



Message 2021-DFIN-12

20 avril 2021

du Conseil d'Etat au Grand Conseil accompagnant le projet de loi modifiant la loi sur le personnel de l'Etat

Nous avons l'honneur de vous soumettre un projet de loi modifiant la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1). Le présent rapport explicatif est structuré de la manière suivante:

1. Origine et nécessité du projet	1
2. Principales opérations réalisées	1
3. Commentaires des dispositions	3
4. Incidences financières	8
5. Constitutionnalité, conformité au droit fédéral et eurocompatibilité	9
6. Conclusion	9

1. Origine et nécessité du projet

Par motion déposée et développée le 9 février 2017 (2017-GC-18), les députés Nicolas Kolly et Romain Collaud ont relevé que la dernière révision complète de la LPers datait de 2001, que son contenu n'était plus d'actualité et qu'il y avait lieu de l'adapter aux réalités actuelles du monde du travail. Par leur motion, les députés ont demandé la modification totale de la LPers.

Dans sa réponse du 27 juin 2017 (BGC septembre 2017 p. 1786ss), le Conseil d'Etat a rappelé que, si la LPers datait de 2002 déjà, elle restait néanmoins actuelle, en comparaison avec les autres législations de droit public en matière de personnel. Toutefois, le Conseil d'Etat a également manifesté son ouverture à examiner si certaines adaptations ne devaient pas être faites, pour tenir compte des dernières évolutions du monde du travail et afin que l'Etat demeure un employeur attractif. Le Conseil d'Etat a proposé au Grand Conseil d'accepter la motion, tout en précisant que le périmètre de révision devra encore être déterminé et que le délai légal d'une année dès l'acceptation de la motion ne pourra pas être respecté.

Cette motion a été acceptée par le Grand Conseil dans sa séance du 13 septembre 2017.

Entre-temps, ce besoin de révision de la LPers s'est trouvé renforcé. D'une part, le Conseil d'Etat a mandaté le Service du personnel et d'organisation (SPO), déjà avant le dépôt de

la motion, pour consulter les différentes Directions et établissements, afin d'examiner l'opportunité d'une révision de la LPers. Les réponses reçues ont laissé apparaître certaines attentes de modifications législatives. D'autre part, la mise en œuvre du projet d'élaboration d'une politique du personnel à l'Etat nécessitait également, en fonction des choix d'action retenus, une adaptation de la législation sur le personnel de l'Etat.

Dans le cadre du programme gouvernemental et plan financier de la législature 2017–2021, le Conseil d'Etat a manifesté sa volonté de moderniser sa réglementation sur le personnel afin de répondre aux attentes des collaborateurs et collaboratrices et du management en termes de conduite, de flexibilité et de temps de travail.

2. Principales opérations réalisées

Il est primordial que l'Etat continue à être un employeur attractif, compétitif et social, avec des conditions de travail modernes. En effet, le monde actuel avec les mutations rapides de l'économie, de la technologie et de la société exige que l'Etat soit agile et puisse se réformer. Pour y parvenir, l'Etat-employeur a besoin d'une gestion du personnel dynamique, dont les bases sont définies par le projet de «Politique du personnel». Aussi le but de cette révision est de mettre à jour la législation sur le personnel, en tenant compte 1) des changements récents dans le monde du travail, 2) de la capacité de l'Etat de rester un employeur concurrentiel, 3) de per-

mettre la mise en œuvre législative du projet «Politique du personnel».

La présente révision partielle nécessite également une adaptation du règlement sur le personnel de l'Etat de Fribourg (RPers, RSF 122.70.11). En effet, ces deux législations sont étroitement liées et ne sauraient être révisées séparément: la LPers en tant que «loi-cadre» et le RPers comme règlement d'exécution.

Pour ces motifs, le Conseil d'Etat a nommé en janvier 2019 un comité de pilotage (composé de la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions du personnel) ainsi qu'un groupe de travail inter-directions, chargés de délimiter le périmètre de révision de la LPers et du RPers et d'établir une liste de modifications des dispositions légales. Le Conseil d'Etat a également demandé qu'une enquête auprès des cantons suisses et de la Confédération soit réalisée, afin de connaître les conditions de travail offertes au personnel dans les autres administrations. L'enquête intercantonale a porté notamment sur la durée de la période probatoire, la gratification d'ancienneté et les différents congés de courte durée octroyés au personnel (congé paternité, proche aidant, congé adoption). Les associations de personnel (Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg, le Syndicat suisse des Services publics, l'Association des cadres supérieurs et magistrats, magistrats de l'Etat de Fribourg et l'Association fribourgeoise des magistrats de l'ordre judiciaire) ont été consultées et leurs propositions ont été soumises au groupe de travail. Le 24 septembre 2019, le Conseil d'Etat a pris une décision concernant le périmètre de la révision de la LPers et du RPers.

Sur proposition du groupe de travail, le Conseil d'Etat n'a pas donné suite à la proposition des motionnaires visant à introduire un système de palier moins progressif, à 30 paliers pour les raisons énumérées ci-après. Premièrement, la politique salariale est une question qui ne peut être examinée seule, sans une réflexion globale sur le «système de rémunération» des employés de l'Etat de Fribourg. Cette thématique complexe et sensible ne peut pas se faire dans le cadre de ce projet, compte tenu de la planification prévue. Elle mériterait d'être examinée, à elle seule, dans le cadre d'un projet spécifique sur la rémunération. Deuxièmement, le Conseil d'Etat est d'avis que le système salarial actuel donne globalement satisfaction puisqu'il permet à l'Etat de se positionner en tant qu'employeur compétitif et attractif sur le marché de l'emploi. Troisièmement, le Conseil d'Etat relève que la politique salariale est déjà largement du domaine de sa compétence et que la LPers ne doit pas être modifiée sur ce point. Ainsi, il revient au Conseil d'Etat de fixer les échelles de traitement, le minimum et le maximum de celles-ci restant de la compétence du Grand Conseil (principe de la légalité). Le Gouvernement est également compétent pour déterminer le nombre des classes, le minimum et le maximum de chacune, ainsi que la valeur des échelons et leur nombre. Ce dernier est

également habilité à adapter les échelles au renchérissement et à l'évolution des salaires réels, tout en prenant en compte la situation financière de l'Etat. Enfin, la valeur des prestations annexes (gratification, allocations) entre aussi dans la sphère de compétences du Gouvernement. S'il devait s'avérer un jour nécessaire de modifier les échelles de traitement, le Conseil d'Etat en a aujourd'hui déjà la compétence par une adaptation du RPers. Le second grief avancé par les motionnaires en lien avec la rigidité de la classification et l'échelonnement des traitements n'a pas non plus été intégré dans le périmètre de révision pour les motifs longuement développés par le Conseil d'Etat dans sa réponse à la motion du 27 juin 2017 (RCE_2017-GC-18).

La révision de la LPers et du RPers porte principalement sur:

- > *la modernisation/l'intégration de nouveaux thèmes*: de nouveaux thèmes ont été inclus dans les principes de la politique du personnel, tels que la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, la flexibilisation des formes de travail et du lieu de travail, et l'encouragement des comportements écologiques.
- > *la période probatoire et la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics*: la période probatoire, actuellement d'une année, est réduite à six mois. En effet une période d'une année est particulièrement longue comparativement à ce qui est prévu par les autres administrations cantonales et la Confédération. Cette période peut être préjudiciable aux nouveaux collaborateurs et collaboratrices, car il n'existe, par exemple, pas de protection contre les licenciements durant cette période et les exigences concernant la motivation des décisions de licenciement sont peu élevées. De plus, la reconnaissance officielle, qui a pour but de souligner la mission spécifique du collaborateur ou de la collaboratrice engagé-e au service de l'Etat, est supprimée.
- > *instauration de nouveaux congés et prolongation de congés déjà existants*. Le congé paternité, précédemment de cinq jours, a été étendu à quinze jours et va ainsi au-delà du minimum légal introduit le 1^{er} janvier 2021 par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG; RS 834.1), ce toujours dans une optique d'une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et de permettre à l'Etat-employeur de fidéliser ses collaborateurs.

