

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

Erläuternder Bericht

Chur, März 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage.....	3
1.1	Geltendes Recht.....	3
1.1.1	Gesetzliche Grundlagen	3
1.1.2	Entwicklungen	3
1.2	Handlungsbedarf	4
1.3	Zielsetzung	7
1.4	Aktuelles Umfeld der Revision	8
2	Schwerpunkte der Revision	10
3	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen.....	11
4	Finanzielle und personelle Auswirkungen.....	25
5	Terminplan und Inkraftsetzung	26

1 Ausgangslage

1.1 Geltendes Recht

1.1.1 Gesetzliche Grundlagen

Das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) vom 14. Juni 2006 ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Es regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, der kantonalen Gerichte und der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (mit Ausnahme der Graubündner Kantonalbank). In den Gemeinden kommt das Personalgesetz oft über einen Verweis im Gemeinderecht als kommunales Recht zur Anwendung. Dabei trifft die Gemeinden keine Pflicht, das kantonale Personalrecht unbesehen zu übernehmen. Vielmehr sind die Gemeinden generell sowie bei jeder Änderung des Personalgesetzes frei, ob sie dieses ganz, teilweise, in abgeänderter Form oder überhaupt nicht übernehmen. Dasselbe gilt für das Ausführungsrecht.

Das kantonale Personalrecht wird konkretisiert durch die Personalverordnung vom 12. Dezember 2006 (PV; BR 170.410), die Arbeitszeitverordnung vom 8. März 2011 (AzV; BR 170.415) und weitere Verordnungen, Reglemente 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 haben. 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.

1.1.2 Entwicklungen

Seit dem Inkrafttreten des Personalgesetzes im Jahr 2007 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 einige Entwicklungsschwerpunkte des Regierungs- und Gesetzgebungsprogramms 2013–2016 im Personalgesetz umgesetzt werden.

1.2 Handlungsbedarf

Andere, wesentliche Ziele, die der Personalstrategie 2013–2022 und der Totalrevision zugrunde lagen, wurden nicht weiterverfolgt. Dazu gehören der Erhalt und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgebenden sowie die punktuelle Modernisierung und Annäherung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen an das private Arbeitsrecht. Der Kanton steht nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt mit zahlreichen anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Konkurrenz und sieht sich mit zunehmendem Qualitäts- und Leistungsdruck konfrontiert (vgl. zum Ganzen Botschaft vom 14. Januar 2014, Heft Nr. 9/2013–2014, S. 607 f.). Der Arbeitsmarkt hat sich in der Zwischenzeit weiterentwickelt und die Mitbewerber haben sich an die neuen Anforderungen angepasst. Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Kantons und seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sind damit zusätzlich in Rückstand geraten. Aus Sicht der Regierung ist es deshalb wichtig und dringlich, diesen Rückstand wettzumachen, damit der Kanton im Wettbewerb um gutes, qualifiziertes Personal nicht weiter den Anschluss verliert, sondern mit zielgerichteten Massnahmen an Arbeitgeberattraktivität dazugewinnt. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der Kanton als Arbeitgeber vorab nicht mit im Kanton ansässigen Unternehmen, sondern ausserkantonalen Arbeitgebern im Wettbewerb steht.

Die Ernsthaftigkeit der Problematik und die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs zeigen sich daran, dass der Kanton seit einigen Jahren zunehmend Probleme verzeichnet, die Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, die für eine moderne, leistungsfähige und schlanke kantonale Verwaltung benötigt werden. Hintergrund bilden die übergeordneten gesellschaftlichen Entwicklungen wie demografischer Wandel, Abwanderung und Zentralisierung und als Folge davon ein verbreiteter Fachkräftemangel und ein zunehmender Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Wenn auch der Arbeitsmarkt zurzeit aufgrund der Pandemie erheblichen Umwälzungen ausgesetzt ist, dürften diese langfristig für den Kanton als Arbeitgeber von untergeordneter Bedeutung sein und an diesen Megatrends nichts ändern. Vielmehr wird die demografische Entwicklung den Fachkräftemangel und den Standortwettbewerb in den kommenden Jahren weiter verschärfen. 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 heute oft nicht mehr auf die Region beschränkt. Der Arbeitsmarkt wandelt sich damit insgesamt immer schneller von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Da viele Unternehmen, teilweise schon seit Jahren, viel Energie und Mittel darauf verwenden, um bestimmten Fachkräften oder generell ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen anbieten zu können, kommt der Kanton nicht umhin, seine Attraktivität als Arbeitgeber dringlich und nachhaltig zu verbessern, um sich im Markt behaupten zu können.

In den letzten Jahren gab es auf eidgenössischer und kantonaler Ebene verschiedene politische Vorstösse, Forderungen und Entscheidungen, die schwergewichtig auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielten, etwa durch die Förderung von Teilzeitarbeit, insbesondere für qualifiziertes Personal mit Familienaufgaben (z. B. Bundesgesetz betreffend Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs, parlamentarische Initiative zur Einführung eines zweiwöchigen Adoptionsurlaubs, Botschaft zum Bundesgesetz betreffend Einführung eines Urlaubs für Angehörigenpflege, Forderung der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen für die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit, Anfrage Schwärzel betreffend Familienfreundlichkeit in der kantonalen Verwaltung, Fraktionsauftrag SP betreffend Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann in Graubünden,

Auftrag Maissen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der kantonalen Verwaltung).

Viele Stellenbewerberinnen und -bewerber sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen heute grossen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine solche ist für eine ausgewogene Besetzung qualifizierter Funktionen mit Mitarbeitenden beider Geschlechter zunehmend unerlässlich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein gewichtiges Element der Arbeitgeberattraktivität des Kantons und hängt wesentlich von den konkreten Arbeits- und Anstellungsbedingungen ab. Diese werden erfahrungsgemäss von den Mitarbeitenden und potenziellen Stellenbewerberinnen und -bewerbern zunehmend als «Gesamtpaket» betrachtet und bewertet. Für die Mitarbeitenden des Kantons besteht dieses Paket in wesentlichen Teilen aus den Regelungen zum kantonalen Personalrecht und zur persönlichen Vorsorge der Mitarbeitenden bei der Pensionskasse Graubünden (PKGR). Diese Arbeits- und Anstellungsbedingungen beim Kanton sind im Quervergleich, im Personalrecht insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etwa mit den bundesrechtlichen Entwicklungen bei den Eltern- und Familienurlauben und mit den Ferienregelungen der Unternehmungen und anderer öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber in der Deutschschweiz immer weniger konkurrenzfähig. Hier besteht Handlungsbedarf, wenn der Kanton im Wettbewerb um das notwendige qualifizierte Personal, die erforderlichen Fach- und Führungskräfte, nicht weiter ins Hintertreffen geraten und damit riskieren will, dass er seinen Leistungsauftrag für die Bevölkerung in absehbarer Zeit nicht mehr ohne Verzug und in der gewohnt hohen Qualität erbringen kann.

