

Anfrage Schwärzel betreffend Familienfreundlichkeit in der kantonalen Verwaltung

Die kantonale Verwaltung ist auf qualifiziertes Personal angewiesen. Für qualifizierte junge Menschen ist - nebst anderem - vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von grosser Bedeutung.

Der Kanton ist im Bereich der familienfreundlichen Ausgestaltung der beruflichen Arbeitssituation aktiv: Die kantonale Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann (StaGL) führte und führt in verschiedenen Regionen des Kantons das Projekt «Familienfreundliches Graubünden - Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der Praxis kleinerer und mittlerer Unternehmen» durch.

Die Unterzeichnenden stellen dazu folgende Fragen:

1. Kommt der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen in der kantonalen Verwaltung von Seiten der Regierung besondere Aufmerksamkeit zu, und woran würde man das erkennen?
2. Wenn ja: Welche konkreten Massnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen werden angewendet oder sind geplant?
3. Wäre ein Projekt wie dasjenige der StaGL für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) auch für die Verwaltung interessant?

Chur, 24. Oktober 2018

Schwärzel, Stiffler, Schneider, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Bigliel, Brunold, Cahenzli-Philipp, Cantieni, Cavegn, Censi, Cramer, Degiacomi, Deplazes (Chur), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Felix, Florin-Caluori, Gasser, Geisseler, Hartmann-Conrad, Hefti, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kuoni, Locher Benguerel, Maissen, Märchy-Caduff, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Papa, Paterlini, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Thomann-Frank, Thür-Suter, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, von Ballmoos, Wellig, Widmer (Felsberg), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Bürgi-Büchel, Spadarotto



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

Dumonda Schwärzel concernent structuras favuraivlas per famiglias en l'administraziun chantunala

L'administraziun chantunala dovra persunal qualifitgà. Per persunas giuvnas qualifitgadas è da gronda impurtanza – ultra d'autras chaussas – oravant tut la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia.

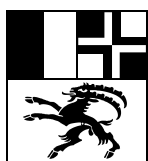
Il chantun s'engascha per concepir la situaziun da lavur en la professiuntala uschia ch'ella è favuraivla per famiglias: il post da stab per l'egualitad da las schanzas ha realisà e realisescha en differentas regiuns dal chantun il project «Structuras favuraivlas per famiglias en il Grischun - cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia/cun la vita privata en la pratica d'interpresas pitschnas e mesaunas».

Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders fan las suandantas dumondas en chaussa:

1. Survegnan cundiziuns da lavur favuraivlas per famiglias en l'administraziun chantunala in'attenziun speziala da vart da la regenza e nua pudess quai vegnir percepi?
2. Sche gea: Tge mesiras concretas per meglierar las structuras favuraivlas per famiglias en connex cun las cundiziuns da lavur vegnan applitgadas u èn planisadas?
3. Fiss in project sco quel dal post da stab per l'egualitad da las schanzas per interpresas pitschnas e mesaunas (IPM) er interessant per l'administraziun?

Cuira, ils 24 d'october 2018

Schwärzel, Stiffler, Schneider, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Bigliel, Brunold, Cahenzli-Philipp, Cantieni, Cavegn, Censi, Crameri, Degiacomi, Deplazes (Cuira), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Felix, Florin-Caluori, Gasser, Geisseler, Hartmann-Conrad, Hefti, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kuoni, Locher Benguerel, Maissen, Märchy-Caduff, Müller (Favugn), Noi-Togni, Papa, Paterlini, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Thomann-Frank, Thür-Suter, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, von Ballmoos, Wellig, Widmer (Favugn), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Bürgi-Büchel, Spadarotto



Sesida dals

8 da schaner 2019

Communitgà ils

8 da schaner 2019

Protocol nr.

2

Dumonda Schwärzel

concernent structuras favuraivlas per famiglias en l'administraziun chantunala

Resposta da la regenza

Tar la dumonda 1: L'onn 2011 ha la regenza deliberà sia strategia per il persunal 2013-2022. Sia finamira è quella da posiziunar il chantun sco patrun attractiv. Quai duai vegnir cuntanschì tranter auter cun sviluppar in ambient da lavur modern er en quai che concerna furmas da temp da lavur e cundiziuns da lavur favuraivlas per famiglias.

Cun la missiva dal schaner 2014 tar la revisiun totala da la lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuraturs dal chantun Grischun (lescha dal persunal [LP; DG 170.400]; carnet nr. 9/2013-2014) ha la regenza vulì integrar explicitamain en la lescha il tema da la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia. En la sessiun d'avrigl 2014 n'è il cussegl grond però betg entrà en il project cun 60 cunter 57 vuschs ed 1 abstenziun.

