AvenirSocial
Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
Association professionnelle suisse du travail social
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera
Associaziun professiunala svizra da la lavur sociala

AvenirSocial Region Graubünden
Alexanderstrasse 46
7000 Chur

+41 (0)31 380 83 00
graubuenden@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch

Departement für Finanzen und Gemeinden
Graubünden
Reichsgasse 35
7001 Chur

Eingereicht per E-Mail an: info@dfg.gr.ch

Chur, 21. Juni 2021

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

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit. Wir vereinigen über 3'900 Mitglieder und vertreten die Interessen der Fachpersonen mit einer tertiären Ausbildung in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultureller Animation, Kindheitspädagogik und Leitung Arbeitsagogik. Ziel unserer Arbeit ist die Vernetzung der Fachpersonen der Sozialen Arbeit sowie die Vertretung und Wahrung ihrer beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen.
Während die Schweizer Geschäftsstelle die politischen Aktivitäten auf nationaler Ebene bündelt, koordiniert die Regionalleitung Graubünden die sozialpolitischen Aktivitäten auf regionaler Ebene. Mehr als 130 Mitglieder setzen sich in unserem Kanton tagtäglich für eine starke Soziale Arbeit und für mehr soziale Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft ein.

Mit nachfolgender Stellungnahme bringen wir uns in das laufenden Vernehmlassungsverfahren zur Teilrevision des Personalgesetzes ein.

Allgemeine Bemerkungen

AvenirSocial begrüsst die diversen Verbesserungen für Mitarbeitende durch die Revision des Personalgesetzes. Insbesondere im Bereich Ferien und Vereinbarkeit von Familie und Beruf freuen uns die angestrebten Veränderungen.
Viele wichtige Bereiche werden allerdings im Gesetz nicht genauer definiert und der Regelung via Personalverordnung überlassen. Deshalb bitten wir, auch die Veränderungen in der Personalverordnung breit zu vernehmlassen.
Wir unterstützen die Bestrebungen des Grossen Rats, die Attraktivität des Kantons Graubünden für Fachleute durch die Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen zu erhöhen. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass neben Ferien- und Arbeitszeitregelungen auch die Reallöhne nach wie vor ein Hauptfaktor für die Attraktivität einer Arbeitsstelle sind. Wir legen daher nahe, in gewissen Berufsfelder die Entlohnung zu überprüfen und allenfalls dem aktuellen Lohnniveau anzupassen. Aus der Praxis in den regionalen Sozialdiensten wissen wir, dass die

tiefen Löhne zum Teil ein Grund für die Angestellten für Stellenwechsel sind. Entsprechend sehen wir hier auf Seiten des Kantons Verbesserungspotenzial.

Im Folgenden möchten wir auf einige Artikel des Personalgesetzes genauer eingehen und Änderungen vorschlagen.

Rückmeldungen zu einzelnen Artikeln

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Personalpolitik
Dieser Grundsatzartikel wird erfreulicherweise mit den Grundsätzen der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzt. Wir würden es allerdings begrüssen, wenn auch explizit ein Diskriminierungsverbot eingefügt würde.

2. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 14 Freistellung
Wir möchten darauf hinweisen, dass für diesen Artikel der Ausgestaltung von Artikel 47a (welchen wir ausdrücklich begrüssen) und vor allem der entsprechenden Stelle in der Personalverordnung besondere Beachtung geschenkt werden muss. Denn der Zugang zur Meldestelle für freigestellte Personen muss gewährleistet sein.

Art. 16 Beendigung aus gesundheitlichen Gründen
Der neu vorgeschlagene Abs. 3 kollidiert mit Artikel 36. In der Umsetzung würde die Einführung dieses Absatzes je nachdem die Lebensumstände der betroffenen Personen massiv verschlechtern. Als Beispiel möchten wir hier eine gravierende Krebserkrankung anführen. So könnte – vor Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht – eine volle oder eine teilweise Kündigung erfolgen, obschon nach einer Behandlung ein schrittweiser Wiedereinstieg möglich wäre. Dies gilt es mit Nachdruck zu verhindern. Wir fordern deshalb diesen Absatz ***ersatzlos zu streichen***.

3.2. Sozialzulagen, Personalfürsorgefonds

Art. 28a Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung
Grundsätzlich begrüssen wir diesen neuen Artikel. Es muss aber sichergestellt werden, dass auch die schulergänzende Kinderbetreuung bis zu einem Alter von 12 Jahren gemeint ist, dies sollte im entsprechenden Reglement oder der Personalverordnung festgehalten werden.

3.5. Weitere Rechte

Art. 41 Ferien
Wir begrüssen die Anpassung der Ferientage auf ein zeitgemässes Niveau. Allerdings bereitet uns die Formulierung in den Erläuterungen, nach denen die entfallenen Stunden durch das Personal mit Freizeit kompensiert werden müssen, grosse Sorge. Der explizit in den Erläuterungen erwähnte steigende Arbeitsdruck beim Personal muss dringend aufgefangen werden. Zwar werden in den Erläuterungen verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, wie dieser erhöhte Arbeitsdruck verhindert werden soll, wir fordern aber ein klares Statement der Regierung, dass die Erhöhung der Ferientage nicht auf Kosten des Arbeitsdrucks des Personals geht. Kann

dies mit den empfohlenen Massnahmen nicht erreicht werden, muss zusätzliches Personal eingestellt werden. Ausserdem sollen die effektiven Wochenarbeitsstunden in den Anstellungsrahmen der Dienststellen festgehalten werden. Dies verhindert, dass die neue Ferienregelung zu einer Erhöhung der Arbeitsstunden führt.

Art. 43 Urlaube

Grundsätzlich begrüssen wir die Erweiterung der Gründe für bezahlte Kurzurlaube unter Abs. 2. Wir schlagen allerdings vor, diesen Artikel grundsätzlich zu überdenken: Bezahlter Vaterschaftsurlaub sollte mindestens 4 Wochen dauern und es sollten auch zusätzliche Elternzeittage gewährt werden. Des Weiteren sollten grosszügige Regelungen von unbezahltem Urlaub bei Elternschaft angeboten werden. Wenn man tatsächlich die Attraktivität der Arbeitsbedingungen für Eltern erhöhen will, würde es nicht ausreichen, wenn man das gesetzliche Minimum anbietet. Allenfalls wäre es sinnvoller, einen separaten Artikel zu Elternschaft vorzusehen.

Sollte die Regierung auf der aktuellen Formulierung bestehen, empfehlen wir sie wie folgt zu ***verändern***:

[2] Die Dienststellen gewähren für Ereignisse wie, Vaterschaft, Adoptionen, Familienfeste, Betreuung von Angehörigen, Todesfälle, Wohnungswechsel und ***ehrenamtliches Engagement*** ~~*sportliche und kulturelle Anlässe*~~ *bezahlte Kurzurlaube.*

Durch diese Änderung diversifiziert der Kanton die möglichen Inhalte für die Kurzurlaube. Zudem setzt er damit ein klares Zeichen, um was es inhaltlich bei diesen möglichen Kurzurlauben gehen soll: er setzt ein Zeichen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und fördert das zivilgesellschaftliche Engagement der Mitarbeitenden.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Samuel Gilgen
Regionalleitung AvenirSocial Graubünden

Tobias Bockstaller
Verantwortlicher Fachliche Grundlagen
AvenirSocial Schweiz