Den erwähnten Trends und übergeordneten Entwicklungen sind auch die Justiz und die selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten ausgesetzt. Mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an hochqualifizierten Mitarbeitenden stehen sie ebenfalls in ihrem relevanten Arbeitsmarkt in immer stärkerer Konkurrenz zu vergleichbaren Institutionen in anderen Kantonen oder im benachbarten Ausland. In einzelnen Branchen haben sich Standards etabliert. Dementsprechend bieten private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einer Branche ihren Mitarbeitenden regelmässig 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 fünf und nicht bloss vier Wochen Ferien pro Jahr.

Handlungsbedarf besteht nach einem Bericht der Finanzkontrolle des Kantons Graubünden aus dem Jahr 2016 zudem bei der Regulierung zum Thema Wirtschaftskriminalität/dolose Handlungen im weitesten Sinn und zum Geschenkkannahmeverbot im engeren Sinn. Danach fehlt im kantonalen Personalrecht insbesondere eine explizite Regelung betreffend eine offizielle Meldestelle.

Weiterer Handlungsbedarf ergibt sich aufgrund bestehender Unklarheiten und Unzulänglichkeiten im Personalrecht (z. B. bei den Zuständigkeiten der Dienststellen, den Unvereinbarkeiten oder der Probezeitregelung).

1.3 Zielsetzung

Die Kommission für Staatspolitik und Strategie des Grossen Rates hat aus den für die Planperiode 2021–2024 gebildeten und priorisierten Trends, Herausforderungen und Schwerpunkten das übergeordnete politische Ziel 1 «Moderne und schlanke Verwaltung» mit Leitsätzen im Sinne von Vorschlägen zuhanden des Grossen Rates formuliert: Der Kanton Graubünden soll «attraktive Arbeitsbedingungen» bieten, insbesondere für Fach- und Führungskräfte, die für eine moderne und schlanke Verwaltung nötig sind, sowie die «Chancengleichheit» innerhalb der Verwaltung fördern (Bericht und Antrag der Kommission für Staatspolitik und Strategie des Grossen Rates: Erlass übergeordneter politischer Ziele und Leitsätze für die Planungsperiode 2021–2024 des Regierungsprogramms und Finanzplans vom 4. Juni 2019, S. 25). Im Grossen Rat wurde diese Zielsetzung begrüsst und der kantonalen Verwaltung attestiert, dass es in Sachen «attraktive Arbeitsbedingungen» und «Chancengleichheit» einiges zu tun gebe. Als Gebot der Stunde seien Abteilungen nach Alter, Geschlecht, Sprache und regionaler Herkunft zu durchmischen und mehr Flexibilität bei den Anstellungsbedingungen (Stichworte: Elternzeit, Kinderbetreuung) dringend nötig, damit junge Frauen und Mütter sowie Männer und Väter nach Graubünden kommen, um in der Verwaltung zu arbeiten

(Grossrätin Silvia Hofmann, Wortlautprotokoll des Grossen Rates des Kantons Graubünden vom 28. August 2019, S. 61). Der Grosse Rat legte mit den übergeordneten politischen Zielen fest, dass erstens eine «moderne und schlanke Verwaltung» transparent, volks- und wirtschaftsnah sowie unter Einsatz neuer Technologien effizient und wirksam arbeiten soll und zweitens ein «Attraktiver Standort» Kanton Graubünden als Wirtschafts-, Bildungs-, Wohn-, Freizeit- und Arbeitsstandort regional, national und global stärker positioniert werden und damit Fachkräfte anziehen soll (Botschaft vom 29. Oktober 2019, Heft Nr. 8 / 2019–2020, S. 424).

In diesem Rahmen hat die Regierung mit dem Regierungsziel 1 die Notwendigkeit einer attraktiven Personalpolitik hervorgehoben und im Regierungsprogramm 2021–2024 den Entwicklungsschwerpunkt «Attraktiver Arbeitgeber» festgelegt. Dieser sieht vor, dass der Kanton mit Blick auf die veränderten Ansprüche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die zunehmende Digitalisierung in der Verwaltung für bestimmte Anspruchsgruppen, insbesondere gut ausgebildete Personen mit Betreuungsaufwand, als attraktiver und moderner Arbeitgeber positioniert werden soll. Der Kanton soll als attraktiver Arbeitgeber fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen mit wettbewerbsfähigen Lohn-, Sozial- und Lohnnebenleistungen anbieten können. Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen sollen den heutigen Ansprüchen angepasst werden, damit die nötigen Führungs- und Fachkräfte rekrutiert und gehalten, die Chancengleichheit in der Verwaltung vorangetrieben und die Mitarbeitenden in den digitalen Transformationsprozessen unterstützt werden können. Möglichkeiten für Verbesserungen bestehen insbesondere im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitsformen und des Altersrücktritts und bei der Förderung von Teilzeitarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe zum Ganzen Botschaft vom 29. Oktober 2019, Heft Nr. 8 / 2019–2020, S. 437 und 439).

1.4 Aktuelles Umfeld der Revision

Gemäss Regierungsprogramm 2021–2024 ist die Umsetzung entsprechender Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Rahmen einer Revision

des Personalgesetzes und des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden (PKG; BR 170.450) vorgesehen.

Die Vernehmlassung zur Revision des PKG wurde am 30. September 2020 eröffnet und hat am 10. Januar 2021 geendet; die Unterlagen sind auf der Homepage des Kantons Graubünden (<http://www.gr.ch> → Publikationen, Vernehmlassungen) abrufbar; die Regierung wird die Botschaft an den Grossen Rat voraussichtlich im Mai 2021 verabschieden.

