



Sitzung vom

08. Januar 2019

Mitgeteilt den

08. Januar 2019

Protokoll Nr.

2

Anfrage Schwärzel

betreffend Familienfreundlichkeit in der kantonalen Verwaltung

Antwort der Regierung

Zu Frage 1: Im Jahr 2011 verabschiedete die Regierung ihre Personalstrategie 2013-2022. Diese hat das Ziel, den Kanton als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Dies soll unter anderem durch die Entwicklung eines zeitgemässen Arbeitsumfeldes auch in Bezug auf Arbeitszeitformen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Mit der Botschaft vom Januar 2014 zur Totalrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz [PG; BR 170.400]; Botschaft Heft Nr. 9/2013-2014) wollte die Regierung das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf explizit ins Gesetz aufnehmen. Der Grosse Rat trat aber in der Aprilsession 2014 mit 60 zu 57 Stimmen bei einer Enthaltung auf die Vorlage nicht ein.

Im Jahr 2016 unterbreitete die Regierung dem Grossen Rat eine Teilrevision des Personalgesetzes (Botschaft Heft Nr. 2/2016-2017). Der Grosse Rat stimmte in der Augustsession 2016 der Teilrevision mit 87 zu 15 Stimmen bei drei Enthaltungen zu. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde der Mutterschaftsurlaub erweitert und der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub explizit im Gesetz verankert.

Die kantonale Verwaltung bietet heute Arbeitsbedingungen an, welche von vielen Mitarbeitenden und Stellensuchenden als familienfreundlich angesehen werden. Aktuell nutzt rund ein Drittel der Mitarbeitenden zum Beispiel die Möglichkeit, mit einer Teilzeitarbeit Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Die Regierung hat die Wichtigkeit familienfreundlicher Arbeitsbedingungen schon früh erkannt und wird dem Thema auch künftig die nötige Beachtung schenken.

Zu Frage 2: Umgesetzte Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie verbessern bzw. unterstützen, sind:

- Einführung der Arbeitszeitformen "Monats Arbeitszeit" und "Jahresarbeitszeit";
- Förderung der Teilzeitarbeit;
- Einführung der unbezahlten Kurzurlaube gemäss Art. 11 der Arbeitszeitverordnung (AzV; BR 170.415); d.h. zusätzliche 5 oder 10 arbeitsfreie Tage;
- Grosszügige Praxis bei kurzfristigen unbezahlten Urlauben bis 10 Tage;
- Besondere Sozialzulage gemäss Art. 22 der Personalverordnung (PV; BR 170.410);
- Bezahlte Kurzurlaube für die Betreuung kranker eigener Kinder oder pflegebedürftiger Personen.

Mit der Teilrevision des Personalgesetzes vom August 2016, welche auf den 1. Januar 2017 in Kraft trat, wurden die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen wie folgt punktuell verbessert:

- Regelung zur Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft;
- Explizite Verankerung des Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs;
- Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs;
- Regelung betreffend Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Zu Frage 3: Bereits vor einigen Jahren hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zur Unterstützung der KMU ein Handbuch "Beruf und Familie" herausgegeben. Das Handbuch zeigt verschiedene Massnahmen auf, wie in klassischen KMU die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden kann. Im Gegensatz zu einer Verwaltung sind die KMU relativ frei in der Ausgestaltung bzw. Umsetzung von Massnahmen.

Die kantonale Verwaltung hat in diesem Bereich schon sehr viel umgesetzt; sie ist jedoch an ihren gesetzlichen Rahmen gebunden. Sie unterscheidet sich dadurch stark von einem KMU. Ein Projekt wie dasjenige der StaGL ist daher für die Verwaltung nicht geeignet.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt für die Regierung auch in Zukunft wichtig. Die demografische Entwicklung führt zu einer Arbeitskräfteverknappung. Der Wettbewerb unter Arbeitgebern wird zunehmen. Die kantonale Verwaltung wird sich deshalb künftig noch intensiver und auch in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf als attraktiven Arbeitgeber positionieren müssen.



Namens der Regierung
Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin