



Departement für Finanzen und Gemeinden  
Rosenweg 4  
7000 Chur

Per Mail an: [info@dfg.gr.ch](mailto:info@dfg.gr.ch)

Chur, 15. Mai 2013

## **Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz; BR 170.400)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Totalrevision des Personalgesetzes abgeben zu können und für die gewährte Fristverlängerung.

Einleitend stellen wir fest, dass die grösste Arbeitgeberin des Kantons vorbildliche Anstellungsbedingungen bieten muss. Eine Totalrevision der Anstellungsbedingungen muss also zwingend zu einem Mehrwert für die Mitarbeitenden führen. Zudem ist einer wirklichen Sozialpartnerschaft zwischen den Personalverbänden und Gewerkschaften einerseits und dem Personalamt auf der anderen Seite mehr Gewicht zu verleihen.

Wenn in der Vernehmlassung von Flexibilisierung, Optimierung und Abschaffung von Automatismen gesprochen wird, lässt dies aufhorchen. In der Regel bedeutet dies, dass die Mitarbeitenden mehr belastet werden, dass von ihnen mehr Flexibilität bei gleichzeitig weniger Perspektive und Sicherheit gefordert wird, und dass die Abschaffung von Automatismen, insbesondere beim Lohn, unter dem Strich weniger Lohn heisst. Sämtliche Regelungen, die in diese Richtung zielen, werden von uns abgelehnt.

Auch dem Verweis auf das Obligationenrecht und der Angleichung des Personalgesetzes an die – notabene Mindestanforderungen – des Obligationenrechts stehen wir skeptisch gegenüber. Der Vergleich mit der Privatwirtschaft hinkt. So kennt beispielsweise die RhB oder der ganze Tourismusbereich gesamtarbeitsvertragliche Regelungen, die durch die Sozialpartner ausgehandelt wurden. Diese gehen teilweise deutlich über die OR-Mindestanforderungen hinaus. Es ist deshalb fragwürdig, dass der Kanton seine Anstellungsrichtlinien an die Privatwirtschaft angleichen will, gleichzeitig aber die Sozialpartner nicht in die Erarbeitung des Personalgesetzes einbindet. In diesem Zusammenhang halten wir nochmals fest, dass das aktuelle Lohnsystem völlig intransparent ist. Auch hier hinkt der Kanton der Privatwirtschaft nach, sowohl in Bezug auf die Nachvollziehbarkeit der Löhne als auch in Bezug auf die Lohnsummensteuerung. Die von der Regierung geplante Abschaffung des gesetzlich geregelten zur Verfügung stellen von jährlich 1 Lohnprozent ist unter den gegebenen Umständen inakzeptabel. Damit werden die Zusagen, die bei der letzten Revision gemacht wurden, zurückge-

nommen, ohne dass die Personalverbände und Gewerkschaften in Zukunft irgendeine Handlungsoption hätten.

Was gänzlich fehlt, sind verbindliche Regelungen für die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen, die Festlegungen eines Mindestlohnes und die Förderung von Teilzeitstellen. Wenn der Kanton Vorbild sein will, sind solche Bestimmungen zwingend.

Für uns ist nicht begründet, weshalb die Regierung sich mehr Kompetenzen in der Personalgesetzgebung zuhalten will. Wir erwarten deshalb zumindest, dass bei der Beratung des Gesetzes auch der Verordnungsentwurf vorliegt.

Zu den einzelnen Artikeln nehmen wir wie folgt Stellung:

#### **Art. 21, Ferien, Urlaub**

Gemäss Artikel 329e Absatz 1 des OR haben jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum 30. Altersjahr Anspruch auf eine Arbeitswoche Jugendurlaub pro Jahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation.

Wir sind der Meinung, dass Jugendliche und junge Erwachsene, die beim Kanton angestellt sind in diesem Bereich nicht benachteiligt werden sollten und beantragen darum, dass der Art. 21 des neuen Personalgesetzes um den Buchstaben *j) Gewährung von Jugendurlaub* ergänzt wird. Weiter soll die entsprechende Verordnung so ausgestaltet werden, dass bezahlte Jugendurlaube nicht nur für Weiterbildungen sondern generell für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit gewährt werden.