Enfin, un congé pour proches aidants et un congé pour enfants gravement malades ont été introduits dans le RPers afin de reprendre la réglementation introduite dans le Code des obligations par la loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

- > *l'indemnité de situation acquise*: cette indemnité a été mise en place pour les collaborateurs et les collaboratrices de 55 ans et plus, qui, au cours d'une réorganisation de leur service, se voient contraint-e-s de changer de fonction et d'accepter un poste moins bien rémunéré. Pour ne pas précariser des personnes à l'approche de leur retraite, cette catégorie de collaborateurs et collaboratrices peuvent toucher une indemnité correspondant à la différence entre l'ancien et le nouveau traitement jusqu'à la fin de leurs rapports de service.
- > *la procédure de licenciement ordinaire*: L'enquête sur les besoins de révision menée auprès des Directions et des établissements a montré le besoin d'alléger la procédure de résiliation des rapports de service. La présente révision simplifie ladite procédure tout en préservant les droits des collaborateurs et collaboratrices. Le texte révisé supprime l'obligation d'une évaluation formelle des prestations avant l'introduction d'une procédure de résiliation et partant la procédure de réexamen.

Enfin, bien que la LPers soit loin d'être obsolète, il a été procédé à un toilettage des dispositions légales existantes afin de les adapter aux pratiques actuelles et de supprimer les dispositions qui ne sont plus appliquées.

3. Commentaires des dispositions

Article 4 LPers – Objectif

La législation actuelle confie au Conseil d'Etat un certain nombre de tâches dans le but d'œuvrer à une politique du personnel moderne et cohérente. Avec la définition et l'adoption de la nouvelle politique du personnel par le Conseil d'Etat, le projet de révision poursuivra l'objectif de la valorisation optimale des ressources humaines de l'Etat en tenant compte des besoins de l'employeur, de l'employé-e et du citoyen et de la citoyenne destinataire des prestations/actions de l'administration. Pour atteindre cet objectif, de nouveaux principes seront mis en œuvre dont:

- > la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle;
- > la mise en place de nouvelles formes flexibles de travail et de temps de travail;
- > le développement des compétences et du potentiel des collaborateurs et collaboratrices et des cadres, notamment par la formation, en fonction de leurs aptitudes et leurs qualifications;
- > la promotion de la santé et de la sécurité au travail;
- > l'attractivité de l'Etat-employeur afin d'assurer l'engagement et la fidélisation du personnel;
- > l'intégration des personnes atteintes durablement dans leur santé physique ou psychique ou présentant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle;

- > l'encouragement des comportements écologiques et la promotion de la mobilité douce, dans le cadre du développement durable;
- > la promotion du bilinguisme.

Article 8 LPers – Conseil d'Etat

Une nouvelle lettre a¹ est introduite à l'alinéa 1 octroyant au Conseil d'Etat la compétence de définir et d'adopter la politique du personnel.

La lettre f de l'alinéa 1 subit une adaptation législative en raison de la modification apportée à l'article 128 (cf. commentaire relatif à l'article 128).

Article 10 LPers – Chef-fe de service

L'alinéa 1 lettre d) est supprimé dans le sens où il n'appartient en effet pas au chef ou à la cheffe de service d'assurer la coordination avec les autres services de l'Etat.

Article 12 LPers – Service du personnel et d'organisation – Attributions

De par sa nature de partenaire, de soutien et de contrôle, le Service du personnel et de l'organisation a les attributions mentionnées dans l'art. 12 LPers, notamment en matière de politique et de stratégie des Ressources humaines. Le Conseil d'Etat délègue à ce service l'élaboration de la politique des Ressources humaines tout en gardant la responsabilité de la superviser et de la valider.

Articles 14 et 15 LPers – Commission consultative

Les articles 14 et 15 sont abrogés. En effet, dans la mesure où cette commission n'a siégé que très rarement depuis l'entrée en vigueur de la loi actuelle, le Conseil d'Etat considère qu'il n'est pas nécessaire de la maintenir. Il relève également que les associations du personnel sont souvent associées aux prises de décision, notamment par des rencontres régulières avec la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions de personnel (DCEQP). La commission consultative fait dès lors doublon avec cette organisation et s'est prononcée elle-même en accord avec sa suppression.

Article 20 LPers – Formation

Il y a lieu ici d'adapter la rédaction de cet article. En effet, le Conseil d'Etat n'«établit» pas le concept général mais il l'«adopte».

Article 25 al. 3 LPers – Mise au concours

La procédure de mise au concours étant identique pour les postes à temps plein et à temps partiel, cet alinéa est abrogé.

Article 28 al. 4 LPers – Examen médical

Le renvoi à la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat est sans utilité, cette loi étant de toute manière une *lex specialis*.

Article 31 LPers – Période probatoire – Principe

Actuellement, la période probatoire du personnel soumis à la LPers est de douze mois. Le projet préconise, quant à lui, de raccourcir cette période pour tous les contrats de durée indéterminée. L'expérience a démontré qu'un temps d'essai de douze mois n'était pas nécessaire pour pouvoir juger des capacités d'un collaborateur ou d'une collaboratrice. De plus, le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une zone d'incertitude quant à sa situation pendant un grand laps de temps. Cette période a donc été fixée à six mois. Pendant le temps d'essai, il est prévu deux délais de résiliation, l'un pendant les deux premiers mois d'une semaine d'avance pour la fin d'une semaine et l'autre d'un mois d'avance pour la fin d'un mois et ce, dès le troisième mois.

Durant cette période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement sans procédure préalable, simplement en respectant les délais. La résiliation extraordinaire des articles 44ss de la LPers reste naturellement réservée. Par ailleurs, cette période d'essai doit assurer au collaborateur ou à la collaboratrice un suivi attentif par ses supérieur-e-s. Le temps d'essai peut être inférieur à six mois pour une personne déjà expérimentée dans la fonction. Il peut aussi être abrégé en cours d'écoulement en raison de l'expérience et des aptitudes particulièrement bonnes du nouveau collaborateur ou de la nouvelle collaboratrice (par exemple pour les transferts internes). Pour les contrats de durée déterminée, la période probatoire peut être supprimée ou diminuée, selon la durée de l'engagement. En revanche, s'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper son poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Une nouvelle prolongation n'est plus possible.

Article 32 LPers – Fin de la période probatoire et reconnaissance officielle

Au terme de la période probatoire, une reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou d'agente des services publics était donnée aux collaborateurs et collaboratrices qui démontraient une aptitude à exercer leur fonction. Cette reconnaissance ayant uniquement un caractère constatatoire, l'article 32 de la LPers est abrogé. En effet, au terme de la période probatoire et si les collaborateurs et collaboratrices démontrent une aptitude à exercer leur fonction, ceux-ci sont *de facto* reconnu-e-s en tant qu'agents ou agentes des services publics avec les droits et les devoirs y relatifs. Toutefois, sous l'angle du management, il est recommandé au supérieur ou à

la supérieure hiérarchique de procéder à un «simple» entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice avant la fin de la période probatoire.