Gegenstand der vorliegenden Teilrevision des Personalgesetzes sind diejenigen Anliegen und Vorhaben zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die sich aufgrund des aktuellen Umfeldes aufdrängen und im Rahmen der Finanzplanvorgaben umsetzen lassen, um auch im interkantonalen Verhältnis den Anschluss nicht ganz zu verlieren. Um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber nachhaltig zu verbessern, wird es nötig sein, in einer weiteren Revision Möglichkeiten für eine markt- oder leistungsbezogenere Entlohnung insbesondere von Kadermitarbeitenden zu schaffen. Wie und wann sich dieser Schritt umsetzen lassen wird, lässt sich zurzeit nicht sagen. Die Planungsunsicherheiten aufgrund der Pandemie sind gross. Ein solches Vorhaben wird in der nächsten Legislaturperiode zu prüfen und am Stand des Arbeitsmarktes und den finanziellen Möglichkeiten auszurichten sein.

Im Rahmen einer stufengerechten Umsetzung können einzelne Fragen von untergeordneter Bedeutung in den Ausführungsbestimmungen geklärt werden. Die Regierung beabsichtigt, solche Anpassungen je nach Bedarf zeitnah und damit allenfalls schon vor der Revision des Personalgesetzes umzusetzen.

Einzelne, zielgerichtete Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität lassen sich auch im Rahmen des geltenden Rechts umsetzen. So hat die Regierung beispielsweise zur Förderung von Teilzeitarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Jahr 2019 entschieden, 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, die im Interesse aller Beteiligten zunehmend effizienter, flexibler und ressourcenschonender zum Einsatz gebracht werden.

Die Erfahrungen im Zusammenhang mit der Pandemie und den Massnahmen zu deren Bekämpfung sowie die schweizweite Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs im Zuge der Volksabstimmung vom 27. September 2020 haben die Regierung dazu veranlasst, einzelne Elemente der angestrebten stärkeren Positionierung des Kantons als attraktiver Arbeitgeber bereits umzusetzen. So hat die Regierung zur Flexibilisierung der Arbeitsformen per Oktober 2020 Homeoffice und mobiles Arbeiten in der kantonalen Verwaltung eingeführt und für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie per Januar 2021 den Vaterschaftsurlaub erhöht. Weitere solche Anpassungen sind im Verlaufe dieses und des nächsten Jahres erforderlich. Es geht dabei um die Umsetzung und den personalrechtlichen «Nachvollzug» der neuen Regelungen des Bundes betreffend den Adoptionsurlaub, den Urlaub für die Betreuung kranker Kinder und pflegebedürftiger Personen oder die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und des Mutterschaftsurlaubs bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen.

2 Schwerpunkte der Revision

Um den Kanton als attraktiven und modernen Arbeitgeber zu positionieren, sollen mit den folgenden Massnahmen auch künftig die benötigten Führungs- und Fachkräfte rekrutiert und gehalten werden können, den gesellschaftlichen und arbeitsmarktseitigen Entwicklungen sowie den politischen Forderungen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie angemessen Rechnung getragen werden:

- Die Personalpolitik des Kantons wird mit einem Bekenntnis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gleichstellung der Geschlechter an die Ansprüche an einen modernen Arbeitgeber angepasst.
- Der Altersrücktritt wird zusätzlich flexibilisiert, sodass bei Bedarf insbesondere auch über das ordentliche Pensionsalter hinaus gearbeitet werden kann.

- Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden jüngeren und mittleren Alters soll an die Regelungen bei den wichtigsten Mitbewerbern im Arbeitsmarkt angenähert werden.
- Die Möglichkeiten zur Förderung von Teilzeitarbeit werden ausgebaut.
- Den Arbeitgebenden wird ermöglicht, ihre Mitarbeitenden bei der Tragung der Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung zu unterstützen.

3 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 1 Personalpolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung der Geschlechter sollen als Aspekte und Zielgrössen der kantonalen Personalpolitik gesetzlich verankert werden.

Die Regierung hat sich im Rahmen der Personalpolitik für die kantonale Verwaltung mit der Einführung eines neuen Absatz 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 dem ergänzten *Absatz 1* soll diese Zielvorgabe neu in allgemeiner Form auch in der Personalpolitik für den Kanton im Personalgesetz zum Ausdruck kommen.

Artikel 6 Arbeitsvertrag und Befristung

Die Überschrift wird an jene von Artikel 13 zum Aufhebungsvertrag und Artikel 63 betreffend die Zuständigkeiten für Arbeits- und Aufhebungsverträge und Kündigungen sowie an den neuen Absatz 2 angepasst.

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. Sie statuiert kein neues Gültigkeitserfordernis für deren Zustandekommen, sodass auch mündlich vereinbarte oder faktische Arbeitsverhältnisse weiter gültig bestehen können (Artikel 4 in Verbindung mit Artikel 320 Obligationenrecht (OR; SR 220)).

Absatz 2 schafft eine gesetzliche Grundlage für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen. Voraussetzung ist, dass die Befristung, mit der das Arbeitsverhältnis ohne weiteres Zutun durch Zeitablauf endet, auf einem sachlich zureichenden Grund beruht, analog Artikel 9 betreffend Kündigung (z. B. Anstellung für ein terminiertes Projekt oder für eine vorübergehende Aufgabe, beispielsweise für das Contact Tracing im Rahmen der Pandemiebekämpfung).

Artikel 7 Probezeit

Absatz 1 verkürzt die Probezeit in Anlehnung an das Privatrecht von grundsätzlich sechs auf drei Monate. Für gewisse, beispielsweise höhere Funktionen oder solche, für die eine besondere Ausbildung erforderlich ist, soll das Ausführungsrecht weiterhin längere Probezeiten von bis zu sechs Monaten vorsehen können.

Die Probezeit soll nach *Absatz 2* unverändert unter gewissen Umständen verlängert werden können. Die maximale Verlängerung wird neu auf das Doppelte der vereinbarten Dauer begrenzt.

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

Absatz 4 regelt neu präziser, für welche auf kurze Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse im Unterschied zu *Absatz 1* angemessen kürzere oder gar keine Probezeiten gelten können, und dass dies entsprechend vereinbart werden muss.

