

KOMMENTAR**zum Verordnungsentwurf zur Änderung des Reglements über das Staatspersonal**

Das Reglement über das Staatspersonal baut auf dem Gesetz über das Staatspersonal (StPG) auf. Es enthält die Ausführungsbestimmungen zum StPG und ist ähnlich strukturiert. Eine Revision des StPG, wie sie gegenwärtig im Gang ist, bedingt somit auch eine Revision des StPR.

KOMMENTAR DER BESTIMMUNGEN**Art. 2 StPR – Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit**

Das Gesetz vom 18. Oktober 2019 über die aktive Bodenpolitik (ABPG; SGF 900.2) ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten mit der Einrichtung einer «kantonalen Anstalt für die aktive Bodenpolitik», die vom Staat mit Aufgaben in Zusammenhang mit der Förderung und der Umsetzung seiner aktiven Bodenpolitik beauftragt wird. Sie ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, deren Personal dem StPG unterstellt wird. Sie muss daher in Artikel 2 StPR mit einem neuen Buchstaben m) eingefügt werden.

Artikel 3 StPR – Anstellungsbehörden

Die Buchstaben d) und e) werden insofern geändert, als die Titel Kantonsarchitekt/in und Kantonsingenieur/in nicht mehr an die Funktion Dienstchef/in des Hochbauamts bzw. Dienstchef/in des Tiefbauamts gebunden sind.

Artikel 5 StPR – Höhere Kader

Die Direktionen und Anstalten werden neu das Amt für Personal und Organisation (POA) über die Bezeichnung ihrer höheren Kader informieren müssen.

Artikel 8 StPR – Reglementarische Bestimmungen (Art. 9 und 12 StPG)

Artikel 8 Absatz 3 wird aufgehoben. Siehe Botschaft zur StPG-Revision (Art. 14 und 15 StPG).

Artikel 14 StPR – Anstellungsverfahren – Allgemeine Voraussetzungen

Hier geht es um die Regelung der aktuellen Praxis. Nach dem geltenden Artikel kann nur bei Krankheit oder Unfall eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter angestellt werden, selbst wenn diese in finanzieller Hinsicht oder über den Stellenbestand nicht abgedeckt ist. In der Praxis kommt diese Möglichkeit auch bei Abwesenheit aufgrund von Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub zum Zug, weshalb dieser Artikel an die Praxis angepasst wird.

Die Vakanz muss grundsätzlich zwei Monate dauern. Ausnahmsweise kann sie weniger als zwei Monate dauern, wenn es betrieblich erforderlich ist. Deshalb kann es sein, dass auch bei einem Vaterschaftsurlaub im betrieblichen Interesse für eine Stellvertretung gesorgt wird.

Artikel 18 StPR – Stellenausschreibung – Veröffentlichung

In Anbetracht der Entwicklung der Kommunikationstechnologien und der persönlichen Usancen ist die Veröffentlichung der offenen Stellen im Amtsblatt nicht mehr zeitgemäss. Ein Teil von Absatz 1 wird demnach aufgehoben.

Artikel 25 StPR – Ärztliche Untersuchung – Fragebogen**Artikel 26 StPR – Ärztliche Untersuchung – Durchführung**

In Zusammenhang mit der Aufhebung von Artikel 28 Abs. 4 StPG sind sämtliche Verweise auf die Pensionskasse des Staatspersonals, die über eine eigene Gesetzgebung verfügt, zu streichen. Diese

Aufhebung wirkt sich nicht auf die bestehenden operativen Modalitäten zwischen dem Arbeitgeber Staat und der Pensionskasse aus.

Kapitel 4 – Beendigung des Dienstverhältnisses (Abschnittsüberschrift geändert)

Die Überschrift von Abschnitt 4 wird geändert, da die Artikel dieses Abschnittes nach der Aufhebung der offiziellen Anerkennung der besonderen Eigenschaft als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes (s. unten Artikel 28 StPR) nur noch die Beendigung des Dienstverhältnisses (Kündigung und Pensionierung) behandeln.

