



Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

Heft Nr. 2/2016–2017

Inhalt	Seite
2. Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)	29

Inhaltsverzeichnis

2.	Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)	
I.	Ausgangslage	29
	1. Geltendes Recht und Entwicklungen seit 2007	29
	2. Handlungsbedarf	30
	3. Zielsetzungen	30
	4. Verzicht auf Vernehmlassung	31
II.	Wesentliche Inhalte	32
III.	Beratung in der Personalkommission	33
IV.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Revisionsentwurfs	33
V.	Finanzielle und personelle Auswirkungen	45
VI.	Inkraftsetzung der Teilrevision	46
VII.	Gute Gesetzgebung	46
VIII.	Anträge	46

Botschaft der Regierung an den Grossen Rat

2.

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

Chur, den 17. Mai 2016

Sehr geehrter Herr Standespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen hiermit 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

1. Geltendes Recht und Entwicklungen seit 2007

Das geltende Personalgesetz vom 14. Juni 2006 ist seit dem 1. Januar 2007 in Kraft. Eine im Jahr 2011 initiierte Analyse zeigte auf, dass im kantonalen Personalrecht Handlungs- und damit Revisionsbedarf besteht. Im Gesetzgebungsprogramm 2013–2016 war deshalb vorgesehen, das Personalgesetz einer Revision zu unterziehen. Auf diesem Weg sollten die in der Personalstrategie 2013–2022 festgelegten Ziele realisiert werden, nämlich dass die kantonale Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird, dass die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen wettbewerbsfähig sind und dass Rahmenbedingungen bestehen, die Vorgesetzten eine Führung mit hoher Leistungserbringung ermöglichen. Mit der Revision sollte zudem der

Entwicklungsschwerpunkt 25 des Regierungsprogramms 2013–2016 umgesetzt werden, mit anderen Worten sollte der Automatismus bei der Budgetierung des Personalaufwands aufgehoben und die Aufgabenerfüllung von Querschnittsämtern optimiert werden. Am 14. Januar 2014 unterbreitete die Regierung dem Grossen Rat die Botschaft und den Entwurf für eine Totalrevision des Personalgesetzes. Am 24. April 2014 beschloss der Grosse Rat, auf die Vorlage nicht einzutreten; die Totalrevision war damit gescheitert.

2. Handlungsbedarf

Am 21. Oktober 2014 wurde die Regierung durch einen parlamentarischen Vorstoss dazu aufgefordert, eine Teilrevision des Personalgesetzes in Angriff zu nehmen, deren Zielsetzung «in erster Linie auf die notwendigen Anpassungen aufgrund übergeordnetem Recht sowie den notwendigen Anpassungen aufgrund kürzlich gefällter Entscheide des Grossen Rates zu legen» sei («Auftrag Nay»). Die Teilrevision sollte dabei keine negativen finanziellen Auswirkungen auf den Kantonshaushalt haben dürfen und kostenneutral abgehandelt werden. Mit Beschluss vom 16. Dezember 2015, Protokoll Nr. 1167, bekundete die Regierung ihre grundsätzliche Bereitschaft, den Auftrag Nay entgegen zu nehmen, betonte aber gleichzeitig, dass sie dem Grossen Rat eine materiell ausgewogene Vorlage unterbreiten will. In der Debatte im Grossen Rat wurde beantragt, den Passus zur kostenneutralen Abhandlung aus dem Auftrag Nay zu streichen («Antrag Marti»); die Unterzeichnenden zogen ihren ursprünglichen Auftrag zu Gunsten dieses Antrags zurück. Mit Beschluss vom 11. Februar 2015 folgte der Grosse Rat nicht dem Antrag Marti und überwies schliesslich den Auftrag im Sinne der schriftlichen Ausführungen der Regierung (GRP 2014/2015, S. 534). Handlungsbedarf besteht demnach mit Bezug auf die Aufhebung des Automatismus bei der Budgetierung der Mittel für die individuellen Lohnentwicklungen sowie hinsichtlich der Regelungen zur Bearbeitung von Personendaten, zum Rechtsschutz und zu den Nebentätigkeiten. Mit der vorliegenden Teilrevision soll der Auftrag umgesetzt werden.

3. Zielsetzungen

Mit der vorgeschlagenen Teilrevision des Personalgesetzes werden folgende Ziele verfolgt:

- Erhöhung der Flexibilität bei der Lohnentwicklung.
- Schliessung von Regelungslücken und Anpassungen an veränderte Anforderungen aufgrund des höherrangigen Rechts.
- Punktuelle Modernisierung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

4. Verzicht auf Vernehmlassung

Die vorliegende Teilrevision baut direkt auf der Vorlage zur Totalrevision aus dem Jahr 2014 auf, zu der im Jahr 2013 eine Vernehmlassung durchgeführt wurde. Dabei wurde das Vorhaben einer Revision des Personalgesetzes überwiegend offen und positiv gesehen und die Auffassung der Regierung hinsichtlich Handlungsbedarf und Ziele mehrheitlich geteilt (vgl. Botschaft Heft Nr. 9/2013–2014, S. 610 ff.).

Das aktuelle Revisionsvorhaben ist darauf beschränkt, einzelne mit der damaligen Vorlage vorgeschlagene Regelungen im Grunde unverändert in das bestehende Personalgesetz zu übernehmen. Zu diesen ergab die 2013 durchgeführte Vernehmlassung Folgendes (vgl. Botschaft Heft Nr. 9/2013–2014, S. 614 f. und ferner die Erläuterungen zu den entsprechenden Bestimmungen):

- Gegen die Streichung des Hinweises auf das Rücktrittsmodell für die obersten Kader wurden vereinzelt Bedenken angemeldet.
- Der Verzicht auf die gesetzliche Verankerung eines automatischen prozentualen Anstiegs der Lohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen wurde vor allem durch die Personalverbände kritisch beurteilt.
- Die Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs und die explizite Erwähnung des Vaterschaftsurlaubes im Gesetz wurden mehrheitlich begrüsst.
- Über die Abschaffung des Schwangerschaftsurlaubes wurde teilweise Bedauern geäussert.
- Weitgehend auf Zustimmung stiess die Einführung einer Meldepflicht für öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigten.
- Die Neuregelung der Bearbeitung von Personendaten im Personalbereich wurde grundsätzlich gutgeheissen.
- Verwaltungsmässig wurde angeregt, die Schulleitung als Anstellungs- und Kündigungsinstanz für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen zu bestimmen.
- Weiter wurde begrüsst, dass im Bereich des Rechtsschutzes am Modell des Anfechtungsstreitverfahrens ohne spezielle Schlichtungsbehörde festgehalten wird.

Der damalige Gesetzesentwurf wurde hierauf im Hinblick auf die Botschaft geringfügig angepasst.

In einigen Details und Formulierungen weicht die vorliegende Teilrevision trotzdem etwas vom damals Vorgelegten ab. Der Grund dafür ist, dass jene Regelungen nicht unbesehen in das bestehende Gesetz übernommen werden können, sondern stimmig in die übrigen Bestimmungen und die vor-

gegebene Systematik eingefügt werden müssen. Vereinzelt spielen auch neue Erkenntnisse mit hinein, zum Beispiel im Bereich der Datenbearbeitung.

Vor diesem Hintergrund wären von einer neuerlichen Vernehmlassung keine neuen Einsichten zu erwarten gewesen, weshalb auf die nochmalige Durchführung eines entsprechenden Verfahrens verzichtet werden konnte.

II. Wesentliche Inhalte

Die vorgeschlagene Revision des Personalgesetzes enthält in materieller Hinsicht im Wesentlichen folgende Inhalte:

- Gestützt auf das Regierungsprogramm 2013–2016 wird auf die fixe Vorgabe verzichtet, wonach die Gesamtlohnsumme für die individuellen Lohnentwicklungen im Budget jährlich um mindestens ein Prozent zu erhöhen ist (Art. 19 nPG).
- Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird der Mutterschaftsurlaub erweitert (Art. 43a nPG) und werden der Vaterschafts- und der Adoptionsurlaub explizit im Gesetz verankert (Art. 43 nPG).
- Der zweiwöchige Schwangerschaftsurlaub vor der Niederkunft wird abgeschafft; dafür wird der gesundheitliche Schwangeren- und Mutterschutz ausgebaut (Art. 38 und 46a nPG).
- Die Regelung über die öffentlichen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen wird um eine allgemeine Meldepflicht ergänzt (Art. 57 nPG).
- Es werden die notwendigen gesetzlichen Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten geschaffen, insbesondere für die Führung von elektronischen Personalinformationssystemen und Personaldossiers und für die Zugänglichmachung von Personaldaten im Abrufverfahren (Art. 60 f. nPG).
- Als Anstellungs- und Kündigungsinstanz für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen wird die Schulleitung bestimmt.
- Der Rechtsschutz bei personalrechtlichen Streitigkeiten wird im Sinne der Rechtsweggarantie gemäss Art. 29a der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) verfassungskonform ausgestaltet (Art. 66 nPG).

In formeller Hinsicht wird die für Kadermitarbeitende vorgesehene Option, sich nach dem Rücktrittsmodell für das oberste Kader vorzeitig pensionieren zu lassen, aus dem Gesetzestext gestrichen, nachdem die Regierung dieses Modell mit Beschluss vom 6. Dezember 2010, Protokoll Nr. 1125, aufgehoben hat.

III. Beratung in der Personalkommission

Die Personalkommission hatte die Ergebnisse der 2013 durchgeführten Vernehmlassung an ihrer Sitzung vom 23. August 2013 zur Kenntnis genommen, über den damaligen Entwurf beraten und Empfehlungen an die Regierung abgegeben.

Den Entwurf zur aktuellen Vorlage hat die Personalkommission an ihren Sitzungen vom 26. November 2015 und 13. April 2016 beraten. Die Personalkommission empfiehlt mehrheitlich der Regierung:

- auf die Aufhebung von Art. 38 Abs. 2 PG (Lohnzahlung während der Schwangerschaft) zu verzichten;
- in oder zu Art. 46a nPG (Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft) klarzustellen, dass auch bei teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit während der ersten 16 Wochen nach der Niederkunft der volle Lohn bezahlt wird;
- Art. 66 Abs. 1 nPG (Personalrechtliche Streitigkeiten, Rechtsschutz) dahingehend zu ergänzen, dass «auf Verlangen» eine anfechtbare Verfügung erlassen wird.