L'onn 2016 ha la regenza alura suttamess al cussegl grond ina revisiun parziala da la lescha dal persunal (carnet nr. 2/2016-2017). En la sessiun d'avust 2016 ha il cussegl grond acceptà la revisiun parziala cun 87 cunter 15 vuschs e 3 abstenziuns. Per meglierar la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia è vegnì extendì il congedi da maternitad, ed il congedi da paternitad e d'adopziun è vegnì francà explicitamain en la lescha.

L'administraziun chantunala porscha ussa cundiziuns da lavur che vegnan resguardadas da bleras collavuraturas e da blers collavuraturs sco er da personas che tschertgan ina piazza sco favuraivlas per famiglias. Actualmain profitescha var in terz da las collavuraturas e dals collavuraturs per exempel da la pussaivladad da cumbinar la famiglia e la professiun ina cun l'autra cun ina lavur a temp parzial.

La regenza è gia stada baud conscienta da l'impurtanza da cundiziuns da lavur cun structuras favuraivlas per famiglias e vegn a dar a quest tema l'attenziun duida er en l'avegnir.

Tar la dumonda 2: Mesiras realisadas che megliereschan resp. sustegnan la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia èn:

- introducziun da las furmas da temp da lavur "temp da lavur per mais" e "temp da lavur per onn";

- promoziun da la lavur a temp parzial;
- introducziun dals congedis curts betg pajads tenor l'art. 11 da l'ordinaziun davart il temp da lavur (OTL; DG 170.415), quai vul dir supplementarmain 5 u 10 dis libers da lavur;
- pratica generusa en cas da congedis curts betg pajads fin 10 dis che vegnan prendids a curta vista;
- supplement social spezial tenor l'art. 22 da l'ordinaziun dal persunal (OP; DG 170.410);
- congedis curts pajads per tgirar ils agens uffants malsauns u persunas che basegnan tgira.

Cun la revisiun parziala da la lescha dal persunal da l'avust 2016 ch'è entrada en vigur il 1. da schaner 2017 è vegnidas meglierada las cundiziuns d'engaschament e da lavur en tscherts puncts sco suonda:

- regulaziun concernent il pajament dal salari en cas d'ina gravidanza;
- francaziun explicita dal congedi da paternità e d'adopziun;
- extensiun dal congedi da maternità;
- regulaziun concernent la protecziun da la sanadad en cas da gravidanza e da maternità.

Tar la dumonda 3: Gia avant in pèr onns ha il secretariat da stadi per l'economia (SECO) edì in manual "Professiun e famiglia" per sustegnair las IPM. Il manual preschenta differentas mesiras, co che la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia po vegnir meglierada en IPM classicas. Cuntrari ad in'administraziun èn las IPM relativamain libras da concepì resp. da realisar mesiras.

L'administraziun chantunala ha gia realisà fitg bler en quest connex, ma ella è liada a ses rom legal. En quest punct sa differenziescha ella fermamain d'ina IPM. In project sco quel dal post da stab per l'egualità da las schanzas n'è perquai betg adattà per l'administraziun.

Il tema da la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia resta impurtant per la regenza er en l'avegnir. Il svilup demografic chaschuna ina stgarsezza da las forzas da lavur. La concorrenza tranter ils patrums vegn a crescer. Perquai vegn l'administraziun chantunala a sa stuair posiziunar en il futur en moda anc pli intensiva sco patruna attractiva, er en quai che concerna la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia.



En num da la Regenza

Il president:

Il chancelier:

Dr. Jon Domenic Parolini

Daniel Spadin

Interpellanza Schwärzel concernente le strutture favorevoli alle famiglie nell'Amministrazione cantonale

L'Amministrazione cantonale ha bisogno di personale qualificato. Tra le altre cose, la conciliabilità tra lavoro e famiglia risulta essere molto importante per giovani qualificati.

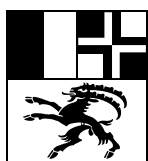
Il Cantone si impegna attivamente allo scopo di rendere la situazione lavorativa favorevole alle famiglie: l'Ufficio cantonale di coordinamento per le pari opportunità ha svolto e svolge in diverse regioni del Cantone il progetto «Familienfreundliches Graubünden - Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der Praxis kleinerer und mittlerer Unternehmen» (Strutture favorevoli alle famiglie nei Grigioni - Conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nella prassi delle piccole e medie imprese).

Le firmatarie e i firmatari pongono le seguenti domande al riguardo:

1. Il Governo rivolge un'attenzione particolare a condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie nell'Amministrazione cantonale e da cosa si riconoscerebbe questo fatto?
2. Se sì: quali misure concrete vengono applicate o sono previste per migliorare le condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie?
3. Un progetto analogo a quello sviluppato per le piccole e medie imprese (PMI) dall'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità sarebbe interessante anche per l'Amministrazione?