Article 38 LPers – Motifs de licenciement

L'alinéa 2 est abrogé. Afin d'alléger la procédure de résiliation ordinaire, on renonce à l'obligation d'une évaluation formelle des prestations au sens de l'article 22. Toutefois, sous l'angle du management, il est recommandé au supérieur ou à la supérieure hiérarchique de procéder à un «simple» entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice afin de lui signaler les manquements reprochés. Si cet entretien n'a pas lieu ou ne peut avoir lieu (par exemple, en raison de l'incapacité de travail du collaborateur ou de la collaboratrice pour cause de maladie ou d'accident), il n'y aura aucune incidence sur la validité de la procédure, sous réserve notamment du respect des dispositions du règlement du personnel de l'Etat et celles du code de procédure et de juridiction administrative du 23 mai 1991 (CPJA; RSF 150.1).

Article 39 LPers – Contrat de durée indéterminée – Avertissement

L'alinéa 1 est adapté en ce sens qu'il fait référence à présent à une «lettre d'avertissement», et non plus à un «avertissement». En outre, un alinéa 2 est ajouté, qui qualifie l'avertissement en tant que simple mise en garde du collaborateur ou de la collaboratrice. Celle-ci lui donne la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation ordinaire.

Le nouvel article 39, comme le droit actuel, maintient l'exigence du principe de «l'avertissement» avant le prononcé d'une décision. Celui-ci concrétise le principe constitutionnel de proportionnalité (article 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999; Cst., RS 101). Ce principe postule que les mesures prises par l'administration soient propres et nécessaires à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. C'est-à-dire, avant de résilier les rapports de service, l'Etat-employeur doit prendre toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de lui pour garder le collaborateur ou de la collaboratrice à son service.

Toutefois, un changement notable intervient quant à la nature de cet avertissement. Alors que sous le droit actuel et la jurisprudence du Tribunal cantonal qui en découle, l'avertissement était considéré comme une décision sujette à recours, désormais il s'agira d'une simple lettre de mise en garde du collaborateur ou de la collaboratrice, destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. Cette adaptation de la législation est rendue possible en raison de l'évolution jurisprudentielle, récente et constante, développée par le Tribunal administratif fédéral. Selon cette haute autorité, la lettre d'avertissement exprime à la fois un reproche et une menace

de sanction à l'égard du collaborateur ou de la collaboratrice. La lettre d'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard du collaborateur ou de collaboratrice. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, elle fonde le principe de proportionnalité qui détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés. En qualité de simple lettre de mise en garde – et non plus de décision – la lettre d'avertissement ne peut pas faire l'objet d'un recours. Le cas échéant, un recours sera ouvert dans le cadre de la contestation de la décision de résiliation des rapports de service prononcée par l'autorité d'engagement.

Article 41 LPers – Contrat de durée indéterminée – Conséquences d'un licenciement injustifié

Le droit actuel prévoit que, en cas de résiliation injustifiée, et s'il y a cessation des rapports de service, la première mesure vise à la réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice. Or, la pratique démontre que celle-ci est très difficile à mettre en œuvre: alors que le collaborateur ou la collaboratrice n'est plus présent-e sur la place de travail, plusieurs mois s'écoulent avant le prononcé d'une décision sur recours; le poste a été peut-être repourvu; les éventuelles «tensions» nées de la résiliation perdurent; etc. Cela étant, le nouvel article 41 abandonne le droit à une réintégration en cas de résiliation injustifiée. Seules demeurent des prétentions au versement d'une indemnité dont le montant maximal est égal à 18 mois de traitement. Le montant maximal de cette indemnité a été augmenté de six salaires par rapport au droit actuel qui prévoit une indemnité de douze salaires mensuels.

Article 45 LPers – Renvoi pour justes motifs – Procédure

La rédaction de l'article 45 est adaptée. Comme pour la résiliation ordinaire (cf. supra, article 39), la nature juridique de l'avertissement a été modifiée. Le vocable «lettre d'avertissement» remplace la notion d'«avertissement». Il s'agit désormais d'une simple mise en garde, en lieu et place d'une décision. Cela étant, celle-là ne peut faire l'objet d'un recours. Au surplus, il est renvoyé aux explications de la lettre d'avertissement de l'article 39, relative à la résiliation ordinaire des rapports de service.

Article 47a LPers – Indemnité de situation acquise

Les mesures adoptées par le Conseil d'Etat le 8 octobre 2019 l'ont été à titre de mesures transitoires avec comme objectif de les intégrer dans la LPers dans le cadre de sa révision. Il s'agit d'intégrer pour certain-e-s collaborateurs ou collaboratrices d'un certain âge – en l'occurrence les plus de 55 ans, pour qui il est difficile de retrouver un autre emploi – la possibilité d'obtenir une indemnité de situation acquise, soit une indemnité qui leur garantit le maintien de leur salaire, jusqu'à leur retraite, dans des cas de réorganisation au cours

de laquelle ils ou elles se retrouveraient avec un poste moins bien rémunéré, ce comme dans le cadre des réévaluations d'EVALFRI.

La LPers pose ainsi le principe dans un nouvel article. Les modalités se retrouvent dans le RPers.

Article 48 LPers – Incapacité durable de travail

Afin de permettre une modification de l'ordonnance du 6 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération (RSF 122.72.18) comprise dans le cadre de la nouvelle politique du personnel une flexibilisation de l'actuel article est nécessaire, celui-ci étant très restrictif dans sa rédaction. L'article de la LPers pose ainsi le principe de base. Les modalités du versement et du calcul se retrouvent quant à elle dans l'ordonnance précitée.

Article 62 LPers – Infraction constatée par un membre du personnel

Certaines affaires démontrent la nécessité de préciser les courroies de transmission des renseignements du collaborateur ou de la collaboratrice à l'autorité administrative et pénale (lanceurs d'alerte), de l'autorité administrative à l'autorité pénale, et de l'autorité pénale à l'autorité administrative. Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de l'Etat est tenu-e d'avertir son autorité d'engagement ou le Conseil d'Etat (article 62 al.1). Toutefois, cette obligation ne s'étend pas à des infractions sans gravité, par exemple à la loi sur la circulation routière, à moins que ladite infraction ne soit en rapport avec la nature de la fonction exercée. C'est au collaborateur ou à la collaboratrice de juger de la gravité du fait et de son éventuel lien avec la fonction. L'information risque donc de ne pas toujours être transmise. C'est la raison pour laquelle l'obligation du collaborateur ou de la collaboratrice directement concerné-e se conjugue avec l'obligation faite à l'autorité d'engagement ou au Conseil d'Etat de dénoncer à l'autorité pénale compétente (article 62 al. 2).

L'alinéa 5 introduit nouvellement une protection accrue de la collaboratrice et du collaborateur en protégeant la personne des conséquences que pourraient avoir une telle dénonciation. En effet, le collaborateur ou la collaboratrice qui aura, de bonne foi, signalé ou attesté un fait punissable ou préjudiciable aux intérêts de l'Etat ne devra subir aucun désavantage sur le plan professionnel.

Art. 74a LPers – Transfert des droits d'auteur

Il arrive que des collaborateurs ou collaboratrices créent une œuvre dans le cadre de leur activité au service de l'Etat de Fribourg. La Loi fédérale sur les droits d'auteur et les droits voi-

sins (LDA) consacre «le principe du créateur», ce qui signifie que le collaborateur ou la collaboratrice qui a créé l'œuvre est le ou la titulaire originaire du droit d'auteur (art. 6 LDA).