Artikel 28 StPR – Offizielle Anerkennung der besonderen Eigenschaft als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes (Art. 32 StPG)

Siehe Botschaft zur StPG-Revision (Art. 32 StPG).

Artikel 29 StPR – Ordentliche Kündigung (Art. 37 - 41 StPG) – Verfahren

Das ordentliche Kündigungsverfahren wird angepasst, um den geänderten Bestimmungen des Entwurfs zur Revision des StPG Rechnung zu tragen (s. Botschaft zum StPG-Änderungsentwurf). Zusammenfassend besteht nach dem StPG-Revisionsentwurf keine Pflicht zu einer formellen Personalbeurteilung vor der Einleitung eines Kündigungsverfahrens mehr. Künftig wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein «Mahnschreiben» und nicht mehr eine «Verwarnung» erhalten. Der Unterschied besteht darin, dass das Mahnschreiben nur eine Abmahnung ist, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Möglichkeit gibt, sich zu verbessern. Weiter ist das Mahnschreiben anders als nach geltendem Recht keine Verfügung und der Rechtsweg somit ausgeschlossen.

Demzufolge wird in Absatz 1 von Artikel 29 der Hinweis auf die Pflicht zu einer formellen Personalbeurteilung im Sinne von Artikel 22 StPG aufgehoben. Mahnschreiben fallen künftig in die ausschliessliche Zuständigkeit der Dienstchefin oder des Dienstchefs, und nicht mehr der Anstellungsbehörde. Diese Änderung wurde eingeführt, weil die Anstellungsbehörde mit einem Gesuch der Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter um Überprüfung des Mahnschreibens befasst sein kann (unten, Abs. 2bis).

Absatz 2 nennt die Mindestanforderungen an das Mahnschreiben, das schriftlich und begründet sein muss. Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Willkürverbot (Artikel 10 der Kantonsverfassung) muss das Mahnschreiben als solches erkennbar sein und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter verständlich machen, welche Mängel ihr oder ihm vorgeworfen werden und welche Anforderungen sie oder er künftig erfüllen muss. Es muss eine angemessene Frist (Bewährungszeit) zur Besserung festgesetzt werden. Die Vorwürfe können nämlich nicht auf lange Sicht gelten. Mit anderen Worten gibt es ein Recht auf «Vergessen» nach Ablauf einer gewissen Zeit. Sollten nach Ablauf der Bewährungszeit erneut Mängel festgestellt werden, so ist ein weiteres Mahnschreiben herauszugeben. Neu muss das Mahnschreiben die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter explizit darauf hinweisen, dass die Anstellungsbehörde ein ordentliches Kündigungsverfahren einleiten könnte, sollte nach Ablauf der Bewährungszeit keine Besserung eingetreten sein.

In Absatz 2bis wird eine interne Überprüfung des Mahnschreibens eingeführt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die Überprüfung innerhalb von zehn Tagen schriftlich und unter Angabe von Gründen bei der Anstellungsbehörde beantragen. Die Anstellungsbehörde entscheidet endgültig über das Überprüfungsgesuch. Es handelt sich um eine interne Beschwerde, weshalb keine Beschwerde gegen den Entscheid der Anstellungsbehörde möglich ist.

Nach Absatz 3 leitet die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person nach Ablauf der Bewährungsfrist das Kündigungsverfahren ein, wenn sich zeigt, dass die festgestellten Mängel weiterbestehen. Konkret besteht das Verfahren darin, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein

Schreiben zugestellt wird, in dem über die Einleitung eines ordentlichen Kündigungsverfahrens informiert wird. Darin wird kurz auf die mit der Verwarnung erhobenen Vorwürfe und die erwarteten Verbesserungen eingegangen, mit der Angabe, inwiefern ihnen nicht entsprochen wurde.