Artikel 8 Kündigungsfristen und -termin

Die Neuregelung von Artikel 8 dient in erster Linie der zeitlichen Koordination der Kündigungsmodalitäten mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Neu wird auch der Kündigungstermin geregelt und die Überschrift daher entsprechend erweitert.

In Anlehnung an das Privatrecht verkürzt *Absatz 1* die Kündigungsfrist von grundsätzlich vier auf drei Monate beziehungsweise für obere Kadermitarbeitende auf sechs Monate und legt den Kündigungstermin auf das «Ende eines Monats».

Nach dem gleichen Ansatz verkürzt *Absatz 2* die Kündigungsfrist während der Probezeit von grundsätzlich einem Monat auf 7 Tage und stellt klar, dass hier kein zusätzlicher Termin gilt.

Absatz 3 regelt neu präziser, dass für Arbeitsverhältnisse, die auf weniger als ein Jahr befristet abgeschlossen werden, im Unterschied zu *Absatz 1* angemessen kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden können.

Absatz 4 enthält eine präzisierte gesetzliche Grundlage, damit die nach Artikel 63 zuständige Instanz die Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, welche die Frist oder den Termin nicht einhält, trotzdem akzeptieren kann.

Artikel 10 Fristlose Kündigung

Absatz 1 wird lediglich terminologisch bereinigt und an die Überschrift und die übrigen Kündigungsbestimmungen angepasst.

Artikel 13 Aufhebungsvertrag

Die Bestimmung wird terminologisch bereinigt und an Artikel 6 betreffend Arbeitsvertrag angepasst.

Artikel 14 Freistellung

Die Bestimmung stellt im Interesse der Rechtssicherheit klar, dass es den Arbeitgebenden beziehungsweise den Dienststellen im Rahmen ihres Weisungsrechts grundsätzlich jederzeit freisteht, ohne Weiteres auf die Arbeitsleistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ganz oder teilweise zu verzichten. In Konfliktsituationen beispielsweise kann es hilfreich oder notwendig sein, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter rasch freigestellt werden kann, wenn sich so (weitere) «Zusammenstöße» von beteiligten Mitarbeitenden vorübergehend verhindern lassen und damit zur Beruhigung und zur Lösungsfindung beigetragen wird.

Vorbehalten sind Fälle, in denen etwa ausnahmsweise ein Beschäftigungsanspruch besteht oder eine Freistellung eine Persönlichkeitsverletzung darstellen könnte und eine solche Freistellung deshalb verfügt werden muss. Um sicherzustellen, dass in

der kantonalen Verwaltung Mitarbeitende korrekt freigestellt werden, soll eine Regelung in die Personalverordnung aufgenommen werden, wonach Freistellungen grundsätzlich vorab mit dem Personalamt abzusprechen sind. Während einer nach Artikel 14 angeordneten Freistellung ist der Lohn unvermindert geschuldet. Eine Lohnkürzung kann nach Massgabe von Artikel 23 und Artikel 25 Absatz 3 jederzeit verfügt werden.

Artikel 15 Alterspensionierung

Die Überschrift wird an den neuen, bereinigten Inhalt der Bestimmung angepasst.

Absatz 1 präzisiert, auf welchen Zeitpunkt Mitarbeitende altershalber ohne weiteres Zutun von Gesetzes wegen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die bisherige Altersgrenze von 65 Jahren soll als Grundsatz beibehalten werden. Das Ausführungsrecht kann für bestimmte Funktionen Abweichungen vorsehen.

Mit *Absatz 2* werden Altersrücktritte dahingehend flexibilisiert, dass je nach Bedarf und im gegenseitigen Einvernehmen länger gearbeitet werden kann. Eine gesetzliche Obergrenze soll bei 68 Jahren greifen.

Eine Anpassung von *Absatz 3* betreffend die vorzeitige Alterspensionierung sowie die damit verbundenen Überbrückungsrenten des Kantons werden aufgrund der engen Verknüpfung mit den Regelungen über die Berufliche Vorsorge im Rahmen der anstehenden Teilrevision des Gesetzes über die Pensionskasse Graubünden geprüft (vgl. dazu oben Ziff. 1.4).

Absatz 4 wird mit Absatz 2 obsolet und kann aufgehoben werden.

Artikel 16 Beendigung aus gesundheitlichen Gründen

In Artikel 16 sollen unter einer neuen Überschrift die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen konsolidiert geregelt werden, die aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden erfolgen.

Absatz 1 regelt, wie eine Entscheidung einer kantonalen IV-Stelle über die Invalidisierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und deren Rechtsfolgen

nach dem Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) sich 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 aber in keiner Weise darüber, ob oder in welchem Umfang die oder der betreffende Mitarbeitende eine bisherige Arbeit fortführen *darf*. Würde sie oder er unvermindert weiterarbeiten, was ihnen regelmässig nicht möglich sein dürfte, aber an sich freisteht, wäre dies der IV-Stelle zu melden, woraufhin sie den Invaliditätsgrad entsprechend neu bemessen würde. Daher wird nach Absatz 1 nur auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden der Arbeitsumfang reduziert oder das Arbeitsverhältnis beendet. Grundlage bilden die Feststellungen des RDA, welche die oder der Mitarbeitenden nötigenfalls beibringen kann und muss.

Nach Absatz 2 regelt das Ausführungsrecht die Einzelheiten. Dazu gehört die Frage, unter welchen Bedingungen eine Pensumsreduktion oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf welchen Zeitpunkt wirksam werden.

Ein neuer Absatz 3 soll klarstellen, 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 12 Monaten, wenn diese gemäss (vertrauens-) ärztlichem Attest voraussichtlich weitere sechs Monate oder länger fortbestehen wird. Dasselbe gilt bei teilweiser Arbeitsverhinderung, wobei vorab mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu prüfen ist, ob und wie das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Verhinderung angepasst werden kann (z. B. durch eine Pensumsreduktion).

Artikel 28a Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung

Ein neuer Artikel 28a soll die gesetzliche Grundlage schaffen, damit die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden bei der familienergänzenden Betreuung ihrer Kinder durch finanzielle Beiträge unterstützen können. Indem Erziehungsberechtigten mit Kindern erleichtert wird, in qualifizierten Funktionen beim Kanton (weiter) zu arbeiten, wird 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) entgegengewirkt. Das neue Institut soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und mittelbar die Problematik des Fachkräftemangels mindern.