Coira, 24 ottobre 2018

Schwärzel, Stiffler, Schneider, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Bigliel, Brunold, Cahenzli-Philipp, Cantieni, Cavegn, Censi, Cramer, Degiacomi, Deplazes (Coira), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Felix, Florin-Caluori, Gasser, Geisseler, Hartmann-Conrad, Hefti, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kuoni, Locher Benguerel, Maissen, Märchy-Caduff, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Papa, Paterlini, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Thomann-Frank, Thür-Suter, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, von Ballmoos, Wellig, Widmer (Felsberg), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Bürgi-Büchel, Spadarotto



Seduta del

8 gennaio 2019

Comunicata il

8 gennaio 2019

Protocollo n.

2

Interpellanza Schwärzel

concernente le strutture favorevoli alle famiglie nell'Amministrazione cantonale

Risposta del Governo

In merito alla domanda 1: nel 2011 il Governo ha licenziato la propria strategia del personale 2013-2022. Quest'ultima ha lo scopo di posizionare il Cantone quale datore di lavoro interessante. Tale obiettivo deve essere raggiunto tra l'altro sviluppando un ambiente di lavoro moderno anche per quanto riguarda le forme di orario di lavoro e le condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie.

Con il messaggio di gennaio 2014 relativo alla revisione totale della legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (legge sul personale [LCPers; CSC 170.400]; messaggio quaderno n. 9/2013-2014) il Governo intendeva inserire esplicitamente nella legge il tema della conciliabilità tra famiglia e lavoro. Nella sessione di aprile 2014, con 60 voti contro 57 e un'astensione, il Gran Consiglio non è però entrato nel merito del progetto.

Nel 2016 il Governo ha sottoposto al Gran Consiglio una revisione parziale della legge sul personale (messaggio quaderno n. 2/2016-2017). Nella sessione di agosto 2016 il Gran Consiglio ha accolto la revisione parziale con 87 voti contro 15 e tre astensioni. Al fine di migliorare la possibilità di conciliare famiglia e lavoro è stato esteso il congedo di maternità e sono stati esplicitamente ancorati nella legge il congedo di paternità e per adozione.

L'Amministrazione cantonale offre oggi condizioni di lavoro ritenute favorevoli alle famiglie da numerosi collaboratori e persone alla ricerca di impiego. Al momento attuale circa un terzo dei collaboratori sfrutta ad esempio la possibilità di conciliare famiglia e lavoro lavorando a tempo parziale.

Il Governo ha riconosciuto precocemente l'importanza di condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie e anche in futuro dedicherà la necessaria attenzione al tema.

In merito alla domanda 2: le misure attuate che migliorano e supportano la possibilità di conciliare attività lucrativa e famiglia sono le seguenti:

- introduzione delle forme di orario di lavoro "orario di lavoro mensile" e "orario di lavoro annuale";
- promozione del lavoro a tempo parziale;

- introduzione dei congedi brevi non pagati conformemente all'art. 11 dell'ordinanza sull'orario di lavoro (OOL; CSC 170.415), vale a dire 5 o 10 giorni liberi supplementari;
- prassi generosa relativa a congedi non pagati fino a 10 giorni decisi a breve termine;
- indennità sociale speciale conformemente all'art. 22 dell'ordinanza sul personale (OCPers; CSC 170.410);
- congedi brevi pagati per l'assistenza a figli propri malati o a persone bisognose di cure.

Con la revisione parziale della legge sul personale dell'agosto 2016, entrata in vigore il 1° gennaio 2017, le condizioni di impiego e di lavoro sono state migliorate in modo puntuale come segue:

- regolamentazione relativa al versamento dello stipendio in caso di inabilità al lavoro causa gravidanza;
- ancoraggio esplicito del congedo paternità e per adozione;
- estensione del congedo maternità;
- regolamentazione concernente la protezione della salute in caso di gravidanza e maternità.

In merito alla domanda 3: già alcuni anni fa la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha pubblicato il manuale "Lavoro e famiglia" a sostegno delle PMI. Il manuale illustra diverse misure mediante le quali nelle PMI classiche può essere migliorata la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Diversamente da un'amministrazione pubblica, le PMI sono relativamente libere nell'organizzazione e nell'attuazione di misure.

L'Amministrazione cantonale ha già realizzato molto in questo settore, tuttavia essa è vincolata al quadro giuridico vigente. Essa si differenzia perciò in misura importante da una PMI. Un progetto come quello dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità non è perciò adatto all'Amministrazione.

Per il Governo, il tema della conciliabilità tra famiglia e lavoro rimarrà importante anche in futuro. L'evoluzione demografica porterà a una riduzione della disponibilità di forze lavoro. La concorrenza tra datori di lavoro aumenterà. In futuro l'Amministrazione cantonale dovrà perciò posizionarsi in misura ancora maggiore quale datore di lavoro interessante per quanto riguarda la conciliabilità tra famiglia e lavoro.



In nome del Governo

Il Presidente:

Dr. Jon Domenic Parolini

Il Cancelliere:

Daniel Spadin