IV. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Revisionsentwurfs

Art. 15 Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

Das in Art. 15 Abs. 3 PG angesprochene Rücktrittsmodell für das oberste Kader wurde von der Regierung per 1. Januar 2011 aufgehoben (Beschluss vom 6. Dezember 2010, Protokoll Nr. 1125). Gleichzeitig beauftragte die Regierung das Personalamt, die Frage der flexiblen Alterspensionierung generell zu überprüfen und ihr ein neues Konzept für die vorverschobene Alterspensionierung vorzulegen.

Mit Beschluss vom 19. März 2013 (Protokoll Nr. 253) erliess die Regierung mit dem Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung (BR 170.430) ein einheitliches Modell für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und verzichtete damit ausdrücklich auf Sonderlösungen für einzelne Mitarbeiterkategorien.

Steht somit für das oberste Kader definitiv kein besonderes Rücktrittsmodell mehr zur Verfügung, ist die betreffende Passage in Abs. 3 im Sinne einer formellen Bereinigung aufzuheben. Der Wortlaut der Bestimmung wird zudem auf die offizielle Bezeichnung des geltenden Reglements über die vorzeitige Alterspensionierung abgestimmt.

Art. 19 Budget

Die Bestimmung regelt die Budgetierung des Personalaufwandes durch den Grossen Rat. Wer dem Grossen Rat dazu welche Anträge zu stellen hat, ergibt sich aus anderen Erlassen. Im Grundsatz sind das zum einen die Regierung für die kantonale Verwaltung, mithin für das gesamte Verwaltungs- und Betriebspersonal zuzüglich der kantonalen Lehrpersonen, und zum andern das Kantons- und Verwaltungsgericht für die (dem Personalgesetz unterstellten) Mitarbeitenden der Gerichte und Schlichtungsbehörden.

Der Grosse Rat hat nach Art. 19 Abs. 1 nPG mit den Budgets namentlich über die folgenden drei Personalkreditpositionen beziehungsweise -erhöhungen zu beschliessen und die dafür erforderlichen Mittel festzulegen: Den Teuerungsausgleich nach Art. 20 und 22 PG, die individuellen Lohnentwicklungen, also das lohnmassige Vorankommen insbesondere der jüngeren Mitarbeitenden, und die Stellenbewirtschaftung, bestehend aus Stellenschaffungen und -umwandlungen, die zu einer Erhöhung der Lohnsumme führen.

Die Gesichtspunkte, die der Grosse Rat bei der Festlegung der Mittel für die individuellen Lohnentwicklungen zu berücksichtigen hat, bleiben unverändert. Art. 19 Abs. 2 nPG, der diese Aspekte aufzählt, wird terminologisch an den neuen Abs. 1 angepasst.

In Umsetzung des betreffenden Entwicklungsschwerpunktes aus dem Regierungsprogramm 2013–2016 wird die im geltenden Art. 19 Abs. 3 PG enthaltene (automatische) Mittelvorgabe für die individuellen Lohnentwicklungen von jährlich mindestens einem Prozent der Gesamtlohnsumme abgeschafft (vgl. Bericht über das Regierungsprogramm und den Finanzplan für die Jahre 2013–2016, Botschaft Heft Nr. 11/2011–2012, S.1295, 1311 und 1341). Dazu wird Art. 19 Abs. 3 PG vollständig und ersatzlos aufgehoben und der Wortlaut von Abs. 1 entsprechend angepasst. Der Teuerungsausgleich ist dadurch nicht in Frage gestellt; dessen Gewährung ist mit Art. 20 und 22 PG hinreichend geregelt und sichergestellt.

Die Regelung von Art. 19 nPG gilt für die Budgetierung der Mittel für die individuelle Lohnentwicklung der dem Personalgesetz unterstellten selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten entsprechend. Aufgrund von Art. 43 Abs. 4 des Gesetzes über den Finanzhaushalt des Kantons Graubünden (Finanzhaushaltsgesetz, FHG; BR 710.100) zeigt die neue Regelung ebenfalls Wirkung für Institutionen, die vom Kanton im wesentlichen Umfang aufwand- oder defizitabhängige Beiträge erhalten.

Art. 38 Lohnzahlung während der Schwangerschaft

Im Einklang mit der Überschrift des 4. Abschnitts des III. Kapitels des Gesetzes regelt Art. 38 nPG neu nur noch die Lohnfortzahlung im Fall einer Arbeitsunfähigkeit während und aufgrund einer Schwangerschaft. Der bisher in Abs. 1 vorgesehene Mutterschaftsurlaub wird neu in Art. 43a nPG

geregelt und der zweiwöchige Schwangerschaftsurlaub nach dem geltenden Art. 38 Abs. 2 PG wird aufgehoben. Die Personalkommission empfahl zwar mehrheitlich, auf die Aufhebung von Art. 38 Abs. 2 PG zu verzichten beziehungsweise den zweiwöchigen Schwangerschaftsurlaub beizubehalten; die Regierung hält aber dennoch an der Aufhebung fest.

Für die Lohnfortzahlung genügt die nachweislich medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft. Diese muss keinen Krankheitswert aufweisen und die Verschuldensfrage spielt keine Rolle. In zeitlicher Hinsicht und damit umfangmässig ist die Lohnzahlung auf die Zeit der Schwangerschaft beschränkt (vgl. Marginalie). Die Einzelheiten wie die Meldung der Absenz, das Bebringen eines Arztzeugnisses oder die Berechnung des Lohnanspruchs bei schwankenden Arbeitspensen werden in der Verordnung zu regeln sein; dabei wird man voraussichtlich weitgehend auf die Bestimmungen zur Lohnzahlung während Krankheit, namentlich Art. 38 f. der Personalverordnung (PV; BR 170.410), abstellen.

Art. 43 Urlaube

Art. 43 Abs. 2 PG führt Ereignisse auf, für die bezahlte Kurzurlaube gewährt werden, damit die Mitarbeitenden daran teilnehmen oder mitwirken können. Diese nicht abschliessende Aufzählung wird um die Ereignisse der «Geburt eigener Kinder» und der «Adoption» erweitert. Damit erhalten der Vaterschafts- und der Adoptionsurlaub eine explizite Verankerung im Gesetz und die Regierung den Auftrag, das Weitere auf Verordnungsstufe zu regeln. Art. 56 Abs. 1 PV sieht vor, dass die Mitarbeitenden für die Geburt eigener Kinder oder für die Adoption drei Tage bezahlten Urlaub erhalten. Die Regierung beabsichtigt, diese Ansprüche auf je fünf Tage zu erhöhen.

Die Geburt eigener Kinder ereignet sich – gleich wie eine Adoption – im Leben männlicher und weiblicher Mitarbeitender. Aus der Optik der Mitarbeiterinnen stehen hier allerdings die frauenspezifischen Ereignisse der «Niederkunft» und «Mutterschaft» im Vordergrund, für die mit dem Mutterschaftsurlaub nach Art. 43a nPG eine eigene – wesentlich grosszügigere – Regelung vorgesehen ist. Eine Kumulation der Ansprüche aus Art. 43a und Art. 43 Abs. 2 nPG ist ausgeschlossen.

Art. 43a Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub wird neu im Anschluss an Art. 43 PG – der personalrechtlichen Grundnorm in Sachen Urlaube – geregelt.

Der Mutterschaftsurlaub nach geltendem Recht dauert in der Regel 14 Wochen bei einer Lohnzahlung zu 90 Prozent. Der betreffende Art. 38 Abs. 1 PG knüpft direkt an die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft an (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1), die 80 Prozent des versicherten

Lohnes beträgt und grundsätzlich während der ersten 14 Wochen nach der Niederkunft ausgerichtet wird. Neu wird der Mitarbeiterin nach der Niederkunft während 16 Wochen ein bezahlter Urlaub mit vollem Lohn gewährt (Art. 43a nPG); auch dann, wenn ausnahmsweise kein Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz (mehr) besteht. Dafür kommt die Mutterschaftsentschädigung dem Kanton zu (Art. 19 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG; SR 830.1).

Die Regierung beabsichtigt, einige Details in der Verordnung zu regeln und gleichzeitig zu klären, unter welchen Voraussetzungen der Mutterschaftsurlaub allenfalls später als am Tag der Niederkunft angetreten, das heisst aufgeschoben wird oder in Raten bezogen werden kann.

Art. 46a Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Regelung zum Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird neu in den Kontext der bestehenden Bestimmungen zur Fürsorgepflicht des Kantons (Art. 46 f. PG) eingeordnet. Mit ihr wird im kantonalen Personalrecht ein Schwangeren- und Mutterschutz eingeführt, der gleichwertig ist mit demjenigen nach Art. 35a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), der auf die kantonale Verwaltung keine Anwendung findet. Hingegen findet das Arbeitsgesetz auf die Arbeitsverhältnisse bei den selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten unmittelbar und grundsätzlich umfassend Anwendung. Mit der neuen Regelung wird sichergestellt, dass im Bereich des Schwangeren- und Mutterschutzes künftig für alle dem Personalgesetz unterstellten Mitarbeitenden grundsätzlich dasselbe gilt.

Nach Art. 46a Abs. 1 nPG ist es schwangeren Mitarbeiterinnen erlaubt, sich jederzeit ohne weiteres von der Arbeit abzumelden, also diese nicht anzutreten oder zu verlassen. Die Mitarbeiterin muss ihre entsprechende Absenz lediglich zeitnah der ihr vorgesetzten Person mitteilen. Ihr Lohnanspruch bei entsprechender Abwesenheit bestimmt sich nach Art. 38 Abs. 1 nPG.

Für die ersten acht Wochen nach der Niederkunft statuiert Abs. 2 ein beidseitiges Beschäftigungsverbot, das grundsätzlich zwingend Beachtung verlangt. Während dieser Zeit ist es der Mitarbeiterin untersagt, zu arbeiten, und dem Kanton, sie zu beschäftigen. Für die anschliessenden acht Wochen verbietet Art. 46a Abs. 2 nPG dem Arbeitgeber, die Mitarbeiterin ohne ihr Einverständnis zu beschäftigen. Die Regelung will sicherstellen, dass sich Wöchnerinnen angemessen erholen.

Darüber hinaus dient Art. 46a nPG der Koordination des nachgeburtlichen Gesundheitsschutzes mit dem Mutterschaftsurlaub nach Art. 43a nPG und der Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz: Während

der ersten acht Wochen nach der Niederkunft soll die Mitarbeiterin nicht arbeiten und in den Wochen neun bis 16 nach der Niederkunft darf sie arbeiten, muss aber nicht; solange sie ihre Arbeit nicht wieder aufnimmt, geht die Mutterschaftsentschädigung, die auf 14 Wochen befristet ist, an den Kanton. In diesem Zusammenhang wollen das beidseitige Beschäftigungsverbot während der ersten und auch die Befreiung von der Arbeitspflicht während der zweiten acht Wochen nach der Niederkunft verhindern, dass einerseits aufgrund einer bloss vorübergehenden oder teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit durch die Mitarbeiterin der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung vorzeitig verwirkt (vgl. Art. 16d Erwerbsersatzgesetz), der Kanton aber andererseits unvermindert zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, da die Mitarbeiterin sich weiterhin im Mutterschaftsurlaub befindet.

Unter Umständen kann sich ein dringendes Bedürfnis ergeben, eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub mit ihrem Einverständnis kurzzeitig für kleine Arbeitseinsätze reaktivieren zu können. Das Bundesgericht hat mit BGE 139 V 250 eine Lohnobergrenze definiert, unterhalb welcher eine vorzeitig aufgenommene Erwerbstätigkeit (noch) nicht als Teilerwerbstätigkeit gilt, die nach Art. 16d EOG den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beendet. Vor diesem Hintergrund erhält die Regierung in Art. 46a Abs. 2 zweiter Satz nPG die Möglichkeit, in der Verordnung – in Anlehnung an das erwähnte Bundesgerichtsurteil – die Voraussetzungen zu definieren, unter welchen vom beidseitigen Beschäftigungsverbot abgewichen werden darf. Der Gesetzeswortlaut stellt klar, dass ein solches Abweichen nur in Ausnahmefällen und für Arbeitseinsätze mit geringer zeitlicher oder anderweitiger Belastung in Frage kommt.

Erscheint eine Mitarbeiterin vorzeitig wieder zur Arbeit, steht es ihr während der 16 Wochen gemäss Abs. 2 erster Satz jederzeit frei, wieder in den Mutterschaftsurlaub zu gehen. Wenn sie während dieser Zeit arbeitet, schreibt Abs. 2 dritter Satz vor, dass sie dafür den vollen Lohn erhält, und zwar unabhängig vom Pensum, das sie effektiv erbringt. Im Sinne der diesbezüglich von der Personalkommission gewünschten Klarstellung wird so sichergestellt, dass eine Mitarbeiterin, die vorzeitig, aber zu einem reduzierten Pensum wieder arbeitet, nicht schlechter gestellt ist als eine Mitarbeiterin, welche 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bezieht.

Art. 57 Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen

Wenn Mitarbeitende neben ihrer dienstlichen Arbeit noch andere fremdnützige Tätigkeiten ausüben, sind das aus Sicht des Personalrechts Neben-tätigkeiten. Bei den Nebentätigkeiten wird unterschieden zwischen der Ausübung öffentlicher Nebenämter und Nebenbeschäftigungen. Als «öffentliches Nebenamt» gilt grundsätzlich jede Einsitznahme in einer Behörde der Legislative, Exekutive oder Judikative und jede anderweitige Mitwirkung an

der Erfüllung öffentlicher Aufgaben für ein Gemeinwesen (z. B. Gemeinde) oder eine andere öffentlich-rechtliche Körperschaft (z. B. Kirche), eine öffentlich-rechtliche Anstalt etc. Jede andere fremdnützige Tätigkeit gilt grundsätzlich als «Nebenbeschäftigung». Gemeinsam ist den öffentlichen Nebenämtern und den Nebenbeschäftigungen, dass sie ausserhalb eines Arbeitsverhältnisses nach Personalgesetz, eben «neben» einem solchen, ausgeübt werden und selbst nicht auf einem Arbeitsverhältnis beruhen, das unmittelbar dem Personalgesetz untersteht.

Grundsätzlich dürfen Mitarbeitende neben ihrer dienstlichen Arbeit noch anderen fremdnützigen Tätigkeiten nachgehen. Dieses Recht ergibt sich direkt aus der Bundesverfassung und ist grundrechtlich geschützt (vgl. Art. 27 BV [Wirtschaftsfreiheit] und Art. 34 BV [politische Rechte]). Art. 57 Abs. 1 nPG statuiert deshalb nur, aber immerhin den Vorbehalt, dass die Ausübung solcher Nebentätigkeiten – je einzeln oder gesamthaft – keinen übermässig nachteiligen Einfluss auf ihre dienstliche Stellung und Aufgabenerfüllung haben darf. Zum einen hat der Kanton ein berechtigtes Interesse daran, dass ihm die Arbeitskraft seiner Mitarbeitenden ungeschmälert zur Verfügung steht. Zum anderen gilt es, Interessenskonflikten vorzubeugen, die sich bei Mitarbeitenden aufgrund der Doppelrolle aus dem Arbeitsverhältnis auf der einen und aus einer Nebentätigkeit auf der anderen Seite ergeben können.

Die bisherige Regelung zu den Nebentätigkeiten erweist sich als lückenhaft. Namentlich fehlt eine gesetzliche Meldepflicht, welche die Mitarbeitenden dazu verpflichtet, Nebentätigkeiten frühzeitig ihrer Dienststelle zu melden und diese so erst in die Lage zu versetzen, eine allfällige Unvereinbarkeit im Sinne von Abs. 1 erkennen zu können. Abs. 2 enthält neu eine solche Meldepflicht, wobei die Regierung in der Verordnung Ausnahmen vorsehen kann für Nebentätigkeiten, die nach Massgabe des Vorgesagten von vornherein belanglos erscheinen (Abs. 3). Das dürfte etwa bei Vereinsmitgliedschaften der Fall sein, die Mitarbeitende eingehen, um in der Gruppe Sport zu treiben oder Kultur zu machen beziehungsweise zu konsumieren.

Absatz 3 überträgt die Regelung der Einzelheiten an die Regierung. In der Verordnung sind demnach insbesondere die Meldepflicht und allfällige Ausnahmen oder Erleichterungen dazu sowie das Meldeverfahren festzulegen (lit. a). Weiter sind die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen und das Bewilligungsverfahren näher zu umschreiben (lit. b). Ausserdem ist zu bestimmen, wann für Nebentätigkeiten welche bezahlten Urlaube gewährt werden und wann Mitarbeitende verpflichtet sein sollen, Einkünfte aus einer Nebentätigkeit dem Kanton abzuliefern (lit. c).

Von den Nebentätigkeiten sind die dienstlichen Delegationen zu unterscheiden. Bei einer «dienstlichen Delegation» wird ein dem Personalgesetz unterstellter Mitarbeitender aufgrund und im Rahmen seiner dienstlichen

Stellung und Aufgabe – seines Arbeitsverhältnisses – von einer vorgesetzten Person in ein bestimmtes Gremium (z.B. Vereinigung der kantonalen Migrationsbehörden) entsandt. In dieser Konstellation übt der Mitarbeitende die Tätigkeit als Mitglied dieses Gremiums nicht «neben», sondern innerhalb seiner dienstlichen Arbeitsverrichtung aus. Eine Nebentätigkeit im Sinne der vorstehenden Definition liegt hier nachgerade nicht vor. Zur Klarstellung wird diese Unterscheidung neu in Art. 57 Abs. 5 nPG festgehalten.

Weil die Ermittlung des im Einzelfall zu beachtenden Rechtsrahmens komplex sein kann, sieht Abs. 4 vor, dass Entscheide in diesem Bereich in Absprache mit dem Personalamt zu fällen sind. Damit wird gleichzeitig sichergestellt, dass im Sinne der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden eine einheitliche Bewilligungspraxis zu den Nebentätigkeiten (weiter-)entwickelt werden kann. Das Personalamt ist schon unter dem geltenden Recht beizuziehen, sobald die Sach- und Rechtslage etwas komplizierter ist (vgl. Art. 61 Abs. 3 PV).

Art. 60 Datenbearbeitung

1. Grundsätze

Entwicklungen im Datenschutzrecht und die Ablösung des alten Personalinformationssystems (PIS) durch ein neues, integriertes elektronisches PIS machen eine Anpassung der Bestimmungen über die Bearbeitung von Personendaten erforderlich. Das Kantonale Datenschutzgesetz (KDSG; BR 171.100) verlangt, dass beim Bearbeiten von Personendaten die Grundsätze der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Zweckgebundenheit, der Richtigkeit und der Datensicherheit beachtet werden (Art. 2 Abs. 1 KDSG). Bestimmungen, die bereits unmittelbar aufgrund des Kantonalen Datenschutzgesetzes gelten, wie jene über die Ansprüchen auf Auskunft und Berichtigung von Daten etc. oder die Datenbekanntgabe an Dritte, werden im Sinne der guten Gesetzgebung im Personalrecht nicht wiederholt.

Die vorgeschlagene Neuregelung (Art. 60 und 60a nPG) wurde vom kantonalen Datenschutzbeauftragten geprüft. Nach seiner Beurteilung bietet sie eine im Lichte des Datenschutzrechts und im Vergleich zu den Regelungen anderer Kantone genügende gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten im Personalbereich.

Art. 60 Abs. 1 nPG bildet die allgemeine gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten, auch von besonders schützenswerten und von Persönlichkeitsprofilen, im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen durch die gemäss Gesetz und Verordnung dafür zuständigen Instanzen. «Personendaten» sind Angaben, die sich einer bestimmten natürlichen oder juristischen Person zuordnen lassen; im Personalbereich stehen dabei Informationen zu den einzelnen Mitarbeitenden mit einem Bezug zu deren

Anstellungsverhältnissen im Vordergrund. Als «Datenbearbeitung» gilt jeglicher Umgang mit Informationen, zeitlich unbeschränkt – von der Beschaffung der Daten bis zu ihrer Vernichtung – und unabhängig davon, ob die Bearbeitung manuell, automatisiert oder auf andere Weise erfolgt. Die Datenbearbeitung muss zweckgebunden und verhältnismässig erfolgen, was im Gesetzestext darin zum Ausdruck kommt, dass die Bearbeitung für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich sein muss. Diese Umschreibung umfasst auch die Beschaffung und Verwendung von Personendaten im Rahmen der Personalgewinnung, wobei Näheres dazu in der Personalverordnung geregelt werden kann.

In Art. 60 Abs. 2 nPG wird das Personalamt beauftragt, dazu beizutragen, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben im Personalbereich eingehalten werden. Konkret hat es jene technischen Vorkehrungen zu treffen und fachtechnischen Weisungen zu erlassen, die für eine rechtmässige und sichere Datenbewirtschaftung nötig sind (vgl. die nachstehenden Ausführungen zu Art. 60a Abs. 3 lit. d nPG). Darüber hinaus berät das Personalamt die zuständigen Instanzen in Fragen des personalbezogenen Datenschutzes. Die aufsichtsrechtliche Überwachung der Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz und die Datensicherung obliegt letztlich dem kantonalen Datenschutzbeauftragten; er steht dem Personalamt und anderen Stellen bei Bedarf beratend zur Seite (vgl. Art. 8 KDSG).

Im Sinne der Rechtssicherheit muss letztlich für jedes behördliche Bearbeiten von Personendaten ein öffentliches Organ bestimmt sein, das für den Datenschutz verantwortlich ist. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit wird in erster Linie aus der Kompetenz und der Aufgabe zur Datenbearbeitung abgeleitet (vgl. Art. 2 Abs. 2 KDSG in Verbindung mit Art. 16 Abs. 1 DSG). Im Bereich des kantonalen Personalrechts liegen diese Zuständigkeiten über weite Strecken bei den Dienststellen, Departementen usw., welche sie ihrerseits regelmässig und weitgehend durch das Personalamt wahrnehmen lassen. Das Personalamt hat ausserdem originäre Aufgaben im Personalwesen und betreibt die elektronischen Personalsysteme. Weil es damit als Datenherr der darin enthaltenen Daten erscheint, sind datenschutzrechtliche Ansprüche aus diesem Zusammenhang beim Personalamt geltend zu machen. Vor dem Hintergrund dieser verschiedenen, sich teilweise überlappenden Zuständigkeiten erscheint es angezeigt, die datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeiten im Personalbereich einer eigenständigen Regelung zu unterziehen. Die Regierung wird sich dieser Frage im Rahmen der Revision der Personalverordnung annehmen, die auf das Inkrafttreten der Gesetzesrevision geplant ist (vgl. die nachstehenden Ausführungen zu Art. 60a Abs. 3 lit. a nPG).

Absatz 3 erteilt der Regierung generell den Auftrag, die Einzelheiten zur Bearbeitung von Personendaten im Personalbereich in der Verordnung zu regeln.

Art. 60a 2. Zentrale Personaldossiers, elektronische Datenbewirtschaftung, Datenzugang

Absatz 1 bildet neu die gesetzliche Grundlage für die zentrale Führung der Personaldossiers und den Betrieb der elektronischen Personalinformationssysteme durch das Personalamt – zurzeit des Zeit- und Leistungserfassungssystems (ZLERF), der elektronischen Unfallmeldung der SUVA und weiterer Versicherer (Sunet) und des neuen PIS – und die damit verbundene (elektronische) Bewirtschaftung der Daten von Mitarbeitenden in zentralen Datenbanken.

Mit Abs. 2 wird neu die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass den Mitarbeitenden und Vorgesetzten Personalakten in einem elektronischen, automatisierten Abrufverfahren zugänglich gemacht werden können. Dieser Zugang ist auf solche Personalangaben beschränkt, bezüglich derer aufgrund der allgemeinen Regeln ein Zugangsrecht besteht, mithin für den Mitarbeitenden auf seine persönlichen Daten und für die vorgesetzte Person auf jene Mitarbeitendendaten, die sie für die Ausübung ihrer Vorgesetztenfunktion benötigt. Abs. 2 begründet nur die Möglichkeit – keine Verpflichtung –, das Zugangsrecht über ein Abrufverfahren zu befriedigen.

In Konkretisierung ihrer allgemeinen Verpflichtung zum Erlass von Ausführungsbestimmungen (Art. 60 Abs. 3 nPG) wird die Regierung in Abs. 3 angewiesen, bestimmte Bereiche der Datenbearbeitung in der Verordnung explizit zu regeln. So hat die Regierung nach lit. a die Organisation und den Betrieb der Personaldossiers und Personalinformationssystemen zu normieren. Dazu fallen etwa Bestimmungen in Betracht, die deren Aufbau, Inhalte und Funktionsweisen umschreiben oder die Trägerschaft und die Verantwortlichkeiten regeln. Bei der Festlegung der Zugriffsrechte auf die Personaldaten gemäss lit. b geht es um die Zuteilung der Zugangsberechtigungen und Umarbeitungsrechte an einzelne Personen und Funktionsträger sowie etwa um die Frage, wie diese Rechte ändern, wenn ein Mitarbeitender von einer Verwaltungseinheit zu einer anderen wechselt. Nach lit. c hat die Regierung sodann Bestimmungen zu erlassen über die Form und Dauer der Aufbewahrung und Speicherung von Personaldaten, worunter auch der Aspekt der Datenvernichtung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt. Demnach kann in der Verordnung etwa vorgesehen werden, dass Angaben von Bewerbenden, die für die betreffende Position nicht berücksichtigt wurden, im Hinblick auf die Besetzung anderer Stellen im Rahmen eines internen Bewerberpools weiterverwendet werden dürfen. Lit. d verlangt von der Regierung weiter, dass sie Vorgaben zur Sicherung der in den Personaldossiers und Per-

sonalinformationssystemen enthaltenen Daten definiert. Danach sind angemessene technische und organisatorische Massnahmen festzulegen, welche die rechtmässige Bearbeitung der Daten sicherstellen, mithin deren Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität gewährleisten. Nebst den klassischen IT-Sicherheitsmassnahmen technischer Natur kommen dazu als organisatorische Massnahmen etwa Reglemente, Schulungen und Kontrollen in Betracht. Die Massnahmen sind anzupassen, wenn sie aufgrund veränderter Umstände nicht mehr genügen.

Art. 63 Anstellungs- und Kündigungskompetenzen

Artikel 63 bestimmt in Abhängigkeit von den Funktionsklassen der Stellen, welche Instanzen für die Begründung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse der kantonalen Verwaltung zuständig sind. Eine spezielle Regelung gilt fortan für die Anstellung und Kündigung von Lehrpersonen an kantonalen Schulen beziehungsweise der Bündner Kantonsschule Chur (BKS). Für sie ist die Schulleitung zuständig. Absatz 1 wird entsprechend mit einer neuen lit. d ergänzt.

Art. 66 Personalrechtliche Streitigkeiten, Rechtsschutz

Aufgrund völker- und bundesrechtlicher Vorgaben müssen die Kantone für sämtliche personalrechtlichen Streitigkeiten einen Zugang zu einem oberen kantonalen Gericht gewährleisten, das alle Rechts- und relevanten Sachverhaltsfragen prüfen kann (sogenannte Rechtsweggarantie; vgl. Art. 6 Ziff. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, EMRK; SR 0.101 sowie Art. 29a BV und Art. 86 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110). Dieser gerichtliche Rechtsschutz ist unabhängig davon sicherzustellen, ob gegenüber einem Mitarbeitenden in Verfügungsform gehandelt wird oder ob die Auseinandersetzung um innerdienstliche, organisatorische Anordnungen geht. Die Regelung im geltenden Recht, die insbesondere den Zugang zum Verwaltungsgericht einschränkt, genügt diesen Anforderungen nicht.

Die vorgeschlagene Neuregelung hält am bestehenden Anfechtungsstreitverfahren fest. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, in denen der Kanton (vorerst) nicht mittels Verfügungen handelt, haben die Mitarbeitenden nach Abs. 1 Anspruch auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Dieser besteht jedoch nur, sofern über die Streitigkeit keine Einigung zustande kommt. Den Parteien wird damit eine gewisse Pflicht auferlegt, sich zunächst um eine einvernehmliche Lösung zu bemühen. Erst wenn solche Einigungsbemühungen scheitern, erhält der Mitarbeitende von der zuständigen Stelle eine Verfügung, die ihm den Rechtsweg öffnet. Abs. 1 stellt dazu klar, dass nicht in jedem Fall, in dem keine Einigung gefunden wird, von Amtes wegen eine anfechtbare Verfügung ausgefertigt werden muss, sondern nur, wenn

dies verlangt wird. Damit wird die entsprechende Empfehlung der Personalkommission umgesetzt.

Absatz 2 regelt den ersten Teil des Instanzenzugs. Eine nach Abs. 1 erlassene Verfügung muss danach zunächst verwaltungsintern bei der nächst höheren Instanz angefochten werden. Bei einer Verfügung einer Dienststelle ist dies das vorgesetzte Departement. Stammt die Verfügung von einem Departement, der Standeskanzlei oder der Finanzkontrolle, kann an die Regierung gelangt werden. Der Weiterzug nach Abs. 2 erfolgt in einem Verwaltungsbeschwerdeverfahren nach Art. 28 ff. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100).