Wem nach welchen Kriterien welcher Anspruch wie lange zustehen soll und weitere Einzelheiten soll das Ausführungsrecht regeln. Dies ermöglicht den zuständigen Instanzen, auf ihre Bedürfnisse passende Lösungen zu implementieren und eine rasche Anpassung vorzunehmen, falls sich ein gewähltes Regime über die Zeit nicht bewährt.

Artikel 31 Personalfürsorgefonds

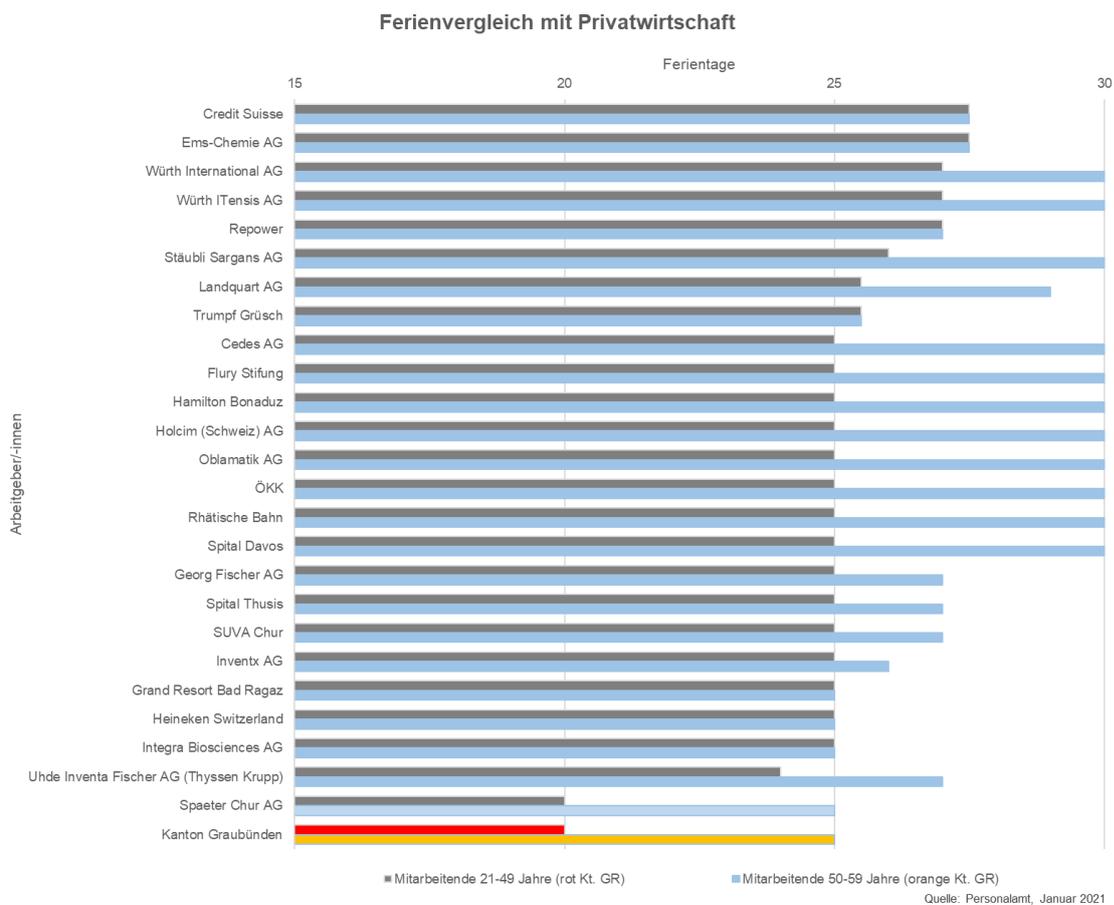
Absatz 2 soll auf seine hauptsächliche Funktion als gesetzliche Grundlage für die finanzielle Unterstützung von Mitarbeitenden in Not reduziert und der bewährten Praxis der kantonalen Verwaltung angepasst werden. Danach werden Mitarbeitende in finanziellen Notfällen in erster Linie mit verzinslichen oder unverzinslichen Darlehen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände à fonds perdu aus Mitteln des Personalfürsorgefonds unterstützt.

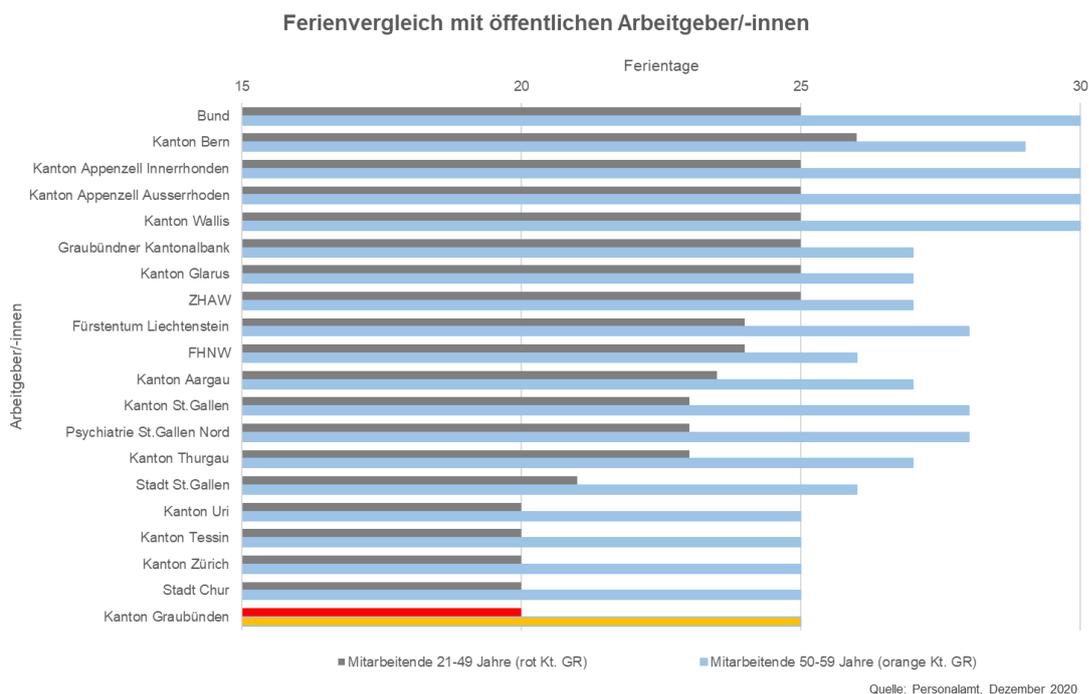
Absatz 3 wird angepasst, weil die Unfallversicherung keine Prämienüberschüsse mehr vergütet.

