sind für die Anstellungen und die Kündigungen zuständig

- a) die Regierung für die Dienststellenleitenden, deren Stellvertretende und die Generalsekretärinnen und -sekretäre;
- b) die Departemente und die Standeskanzlei für die übrigen Mitarbeitenden ab der Gehaltsklasse 16;
- c) * die Dienststellen für ihre Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 1 bis 15;
- d) * die oder der Vorsitzende der Schulleitung für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen.

² Die selbstständigen kantonalen Anstalten können die Anstellungs- und Kündigungskompetenzen nach anderen Kriterien festlegen.

Art. 64 Übrige Kompetenzen

1. Für die Verwaltung

¹ Ist in diesem Gesetz oder in den zugehörigen Ausführungserlassen nichts anderes festgelegt, gelten für alle personalrechtlichen Entscheide die Departemente, die Standeskanzlei oder die Finanzkontrolle als zuständige Instanz. *

² Wird zwischen der zuständigen Instanz und dem Personalamt keine Einigung erzielt, entscheidet abschliessend die Regierung.

Art. 65 2. Für die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie Gerichte und Schlichtungsbehörden *

¹ Die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie das Kantons- und das Verwaltungsgericht haben die gleichen Befugnisse wie die Regierung. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen von Artikel 20, Artikel 29 Absatz 2, Artikel 35 Absatz 4, Artikel 36 Absatz 2, Artikel 37 Absatz 2 und Artikel 73 Absatz 2. *

² Die selbstständigen kantonalen Anstalten sowie das Kantons- und das Verwaltungsgericht bestimmen die zuständigen Instanzen. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen in den Organisationsgesetzen. *

³ Das Personalamt bereitet auf Antrag und gegen Entschädigung personalrechtliche Verträge, Verfügungen und Beschlüsse der selbstständigen kantonalen Anstalten sowie der Gerichte und Schlichtungsbehörden im Sinne von Artikel 59 Absatz 2 vor. *

⁴ Die Einreihung der Stellen ist mit dem Personalamt abzusprechen. Wird zwischen der Anstalt oder dem Gericht und dem Personalamt keine Einigung erzielt, entscheidet endgültig *

- a) bei den selbstständigen kantonalen Anstalten die Regierung;

b) * beim Kantons- und Verwaltungsgericht die vom Grossen Rat bezeichnete Kommission.

⁵ Die selbstständigen kantonalen Anstalten können für ihre Mitarbeitenden die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen.

8. Schlussbestimmungen

Art. 72 Übergangsbestimmungen

¹ Dieses Gesetz gilt auch für hängige Verfahren. Soweit die Behörde oder Dienststelle mit einer Angelegenheit bereits befasst ist, bleibt ihre Zuständigkeit bestehen.

² Die Mittel für den Teuerungsausgleich sowie für die individuellen Lohnentwicklungen und für die Stellenbewirtschaftung werden erstmals mit den Budgets für das Jahr 2018 nach Artikel 19 festgelegt. *

³ Mitarbeitende, die vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes in eine Behörde gewählt worden sind, deren Mandat mit der Anstellung beim Kanton gemäss Artikel 58 unvereinbar ist, dürfen das Mandat bis zum Ablauf der Amtsperiode ausüben.

Art. 72a * Übergangsbestimmung zu Artikel 15 Absatz 3

¹ Mitarbeitende, die am 1. Januar 2022 60 Jahre alt oder älter sind, können eine vorzeitige Pensionierung ab dem 63. Altersjahr nach dem Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung vom 19. März 2013 (Stand 1. April 2013) beantragen.

Art. 73 Referendum und In-Kraft-Treten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum¹⁾.

² Die Regierung bestimmt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens²⁾ dieses Gesetzes.

³ Artikel 65 Absatz 5 tritt nur in Kraft, wenn die Teilrevision von Artikel 50 der Kantonsverfassung angenommen wird³⁾.

¹⁾ Die Referendumsfrist ist am 27. Dezember 2006 unbenutzt abgelaufen.

²⁾ Mit RB vom 12. Dezember 2006 auf den 1. Januar 2007 in Kraft gesetzt.

³⁾ Die Teilrevision wurde am 24. September 2006 vom Volke angenommen.