Par œuvre, on entend les œuvres littéraires, scientifiques, musicales, architecturales, peinture, œuvres photographiques, visuelles ou audiovisuelles etc., pour autant qu'elles aient un caractère individuel (art. 2 LDA). Les logiciels sont également considérés comme des œuvres bénéficiant de cette protection. Depuis la révision de la LDA introduite en 2020 (art. 2 al. 3^{bis}), les photographies sont toutes protégées, et pas seulement celles présentant un caractère individuel. Désormais, la protection est étendue aux clichés amateurs (photographies de groupe, selfies, prises de vue d'un bâtiment ou d'un objet bi- ou tridimensionnel, etc.).

Il en résulte que désormais les photographies prises par un membre du personnel dans le cadre de son activité, appartiennent à ce dernier et non à l'Etat-employeur, par exemple les clichés pris par un policier avec son téléphone portable lors d'une intervention sur le terrain (scène d'accident ou infraction) ou les clichés pris dans le cadre de fouilles archéologiques, etc. Cette situation peut se révéler insatisfaisante, car l'Etat-employeur doit être en mesure d'utiliser librement (et sans payer de quelconque indemnité) lesdites photographies pour pouvoir les verser au dossier d'instruction. A noter qu'indépendamment de ce qui précède, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut pas disposer librement de telles photos, étant tenu au secret de fonction (art. 60 LPers).

Dans le domaine de l'enseignement, le droit d'auteur protège les contributions élaborées par les enseignant-e-s (supports de cours, recueil d'exercices et examens). Ici aussi, l'Etat-employeur doit pouvoir autoriser la réutilisation ou la diffusion de tels documents, sans que l'autorisation de l'auteur-e ne soit systématiquement requise, ce d'autant plus que ces contributions sont élaborées durant les heures de et dans le cadre du travail.

L'article 74a permet donc un transfert automatique des droits d'auteur des collaborateurs et collaboratrices à l'Etat-employeur pour toutes les œuvres réalisées dans le cadre du contrat de travail.

Il est rappelé qu'en vertu de l'alinéa 3, des accords entre le collaborateur ou la collaboratrice et l'Etat-employeur peuvent être conclus dans des situations particulières.

Article 84 LPers – Prestation liée au marché du travail

Il y a lieu ici d'adapter la rédaction de cet article. Pour gagner en temps et en efficacité, la limite du pourcentage n'est plus dans la loi mais dans le règlement. En effet, dans le cas d'une éventuelle future modification du pourcentage, le Conseil d'Etat pourra le faire sans devoir passer par le Parlement.

Art. 89 LPers – Augmentation annuelle – Refus de l'augmentation ou report dans l'année

Dans le cadre du projet d'ordonnance relative à la conduite par objectifs, au développement et à l'évaluation du personnel de l'Etat (ODE), la volonté est de ne plus avoir de lien direct entre l'évaluation des prestations et d'éventuelles conséquences, que ce soit au niveau du licenciement ou autre, tels que les augmentations annuelles des paliers ou des primes. Ainsi, l'alinéa 2 de cet article est-il supprimé. Il appartiendra au supérieur de se baser sur une appréciation globale pour déterminer si le collaborateur ou la collaboratrice ne correspond pas ou que partiellement aux exigences ne donnant ainsi pas lieu à une augmentation ou à une augmentation seulement partielle ou reportée dans l'année.

Article 94a – Primes

Les articles 92 à 94 n'ont jamais été mis en vigueur. Un système, avec des critères clairs pour l'attribution des primes, va être prochainement introduit et nécessite une base légale. La rédaction des articles tels que rédigés en 2001 n'est plus adaptée à la situation actuelle. De plus, les modalités d'octroi étant complexes, il y a lieu de renvoyer à des dispositions d'exécution. Le nouvel article 94a pose ainsi le principe de base de l'octroi d'une prime individuelle ou de groupe et institue une obligation légale de définir les modalités par voie d'ordonnance séparée.

Art. 113 LPers – Maternité

Selon l'art. 113 LPers, la collaboratrice a droit à seize semaines de congé payé (alinéa 1) et à douze semaines lorsqu'elle est en première année de service et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé (alinéa 2). Depuis le 1^{er} juillet 2005, la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG; RS 834.1) accorde aux travailleuses le droit à un congé payé de maternité de quatorze semaines (ou 98 jours). Le versement de 80% du salaire pendant quatorze semaines après l'accouchement est un minimum fédéral obligatoire dans toute la Suisse. Il est ainsi contraire au droit fédéral de réduire la durée du congé en deçà de quatorze semaines. L'actuel article 113 datant d'avant l'entrée en vigueur de l'introduction de la LAPG, il y a lieu de l'adapter et, pour accorder une égalité de traitement, d'accorder seize semaines de congé de maternité à toute collaboratrice en contrat de durée indéterminée et ainsi d'abroger l'alinéa 2 de l'art. 113 LPers.

Article 114 LPers – Adoption

La LPers actuelle prévoit un congé payé de douze semaines pour ses collaboratrices en cas d'adoption. Ce congé est limité actuellement aux seules collaboratrices de l'Etat. S'il s'agit d'un collaborateur, seul un congé de quatre semaines

est octroyé. Pour des raisons d'égalité de traitement, il y a lieu d'étendre le congé de douze semaines à tout collaborateur de l'Etat, sans distinction de genre, comme cela se fait dans la majorité des cantons. Ainsi, en cas d'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice aura droit à douze semaines de congé payé. Si les deux parents sont au service de l'Etat de Fribourg, seul un des deux bénéficiera du congé de douze semaines. Par contre, nouvellement, le second parent bénéficiera, lui de quinze jours. Il appartiendra aux parents de décider de la répartition de ces congés.

Ce congé étant lié aux démarches administratives à fournir en cas d'adoption et souvent de voyages nécessaires pour aller chercher l'enfant, cet article n'est pas destiné à l'adoption d'un enfant du conjoint ou de la conjointe.

Article 114a LPers – Paternité

Le congé paternité est actuellement de cinq jours. Ce congé n'est plus adapté à la réalité actuelle et ne correspond pas au congé paternité fédéral, introduit en 2020 avec mise en vigueur au 1^{er} janvier 2021, qui est de dix jours et financé par des allocations LAPG. Dans une optique d'une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle (mise en œuvre de la politique RH), le Conseil d'Etat étend ce congé à quinze jours, pouvant être pris séparément, dans un délai de six mois, avec un versement à 100% du salaire. Le Conseil d'Etat va ainsi au-delà de ce que prévoit la LAPG.

Article 116a LPers – Pénibilité

Suite aux revendications des associations du personnel, le Conseil d'Etat a décidé d'introduire la notion de pénibilité dans la LPers. Comme la définition et la délimitation de cette notion sont très complexes, elles ne peuvent s'intégrer dans la LPers et nécessitent une réglementation à part. C'est pourquoi il est proposé ici une rédaction très générale de la notion qui institue une obligation légale de définir les principes et critères par voie d'ordonnance séparée.

Art. 124 LPers – Protection des données

Dans sa teneur actuelle, cet article est abrogé. La législation est complétée par un nouveau chapitre «11a Protection des données» (cf. infra ad. Art. 127a ss).