#### **Art. 31, Unvereinbarkeit**

Wir teilen die Ansicht der Regierung, dass die heutige Regelung, welche an den Beschäftigungsumfang anlehnt (40 Prozent) keine sinnvolle Lösung ist. Der vorliegende Vorschlag, eine absolute Unvereinbarkeit einzuführen, ist aber völlig unnötig. Wir verlangen eine grosszügige Handhabung. Kaderstellen sind wohl nicht vereinbar mit einem Grossratsmandat. Weshalb aber eine Anstellung an der Kantonsschule, bei den Psychiatrischen Diensten oder am Plantahof unvereinbar mit einem Grossratsmandat sein soll, ist für uns nicht ersichtlich. Zudem stellen wir fest, dass etwa die RePower oder die RhB mehrheitlich im Besitz des Kantons sind, und deren Verwaltungsräte sehr wohl auch im Grossen Rat sein können, ohne dass offenbar Interessenkonflikte auftreten. Und es wäre für uns auch neu, dass die Bauunternehmer im Grossen Rat in den Ausstand treten würden, wenn das Strassenbauprogramm verhandelt wird...

#### **Art. 34, Lohnklassen**

Wie schon eingangs erwähnt, verlangen wir, dass das Lohnsystem transparenter und für alle Interessierten, insbesondere die Gewerkschaften und Personalverbände, einfach zugänglich gemacht wird.

Zudem verlangen wir, dass kein Lohn unter Fr. 4'000.- pro Monat brutto für eine Vollzeitstelle bezahlt wird, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter uneingeschränkt arbeitsfähig ist.

#### **Art. 36, Budget**

Wir lehnen die vorgeschlagene Regelung ab. Es kann nicht sein, dass die Lohnentwicklung willkürlich festgelegt wird. Auch die dem Personalgesetz unterstellten Mitarbeitenden haben ein Anrecht auf Sicherheit und eine klare Lohnperspektive. Der heutige Absatz 3 ist deshalb beizubehalten.

**Art. 58, Aufgaben und Zusammensetzung** [der Personalkommission]

Ein zeitgemässes Personalgesetz muss nach unserer Ansicht die Sozialpartnerschaft betonen. Der vorliegende Artikel wird diesem Anspruch in keiner Art und Weise gerecht. Wir verlangen, dass das verbindliche Vorschlagsrecht der Gewerkschaften und Personalverbände für die Mitglieder der Personalkommission beibehalten und im Gesetz festgeschrieben wird. Ebenso ist der Beobachterstatus der Gewerkschaften und Personalverbände an den Sitzungen der Personalkommission beizubehalten.

Zudem verlangen wir die Aufnahme eines neuen Gesetzesartikels:

**Art. xx, Personalverbände und Gewerkschaften**

1 Die Regierung anerkennt Gewerkschaften, Personal- oder Berufsverbände, die einen erheblichen Teil des kantonalen Personals oder ihrer Berufsgruppe dauernd vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

2 Den Gewerkschaften, Personal- oder Berufsverbänden sind die gleichen Vernehmlassungsmöglichkeiten wie der Personalkommission zu gewähren. Zudem sind sie vor wichtigen Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und bei grösseren Stellenverschiebungen rechtzeitig zu informieren.

3 Die Gewerkschaften, Personal- oder Berufsverbände sind zur Vertretung ihrer Mitglieder im Rechtsmittelverfahren berechtigt.

Im Sinne der vorstehenden Ausführungen können wir die Vernehmlassungsbotschaft nur teilweise gutheissen. Entsprechende Korrekturen sind für uns zwingend nötig.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei  
Kanton Graubünden



Tamara Gianera  
Sekretärin SP Graubünden



Peter Peyer  
Grossrat