Nach dem neuen *Absatz 4* soll das Ausführungsrecht für die Personalfürsorgefonds, welche die Arbeitgebenden nach Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 2 führen, weitgehend eigenständig regeln können, wie ihre Mitarbeitenden finanziell unterstützt und überschüssige Mittel anderweitig eingesetzt werden.

Artikel 41 Ferien

In Absatz 1 soll der Ferienanspruch der Mitarbeitenden jüngeren und mittleren Alters von vier auf fünf beziehungsweise von fünf auf sechs Wochen erhöht werden. Der Benchmark-Vergleich mit den Unternehmen im Kanton, für die oft branchenspezifische Gesamtarbeitsverträge gelten, und anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden in der Deutschschweiz zeigt, dass der Kanton mit der bestehenden Regelung in diesem Bereich mit wenig anderen das Schlusslicht bildet.





Damit der Kanton in diesem Quervergleich und damit im Wettbewerb um qualifiziertes Personal nicht weiterhin im Hintertreffen bleibt, soll mit den Ferienregelungen der erwähnten Arbeitgebenden wenigstens gleichgezogen werden. Mit der neuen Formulierung von Absatz 1 wird dessen Litera c aufgehoben und werden die *Absätze 2, 4 und 5* überflüssig und sind aufzuheben.

Mit dem neuen *Absatz 2* wird die gesetzliche Grundlage und für die Mitarbeitenden die Möglichkeit für den Kauf von zusätzlichen Ferienguthaben geschaffen.

Absatz 3 wird aufgehoben. Die Norm hält spezifisch für Lehrpersonen und mit verfehltem Wortlaut fest, was nach Artikel 4 in Verbindung mit Artikel 329c Absatz 2 OR ohnehin für alle Mitarbeitenden gilt: Der Zeitpunkt – nicht der «Ferienanspruch» – hat sich nach den Bedürfnissen des (Schul-)Betriebs beziehungsweise des Arbeitgebers zu richten.

Nähere Ausführungen hierzu erfolgen im Kapitel 4 (finanzielle und personelle Auswirkungen).

Artikel 43 Urlaube, Sabbatical

Da mit Absatz 1^{bis} eine neue Regelung über Sabbaticals (Auszeiten) in die Bestimmung aufgenommen wird, wird die Überschrift entsprechend angepasst.

In einem neuen *Absatz 1^{bis}* werden die Möglichkeit und die Grundlagen für die Vereinbarung von Sabbaticals namentlich mit Dienststellenleitenden, deren Stellvertretenden sowie Departementssekretärinnen und -sekretären geschaffen. Die Regierung ist für den Abschluss entsprechender Vereinbarungen zuständig und kann dabei bezahlten Urlaub gewähren. Die Dauer dieses Urlaubs darf maximal der Hälfte des Sabbaticals entsprechen. Die Mitarbeitenden sollen frühestens nach zehn Jahren in einer entsprechenden Funktion und höchstens alle zehn Jahre in den Genuss von Sabbaticals kommen. Weitere Einzelheiten und insbesondere der Mindestinhalt entsprechender Vereinbarungen wird 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), 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, Kurzurlaube zu gewähren, und dass Väter einen «Vaterschaftsurlaub» erhalten – während Mütter Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub nach Artikel 43a haben. Weiter soll in Umsetzung der neuen bundesrechtlichen Regelungen zum Adoptionsurlaub und zur Unterstützung von betreuenden Angehörigen und der neuen Personalpolitik gemäss Artikel 1 die «Betreuung von Angehörigen» ausdrücklich als anspruchsbegründendes Ereignis erwähnt werden. Die einzelnen Kurzurlaube werden in Artikel 56 der Personalverordnung, zeitlich und inhaltlich koordiniert mit dem Bundesrecht, konkretisiert. In diesem Sinne hat die Regierung nach Annahme der Bundesgesetzgebung zur Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf deren Inkrafttreten am 1. Januar 2021 den Vaterschaftsurlaub in Artikel 56 Absatz 1 Litera c PV ebenfalls auf 10 Tage erhöht.

Artikel 43a Mutterschaftsurlaub

Ein neuer *Absatz 2* setzt die neue Bundesgesetzgebung betreffend Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1) und

des Mutterschaftsurlaubs nach dem Obligationenrecht bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen in Anlehnung an den betreffenden neuen Artikel 329f OR um. Die Regierung beabsichtigt, die Ausführungsbestimmungen in Artikel 54a PV, soweit nötig, bereits auf das Datum hin anzupassen und in Kraft zu setzen, auf welches die neue Bundesregelung in Kraft gesetzt wird.

Artikel 47a Meldung von Missständen

In Anlehnung an die Regelungen des Bundes und anderer Kantone (z. B. Bern, Glarus, St. Gallen, Thurgau, Zug) soll zur Stärkung der Compliance und der Integrität der Mitarbeitenden eine Meldestelle für Missstände gesetzlich verankert werden.

Nach *Absatz 1* können Mitarbeitende Missstände am Arbeitsplatz oder im Betrieb melden, wenn sie diese aus objektiven Gründen für wahr halten («in gutem Glauben») und die Meldung im Sinne der Treuepflicht im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers – nicht aus blosser Eigeninteresse – («in guten Treuen») erfolgt. Als Missstände kommen nebst potenziell strafbaren Handlungen, die von Amtes wegen zu verfolgen sind, namentlich Verstösse gegen die allgemeinen Dienstpflichten, die Treuepflicht, das Geschenkkannahmeverbot, die Geheimhaltungspflicht, die Ausstandspflicht sowie die Pflichten im Zusammenhang mit öffentlichen Nebenämtern und Nebenbeschäftigungen nach Artikel 48, 50, 51, 52 und 57 PG in Frage, von denen sie in ihrer dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erhalten. 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 Massgabe von Absatz 1 erfolgte Meldung keine personalrechtliche Verfehlung darstellt und daher zu keinerlei Benachteiligung der Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsverhältnis führen darf. Insbesondere wird mit einer korrekten Meldung weder die Geheimhaltungspflicht nach Artikel 50 beziehungsweise 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.