Absatz 3 setzt für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung die Anforderungen der Rechtsweggarantie um, indem er für sämtliche personalrechtlichen Streitigkeiten den Weiterzug an das Verwaltungsgericht ermöglicht. Bevor das Verwaltungsgericht eine personalrechtliche Streitigkeit beurteilt, ist der verwaltungsinterne Instanzenzug nach Abs. 2 zu durchlaufen. Demnach steht der Weiterzug an das Verwaltungsgericht offen, wenn entweder ein Departement als Beschwerdeinstanz oder die Regierung erstinstanzlich oder als Beschwerdeinstanz entschieden hat. Das formelle Rechtsmittel dazu ist die Verwaltungsgerichtliche Beschwerde nach Art. 49 ff. VRG.

Die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) bestimmt, dass bei Streitigkeiten aus dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 30000 Franken keine Gerichtskosten gesprochen werden. Das bündnerische Verwaltungsgericht wendet diese Regelung bereits unter geltendem Recht auch auf Streitfälle aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen an. Absatz 4 geht weiter und verzichtet neu grundsätzlich generell auf die Erhebung von Verfahrens- und Gerichtskosten – wie bei personalrechtlichen Streitigkeiten in der Bundesverwaltung (vgl. Art. 34 des Bundespersonalgesetzes, BPG; SR 172.220.1). Vorbehalten bleiben einzig Fälle, in denen ein Mitarbeitender aus verwerflichen Motiven, mutwillig ein Verfahren einleitet oder führt. Die Parteikosten (z.B. Anwaltskosten) fallen nicht unter Abs. 4; für sie gilt Art. 78 VRG.

Damit auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten der selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten den Anforderungen der Rechtsweggarantie entsprochen wird, muss nach Abs. 5 – zu irgendeinem Zeitpunkt – die Möglichkeit bestehen, einen personalrechtlichen Entscheid einer selbständigen Anstalt dem Verwaltungsgericht zur Prüfung zu unterbreiten. Die weiteren, allgemeinen Regelungen von Art. 66 f. nPG sind in Streitigkeiten bei den selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten sinngemäss anwendbar. Die Zuständigkeiten beziehungsweise den internen Instanzenzug können die selbständigen Anstalten eigenständig regeln (vgl. Art. 65 Abs. 2 PG).

Absatz 5^{bis} gewährleistet die Rechtsweggarantie für die personalrechtlichen Streitigkeiten bei den neuen Regionalgerichten, den heutigen Bezirksgerichten, die mit der Gebietsreform auf den 1. Januar 2017 zu unteren kantonalen Gerichten werden.

Absatz 6 setzt die Anforderungen der Rechtsweggarantie für die personalrechtlichen Streitigkeiten beim Kantons- und beim Verwaltungsgericht um. Beschwerdeinstanz ist das jeweils andere obere kantonale Gericht. Erfasst sind nur Streitfälle, die deren – des Kantons- beziehungsweise des Verwaltungsgerichts – eigene Mitarbeitenden betreffen.

Art. 67 Gerichtsentscheide

Normalerweise kann ein Gericht eine angefochtene Verfügung bestätigen oder aufheben und durch einen eigenen Entscheid in der Sache ersetzen (vgl. Art. 56 VRG). Im Unterschied dazu verpflichtet Art. 67 PG das Verwaltungsgericht zum Erlass eines entsprechenden Feststellungsentscheids, wenn es eine Kündigung nach der Probezeit, eine Lohnkürzung von mehr als einem Monatslohn oder einen personalrechtlichen Entscheid über weitere vermögensrechtliche Ansprüche für ungerechtfertigt hält. Art. 67 PG verweist dazu auf Art. 66 Abs. 4 PG, der mit Art. 66 Abs. 4 nPG inhaltlich aufgehoben und durch eine andere Regelung ersetzt wird. Der Gesetzgeber wollte mit Art. 67 PG ausschliessen, dass ein Gericht eine Verfügung aufhebt, mit der in ungerechtfertigter Weise eine Kündigung oder eine Lohnkürzung angeordnet wurde, und stattdessen auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses oder auf Wiedereinstellung entscheidet beziehungsweise eine konkrete Lohnkürzung wider den Ermessensentscheid der Verwaltung nach eigenem Ermessen festlegt (vgl. Botschaft Heft Nr. 2/1989–1990, S. 136 und Botschaft Heft Nr. 21/2005–2006, S. 2026).

Die Anweisung an das Gericht gemäss Art. 67 in Verbindung mit Art. 66 Abs. 4 lit. a PG, die Unrechtmässigkeit einer Kündigung nur festzustellen, geht auf das Prinzip zurück, dass auch eine ungerechtfertigte Kündigung das Arbeitsverhältnis grundsätzlich beendet. An diesem Prinzip wird festgehalten, weshalb Art. 67 nPG einzig sprachlich angepasst wird. Die Regelung ist indes nicht abschliessend: Dasselbe Gericht kann einem unrechtmässig entlassenen Mitarbeitenden hierfür gestützt auf Art. 12 PG eine Entschädigung (Pönale) in der Höhe von maximal zwölf Monatslöhnen zusprechen.

Der Ausschluss der gerichtlichen Überprüfbarkeit von Entscheidungen über Lohnkürzungen und sonstige finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach Art. 67 in Verbindung mit Art. 66 Abs. 4 lit. b PG ist mit den Garantien der Bundesverfassung nicht vereinbar. Er wird mit der Neuformulierung von Art. 67 nPG abgeschafft.

Art. 72 Übergangsbestimmungen

Absatz 2 regelt, ab welchem Zeitpunkt die Personalaufwände nach Massgabe der revidierten Bestimmung von Art. 19 nPG zu budgetieren sind. Der laufende Budgetierungsprozess für das Jahr 2017 richtet sich noch vollumfänglich nach dem geltenden Recht (Art. 19 PG). Zum ersten Mal nach Art. 19 nPG sind die Mittel für den Teuerungsausgleich, die individuellen Lohnentwicklungen und die Stellenbewirtschaftung im Rahmen der Personalbudgets für das Jahr 2018 festzulegen, deren Vorbereitung im Frühjahr 2017 anläuft.

V. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Durch die Aufhebung des gesetzlich verankerten Automatismus entfällt der Zwang für den jährlichen Anstieg der Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklungen von einem Prozent oder von rund 2,9 Millionen Franken. Der Grosse Rat wird künftig über die Erhöhung der Mittel für individuelle Lohnentwicklungen gestützt auf die Kriterien gemäss Art. 19 Abs. 2 nPG mit dem Budget beschliessen. Inwieweit daraus Kosteneinsparungen resultieren werden, ist zurzeit offen.

Unter der Annahme, dass Mitarbeiterinnen während des Mutterschaftsurlaubes ersetzt werden, bringt dessen Ausbau auf 16 Wochen bei einer Lohnzahlung zu 100 Prozent (Art. 43a nPG) für den Kanton Mehrkosten mit sich. Gemäss Berechnungen des Personalamtes ist für die kantonale Verwaltung inklusive Gerichte davon auszugehen, dass sich diese im Schnitt auf rund 70000 Franken pro Jahr belaufen werden. Für die selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalten werden die jährlichen Mehrkosten auf ungefähr 20000 Franken geschätzt. Dagegen wirkt sich der Wegfall des Schwangerschaftsurlaubes kostendämpfend aus (Art. 38 nPG). Die damit verbundenen Einsparungen und die vorerwähnten Mehrkosten dürften sich in etwa die Waage halten. Die Regierung rechnet auch aufgrund des Ausbaus des Schwangeren- und Mutterschutzes kaum mit Mehrkosten.

Die für Vaterschafts- und Adoptionsurlaube zu gewährenden bezahlten Urlaubstage werden mit der vorliegenden Revision nicht erhöht; dazu muss die Personalverordnung geändert werden. Die Regierung beabsichtigt eine Aufstockung von drei auf fünf Tage. Dabei geht sie aber grundsätzlich davon aus, dass die betreffenden Mitarbeitenden während dieser zusätzlichen zwei Tage nicht ersetzt werden, sodass nur mit minimalen Mehrkosten zu rechnen ist.

Die Teilrevision macht eine Anpassungen bei den elektronischen Personalsystemen erforderlich. Die Abschaffung des Schwangerschaftsurlaubes (Art. 38 nPG), die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes und die (im-

plizite) Erhöhung des darauf entfallenden Lohnes (Art. 43 nPG) bedingen, dass die in den Systemen hinterlegten Prozesse und Angaben neu definiert werden. Die damit verbundenen einmaligen Kosten lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht konkret abschätzen, können aber aller Voraussicht nach mit Positionen des laufenden IT-Budgets gedeckt werden.

Das Personalamt erhält mit der vorliegenden Revision keine wesentlichen neuen Aufgaben, die einen zusätzlichen Personalaufwand bewirken. Die Vorlage hat auch keine weiteren personellen Auswirkungen, die zu finanziellen Mehrkosten führen.

VI. Inkraftsetzung der Teilrevision

Die Inkraftsetzung der Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) ist auf den 1. Januar 2017 geplant.

VII. Gute Gesetzgebung

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

VIII. Anträge

Gestützt auf unsere Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. auf die Vorlage einzutreten;
2. der Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) zuzustimmen;
3. den Auftrag Nay betreffend Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG); GRP 2014/2015, Seiten 534, 668 abzuschreiben.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Standespräsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Namens der Regierung

Der Präsident: *Rathgeb*

Der Kanzleidirektor: *Riesen*

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 der Kantonsverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft der Regierung vom 17. Mai 2016,

beschliesst:

I.

Der Erlass "Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)" BR [170.400](#) (Stand 1. Januar 2017) wird wie folgt geändert:

Art. 15 Abs. 3 (geändert)

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich nach dem Reglement ~~vorüber~~ **über** die ~~vorverschobene vorzeitige Alterspensionierung oder nach dem Rücktrittsmodell für das oberste Kader~~ vorzeitig pensionieren lassen. Ein vorzeitiger Rücktritt darf in der Regel nicht zu Mehrkosten führen.

Art. 19 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)

~~Gesamtlohnsumme~~ **Budget (Überschrift geändert)**

¹ ~~Die Regierung beantragt dem Grossen Der Grosse Rat im Rahmen des~~ **legt mit den Budgets die prognostizierten Kosten erforderlichen Mittel** für den Teuerungsausgleich sowie ~~die vorgesehene prozentuale Erhöhung der Gesamtlohnsumme~~ für die individuellen Lohnentwicklungen und für die Stellenbewirtschaftung **fest**.

² Bei der ~~Erhöhung~~ **Festlegung** der ~~Gesamtlohnsumme~~ **Mittel** für die individuellen Lohnentwicklungen werden insbesondere berücksichtigt:

Aufzählung unverändert.

³ *Aufgehoben*

Art. 38 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (aufgehoben)

Lohnzahlung während der Schwangerschaft ~~und nach der Niederkunft~~ (**Überschrift geändert**)

¹ ~~Während der Zeit, für die nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft wird der Kanton eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz erhält, beträgt die Lohnzahlung 90 Prozent~~ **volle Lohn ausgerichtet**.

² *Aufgehoben*

Art. 43 Abs. 2 (geändert)

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

Art. 43a (neu)

Mutterschaftsurlaub

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

Art. 46a (neu)

Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Während der Schwangerschaft darf die Mitarbeiterin auf blosser Anzeige hin der Arbeit fern bleiben oder diese verlassen.

² Nach der Niederkunft darf die Mitarbeiterin während der ersten acht Wochen nicht und während der nächsten acht Wochen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Die Regierung kann vorsehen, dass für Arbeitseinsätze von geringem Umfang ausnahmsweise vom beidseitigen Beschäftigungsverbot abgewichen werden darf. Wenn die Mitarbeiterin während dieser Zeit wieder teilweise oder vollumfänglich arbeitet, wird ihr dafür der volle Lohn ausgerichtet.

Art. 57 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu), Abs. 5 (neu)

¹ Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter ~~oder~~ **und** Nebenbeschäftigungen ausüben, ~~welche sich~~ **sofern und solange dies** mit ihrer dienstlichen Stellung ~~vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen~~ **Aufgabenverrichtung vereinbar ist.**

² ~~Die Regierung bestimmt~~ **Mitarbeitenden müssen öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen frühzeitig der Dienststelle melden.**

- a) *Aufgehoben*
- b) *Aufgehoben*
- c) *Aufgehoben*

³ ~~Bewilligungsinstanz ist das Departement.~~ **Die Regierung regelt die Einzelheiten. Sie erlässt Bestimmungen über:**

- a) **(neu)** die Meldepflicht und das Meldeverfahren;
- b) **(neu)** die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen und das Bewilligungsverfahren;
- c) **(neu)** die Gewährung bezahlter Urlaube und die Pflicht zur Ablieferung von Einkünften.

Für unbedeutende Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen kann sie Ausnahmen von der Meldepflicht oder anderweitige Erleichterungen vorsehen.¶

⁴ Das Departement trifft nach Absprache mit dem Personalamt die erforderlichen Entscheide.

⁵ Nicht als Nebenamt oder Nebenbeschäftigung gilt die Mitwirkung in Behörden, Kommissionen und anderen Institutionen oder Gremien, in denen Mitarbeitende aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit beziehungsweise als Vertreter des Kantons Einsitz haben.

Art. 60 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

Datenbearbeitung¶

1. Grundsätze (Überschrift geändert)

¹ ~~Die mit dem Vollzug des Gesetzes beauftragten Stellen sind berechtigt, Personendaten zu bearbeiten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind.~~ **zuständigen Instanzen bearbeiten Personendaten, soweit dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich ist.**

² ~~Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht oder die betroffenen Personen der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt haben.~~ **Das Personalamt trifft die notwendigen technischen Vorkehrungen, erlässt fachtechnische Weisungen und berät die zuständigen Instanzen im Hinblick auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben.**

³ Die Regierung regelt die Einzelheiten.

Art. 60a (neu)

2. Zentrale Personaldossiers, elektronische Datenbewirtschaftung, Datenzugang

¹ Das Personalamt führt zentrale Personaldossiers und betreibt elektronische Personalinformationssysteme, die der einheitlichen, sachgerechten und vollständigen Abwicklung des Personalwesens dienen.

² Den Mitarbeitenden können die sie betreffenden Personendaten in einem Abrufverfahren zugänglich gemacht werden. Der gleiche Zugang kann den vorgesetzten Personen eingeräumt werden.

³ Die Regierung erlässt Bestimmungen über:

- a) die Organisation und den Betrieb der Dossiers und Informationssysteme;
- b) die Zugriffsrechte auf die Daten;
- c) die Aufbewahrung und Speicherung der Daten;
- d) die Massnahmen der Datensicherheit.

Art. 63 Abs. 1

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

- c) **(geändert)** die Dienststellen für ihre Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 1 bis 15-;
- d) **(neu)** die Schulleitung für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen.

Art. 66 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert), Abs. 5^{bis} (geändert), Abs. 6 (geändert)

~~Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide~~ **Personalrechtliche Streitigkeiten, Rechtsschutz (Überschrift geändert)**

~~¹ Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei, der Finanzkontrolle und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.~~
Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande, erlässt die zuständige Instanz auf Verlangen eine anfechtbare Verfügung.

~~² Personalrechtliche Entscheide-Verfügungen der Dienststellen sind können an die Departemente, personalrechtliche Entscheide das vorgesetzte Departement und Verfügungen der Departemente, der Standeskanzlei und der Finanzkontrolle an die Regierung weiterziehbar weitergezogen werden.~~

~~³ Gegen Verfügungen und Beschwerdeentscheide der Departemente ist die Beschwerde an die Regierung nur zulässig, wenn und Beschwerdeentscheide der Weiterzug Departemente können an das Verwaltungsgericht ausgeschlossen ist weitergezogen werden.~~

~~⁴ Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung weitergezogen werden.~~
Die Verfahren sind unter Vorbehalt mutwilliger Prozessführung kostenlos.

- a) *Aufgehoben*

b) *Aufgehoben*

c) *Aufgehoben*

⁵ ~~Für die Personalrechtliche Entscheide der selbstständigen kantonalen Anstalten gilt, unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen in den Organisationsgesetzen, können an das Verfahren betreffend die Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide sinngemäss~~ **Verwaltungsgericht weitergezogen werden.**

^{5bis} ~~Personalrechtliche Entscheide der Verwaltungskommission des Regionalgerichtes der Regionalgerichte können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung an das Kantonsgericht weitergezogen werden.~~

⁶ ~~Personalrechtliche Entscheide des Kantonsgerichts, die dessen Mitarbeitende betreffen, können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung an das Verwaltungsgericht und personalrechtliche Entscheide des Verwaltungsgerichts, die dessen Mitarbeitende betreffen, an das Kantonsgericht weitergezogen werden, soweit das kantonale Personalrecht die Anfechtbarkeit vorsieht.~~

Art. 67 Abs. 1 (geändert)

¹ ~~Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 66 Absatz 4 Litera a und b ein Gericht eine Kündigung durch den Kanton für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.~~

Art. 72 Abs. 2 (geändert)

² ~~Für die Feststellung der individuellen Entlohnung~~ **Die Mittel für den Teuerungsausgleich sowie für das Jahr 2007 gelten die individuellen Lohnentwicklungen und für die Bestimmungen der Stellenbewirtschaftung werden erstmals mit diesem Gesetz aufgehobenen Personalverordnung, insbesondere Artikel 14 Absätze 3 bis 5 den Budgets für das Jahr 2018 nach Artikel 19 festgelegt.**

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 da la constituziun chantunala,
sunter avair gi' invista da la missiva da la regenza dals 17 da matg 2016,

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 01-01-2017) vegn midà sco suonda:

Art. 15 al. 3 (midà)

³ La collavuratura u il collavuratur po sa laschar pensiunar anticipadamain tenor il reglament ~~perdavart~~ il pensiunament anticipà ~~u tenor il model da retratga per il eader superiur.~~ In pensiunament anticipà na dastga per regla betg chaschunar custs supplementars.

Art. 19 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (aboli)

~~Summa totala dals salaris~~ Preventiv (Titel midà)

¹ ~~En il rom dal preventiv propona la regenza al~~ **Cun ils preventivs fixescha il cussegl grond ils eusts prognostitgads meds finanzials necessaris** per la cumpensaziun da chareschia sco er ~~l'augment procentual previs da la summa totala dals salaris~~ per ils svilups individuals dals salaris e per l'administraziun da las plazzas.

² ~~Per augmentar la summa totala dals salaris~~ **Cun fixar ils meds finanzials** per ils svilups individuals dals salaris vegnan resguardads spezialmain:

Enumeraziun senza midadas.

³ *aboli*

Art. 38 al. 1 (midà), al. 2 (aboli)

Pajament dal salari durant la gravidanza ~~e suenter la naschienscha~~ **(Titel midà)**

¹ ~~Durant il temp ch'il chantun survegn ina indemnisaziun en cas ina incapacitad da lavurar cumprovada pervia d'ina maternitad tenor la lescha federala, importa gravidanza vegn pajà il pajament dal salari 90 pertschient cumplain.~~

² *aboli*

Art. 43 al. 2 (midà)

² Per eveniments sco **naschienschas d'agens uffants, adopziuns**, festas da famiglia, mortoris, midadas d'abitaziun, occurrenzas da sport e da cultura vegnan concedids congedis ~~pajads~~ **pajads** curts **pajads**.

Art. 43a (nov)

Congedi da maternitad

¹ Suerter la pagliola vegn concedì a la collavuratura durant 16 emnas in congedi pajà.

Art. 46a (nov)

Protecziun da la sanadad en cas da gravidanza e da maternitad

¹ Durant la gravidanza dastga la collavuratura mancar da la lavur u bandunar la lavur sin basa d'in simpel avis.

² Durant las emprimas 8 emnas suenter la pagliola na dastga la collavuratura betg vegnir occupada, e durant las 8 emnas suandantas dastga ella vegnir occupada mo cun ses consentiment. La regenza po prevair ch'i dastga excepziunalmain vegnir divergià dal scumond d'occupaziun vicendaivel per engaschaments da lavur d'ina pitschna dimensiun. Sche la collavuratura lavura puspè parzialmain u cumplainmain durant quest temp, survegn ella il salari cumplain.