Nach Absatz 4 hört die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person die betroffene Person grundsätzlich an, bevor die ordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Der Ausdruck «grundsätzlich» bezieht sich darauf, dass das Verfahren nicht hinfällig wird, wenn die Anhörung beispielsweise bei Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht stattfinden kann. Der Garantie des Anspruchs auf rechtliches Gehör wird schriftlich entsprochen, und zwar mit der Ansetzung einer Frist für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Akteneinsicht und Einreichung schriftlicher Bemerkungen.

Nach Ablauf der Frist für die Akteneinsicht fällt die Anstellungsbehörde nach Absatz 5 ihren Entscheid. Dieser Absatz übernimmt vollumfänglich den Wortlaut des geltenden Artikels 30 (der aufgehoben wird; s. unten Artikel 30), das heisst der Entscheid kann bestehen: a) in einer Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gemäss Artikel 37 StPG; b) in einer Versetzung im Sinne von Artikel 34 Abs. 1 Bst. d StPG; c) in der Zustellung eines erneuten Mahnschreibens; d) im Verzicht auf das Ergreifen einer Massnahme. Dies ist eine rein formelle Anpassung für eine bessere Lesbarkeit in Bezug auf die verschiedenen Etappen des ordentlichen Kündigungsverfahrens, die künftig also in diesem Artikel verankert sind.

Artikel 30 StPR – Ordentliche Kündigung – Entscheid

Artikel 30 wird aufgehoben. Dieser Artikel wird vollumfänglich in Absatz 5 von Artikel 29 aufgegriffen.

Artikel 31 StPR – Ordentliche Kündigung – Besondere Fälle (Art. 36 StPG)

Absatz 2 enthält eine Änderung der Kündigungsfristen bei einer Vertragsdauer von weniger als zwei Jahren und sieht die Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung vor. Die Kündigungsfrist beträgt eine Woche auf das Ende einer Woche in den ersten zwei Monaten und einen Monat auf das Ende eines Monats ab dem dritten Monat.

Absatz 5 wird aufgehoben, weil auch Artikel 28 über die offizielle Anerkennung aufgehoben wird (Art. 31 Abs. 5 in fine) und er ausserdem zu ungerechtfertigter Ungleichbehandlung der in eine tiefere Klasse eingereihten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt.

Artikel 32 StPR – Verfahren bei Entlassung aus wichtigen Gründen (Art. 44 StPG)

Diese Bestimmung befasst sich mit der Entlassung aus wichtigen Gründen. Sie unterscheidet sich von der ordentlichen Kündigung hinsichtlich der Gründe, des Verfahrens und der Folgen. Nach Absatz 1 müssen als Voraussetzung für die Eröffnung eines solchen Verfahrens ernstzunehmende Hinweise vorliegen. Als ausserordentliche Massnahme, mit der sehr zurückhaltend umgegangen werden muss, kann die Entlassung aus wichtigen Gründen nur aufgrund einer besonders schweren Verfehlung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfolgen. Eine weniger schwere Verfehlung kann nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit nur dann zu einer Entlassung aus wichtigen Gründen führen, wenn sie trotz vorheriger Verwarnung wiederholt erfolgt ist.

Absatz 2 von Artikel 32 wird dahingehend angepasst, dass die Anstellungsbehörde ein Mahnschreiben herausgeben kann. Wie im ordentlichen Kündigungsverfahren handelt es sich dabei um eine einfache schriftliche Abmahnung und nicht um eine beschwerdefähige Verfügung. Einen Unterschied gibt es jedoch bei der Entlassung aus wichtigen Gründen, und zwar wird keine Bewährungszeit gewährt. Insofern als aufgrund der Schwere der Vorwürfe zum Vornherein eine Entlassung aus wichtigen Gründen hätte ins Auge gefasst werden können, kann von der Mitarbeiterin

oder vom Mitarbeiter erwartet werden, dass sie oder er die Vorwürfe umgehend ausräumt. Nach einer erneuten Verfehlung könnte die Anstellungsbehörde das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung auflösen, unter dem Vorbehalt, dass die Vorwürfe und die Umstände auch insbesondere nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit gewürdigt werden müssen.

