

Entwurf vom 20.04.2021

Gesetz zur Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal

vom ...

Betroffene Erlasse (SGF Nummern):

Neu: –
Geändert: **122.70.1**
Aufgehoben: –

Der Grosse Rat des Kantons Freiburg

nach Einsicht in die Botschaft 2021-DFIN-12 des Staatsrats vom 20. April 2021;

auf Antrag dieser Behörde,

beschliesst:

I.

Der Erlass SGF [122.70.1](#) (Gesetz über das Staatspersonal (StPG), vom 17.10.2001) wird wie folgt geändert:

Art. 4 Abs. 1 (*geändert*) [FR: (*unverändert*)]

¹ Ziel der Personalpolitik ist es, die Personalressourcen des Staates optimal zu nutzen. Sie beruht auf folgenden Grundsätzen:

- h) (*geändert*) Eingliederung von Personen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung ihrer körperlichen oder psychischen Gesundheit oder Schwierigkeiten bei der sozioprofessionellen Eingliederung;
- k) (*neu*) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;

- l) *(neu)* flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen;
- m) *(neu)* Entwicklung von Know-how und Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Schulungen, je nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen;
- n) *(neu)* Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- o) *(neu)* Attraktivität des Arbeitgebers, damit geeignetes Personal angestellt werden kann und die Mitarbeiterbindung gewährleistet ist;
- p) *(neu)* Förderung umweltfreundlichen Verhaltens und der Mobilität im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung.

Art. 8 Abs. 1

¹ Der Staatsrat hat folgende Aufgaben:

- a) *(neu)* Er definiert und genehmigt die Personalpolitik.
- e) *(geändert)* [FR: *(unverändert)*] Er genehmigt die in Anwendung dieses Gesetzes von den Direktionen und Anstalten beschlossenen Kompetenzdelegationen an Dienstchefinnen und -chefs und an die Oberamtmänner.
- f) *(geändert)* Er vertritt den Arbeitgeber Staat gegenüber den anerkannten Personalverbänden nach Artikel 128 für alle allgemeinen Fragen oder Fragen in seinem Aufgabenbereich im Sinne dieser Bestimmung.
- g) *(geändert)* [FR: *(unverändert)*] Er nimmt alle weiteren Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

Art. 10 Abs. 1

¹ Die Dienstchefinnen oder -chefs haben folgende Aufgaben:

- d) *Aufgehoben*

Art. 12 Abs. 1

¹ Das Amt für Personal und Organisation hat folgende Aufgaben:

- a) *(geändert)* Es gestaltet die Personalpolitik, bereitet personalpolitische Geschäfte zuhanden des Staatsrates vor und sorgt für die Umsetzung der Personalpolitik mit Hilfe von Indikatoren.
- b) *(geändert)* Es berät und unterstützt den Staatsrat, die Direktionen und die Anstalten in allen personellen und organisatorischen Fragen.
- c) *(geändert)* Es sorgt für die harmonisierte Anwendung dieses Gesetzes und der Spezialgesetze über das Personal des Staates und seiner Anstalten und gibt zu diesem Zweck Stellungnahmen ab oder erstellt Richtlinien.

- d) (*geändert*) Es entwickelt und verwaltet die Systeme sowie die zentralisierten Personalbewirtschaftungs- und die Personalinformationssysteme.
- e) (*geändert*) Es entwickelt ein Gesamtkonzept für die Aus- und Weiterbildung der Kader und bietet auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Aus- und Weiterbildungsmassnahmen an.
- f) (*geändert*) Es sorgt für die Umsetzung der Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.
- g) (*neu*) Es führt eine Organisationseinheit für Personal- und Sozialberatung.
- h) (*neu*) Es nimmt alle weiteren Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

Art. 14

Aufgehoben

Art. 15

Aufgehoben

Art. 20 Abs. 1 (*geändert*)

¹ Der Staatsrat beschliesst ein allgemeines Konzept für die Weiterbildung sowie für die Ausbildung des Kaders, insbesondere im Bereich der Personalführung.

Art. 25 Abs. 3 (*aufgehoben*)

³ *Aufgehoben*

Art. 28 Abs. 4 (*aufgehoben*)

⁴ *Aufgehoben*

Art. 31 Abs. 1 (*geändert*), **Abs. 3** (*geändert*), **Abs. 4** (*geändert*), **Abs. 5** (*neu*)

Probezeit (*Artikelüberschrift geändert*)

¹ Die Probezeit beträgt sechs Monate.