Art. 57 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (midà), al. 4 (nov), al. 5 (nov)

¹ Las collavuraturas ed ils collavurats dastgan exequir uffizis accessorics publicas ~~u~~ ed occupaziuns accessoricas publicas—, **uschenavant ed uschè ditg che sa cumportan quai è cumpatibel** cun lur posiziun uffiziala ~~da servetsch e che na restrenschan betg lur cun la liquidaziun da las incumbensas uffizialas.~~

² ~~La regenza fixescha:~~ **Las collavuraturas ed ils collavurats ston annunziar a temp ils uffizis accessorics publicas e las occupaziuns accessoricas publicas al post da servetsch.**

- a) *aboli*
- b) *aboli*
- c) *aboli*

³ ~~L'istanza da permissiun è il departament.~~ **La regenza regla ils detagls. Ella relascha disposiziuns davart:**

- a) **(nov)** l'obligaziun e la procedura d'annunzia;
- b) **(nov)** ils uffizis accessorics e las occupaziuns accessoricas che dovran ina permissiun e la procedura da permissiun;
- c) **(nov)** la concessiun da congedis pajads e l'obligaziun da consegnar las entradas.

Per uffizis accessorics u per occupaziuns accessoricas senza impurtanza po ella prevoir excepziuns da l'obligaziun d'annunzia u autras facilitaziuns.¶

⁴ Il departament prenda las decisiuns necessarias en cunvegrientscha cun l'uffizi da persunal.

⁵ Betg sco uffizi accessoric u sco occupaziun accessorica na vala la cooperaziun en autoritads, en commissiuns ed en autras instituziuns u en auters gremis, dals quals las collavuraturas ed ils collavurats fan part sin fundament da lur activitad uffiziala resp. sco represchentantas u represchentants dal chantun.

Art. 60 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (nov)

Elavuraziun da datas¶

1. princips (Titel midà)

¹ ~~Il posts ch'èn incumbensads cun l'execuziun da la lescha èn autorisads d'elavurar datas da personas ch'èn necessarias.~~ **Las istanzas cumpetentas elavuran datas personalas, uschenavant che quai è adattà e necessari per stabilir, per realisar e per terminator ina relaziun da lavur.**

² ~~Il posts cumpetents dastgan dar vinavant datas da personas a terzas personas mo, sch'el exista ina basa legala correspondent a sche.~~ **L'uffizi da persunal prenda las mesiras tecnicas necessarias, relascha directivas tecnicas specificas e cusseglia las istanzas cumpetentas en vista a l'observaziun da las personas pertutgadas han dà lur consentiment en scrittprescripziuns dal dretg davart la protecziun da datas.**

³ La regenza regla ils detagls.

Art. 60a (nov)

2. dossiers centrals dal personal, administraziun electronica da las datas, access a las datas

¹ L'uffizi da personal administrescha dossiers centrals dal personal e maina systems electronics d'informaziun dal personal che servan a liquidar ils fatgs da personal en moda unitara, adeguata e cumpletta.

² A las collavuraturas ed als collavurats pon las datas che pertutgan ellas ed els sezs vegnir rendidas accessiblas en ina procedura d'invista. Il medem access po vegnir concedi a las personas superiuras.

³ La regenza relascha disposiziuns davart:

- a) l'organisaziun e la gestiun dals dossiers e dals systems d'informaziun;
- b) ils dretgs d'access a las datas;
- c) la conservaziun e l'arcunaziun da las datas;
- d) las mesiras per la segirezza da las datas.

Art. 63 al. 1

¹ Cun resalva d'autras disposiziuns en cumpetents per ils engaschaments e per las desditgas:

- c) **(midà)** ils posts da servetsch per lur collavuraturas e per lur collavurats en las classes da salari 1 fin 15-;
- d) **(nov)** la direcziun da la scola per las personas d'instrucziun da las scolas chantunalas.

Art. 66 al. 1 (midà), al. 2 (midà), al. 3 (midà), al. 4 (midà), al. 5 (midà), al. 5^{bis} (midà), al. 6 (midà)

~~Contestabladad da decisiuns concernent il~~ **Dispitas dal dretg da personal, protecziun giuridica (Titel midà)**

¹ ~~Cunter decisiuns dals departaments, da la chanzlia chantunala, Sch'i na dat nagina cunvegna en dispitas che resultan da la controllarelaziun da finanzas e dals posts da servetsch concernent il dretg da personal po vegnir fatg recurs administrativ lavur, relascha l'istanza cumpetenta sin dumonda ina disposiziun contestabla.~~

² ~~Cunter decisiunsdisposiziuns dals posts da servetsch concernent il dretg da personal po vegnir fatg recurs tar ils departaments, il departament superiur, cunter decisiunsdisposiziuns dals departaments, da la chanzlia chantunala e da la controlla da finanzas concernent il dretg da personal po vegnir fatg recurs tar la regenza.~~

³ ~~Cunter disposiziuns e cunter decisiuns da recurs dals departaments è il recurs tar la regenza admissibel mo, sch'in ulterior da la regenza e cunter decisiuns da recurs dals departaments poi vegnir fatg recurs tar la dretgira administrativa-è exclus.~~

⁴ Cun in recurs tar la dretgira administrativa pon vegnir contestadas entaifer 30 dis dapi la communicaziun en scrit: excepziun da process iniziads da levsenn en las proceduras gratuitas.

- a) *aboli*
- b) *aboli*
- c) *aboli*

⁵ ~~Per ils instituts chantunals autonoms vala cun resalva Cunter decisiuns dal dretg da prescripziuns spezialas en las leschas d'organisaziun la procedura pertutgant persunal dals instituts chantunals autonoms po vegnir fatg recurs tar la contestabladad da decisiuns concernent il dretg da persunal dretgira administrativa.~~

^{5bis} Cunter decisiuns ~~da la cumissiu administrativa da la dretgira regionala concernent il~~ dal dretg da persunal **da las dretgiras regionalas** po vegnir fatg recurs tar la dretgira chantunala entaifer 30 dis dapi la communicaziun en scrit.

⁶ Cunter decisiuns **dal dretg da persunal** da la dretgira chantunala ~~concernent il dretg da persunal~~ che pertutgan sias collavuraturas e ses collavuratur po vegnir fatg recurs entaifer 30 dis dapi la communicaziun en scrit tar la dretgira administrativa e, cunter decisiuns **dal dretg da persunal** da la dretgira administrativa ~~concernent il dretg da persunal~~ che pertutgan sias collavuraturas e ses collavuratur po vegnir fatg recurs entaifer 30 dis dapi la communicaziun en scrit tar la dretgira chantunala; uschenavant ch'il dretg chantunal da persunal prevesa la contestabladad.

Art. 67 al. 1 (midà)

¹ ~~Se che la Sch'ina dretgira administrativa è da l'avis ch'ina decisiun concernent desditga tras il dretg da persunal tenor l'artitgel 66 alinea 4 literas a e b na chantun saja betg giustifitgada, nungiustifitgada, relascha ella ina decisiun da constataziun correspondent.~~

Art. 72 al. 2 (midà)

² ~~Per fixar ils meds finanzials per la salarisaziun individuala cumpensaziun da la chareschia sco er per l'onn 2007 valan las disposiziuns da l'ordinaziun dal persunal che vegn abolida tras questa lescha, cunzunt ils svilups individuals dals salaris e per l'administraziun da las plazzas vegnan fixads per l'emprima giada tenor l'artitgel 14 alineas 3 fin 5 artitgel 19 cun ils preventivs da l'onn 2018.~~

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 17 maggio 2016,

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 2017) è modificato come segue:

Art. 15 cpv. 3 (modificato)

³ Il collaboratore può andare in pensione anticipatamente secondo il regolamento ~~per il~~ ~~il~~ ~~sul~~ pensionamento anticipato ~~o secondo il modello di pensionamento per i quadri superiori.~~ Di regola, un pensionamento anticipato non deve provocare spese supplementari.

Art. 19 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (abrogato)

~~Massa salariale~~ **Preventivo (titolo modificato)**

¹ ~~Nell'ambito del preventivo~~ **Mediante i preventivi**, il ~~Governo propone al~~ Gran Consiglio ~~la spesa prevista~~ **determina i mezzi necessari** per la compensazione del rincaro, nonché ~~l'aumento percentuale previsto della massa salariale~~ per gli sviluppi degli stipendi individuali e per la gestione degli impieghi.

² ~~Nell'aumento della massa salariale~~ **In sede di determinazione dei mezzi** per gli sviluppi degli stipendi individuali si considerano in particolare:

Elenco invariato.

³ *Abrogato*

Art. 38 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (abrogato)

Versamento dello stipendio durante la gravidanza ~~e dopo il parto~~ **(titolo modificato)**

¹ ~~Durante il periodo in cui il Cantone riceve un'indennità in caso di maternità secondo la legge federale, il versamento dello~~ **Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa gravidanza viene corrisposto l'intero** stipendio ~~ammonta al 90 per cento.~~

² *Abrogato*

Art. 43 cpv. 2 (modificato)

² Per eventi, come **la nascita di figli propri, adozioni**, feste in famiglia, decessi, cambiamenti di abitazione, manifestazioni sportive e culturali, vengono concessi ~~congedi brevi~~ **congedi pagati**.

Art. 43a (nuovo)

Congedo maternità

¹ Dopo il parto, alla collaboratrice viene concesso un congedo pagato della durata di 16 settimane.

Art. 46a (nuovo)

Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità

¹ Durante la gravidanza, la collaboratrice può assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso.

² La collaboratrice non può essere occupata durante le prime otto settimane dopo il parto e durante le otto settimane successive può esserlo solo con il suo consenso. Il Governo può prevedere che, in via eccezionale, per interventi lavorativi di scarsa entità è possibile derogare al divieto reciproco di occupazione. Se durante questo periodo la collaboratrice lavora di nuovo a tempo parziale o a tempo pieno, le viene corrisposto l'intero stipendio corrispondente a tali interventi.