Da das Mahnschreiben direkt von der Anstellungsbehörde erlassen wird, und nicht von der Dienstchefin oder vom Dienstchef, besteht hier keine Möglichkeit, eine Überprüfung zu beantragen wie beim Mahnschreiben im Rahmen einer ordentlichen Kündigung (Art. 29 StPR).

So kann bei Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrunds die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person das Verfahren zur Entlassung aus wichtigen Gründen einleiten. Dabei wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich über die Einleitung eines Entlassungsverfahrens aus wichtigen Gründen informiert mit einer kurzen Angabe, was ihr oder ihm genau vorgeworfen wird. Wie beim ordentlichen Kündigungsverfahren ist es dann Sache der Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Person, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter grundsätzlich mündlich anzuhören, bevor entschieden wird (Absatz 3).

Der Ausdruck «grundsätzlich» bezieht sich darauf, dass das Verfahren nicht hinfällig wird, wenn die Anhörung beispielsweise bei Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht stattfinden kann. Der Garantie des Anspruchs auf rechtliches Gehör wird schriftlich entsprochen, und zwar mit der Ansetzung einer Frist für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Akteneinsicht und Einreichung schriftlicher Bemerkungen. Nach Ablauf dieser Frist liegt die Zuständigkeit, einen angemessenen Entscheid zu fällen (Auflösung des Dienstverhältnisses, Versetzung, Verzicht auf eine Massnahme oder anderes) bei der Anstellungsbehörde (Abs. 4).

Absatz 5 regelt das in Artikel 45 Abs. 1 in fine StPG vorgesehene vereinfachte dringliche Verfahren, wenn der Fall die sofortige Entlassung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfordert.

Absatz 6 weist darauf hin, dass in allen in den vorangehenden Absätzen vorgesehenen Fällen, auch mit vorgängiger Verwarnung, der Entlassungsentscheid unmittelbar nach seiner Eröffnung rechtskräftig wird.

Artikel 34a StPR – Besitzstandentschädigung

Siehe Botschaft zur Revision des StPG (Art. 47a StPG).

Da im StPG der Grundsatz einer Besitzstandgarantie verankert ist, werden die Einzelheiten im StPR geregelt: So müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur über 55 Jahre alt sein, sondern die ihnen angebotene neue Funktion muss auch zumutbar sein. Dies ist der Fall, wenn die vorgeschlagene Lohnklasse nicht mehr als 4 Klassen unter der vorherigen liegt. So wird garantiert, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht plötzlich in einer Funktion ist, die ihren oder seinen Fähigkeiten nicht gerecht würde. Für die restlichen Gewährungs Voraussetzungen und die Auszahlungsmodalitäten kann auf die Verordnung über die Wahrung des Lohnbesitzstands bei tieferer Einreihung einer Funktion (SGF 122.72.26) verwiesen werden.

Art. 45 StPR – Tägliche Arbeitszeit – Frei wählbare Arbeitszeit

Die Änderung dieser Bestimmung ist mit der Aufhebung der Blockzeit, die dem Personal nicht mehr genügend Flexibilität bot – im Rahmen der Revision des Reglements über die Arbeitszeit des Staatspersonals und mit der Einführung der frei wählbaren Arbeitszeit notwendig geworden.

Art. 64 StPR – Zeitpunkt

Absatz 6 wird aufgehoben, weil die Artikel bezüglich der Vereinbarungen über die Arbeitszeitflexibilisierung aus dem Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals gestrichen worden sind.

Artikel 66 StPR – Urlaub - Grundsatz

Dieser Artikel wird angepasst, um auch den Vaterschafts- und Adoptionsurlaub einzubeziehen, für die es keiner Genehmigung bedarf.