Chapitre 11a: Protection des données

Art. 127a LPers – Protection des données – Administration du personnel

Art. 127b LPers – Protection des données – Consultation sociale et de conseil du personnel

Art. 127c LPers – Protection des données – Données relatives à la santé

La législation en matière de protection des données a considérablement évolué ces dernières années. Cela s'est concrétisé récemment, au niveau européen, par l'adoption par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne de la Directive (UE) 2016/680. La Suisse a participé, en qualité d'Etat associé à la coopération Schengen, aux délibérations et aux travaux d'élaboration de cette directive au sein de groupes de travail de l'Union européenne. Entretemps, le Conseil fédéral a entrepris la révision totale de la loi fédérale sur la protection des données (LPD; RS 235.51), suivie par certains cantons pour leur législation en matière de protection des données, dont le canton de Fribourg.

S'agissant de la législation sur le personnel de l'Etat, il y a lieu désormais de suivre cette évolution et d'adapter la réglementation en matière de protection des données. L'actuel article 124 est abrogé. En effet, sous son titre marginal «Protection des données relatives au personnel», il se limite à poser les grands principes du respect de la législation sur la protection des données et de renvoyer à la législation idoine. Or, aujourd'hui, il s'agit de fixer dans une base légale formelle, la nature des données traitées, les conditions cadres et les limites dans lesquelles l'Etat-employeur est habilité à disposer des données personnelles des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de Fribourg.

Le projet comporte désormais un nouveau chapitre 11a intitulé «Protection des données» qui comprend trois nouveaux articles.

Un article 127a «Administration du personnel» réglemente les principes en lien avec l'administration centrale. Ici sont notamment abordées les questions relatives avec les activités des ressources humaines de l'Etat telles que le recrutement, la gestion des salaires, la classification des fonctions, l'évaluation des collaborateurs et collaboratrices. Son alinéa 5 traite de la possibilité donnée à l'Etat-employeur d'accéder à des plates-formes ou des registres informatiques de données pour les besoins de services. Aujourd'hui, l'on pense avant tout au besoin du Service du personnel et d'organisations de l'Etat d'accéder aux données individuelles (p. ex. numéro AVS) du contrôle des habitants (Fri-Pers). Ce droit d'accès devra être soumis à autorisation et strictement délimité. Dans le futur, avec l'évolution de la numérisation, ce mode de procéder pourrait s'étendre.

Un deuxième article 127b «Consultation sociale et conseil du personnel» règle les questions de protection des données dans le domaine sensible des activités de cette entité.

Enfin, il revenait également de prévoir une dernière disposition, l'article 127c «Données relatives à la santé», en lien avec la charge du ou de la médecin-conseil de l'Etat. Il s'agit ici de dispositions «cadres» qui ont pour vocation de régler les grands principes de protection des données du personnel de l'Etat de Fribourg.

En parlant de données personnelles, on entend toutes les informations qui se rapportent à une personne physique identifiée ou identifiable. La personne concernée est donc la personne physique dont les données sont traitées. Est réputé identifiable la personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, c'est-à-dire par corrélation d'informations tirées des circonstances ou du contexte (p. ex. numéro de téléphone, numéro AVS). A contrario, le traitement de données anonymisées est autorisé si une ré-identification par des tiers est impossible (les données ont été anonymisées complètement et définitivement) ou ne paraît possible qu'au prix d'efforts tels qu'aucune personne ne s'y attèlera. Pour autant que ces principes soient scrupuleusement respectés, l'on pourra notamment utiliser ces données anonymisées à des fins statistiques.

Article 128 LPers – Partenaires reconnus

L'alinéa de cet article est modifié dans le sens où les associations de personnel reconnues dans le cadre du droit à la consultation et à l'information selon l'art. 123 LPers ne sont plus exhaustivement nommées dans la loi. Il appartient au Conseil d'Etat de procéder à cette reconnaissance de cas en cas en tenant compte des principes de la jurisprudence.

Article 128a LPers – Contribution de soutien facultative

L'attribution selon l'actuel article 128a d'une contribution de soutien en faveur exclusivement de la FEDE va à l'encontre du principe de l'égalité de traitement des syndicats et de la liberté syndicale. Cette anti-constitutionnalité a été reconnue par le Conseil d'Etat le 13 octobre 2017. Afin de garantir une égalité de traitement entre les partenaires sociaux reconnus – qui revendiquent une part de la contribution –, de ne pas privilégier financièrement l'un par rapport à l'autre, le projet prévoit une redistribution du montant total prélevé selon leur nombre de membres.

Article 131 LPers – Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations

Abrogé. Afin de simplifier la procédure de résiliation ordinaire, l'obligation de procéder à une évaluation formelle des prestations dans le cadre de la procédure de résiliation ordinaire est supprimée. Cela étant, la procédure de réexamen contre cette évaluation n'a plus de raison d'être. Les dispositions d'exécution précisent les modalités de la nouvelle procédure.

Article 132 LPers – Recours-objet

L'alinéa 3 est abrogé. Cf. supra, article 131 LPers. Etant donné la suppression de l'avertissement dans le cadre de la nouvelle procédure de licenciement, l'alinéa 3 de cet article, tel que rédigé, doit être modifié. Pour l'heure il est supprimé. La question d'une voie de recours contre l'évaluation formelle des prestations (art. 22 al. 1 LPers) reste ouverte et sera traitée prochainement dans le cadre de l'élaboration de l'ordonnance sur les évaluations.

4. Incidences financières

Certaines dispositions du projet sont porteuses de coûts supplémentaires. L'estimation des coûts, lorsqu'elle s'avère possible à ce stade, s'est faite sur la base des chiffres de 2019, avec l'effectif de 2019.

- > **Indemnité de remplacement** (articles 99 LPers et 117 RPers): Par rapport à la version actuelle en vigueur de la LPers, l'indemnité de remplacement a été augmentée. Le coût supplémentaire qui en résulte est estimé à 280 000 francs.
- > **Indemnité de situation acquise:** le coût est estimé à 120 000 francs par année.
- > **Congé adoption:** Le congé adoption a été octroyé à trois reprises seulement au cours de ces six dernières années. Il y a lieu d'en déduire que l'augmentation des coûts liée à l'extension de ce congé sera minime.
- > **Extension du congé paternité de cinq à quinze jours:** Suite à l'introduction du congé paternité au niveau fédéral, dans la mesure où l'Etat percevra directement les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Confédération (pour la durée de dix jours), le coût incombant à l'Etat-employeur est, pour l'extension du congé à quinze jours de 750 000 francs par année.
- > **Congé maternité** de seize semaines pour les contrats à durée déterminée de moins d'un an: une vingtaine de collaboratrices de l'Etat sont concernées chaque année par cette mesure. Le coût estimé est de 150 000 francs par année.

- > **Primes:** le système d'attribution des primes est en cours d'élaboration. Les coûts des primes qui seront versées au personnel de l'Etat est estimé à 500 000 francs par année.

En résumé, le **coût global** supplémentaire à charge de l'Etat-employeur est d'environ 1 800 000 francs. Pour les communes, les coûts globaux supplémentaires s'élèvent à environ 205 000 francs.

Sur la totalité des coûts de l'Etat liés au personnel, soit sur 1,8 milliards de francs (y compris HFR et RFSM), le coût supplémentaire de la révision représente une augmentation de 0,1%.

Il est toutefois à signaler que les incidences financières des congés pour proches-aidant-e-s et tâches d'assistance découlant des articles 67 et 67a RPers n'ont pas pu être estimées pour l'instant. Il ne peut en outre pas être exclu à ce stade que la mise en œuvre de la notion de pénibilité introduire à l'art. 116a LPers induise elle aussi des coûts additionnels.