Art. 57 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (modificato), cpv. 4 (nuovo), cpv. 5 (nuovo)

¹ I collaboratori possono ricoprire altre cariche pubbliche ~~e ed~~ esercitare attività accessorie, ~~purché siano~~ **se e fintantoché sono** compatibili con la loro funzione di servizio e ~~non compromettano con l'esecuzione dei loro compiti di servizio.~~

² ~~Il Governo stabilisce~~ **I collaboratori devono notificare tempestivamente al servizio cariche pubbliche e attività accessorie.**

- a) *abrogata*
- b) *abrogata*
- c) *abrogata*

³ ~~L'autorità di rilascio dell'autorizzazione è il Dipartimento.~~ **Il Governo disciplina i particolari. Esso emana disposizioni per:**

- a) **(nuova)** l'obbligo di notifica e la procedura di notifica;
- b) **(nuova)** le cariche e attività accessorie soggette ad autorizzazione e la procedura di autorizzazione;
- c) **(nuova)** la concessione di congedi pagati e l'obbligo di consegnare eventuali proventi.

Per cariche o attività accessorie di importanza irrilevante, esso può prevedere eccezioni all'obbligo di notifica o altre agevolazioni.¶

⁴ In accordo con l'Ufficio del personale, il Dipartimento prende le decisioni necessarie.

⁵ Non è considerata carica o attività accessoria la collaborazione in autorità, commissioni o altre istituzioni o organi di cui i collaboratori fanno parte a seguito della loro attività di servizio o in qualità di rappresentanti del Cantone.

Art. 60 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (nuovo)

Elaborazione dei dati¶

1. Principi (titolo modificato)

¹ ~~I servizi incaricati dell'attuazione della legge sono autorizzati a elaborare i dati personali necessari.~~ **Le autorità competenti elaborano dati personali per quanto ciò sia utile e necessario per** ~~la~~ **motivazione, l'attuazione e la cessazione di un rapporto di lavoro.**

² ~~I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se esiste una relativa base legale o la persona interessata ha dato il suo consenso scritto alla trasmissione.~~ **L'Ufficio del personale adotta i provvedimenti tecnici necessari, emana direttive specifiche e fornisce consulenza alle autorità competenti con riguardo al rispetto delle prescrizioni in materia di protezione dei dati.**

³ Il Governo disciplina i particolari.

Art. 60a (nuovo)

2. Dossier centrali del personale, gestione elettronica dei dati, accesso ai dati

¹ L'Ufficio del personale tiene dossier centrali del personale e gestisce sistemi elettronici di informazione concernente il personale che servono a un'evasione uniforme, adeguata e completa degli affari del settore risorse umane.

² Nel quadro di una procedura di richiamo, ai collaboratori possono essere resi accessibili i dati personali che li concernono. Ai superiori può essere concesso l'accesso agli stessi dati.

³ Il Governo emana disposizioni per:

- a) l'organizzazione e la gestione dei dossier e dei sistemi di informazione;
- b) i diritti d'accesso ai dati;
- c) la conservazione e il salvataggio dei dati;
- d) le misure per garantire la sicurezza dei dati.

Art. 63 cpv. 1

¹ Fatte salve altre disposizioni sono competenti per le assunzioni e le disdette:

- c) **(modificata)** i servizi per i loro collaboratori nelle classi di stipendio da 1 a 15-;
- d) **(nuova)** la direzione scolastica per gli insegnanti delle scuole cantonali.

Art. 66 cpv. 1 (modificato), cpv. 2 (modificato), cpv. 3 (modificato), cpv. 4 (modificato), cpv. 5 (modificato), cpv. 5^{bis} (modificato), cpv. 6 (modificato)

~~Impugnabilità di decisioni~~ **Controversie in materia di diritto del personale, protezione giuridica (titolo modificato)**

¹ ~~Le decisioni dei Dipartimenti, della Cancelleria dello Stato, del Controllo delle finanze e dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate con ricorso amministrativo. Se in caso di controversie risultanti dal rapporto di lavoro non si giunge a un'intesa, su richiesta l'autorità competente emana una decisione impugnabile.~~

² ~~Le decisioni dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate dinanzi ai Dipartimenti, al Dipartimento preposto e le decisioni dei Dipartimenti, della Cancelleria dello Stato e del Controllo delle finanze in materia di diritto del personale dinanzi al Governo.~~

³ ~~Contro~~ **Le decisioni e le decisioni** su ricorso ~~dei Dipartimenti è ammesso il del Governo nonché le decisioni su ricorso al Governo soltanto se è esclusa l'impugnazione dei Dipartimenti possono essere impugnate~~ dinanzi al Tribunale amministrativo.

⁴ ~~Con ricorso al Tribunale amministrativo possono essere impugnate entro 30 giorni dalla comunicazione scritta. I procedimenti sono gratuiti, tranne nei casi di temerarietà.~~

- a) *abrogata*
- b) *abrogata*
- c) *abrogata*

⁵ ~~Per gli istituti. Le decisioni delle istituzioni cantonali autonomi si applica per analogia la procedura concernente l'impugnabilità di decisioni indipendenti in materia di diritto del personale, fatte salve disposizioni particolari contenute nelle leggi sull'organizzazione possono essere impugnate dinanzi al Tribunale amministrativo.~~

^{5bis} ~~Le decisioni della commissione amministrativa del tribunale regionale dei Tribunali regionali in materia di diritto del personale possono essere impugnate dinanzi al Tribunale cantonale entro 30 giorni dalla comunicazione scritta.~~

⁶ ~~Entro 30 giorni dalla comunicazione scritta, le~~ Le decisioni del Tribunale cantonale in materia di diritto del personale che riguardano i propri collaboratori possono essere impugnate dinanzi al Tribunale amministrativo e le decisioni del Tribunale amministrativo in materia di diritto del personale che riguardano i propri collaboratori dinanzi al Tribunale cantonale, ~~qualora il diritto cantonale del personale preveda l'impugnabilità.~~

Art. 67 cpv. 1 (modificato)

¹ ~~Se il Tribunale amministrativo giudica un tribunale ritiene ingiustificata una decisione in materia di diritto disdetta da parte del personale secondo l'articolo 66 capoverso 4 lettere a e b, Cantone, esso emana una relativa decisione di accertamento.~~

Art. 72 cpv. 2 (modificato)

² ~~Per I mezzi per la determinazione della retribuzione individuale compensazione del rincaro nonché per il 2007 fanno stato le disposizioni dell'ordinanza sul personale abrogate con gli sviluppi degli stipendi individuali e per la gestione degli impieghi vengono determinati per la presente legge, in particolare l'articolo 14 capoversi da 3 a 5 prima volta tramite i preventivi per il 2018 conformemente all'articolo 19.~~

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 aus dem geltenden Recht

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

Vom 14. Juni 2006 (Stand 1. März 2012)

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:

2. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 15 Erreichen der Altersgrenze, administrative Alterspensionierung

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich nach dem Reglement für die vorverschobene Alterspensionierung oder nach dem Rücktrittsmodell für das oberste Kader vorzeitig pensionieren lassen. Ein vorzeitiger Rücktritt darf in der Regel nicht zu Mehrkosten führen.

3. Rechte der Mitarbeitenden

3.4. ENTLÖHNUNG WÄHREND DER VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG, BERUFLICHE VORSORGE

Art. 38 Lohnzahlung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft

¹ Während der Zeit, für die der Kanton eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz erhält, beträgt die Lohnzahlung 90 Prozent.

² Die zwei Wochen vor dem prognostizierten Geburtstermin können als bezahlter Schwangerschaftsurlaub bezogen werden.

¹⁾ GRP 2005/2006, 1299

²⁾ BR [110.100](#)

³⁾ Seite 1989

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

3.5. WEITERE RECHTE

Art. 43 Urlaube

² Für Ereignisse, wie Familienfeste, Todesfälle, Wohnungswechsel, sportliche und kulturelle Anlässe, werden bezahlte Kurzurlaube gewährt.

5. Verschiedene Bestimmungen

Art. 57 Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen

¹ Die Mitarbeitenden dürfen öffentliche Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

² Die Regierung bestimmt

- a) die bewilligungspflichtigen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen;
- b) die Beanspruchung von Arbeitszeit;
- c) die Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.

³ Bewilligungsinstanz ist das Departement.

Art. 60 Datenbearbeitung

¹ Die mit dem Vollzug des Gesetzes beauftragten Stellen sind berechtigt, Personendaten zu bearbeiten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind.

² Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht oder die betroffenen Personen der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt haben.

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 Departementssekretärinnen 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.

6.2. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN

Art. 66 Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide

¹ Personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei, der Finanzkontrolle und der Dienststellen können mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden. *

² Personalrechtliche Entscheide der Dienststellen sind an die Departemente, personalrechtliche Entscheide der Departemente, der Standeskanzlei und der Finanzkontrolle an die Regierung weiterziehbar. *

³ Gegen Beschwerdeentscheide der Departemente ist die Beschwerde an die Regierung nur zulässig, wenn der Weiterzug an das Verwaltungsgericht ausgeschlossen ist.

⁴ Mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung weitergezogen werden

- a) Kündigungen des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit;
- b) Lohnkürzungen von mehr als einem Monatslohn und weitere vermögensrechtliche Ansprüche;
- c) Ansprüche gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

⁵ Für die selbstständigen kantonalen Anstalten gilt, unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen in den Organisationsgesetzen, das Verfahren betreffend die Anfechtbarkeit personalrechtlicher Entscheide sinngemäss.

⁶ Personalrechtliche Entscheide eines kantonalen Gerichts können innert 30 Tagen seit der schriftlichen Mitteilung an das andere kantonale Gericht weitergezogen werden, soweit das kantonale Personalrecht die Anfechtbarkeit vorsieht.

Art. 67 Gerichtsentscheide

¹ Hält das Verwaltungsgericht einen personalrechtlichen Entscheid gemäss Artikel 66 Absatz 4 Litera a und b für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

8. Schlussbestimmungen

Art. 72 Übergangsbestimmungen

² Für die Feststellung der individuellen Entlöhnung für das Jahr 2007 gelten die Bestimmungen der mit diesem Gesetz aufgehobenen Personalverordnung, insbesondere Artikel 14 Absätze 3 bis 5.