Artikel 67 Abs. 1 Bst. h) Bezahlte Kurzurlaube – Krankheit eines Kindes

Die Arztzeugnispflicht wird aufgehoben. Aufgrund der allgemeinen Regeln zur Beweislast können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Bedarf vom Arbeitgeber aufgefordert werden, die Tatsache, die den Anspruch begründet, zu beweisen, und müssen dazu eventuell ein Arztzeugnis vorlegen, wenn sich der Nachweis nicht mit anderen Beweismitteln erbringen lässt.

Buchstabe h) wird dahingehend ergänzt, dass der Urlaub pro Jahr und «pro Kind» gewährt wird. Erkranken oder verunglücken etwa zwei Kinder der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im gleichen Jahr, so kann ihr oder ihm für das entsprechende Jahr bis zu zehn Tagen Urlaub gewährt werden. Die fünf Urlaubstage werden unabhängig vom Beschäftigungsgrad gewährt.

Artikel 67 Abs. 1 Bst. i) Urlaub für pflegende Angehörige

Nach geltendem Artikel 67 Abs. 1 Bst. i) besteht ein Anspruch auf Urlaub von drei Tagen pro Jahr für eine schwer erkrankte Person im gleichen Haushalt, der plötzlich die nötige Pflege fehlt. Der Entwurf führt in Anpassung an die privatrechtlichen Bestimmungen des Bundes (Art. 329h OR und 36 Abs. 3 und 4 ArG) einen sogenannten Urlaub für pflegende Angehörige ein. Diese Anpassung ist auch in Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu sehen, einem Ziel der neuen Personalpolitik des Staates Freiburg.

Künftig können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeit fernbleiben, um sich um ein Familienmitglied zu kümmern, unabhängig davon, ob dieses im gleichen Haushalt lebt oder nicht. Auf Bundesebene handelt es sich bei Familienmitgliedern um Verwandte in auf- und absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder) und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte, die eingetragene Partnerin beziehungsweise der eingetragene Partner, die Schwiegereltern sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, die oder der mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt (s. Botschaft vom 22. Mai 2019 zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung; <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2019/1504/de>). Diese Definition ist auf kantonaler Ebene zu übernehmen. Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes kommt jedoch ausschliesslich Artikel 67 Bst. d) StPR zur Anwendung. So wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter für ein krankes Kind ein Urlaub nach Bst. h) und für ein Familienmitglied ein Urlaub nach Bst. i) gewährt. So können insbesondere Mitarbeitende mit mehreren Kindern diese gestützt auf Bst. h) betreuen, und müssen dafür nicht das Maximum von zehn Tagen in Bst. i) ausschöpfen.

Die Dauer des Urlaubs beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis. Das Ereignis bezieht sich auf einen bestimmten Fall. Der Anspruch auf Urlaub kann daher nur einmal pro Fall oder Erkrankung und nicht wiederholt geltend gemacht werden, obwohl bei Langzeiterkrankungen wiederholte Krisen jedes Mal wieder Unterstützung erfordern können. Um ein Ausufern der Urlaube zu vermeiden, wird ausserdem eine jährliche Obergrenze von zehn Tagen pro Jahr eingeführt. So kann eine Person beispielsweise im gleichen Jahr ihren Vater, Bruder und ein anderes krankes Familienmitglied pflegen, sofern die

anderen Bedingungen erfüllt sind, solange insgesamt zehn Abwesenheitstage nicht überschritten werden.

Die Familienmitglieder müssen auch nicht mehr «schwer» erkrankt sein.

Im Rahmen dieser Bestimmung können drei Urlaubstage einzeln oder aufeinanderfolgend und unabhängig vom Beschäftigungsgrad bezogen werden. Dieser Anspruch kann nicht über die drei Tage hinaus verlängert werden, da der Zweck darin besteht, dass die Eltern in einem akuten Krankheitsstadium bei ihrem Kind sein können («auf die für die Betreuung notwendige Zeit beschränkter Urlaub»), und dies nicht für chronische oder Langzeiterkrankungen gilt.