³ Das Dienstverhältnis kann in den ersten zwei Monaten der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden. Ab dem dritten Monat der Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁴ Bestehen Zweifel an der Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die Arbeitsstelle, so kann die Probezeit um höchstens sechs Monate verlängert werden. Nach Ablauf dieser Verlängerung ist keine weitere Verlängerung mehr möglich.

⁵ Bei der Anstellung oder während der Probezeit kann ganz oder teilweise auf diese verzichtet werden, und zwar für befristete Verträge, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die betreffende Funktion schon vorher ausgeübt hat oder wenn die Leistungen, das Verhalten und die Fähigkeiten mit denen erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergleichbar sind. Die Artikel 34 und 35 bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 32

Aufgehoben

Art. 38 Abs. 2 (*aufgehoben*)

² *Aufgehoben*

Art. 39 Abs. 1 (*geändert*), **Abs. 2** (*neu*)

Unbefristeter Vertrag – Mahnschreiben (*Artikelüberschrift geändert*)

¹ Der Kündigung muss ein begründetes und schriftliches Mahnschreiben vorgehen, das früh genug übergeben wird, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann.

² Das Mahnschreiben ist eine Warnung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Anforderungen ihrer Funktion gemäss Artikel 38 nicht erfüllen, damit sie sich verbessern können, bevor allenfalls eine Kündigung ausgesprochen wird.

Art. 41 Abs. 1 (*geändert*)

¹ Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, so wird von die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht wieder in die jeweilige Funktion aufgenommen, sie oder er hat jedoch Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen.

Art. 45 Abs. 2 (geändert)

² Wenn es die Umstände erlauben, ergeht ein Mahnschreiben gemäss Artikel 39 Abs. 2, bevor die Entlassung verfügt wird.

Art. 47a (neu)

Besitzstandentschädigung

¹ Im Falle einer Versetzung oder einer Stellenabschaffung aus Reorganisationsgründen wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das entsprechende reglementarische Alter erreicht haben, eine Entschädigung gewährt, die ihnen das gleiche Lohnniveau bis zur Pensionierung garantiert. Der Staatsrat regelt die Einzelheiten für die Gewährung der Besitzstandentschädigung.

Art. 48 Abs. 1 (geändert)

¹ Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall führt von Rechts wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn sie mehr als 365 Abwesenheitstage innerhalb von 547 aufeinanderfolgenden Tagen umfasst. Die Anstellungsbehörde kann die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen. Die Einzelheiten werden auf dem Verordnungsweg geregelt.

Art. 62 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 5** (neu)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Ausübung ihrer Funktion Kenntnis von strafbaren und den Interessen des Staates schadenden Handlungen haben oder solche vermuten, sind verpflichtet, dies unverzüglich der Anstellungsbehörde oder subsidiär dem Staatsrat zu melden.

² Scheint die Tat strafrechtlichen Charakter zu haben, so zeigt die Anstellungsbehörde oder der Staatsrat sie der zuständigen Strafbehörde an. In nicht schwerwiegenden Fällen kann auf eine Anzeige verzichtet werden. Erstattet die Anstellungsbehörde oder die Direktion Anzeige, so setzt sie den Staatsrat davon in Kenntnis.

⁵ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in gutem Glauben eine offensichtlich strafbare oder den Interessen des Staates schadende Handlung gemeldet oder bezeugt haben, dürfen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.

Art. 74a (neu)

Übertragung von Urheberrechten

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen dem Staat die Urheberrechte an allen Werken im Sinne des Bundesgesetzes über das Urheberrecht, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit im Dienst des Staates geschaffen haben.

² Der Staat vergütet solche Werke nicht zusätzlich zum Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

³ Vorbehalten bleiben die Spezialgesetze, namentlich das Gesetz über die Universität, und die Sondervereinbarungen.

Art. 84 Abs. 1 (geändert)

¹ Erlaubt es das Funktionsgehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder gewisser Personalkategorien auf Grund der Arbeitsmarktlage nicht, qualifiziertes Personal zu halten oder anzustellen, so kann der Staatsrat vorübergehend eine Zulage gewähren.