Nach *Absatz 3* erlässt die Regierung die notwendigen Ausführungsbestimmungen zur Errichtung und Organisation der Meldestelle und zu den Abläufen im Umgang mit eingehenden Meldungen, den betroffenen Mitarbeitenden sowie allfälligen weiteren Beteiligten und Stellen.

Artikel 49 Arbeitszeit

Mit einer Option zur Änderung des Arbeitsumfangs nach einer Geburt oder Adoption soll ein beim Bund und im Kanton Bern erprobtes Instrument zur Erhaltung von eingearbeiteten Mitarbeitenden eingeführt werden. Damit wird ein weiterer wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mitarbeitenden mit Familienzuwachs soll ermöglicht werden, ihr Pensum vorübergehend zu reduzieren, und so die gleichzeitige Bewältigung der Arbeit und des zusätzlichen Betreuungsaufwands erleichtert werden. Insbesondere, wenn Mitarbeitende in qualifizierten Funktionen nach einer Geburt oder einer Adoption weiterarbeiten können und den Arbeitgebenden damit langfristig erhalten bleiben, wird die Arbeitgeberattraktivität bei dieser Zielgruppe zusätzlich gestärkt und kostspieligen Austritten entgegengewirkt (vgl. vorn zu Artikel 28a).

Der neue *Absatz 6* soll die Möglichkeit zur Änderung des Arbeitsumfangs nach einer Geburt oder Adoption als Grundsatz im Gesetz festhalten. Der Gesetzestext ist als Kann-Vorschrift formuliert und überlässt es dem Ausführungsrecht, den maximalen Umfang und den Zeitpunkt der Reduktion und der Wiedererhöhung, ein Mindestpensum etc. zu regeln oder einen Rechtsanspruch für die Mitarbeitenden vorzusehen.

Artikel 52 Verbot der Annahme von Geschenken

Die Regierung beabsichtigt, einen allgemeingültigen Verhaltenskodex zu erlassen, der den kantonalen Gerichten und den selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten zur sinngemässen Übernahme empfohlen werden soll.

In *Absatz 1* ist neu vorgesehen, dass die Einzelheiten und Ausnahmen zum Geschenkkannahmeverbot 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 Geschenkkannahmeverbots 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 nicht annehmen dürfen. Darüber hinaus sollen Mitarbeitende im Zweifel jegliches Angebot ihren Vorgesetzten melden können und von diesen im korrekten Umgang damit unterstützt werden.

Artikel 58 Unvereinbarkeiten

Neben Artikel 58 bestehen für die verschiedenen Bereiche der Staatsorganisation weitere, spezifische Regelungen über Unvereinbarkeiten (z. B. Art. 1 und 46 des Gesetzes über die politischen Rechte im Kanton Graubünden, GPR; BR 150.100). Im Zuge der laufenden Justizreform ist sodann vorgesehen, die Unvereinbarkeiten von Richterämtern mit einer Anstellung als Mitarbeitende beim Kanton neu zu regeln. Um widersprüchliche Regelungen zu verhindern und das Personalrecht mit spezialgesetzlichen Unvereinbarkeiten zu koordinieren, soll Artikel 58 angepasst werden. Die Bestimmung wird dazu offener formuliert, indem nebst «Ämtern» auch weitere öffentliche «Funktionen» als mit einer Anstellung beim Kanton potenziell unvereinbar erwähnt werden. Die Überschrift wird daher entsprechend angepasst.

Unvereinbarkeiten dienen in erster Linie der personellen Gewaltenteilung innerhalb eines Staatswesens. Weil sie nach verbreiteter Ansicht die politischen Rechte der Mitarbeitenden (passives Wahlrecht) und von deren potenziellen Wählern (aktives Wahlrecht) einschränken, müssen sie sachlich begründet und verhältnismässig sein. Einige Kantone folgen diesem Ansatz (z. B. AR, GL, SG, SH und ZH). Nach anderer Ansicht, die sich namentlich beim Bund durchgesetzt hat, schränken Unvereinbarkeitsregelungen die politischen Rechte nicht ein und sind daher restriktiver geregelt (vgl. Art. 14 lit. c des Bundesgesetzes über die Bundesversammlung (Parlamentsgesetz, ParlG; SR 171.10)). Jedenfalls ist der

vereinbarte Arbeitsumfang kein sachgerechtes Kriterium für die Geltung oder Nichtgeltung von Unvereinbarkeiten, weshalb darauf verzichtet werden soll.

Aus diesen Gründen sollen zum einen die Unvereinbarkeiten einer Anstellung beim Kanton in *Absatz 1*, unabhängig vom Arbeitsumfang, auf die Mitgliedschaft in der Regierung beschränkt werden.

Zum anderen soll nach *Absatz 2* die Unvereinbarkeit mit der Einsitznahme im Grossen Rat, wiederum unabhängig vom Arbeitsumfang, auf jene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschränkt sein, die aufgrund ihrer leitenden Stellung beziehungsweise Funktion wesentlichen Einfluss auf die Regierungstätigkeit haben. Die betreffenden Funktionen sollen im Ausführungsrecht bezeichnet werden. Eine Alternative zu diesem funktionalen Ansatz wäre die erwähnte, vom Bund umgesetzte restriktivere Unvereinbarkeitsregelung.

Diese Unvereinbarkeiten gelten für sämtliche Mitarbeitenden im Geltungsbereich des Personalgesetzes nach Artikel 3 Absatz 1 und 2. Sie gelten insbesondere nicht für nebenamtliche Mitarbeitende gemäss Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 60 f., die in Kommissionen, als Fachexperten oder Inspektoren tätig sind (vgl. Art. 12 der Verordnung für die nebenamtlichen Mitarbeitenden des Kantons Graubünden; BR 170.420) oder für Mitglieder der übergeordneten, strategischen Organe oder Gremien der selbstständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten (z. B. Verwaltungskommissionen, Verwaltungs- und Hochschulräte). Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass in spezialgesetzlichen Regelungen (z. B. im Hochschulrecht) für solche oder andere Personen Unvereinbarkeiten mit einer personalgesetzlichen Anstellung beim Kanton vorgesehen sind oder werden. Deshalb regelt *Absatz 3*, wie sich eine Unvereinbarkeit nach Absatz 1, Absatz 2 oder auch einer anderen einschlägigen Regelung auf das betreffende Arbeitsverhältnis auswirkt: Es endet von Gesetzes wegen drei Monate nach der Annahme des neuen, mit diesem nicht vereinbaren Amtes beziehungsweise der betreffenden Funktion auf Ende des Monats. Die einvernehmliche Beendigung auf einen früheren Zeitpunkt ist stets vorbehalten.