Artikel 67a StPR – Betreuungsurlaub

Erkrankungen und Unfälle, die zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen führen, haben oft lange und/oder mehrere Spitalaufenthalte zur Folge und sind ein tiefgreifender Einschnitt im Leben einer Familie, die starken emotionalen und zeitlichen Belastungen ausgesetzt ist. Hinzu können finanzielle Sorgen kommen, insbesondere wenn ein Elternteil die Erwerbstätigkeit unterbrechen und damit einen Erwerbsausfall in Kauf nehmen muss (auch längere Urlaube - Art. 68 StPR - sind befristet). Zudem muss der Familienalltag neu organisiert und es müssen Absprachen mit Arbeitgebern getroffen werden. Um die Eltern zu entlasten und die Heilungschancen sowie den Heilungsprozess des Kindes positiv zu fördern, wird in diesem neuen Artikel ein Urlaub eingeführt, der es den Eltern ermöglicht, die Erwerbstätigkeit für eine bestimmte Dauer zu unterbrechen, ohne dass damit der Verlust der Arbeitsstelle oder eine Erwerbseinbusse einhergeht. Die neue kantonale Bestimmung übernimmt die einschlägige Bestimmung der Bundesgesetzgebung (s. Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019) und stellt vollumfänglich darauf ab. Für die terminologische Auslegung wird auf die Botschaft vom 22. Mai 2019 zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verwiesen, in der insbesondere Folgendes ausgeführt wird:

- Anknüpfungspunkt für das Eltern-Kind-Verhältnis bildet das Kindesverhältnis nach Artikel 252 ZGB.
- Die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung wird in einer Verordnung zu regeln sein.
- Der Anspruch entsteht pro Krankheits- oder Unfallereignis. Erkrankt ein Kind an einer anderen schweren Krankheit, so entsteht erneut ein Anspruch.

Artikel 82 StPR – Mutterschaftsurlaub - Personal mit unbefristeter Anstellung

Absatz 3 wird aufgehoben, nachdem Artikel 113 Abs. 2 StPG aufgehoben wurde. Jede Mitarbeiterin hat nämlich Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, unabhängig von Art und Dauer ihres Anstellungsvertrags.

Absatz 4 dieses Artikels, wonach die vorgesetzte Person eine Mitarbeiterin, die wegen ihrer Schwangerschaft offenbar nicht mehr in der Lage ist, ihre Funktion auszuüben, dazu verpflichtet kann, bis zu sechs Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft zu beziehen, steht im Widerspruch zum Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (das Entschädigungen ab dem Tag der Niederkunft gewährt) und muss somit aufgehoben werden.

Artikel 83 StPR – Mutterschaftsurlaub – Personal mit befristeter Anstellung

Seit 1. Juli 2005 gewährt das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG; SR 834.1)) Arbeitnehmerinnen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (98 Tage), der direkt nach der Niederkunft auf einmal bezogen werden muss (keine Unterbrechung möglich). Die

Taggeldzahlung von 80 Prozent des Lohnes während 14 Wochen nach der Niederkunft ist ein gesamtschweizerisches Minimum. Eine Kürzung des Urlaubs auf unter 14 Wochen ist somit bundesrechtswidrig. Da der geltende Artikel 83 vor der Inkraftsetzung der Mutterschaftsentschädigung im EOG in Kraft war, muss er angepasst und Absatz 2 aufgehoben werden, so dass jede Mitarbeiterin unabhängig von der Art ihres Vertrags Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub (nach kantonalem Recht) hat, vorausgesetzt ihr Vertrag ist nicht abgelaufen.

Artikel 83a StPR – Mutterschaftsurlaub - Bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Nach einer im Juli 2021 ins EOG aufgenommenen Änderung verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Entschädigung bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage. Diese Bestimmung ist ins StPR aufzunehmen, weil das Bundesrecht Vorrang vor dem kantonalen Recht hat und um die vollständige Lohnfortzahlung während dieser Verlängerung zu gewährleisten, und nicht nur zu 80 % des Gehalts nach EOG. Die Voraussetzungen nach EOG werden ebenfalls übernommen.