Art. 89 Abs. 2 (aufgehoben)

² Aufgehoben

Art. 94a (neu)

Prämien

¹ Der Staatsrat legt auf dem Verordnungsweg ein Prämiensystem zur Belohnung von aussergewöhnlichen Einzel- oder Gruppenleistungen fest.

Art. 113 Abs. 2 (aufgehoben)

² Aufgehoben

Art. 114 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu)

¹ Bei einer Adoption einer oder eines Minderjährigen hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf zwölf Wochen bezahlten Urlaub.

² Arbeiten beide Adoptivelternteile beim Staat, so hat der Partner oder die Partnerin der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters Anspruch auf fünfzehn Arbeitstage bezahlten Urlaub.

³ Der Adoptionsurlaub gilt nur für die Adoption eines minderjährigen Kindes, das nicht ein Kind des Ehepartners oder der Ehepartnerin im Sinne von Artikel 264c ZGB ist.

Art. 114a Abs. 1 (geändert)

¹ Bei der Geburt seines Kindes hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünfzehn Arbeitstagen.

Art. 116a (neu)

Beschwerlichkeit der Arbeit

¹ Der Staatsrat bestimmt auf dem Verordnungsweg die Grundsätze und Kriterien für beschwerliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko.

Art. 124

Aufgehoben

Abschnittsüberschrift nach Art. 127 (neu)

11a Datenschutz

Art. 127a (neu)

Personaladministration

¹ Der Arbeitgeber Staat bearbeitet in Papierform oder in einem oder mehreren Informationssystemen auf das Personal bezogene Daten, die er zur Erfüllung der ihm durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben benötigt, insbesondere zu folgenden Zwecken:

- a) Bedarfsplanung und Personalrekrutierung;
- b) Verwaltung der Gehälter, der Vergütungen und der Meldungen an die Sozialversicherungen;
- c) Einreihung der Funktionen;
- d) Umsetzung des Führens mit Zielvereinbarung, der Entwicklung und der Personalbeurteilung;
- e) Ermittlung und Förderung von Personalentwicklungs- und Schulungsmöglichkeiten;
- f) Sicherstellung der Planung, Steuerung, Nutzung und Kontrolle von Personaldaten;
- g) Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

² Er ist befugt, die Personaldaten zu bearbeiten, die er zur Erfüllung der ihm durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben benötigt, einschliesslich der besonders schützenswerten Personendaten, namentlich:

- a) personenbezogene Daten;
- b) auf die Leistungen, das Potenzial und die persönliche und berufliche Entwicklung bezogene Daten;
- c) auf den Gesundheitszustand in Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit bezogene Daten;
- d) Daten, die in der Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind;

e) arbeitsbezogene Verfahrenshandlungen und Entscheide des Arbeitgebers Staat.

³ Er ist für den Datenschutz und die Datensicherheit verantwortlich.

⁴ Er kann Daten Dritten bekanntgeben, sofern eine gesetzliche Grundlage dafür besteht oder die Person, auf die sich die Daten beziehen, schriftlich ihre Zustimmung dazu erteilt hat.

⁵ Der Arbeitgeber Staat kann zu dienstlichen Zwecken und zur Weitergabe zu statistischen Zwecken Zugriff auf personenbezogene Daten aus anderen IT-Plattformen und digitalen Registern haben. Dazu ist eine vorgängige Bewilligung erforderlich, und die Zugriffsrechte müssen streng begrenzt sein.

⁶ Die Personendaten können über ein elektronisches Abrufverfahren im Sinne des kantonalen Gesetzes über den Datenschutz zugänglich gemacht werden.

⁷ Darüber hinaus sind die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 127b (neu)

Personal- und Sozialberatung

¹ Die Personal- und Sozialberatung des Staates Freiburg bearbeitet in Papierform oder in einem Informationssystem Daten, die sich auf Personen beziehen, die diese Beratungsdienste in Anspruch nehmen, und die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt, namentlich:

- a) zu Beeinträchtigungen der körperlichen oder psychischen Gesundheit;
- b) zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz;
- c) zu finanziellen Problemen;
- d) zu persönlichen Fragen;
- e) zu Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung;
- f) zu Aktivitäten in Zusammenhang mit der beruflichen Wiedereingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung;
- g) zur Bearbeitung der Anträge für Darlehen aus dem Sozialfonds für das Staatspersonal;
- h) zum Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

² Sie kann besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, die sich auf die Personen beziehen, die ihre Dienste beanspruchen, und die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt, namentlich:

- a) zur persönlichen Situation;
- b) zum Gesundheitszustand;

- c) zur Arbeitsfähigkeit;
- d) zu Invaliditätsgründen und Invaliditätsgrad.