5. Constitutionnalité, conformité au droit fédéral et eurocompatibilité

Les modifications proposées sont conformes au droit constitutionnel, au droit fédéral et ne posent pas de problèmes par rapport à la conformité au droit européen.

6. Conclusion

Nous vous invitons dès lors à adopter le présent projet de modification de la LPers.



Botschaft 2021-DFIN-12

20. April 2021

des Staatsrats an den Grossen Rat zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal

Wir unterbreiten Ihnen einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1). Diese Botschaft ist wie folgt gegliedert:

1. Ausgangslage und Notwendigkeit der Vorlage	10
2. Wichtigste Massnahmen	10
3. Kommentar zu den Bestimmungen	12
4. Finanzielle Auswirkungen	17
5. Verfassungsmässigkeit, Übereinstimmung mit dem Bundesrecht und Eurokompatibilität	18
6. Fazit	18

1. Ausgangslage und Notwendigkeit der Vorlage

Mit einer am 9. Februar 2017 eingereichten und begründeten Motion (2017-GC-18) wiesen die Grossräte Nicolas Kolly und Romain Collaud darauf hin, dass die letzte Gesamtrevision des StPG aus dem Jahr 2001 datiert, inhaltlich nicht mehr aktuell sei und an die heutigen Gegebenheiten in der Arbeitswelt angepasst werden müsse. Mit ihrer Motion forderten die Grossräte eine Totalrevision des StPG.

Der Staatsrat stellte in seiner Antwort vom 27. Juni 2017 (TGR September 2017 S. 1789ff.) fest, das StPG gehe zwar auf das Jahr 2002 zurück, sei aber im Vergleich zu anderen öffentlich-rechtlichen Gesetzgebungen dennoch aktuell. Er zeigte sich auch offen zu prüfen, ob es gewisse Anpassungen braucht, um den jüngsten Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, damit der Staat ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Der Staatsrat beantragte dem Grossen Rat die Annahme der Motion mit der Einschränkung, der Umfang einer solchen Gesetzesrevision sei noch zu bestimmen und die gesetzlich vorgeschriebene Frist von einem Jahr nach Annahme der Motion könne unmöglich eingehalten werden.

Diese Motion wurde vom Grossen Rat in seiner Sitzung vom 13. September 2017 angenommen.

Inzwischen ist eine Revision des StPG noch dringender geworden. Der Staatsrat hatte das Amt für Personal und Organisation (POA) nämlich schon vor der Einreichung der

Motion mit der Konsultation der verschiedenen Direktionen und Anstalten über den Sinn und Zweck einer StPG-Revision beauftragt, und die eingegangenen Antworten zeigten gewisse Erwartungen in Bezug auf gesetzliche Änderungen. Auch die Umsetzung des Personalpolitik-Projekts erforderte entsprechend den beschlossenen Massnahmen eine Anpassung der Personalgesetzgebung.

Im Rahmen des Regierungsprogramms und des Legislaturfinanzplans 2017–2021 hat der Staatsrat seinen Willen bekundet, seine Personalgesetzgebung zu modernisieren, um den Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements punkto Personalführung, Flexibilität und Arbeitszeit zu entsprechen.

2. Wichtigste Massnahmen

Der Staat muss unbedingt weiter ein attraktiver, wettbewerbsfähiger und sozialer Arbeitgeber bleiben und moderne Arbeitsbedingungen bieten. Die heutige Welt mit ihrem raschen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandel verlangt auch vom Staat Anpassungsfähigkeit und Reformbereitschaft. Dafür braucht es ein dynamisches Personalmanagement, dessen Grundlagen vorab in der «Personalpolitik» definiert sind. Die vorliegende Gesetzesrevision will die Personalgesetzgebung demnach so aktualisieren, dass erstens den jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen wird, zweitens der Staat ein wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bleiben kann und drittens

das Projekt «Personalpolitik» gesetzgeberisch umgesetzt werden kann.

Die vorliegende Teilrevision erfordert auch eine Anpassung des Reglements über das Staatspersonal des Kantons Freiburg (StPR, SGF 122.70.11). Diese beiden Erlasse – das StPG als «Rahmengesetz» und das StPR als Ausführungsreglement – sind nämlich eng miteinander verknüpft und können nicht separat revidiert werden.

Aus diesen Gründen hat der Staatsrat im Januar 2019 die Delegation des Staatsrats für Personalfragen als Steuerungsausschuss sowie eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt mit der Aufgabe, den Revisionsumfang von StPG und StPR abzustecken und eine Liste der zu ändernden Gesetzesbestimmungen zu erstellen. Der Staatsrat hat auch eine Umfrage bei den anderen Kantonen und beim Bund über die Arbeitsbedingungen in deren Verwaltungen in Auftrag gegeben. Diese interkantonale Umfrage bezog sich insbesondere auf die Dauer der Probezeit, das Dienstaltersgeschenk und die verschiedenen Kurzurlaube für das Personal (Vaterschaftsurlaub, pflegende Angehörige, Adoptionsurlaub). Die Personalverbände (Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg [FEDE], der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste, die Vereinigung der höheren Kader und Magistratpersonen des Staates Freiburg und die Freiburger Vereinigung der Richterinnen und Richter) wurden konsultiert, und ihre Vorschläge wurden der Arbeitsgruppe vorgelegt. Am 24. September 2019 entschied der Staatsrat über den Umfang der StPG- und StPR-Revision.

Auf Antrag der Arbeitsgruppe ist der Staatsrat dem Vorschlag der Motionäre, ein flacheres Lohnprofil mit 30 Gehaltsstufen einzuführen aus den folgenden Gründen nicht gefolgt. Erstens kann die Frage der Lohnpolitik nicht losgelöst von einer Gesamtbetrachtung des Gehaltssystems der Staatsangestellten im Kanton Freiburg geprüft werden. Dieses komplexe und sensible Thema kann aufgrund der vorgesehenen Planung nicht im Rahmen dieser Vorlage behandelt werden und wäre in einer spezifischen gehaltsbezogenen Vorlage zu prüfen. Zweitens ist das derzeitige Gehaltssystem nach Auffassung des Staatsrats insgesamt zufriedenstellend, da sich der Staat damit als wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positionieren kann. Drittens stellt der Staatsrat fest, dass die Lohnpolitik bereits weitgehend in seinem Zuständigkeitsbereich liegt und das StPG in diesem Punkt nicht geändert werden muss. So ist es Sache des Staatsrats, die Gehaltsskalen festzusetzen, wobei weiterhin der Grosse Rat deren Mindest- und Höchstbeträge festlegt (Legalitätsprinzip). Es ist ebenfalls Sache der Regierung, die Anzahl der Gehaltsklassen mit den jeweiligen Mindest- und Höchstbeträgen sowie die Höhe und Anzahl der Gehaltsstufen festzulegen. Sie kann weiter die Gehaltsskalen nicht nur an die Teuerung anpassen, sondern auch an die Reallohnentwicklung unter Berücksichtigung der Finanzlage des

Staates. Schliesslich fällt auch die Höhe der Zusatzleistungen (Dienstaltersgeschenk, Zulagen) in den Zuständigkeitsbereich der Regierung. Sollte eines Tages eine Änderung der Gehaltsklassen notwendig werden, so verfügt der Staatsrat bereits heute über die Befugnis, dies mit einer Anpassung des StPR zu tun. Der zweite Kritikpunkt der Motionäre in Bezug auf die Unbeweglichkeit der Einreihung und der Gehaltstufen wurde aus den vom Staatsrat in seiner Antwort auf die Motion vom 27. Juni 2017 (RCE_2017-GC-18) ausführlich dargelegten Gründen ebenfalls nicht in diese Revision aufgenommen.