Artikel 86a StPR – Vaterschaft

Siehe Botschaft zur Revision des StPG und Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs. Wie beim eidgenössischen Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR) muss auch dieser Urlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

Artikel 99 StPR – Ausrichtung in Form einer Gehaltszulage (Art. 84 StPG)

In Ausnahmefällen kann der Staatsrat über diese 20 %-Grenze hinausgehen. Siehe Botschaft zur StPG-Revision (Art. 84 StPG).

Artikel 103 StPR – Jährliche Gehaltserhöhung – Betrag und Datum der Gewährung

Mit der Änderung der Dauer der Probezeit (sechs statt zwölf Monate) muss Absatz 2 dieses Artikels angepasst werden, damit nicht bereits nach Ende einer sechsmonatigen Probezeit eine Gehaltserhöhung gewährt wird. Es handelt sich um die ersten zwölf Monate bezahlter Arbeitstätigkeit.

Artikel 104 StPR – Gewährung einer ausserordentlichen Gehaltserhöhung

Artikel 105 StPR – Verweigerung oder Aufschub bei ungenügenden Leistungen (Art. 89 StPG)

Artikel 107 StPR – Beförderung ohne Funktionswechsel

Artikel 108 StPR – Beförderung mit Funktionswechsel

Artikel 116 StPR – Aufschub des Dienstaltersgeschenks

Im Rahmen der Verordnungsentwurfs über das Führen mit Zielvereinbarung, die Entwicklung und die Personalbeurteilung beim Staat Freiburg (ODE) soll die Personalbeurteilung nicht mehr direkt mit allfälligen Konsequenzen verknüpft werden, sei es hinsichtlich Kündigung, jährliche Gehaltserhöhungen (Art. 104 und 105), Beförderungen (Art. 107 und 108) oder Dienstaltersgeschenk (Art. 116). Somit sind sämtliche Verweise auf die Personalbeurteilung in diesen Artikel aufzuheben. Die Vorgesetzten haben demnach eine Gesamtbeurteilung vorzunehmen.

Artikel 117 StPR – Vertretungsentschädigung (Art. 99 StPG)

Gegenwärtig besteht ein Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung nur bei Vertretungen mit einer Mindestdauer von drei Monaten. Die Entschädigung entspricht der Hälfte der Differenz zwischen dem Gehalt, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund einer Beförderung gemäss Artikel in diese Funktion erhalten hätte, und dem Gehalt der ursprünglichen Funktion. Insofern als die vertretende Person dieselben Aufgaben erfüllt und einen besonderen Einsatz leistet, sollten ihr dieselben Bedingungen geboten werden wie der Person, die vertreten wird. Deshalb entspricht die Vertretungsentschädigung dem vollen Gehalt, auf das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach einer Beförderung mit Funktionswechsel nach Artikel 108 StPR Anspruch gehabt hätte. Ziel ist es

auch, eine Vertretung mit einer Dauer von mindestens zwei Monaten zu entschädigen und nicht mehr nur ab drei Monaten, sofern nicht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Pflichtenheft schon dazu verpflichtet ist (wie z. B. die stellvertretenden Dienstchefinnen und Dienstchefs).

Artikel 129a StPR – Entschädigung bei Tagesarbeit

Da der geltende Absatz 2 dieses Artikel bei der Verabschiedung des Reglements über die Arbeitszeit des Staatspersonals (SGF 122.70.12) nicht angepasst worden war, muss er dahingehend geändert werden, dass eine Mittagspause von mindestens einer halben Stunde und nicht von 3/4 Stunden vorgesehen wird.

Artikel 145 von Anhang 4 StPR – Stellungnahme und Antrag

Artikel 145 von Anhang 4 des StPR wird aufgehoben. Siehe Botschaft zur StPG-Revision (Art. 14 und 15 StPG).

FAZIT

Die Änderungen am StPR und am StPG treten gleichzeitig in Kraft.

Wir laden den Staatsrat daher ein, diesen Entwurf zur Änderung des StPR anzunehmen.