³ Sie ist für den Schutz der Daten verantwortlich, die sie im Rahmen ihres Einsatzes bearbeitet.

⁴ Der Staatsrat bestimmt die Personen und die Funktionen, die Zugriff auf das Informationssystem haben.

⁵ Die Personal- und Sozialberatung garantiert den Personen, die ihre Leistungen in Anspruch nehmen, Vertraulichkeit. Ohne die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person dürfen von ihren Beraterinnen und Beratern keine Schritte unternommen oder Massnahmen getroffen werden. Die Zustimmung kann auch jederzeit rückgängig gemacht werden.

⁶ Auf die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person kann verzichtet werden, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse dies erfordert.

⁷ Wenn es in einer gesetzlichen Grundlage vorgesehen ist, können unbedingt erforderliche Daten ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Personen Dritten bekanntgegeben werden.

⁸ Darüber hinaus werden die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 127c (neu)

Gesundheitsdaten

¹ Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates Freiburg bearbeitet in Papierform oder in einem Informationssystem besonders schützenswerte, gesundheitsbezogene Personendaten, die zur Beurteilung der Fähigkeiten und Risiken oder zu statistischen Zwecken erforderlich sind, namentlich:

- a) zur Arbeitsfähigkeit der Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber bei der Anstellung;
- b) zur Arbeitsfähigkeit des Personals während der Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c) zum Invaliditäts- und Sterberisiko der Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber bei der Anstellung;
- d) zum Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

² Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist für den Datenschutz und die Sicherheit des Informationssystems verantwortlich.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes und die technischen Hilfsdienste haben Zugriff auf das Informationssystem, sofern dies für die Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlich ist.

⁴ Für die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers für die Anstellung darf die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt den betroffenen Dienststellen Informationen über die Schlussfolgerungen aus den ärztlichen Befunden nur dann mitteilen, wenn dies für die Beurteilung der Eignung der dieser Person für die Beschäftigung oder für die Ausführung der ihr übertragenen Arbeit oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist. Die betroffene Person muss dieser Bekanntgabe schriftlich zugestimmt haben.

⁵ Im Übrigen kann die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt Gesundheitsdaten und Patientendossiers weitergeben, sofern die betroffene Person schriftlich ihre Zustimmung dazu erteilt hat.

⁶ Auf die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person kann verzichtet werden, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse dies erfordert.

⁷ Darüber hinaus werden die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 128 Abs. 1 (geändert)

¹ Im Rahmen des in Artikel 123 vorgesehenen Rechts auf Konsultation und Information über die Personalverbände bezeichnet der Staatsrat die Berufsverbände und Gewerkschaften, die als Partner anerkannt werden.

Art. 128a Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

¹ Die mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entrichten einen freiwilligen jährlichen Unterstützungsbeitrag zugunsten der anerkannten Sozialpartner.

² Der Beitrag wird automatisch vom Gehalt abgezogen. Das Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird vorausgesetzt, sofern diese oder dieser die Beitragszahlung nicht ausdrücklich ablehnt.

³ Der Gesamtbetrag wird unter den anerkannten Sozialpartnern nach Massgabe ihrer Gesamtmitgliederzahl aufgeteilt.

⁴ Die Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen festgelegt.

Art. 131

Aufgehoben

Art. 132 Abs. 3 (aufgehoben)

³ *Aufgehoben*

II.

Keine Änderung von Erlassen in diesem Abschnitt.

III.

Keine Aufhebung von Erlassen in diesem Abschnitt.

IV.

Die Artikel 92–94 in der Fassung des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 sind nie in Kraft getreten und gelten als aufgehoben durch dieses Gesetz.

—

Dieses Gesetz untersteht dem Gesetzesreferendum. Es untersteht nicht dem Finanzreferendum.

Der Staatsrat bestimmt das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

[Signaturen]