Artikel 63 Arbeits- und Aufhebungsverträge und Kündigungen

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.

In *Absatz 1* sollen die Zuständigkeiten der Dienststellen im Bereich der Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ausgebaut werden. Die Regelung nach *Litera d*, wie sie in der Teilrevision auf das Jahr 2017 beschlossen wurde, hat sich nicht bewährt. Sie soll aufgehoben werden. An ihre Stelle soll eine Regelung treten, wonach für die Begründung und Beendigung sämtlicher Arbeitsverhältnisse bei der Finanzkontrolle, unter Vorbehalt des eigenen, deren Leiterin oder Leiter zuständig ist, wie es heute sinngemäss in Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes über die Finanzaufsicht (GFA; BR 710.300) vorgesehen ist (vgl. hinten zu Artikel 4 GFA).

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. Da ihnen heute keine Bedeutung mehr zukommt, können sie ersatzlos aufgehoben werden. Insbesondere die Anpassung der Unvereinbarkeitsbestimmungen in Artikel 58 erfordert keine (neue) Übergangsregelung im Sinne von Absatz 3, zumal keine neuen Unvereinbarkeiten statuiert werden.

Artikel 73 Referendum und In-Kraft-Treten

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 Verfassung des Kantons Graubünden (BR 110.100) in der Volksabstimmung vom 24. September 2006 verwirklicht. Absatz 3 ist damit hinfällig und kann aufgehoben werden.

Fremdänderung: Artikel 4 GFA Personal

Artikel 4 des Gesetzes über die Finanzaufsicht soll teilweise, leicht angepasst ins Personalgesetz überführt und im Gesetz über die Finanzaufsicht aufgehoben werden (vgl. vorn zu Artikel 63).

Absatz 1, der das Personalgesetz im Bereich der Finanzaufsicht beziehungsweise für die Mitarbeitenden der Finanzkontrolle für anwendbar erklärt und einen Vorbehalt zugunsten von abweichenden Regelungen statuiert, regelt nichts, was sich nicht bereits aus Artikel 3 PG und allgemeinen Auslegungsregeln ergibt. Die Bestimmung kann daher ersatzlos aufgehoben werden.

Die Regelung von *Absatz 2*, wonach die Leiterin oder der Leiter der Finanzkontrolle für sämtliche Personalgeschäfte bei der Finanzkontrolle, insbesondere auch für Anstellungen, Beförderungen und Kündigungen, zuständig ist, die nicht das eigene Arbeitsverhältnis betreffen, wird mit dem neuen Artikel 63 Absatz 1 Litera d in Verbindung mit Artikel 64 in das Personalgesetz überführt (vgl. vorn zu Artikel 63).

4 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 der Erweiterung des Ferienanspruchs nach Artikel 41 verbunden.

Die Höhe der Kosten, die mit der finanziellen Unterstützung von Mitarbeitenden entstehen, die ihre Kinder familienergänzend betreuen lassen, hängt wesentlich davon ab, wie das Beitragsregime im Ausführungsrecht ausgestaltet wird. Die Regierung geht im Rahmen einer groben Schätzung von jährlichen Mehrkosten für die kantonale Verwaltung in der Höhe von insgesamt rund 300 000 Franken aus.

Die Mehrkosten, die aufgrund der Erweiterung des Ferienanspruchs um fünf Tage für die Mitarbeitenden zwischen 20 und 60 Jahren zu erwarten sind, hängen davon ab, inwieweit die dadurch entfallenden Arbeitsstunden durch das Personal kompensiert werden können, zumal das Vorhaben nicht zu einem Leistungsabbau führen darf. Dabei werden die zusätzlichen Ferientage nicht 1:1 durch zusätzliche Anstellungen

aufgefangen werden können. Das wird aus praktischen – organisatorischen und anforderungsbezogenen – Gründen auch nicht sinnvoll und nötig sein. So wird es nicht möglich sein, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während der fünf Tage, die sie künftig über das Jahr hinweg zusätzlich abwesend sein werden, in ihrer beziehungsweise seiner teilweise sehr spezifischen Tätigkeit durch eine Ersatzkraft gleichwertig ersetzt werden kann. Das hat zur Folge, dass sich der Arbeitsdruck des bestehenden Personals erhöht und die Arbeit als solche weiter rationalisiert werden muss. Entsprechende Stellenschaffungen werden jedoch insbesondere in Betrieben und Dienststellen mit einem 24-Stunden-Betrieb oder erhöhter Bereitschaft kaum zu vermeiden sein. Zu beachten ist, dass neue Stellen auch in diesem Zusammenhang im Rahmen des Budgetprozesses und innerhalb des Finanzplans geschaffen werden müssen und für die kantonale Verwaltung die finanziellen Mittel dafür durch den finanzpolitischen Richtwert Nr. 6 betreffend das zulässige Wachstum der jährlich budgetierten Gesamtlohnsumme limitiert sind. Im Übrigen wird die Erhöhung des Ferienanspruchs schergewichtig durch Effizienzsteigerungen im Zuge der Digitalisierung und einer laufend optimierten Aufgabenerfüllung sowie durch Mehrarbeit zu kompensieren sein.

Die Regierung geht davon aus, dass Sabbaticals in der kantonalen Verwaltung nicht zu Mehrkosten führen werden.

5 Terminplan und Inkraftsetzung

Die Regierung wird die Botschaft an den Grossen Rat voraussichtlich im Oktober 2021 verabschieden. Die Beratung der Vorlage im Grossen Rat ist für die Februarsession 2022 geplant. Die Regierung beabsichtigt, die Teilrevision des Personalgesetzes und der Ausführungserlasse auf den 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.