Die StPG- und StPR-Revision betrifft hauptsächlich:

- > *die Modernisierung/Einführung neuer Themen:* Die Grundsätze der Personalpolitik sind um neue Themen wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Flexibilisierung der Arbeitsformen und der Arbeitszeit und die Förderung ökologischen Verhaltens erweitert worden.
- > *die Probezeit und die offizielle Anerkennung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes:* Die Probezeit von gegenwärtig einem Jahr wird auf sechs Monate verkürzt. Eine einjährige Probezeit ist im Vergleich mit den anderen Kantonsverwaltungen und dem Bund nämlich aussergewöhnlich lang. Eine so lange Probezeit kann für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Nachteil sein, da es beispielsweise keinen Kündigungsschutz während dieser Zeit gibt und keine hohen Anforderungen an die Begründung der Kündigungsentscheidungen gestellt werden. Ausserdem wird die offizielle Anerkennung aufgehoben, mit der die besondere Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst unterstrichen werden sollte.
- > *die Einführung neuer Urlaube und Verlängerung bestehender Urlaube.* Der Vaterschaftsurlaub von bisher fünf Tagen wird auf fünfzehn Tag verlängert und geht damit im Bestreben, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern und die Mitarbeitendenbindung zu verbessern, über das mit dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (EOG; SR 834.1) per 1. Januar 2021 eingeführte Minimum hinaus.

Schliesslich wurde mit der Einführung eines Urlaubs für pflegende Angehörige und eines Betreuungsurlaubs für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder im StPR die mit dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 2019 über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung im Obligationenrecht eingeführte Regelung übernommen.

- > *die Besitzstandschädigung:* Diese Entschädigung wird für über 55-jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt, die im Zuge einer Reorganisation in ihrem Amt in eine andere Funktion wechseln und eine schlech-

ter bezahlte Stelle annehmen müssen. Um diese vor der Pensionierung stehenden Personen nicht zu prekarisieren, sollen sie bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses eine Entschädigung entsprechend der Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Lohn erhalten.

- > *das ordentliche Kündigungsverfahren*: Die Abklärung des Revisionsbedarfs bei den Direktionen und Anstalten hat ein Bedürfnis nach einem erleichterten Verfahren zur Auflösung des Dienstverhältnisses ergeben. Mit der Revision wird dieses Verfahren unter Wahrung der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinfacht. Nach dem revidierten Gesetzestext besteht keine Pflicht zu einer formellen Personalbeurteilung vor der Einleitung eines Kündigungsverfahrens mehr, und es gibt somit auch kein Wiedererwägungsverfahren mehr.

Obschon das StPG bei weitem nicht überholt ist, wurden die bestehenden Gesetzesbestimmungen bereinigt, um sie der aktuellen Praxis anzupassen und die nicht mehr zur Anwendung kommenden Bestimmungen aufzuheben.

3. Kommentar zu den Bestimmungen

Artikel 4 StPG – Ziel

Die geltende Gesetzgebung überträgt dem Staatsrat einige Aufgaben für eine moderne und kohärente Personalpolitik. Mit der Definition und Verabschiedung der neuen Personalpolitik durch den Staatsrat wird die Revisionsvorlage das Ziel einer optimalen Wertschöpfung der Personalressourcen des Staates weiterverfolgen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Bürgerinnen und Bürger, die die staatlichen Leistungen in Anspruch nehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen neue Grundsätze gelten, so etwa:

- > die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
- > die Einführung neuer flexibler Arbeits- und Arbeitszeitformen;
- > die Entwicklung von Know-how und Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Kader, insbesondere mit Schulungen, je nach Fähigkeiten und Qualifikationen;
- > die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- > die Attraktivität des Staats als Arbeitgeber, damit geeignetes Personal angestellt werden kann und die Mitarbeitendenbindung gewährleistet ist;
- > die Eingliederung von Personen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung ihrer körperlichen oder psychischen Gesundheit oder Schwierigkeiten bei der sozioprofessionellen Eingliederung;
- > die Förderung umweltfreundlichen Verhaltens und der sanften Mobilität im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung;
- > die Förderung der Zweisprachigkeit.

Artikel 8 StPG – Staatsrat

Unter Absatz 1 wird ein neuer Buchstabe a¹ eingeführt, der dem Staatsrat die Befugnis, die Personalpolitik zu definieren und zu genehmigen überträgt.

Artikel 8 Abs. 1 Bst. f muss aufgrund der Änderung von Artikel 128 ebenfalls angepasst werden (s. Kommentar zu Artikel 128).

Artikel 10 StPG – Dienstchefin oder Dienstchef

Absatz 1 Bst. d) wird aufgehoben, da es nicht Sache der Dienstchefin oder des Dienstchefs ist, die Koordination der Personalbewirtschaftung mit den anderen Dienststellen des Staates sicherzustellen.

Artikel 12 StPG – Amt für Personal und Organisation – Aufgaben

Das Amt für Personal und Organisation nimmt in seiner Funktion als Partner und Unterstützungs- und Kontrollorgan die in Artikel 12 StPG aufgeführten Aufgaben wahr, namentlich im Hinblick auf die Personalpolitik und -strategie. Der Staatsrat delegiert die Gestaltung der Personalpolitik an dieses Amt, behält aber die Verantwortung für deren Überwachung und Validierung.

Artikel 14 und 15 StPG – Beratende Kommission

Die Artikel 14 und 15 werden aufgehoben. Da diese Kommission seit Inkrafttreten des geltenden Gesetzes nur sehr selten getagt hat, braucht nach Ansicht des Staatsrats nicht an ihr festgehalten zu werden. Der Staatsrat weist auch darauf hin, dass die Personalverbände häufig in die Entscheidungsfindung einbezogen werden, insbesondere durch regelmässige Treffen mit der Delegation des Staatsrats für Personalfragen. Mit der beratenden Kommission gibt es hier somit eine Doppelspurigkeit, und sie hat ihrer Abschaffung selber zugestimmt.

Artikel 20 StPG – Aus- und Weiterbildung

Bei diesem Artikel braucht es eine redaktionelle Anpassung. Der Staatsrat «erstellt» nämlich das allgemeine Konzept nicht, sondern er «genehmigt» es.

Artikel 25 Abs. 3 StPG – Ausschreibung

Das Ausschreibungsverfahren ist für Vollzeit- und Teilzeitstellen gleich, und dieser Absatz wird somit aufgehoben.

Artikel 28 Abs. 4 StPG – Ärztliche Untersuchung

Der Verweis auf das Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals ist unnötig, weil dieses Gesetz sowieso eine *Lex specialis* ist.

Artikel 31 StPG – Probezeit – Grundsatz

Gegenwärtig beträgt die Probezeit des dem StPG unterstellten Personals zwölf Monate. Mit der Vorlage soll die Probezeit für alle unbefristeten Arbeitsverträge verkürzt werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es keine Probezeit von zwölf Monaten braucht, um die Fähigkeiten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu beurteilen. Zudem können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf ihre Situation lange nicht sicher fühlen. Deshalb ist die Probezeit auf sechs Monate festgesetzt worden. Während der Probezeit soll es zwei Kündigungsfristen geben, nämlich während der ersten zwei Monate eine Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche, und ab dem dritten Monat eine Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats.

Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis frei und ohne vorgängiges Verfahren gekündigt werden; lediglich die Fristen müssen eingehalten werden. Die ausserordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses nach den Artikeln 44ff. des StPG bleibt natürlich vorbehalten. In dieser Probezeit sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserdem von ihren Vorgesetzten aufmerksam beobachtet werden. Für Personen, die bereits Erfahrung in ihrer Funktion mitbringen, kann die Probezeit weniger als sechs Monate betragen. Auch während sie schon läuft, kann die Probezeit aufgrund der Berufserfahrung und besonders guter Fähigkeiten der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters verkürzt werden (beispielsweise bei internem Wechsel). Bei befristeten Arbeitsverträgen kann die Probezeit je nach Dauer der Anstellung wegfallen oder verkürzt werden. Bestehen allerdings Zweifel an der Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die betreffende Arbeitsstelle, so kann die Probezeit um höchstens sechs Monate verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist nicht möglich.

Artikel 32 StPG – Ablauf der Probezeit und offizielle Anerkennung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich als für ihre Stelle geeignet erwiesen, wurden bisher am Ende der Probezeit offiziell in der besonderen Eigenschaft als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt. Da diese Anerkennung lediglich einen feststellenden Charakter hat, wird Artikel 32 StPG aufgehoben. Wenn sich nach Ablauf der Probezeit zeigt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fähig sind, ihre Funktion auszuüben, so sind sie nämlich schon *de facto* als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt, mit allen entsprechen-

den Rechten und Pflichten. Aus Sicht der Personalführung wird jedoch empfohlen, dass die Vorgesetzten vor Ende der Probezeit ein «einfaches» Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter führen.

Artikel 38 StPG – Kündigungsgründe

Absatz 2 wird aufgehoben. Zur Vereinfachung des ordentlichen Kündigungsverfahrens wird auf die Pflicht einer formellen Personalbeurteilung im Sinne von Artikel 22 verzichtet. Führungsmässig empfiehlt es sich allerdings für die Vorgesetzten, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gespräch zu suchen und sie auf die ihnen vorgeworfenen Mängel aufmerksam zu machen. Falls kein solches Gespräch stattfindet oder stattfinden kann (beispielsweise bei Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wegen Krankheit oder Unfall), so hat dies keinen Einfluss auf die Gültigkeit des Verfahrens, sofern namentlich die Bestimmungen des Reglements für das Staatspersonal und die Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; SGF 150.1) eingehalten werden.

Artikel 39 StPG – Unbefristeter Vertrag – Mahnung

Absatz 1 wird in dem Sinne angepasst, dass dort neu von einem «Mahnschreiben» und nicht mehr von einer «Verwarnung» die Rede ist. Ausserdem ist ein Absatz 2 hinzugekommen, in dem dieses Mahnschreiben als einfache Abmahnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert wird. Sie gibt ihnen die Möglichkeit, sich zu verbessern, bevor allenfalls ein ordentlicher Kündigungsentscheid ergeht.

Im neuen Artikel 39 wird wie im geltenden Recht am Grundsatz einer «Mahnung» vor dem Erlass eines Entscheids festgehalten. Darin schlägt sich der verfassungsrechtliche Grundsatz der Verhältnismässigkeit nieder (Artikel 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999; BV, SR 101). Nach diesem Grundsatz muss staatliches Handeln im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein. Das heisst, bevor das Dienstverhältnis aufgelöst wird, muss der Arbeitgeber Staat alle ihm zumutbaren Massnahmen treffen, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter weiter im Staatsdienst zu behalten.

Allerdings ändert sich die Natur der Mahnung ganz wesentlich. Während nach geltendem Recht und der diesbezüglichen Rechtsprechung des Kantonsgerichts die (bisherige) Verwarnung als beschwerdefähige Verfügung galt, wird es sich künftig um eine Verwarnung in Form eines einfachen Mahnschreibens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln, das ihnen härtere Konsequenzen ersparen soll. Diese Anpassung der Gesetzgebung ist mit der Entwicklung der neuesten ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts möglich geworden. Gemäss dieser obersten

Gerichtsbehörde enthält das Mahnschreiben sowohl eine Abmahnung als auch eine Sanktionsandrohung an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Das Mahnschreiben hat somit auch einen Schutzmassnahmencharakter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Indem ihnen die Möglichkeit geboten wird sich zu bessern, legt es den Grundsatz der Verhältnismässigkeit fest, der das staatliche Handeln im Hinblick auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Interessen bestimmt. Als einfache schriftliche Mahnung – und nicht mehr Verfügung – ist das Mahnschreiben nicht beschwerdefähig. Allenfalls kann eine Beschwerde im Rahmen der Anfechtung des von der Anstellungsbehörde erlassenen Entscheids zur Auflösung des Dienstverhältnisses erhoben werden.

Artikel 41 StPG – Unbefristeter Vertrag – Folgen bei ungerechtfertigter Kündigung

Bei ungerechtfertigter Kündigung mit Beendigung des Dienstverhältnisses besteht nach geltendem Recht die erste Massnahme in der Wiedereingliederung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. In der Praxis ist dies aber oft sehr schwer umzusetzen: Während die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weg vom Arbeitsplatz ist, vergehen Monate vor dem Erlass des Beschwerdeentscheids, die Stelle ist vielleicht neu besetzt worden, die möglichen, mit der Kündigung entstandenen «Spannungen» dauern an; usw. Daher wird in Artikel 41 vom Anspruch auf Wiedereingliederung bei ungerechtfertigter Kündigung abgesehen. Es bleibt jedoch der Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen. Die Entschädigung ist gegenüber dem geltenden Recht mit zwölf Monatsgehältern um sechs Monatsgehälter erhöht worden.

Artikel 45 StPG – Entlassung aus wichtigen Gründen – Verfahren

Artikel 45 wird redaktionell angepasst. Wie bei der ordentlichen Kündigung (s. oben, Artikel 39) ändert sich die Rechtsnatur der bisherigen Verwarnung. Der Ausdruck «Mahnschreiben» ersetzt den Begriff «Verwarnung». Es handelt sich künftig einfach nur um eine Abmahnung statt um eine Verfügung, die somit nicht beschwerdefähig ist. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zum Mahnschreiben zu Artikel 39 in Bezug auf die ordentliche Auflösung des Dienstverhältnisses verwiesen.

Artikel 47a StPG – Besitzstandentschädigung

Die vom Staatsrat am 8. Oktober 2019 übergangsweise genehmigten Massnahmen sollten im Rahmen der Personalgesetzrevision ins StPG aufgenommen werden. Dabei geht es darum, dass gewisse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestimmten Alter (in diesem Fall über 55-Jährige, für die es schwierig ist, eine neue Stelle zu finden) eine Besitz-

standentschädigung erhalten, also eine Entschädigung, die ihnen das gleiche Lohnniveau bis zu ihrer Pensionierung garantiert, wenn ihnen bei einer Reorganisation eine schlechter bezahlte Stelle zugewiesen wird, wie auch im Rahmen der EVALFRI-Neubewertungen.

Dieser Grundsatz wird in einem neuen Artikel im StPG verankert. Die Einzelheiten werden im StPR geregelt.

Artikel 48 StPG – Dauernde Arbeitsunfähigkeit

Damit die Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18) wie in der Personalpolitik vorgesehen geändert werden kann, ist eine Flexibilisierung des geltenden Artikels erforderlich, der sehr restriktiv formuliert ist. Der StPG-Artikel legt damit das Grundprinzip fest, während die Zahlungs- und Berechnungsmodalitäten in der erwähnten Verordnung geregelt werden.

Artikel 62 StPG – Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgestellte Widerhandlungen

Verschiedene Fälle haben gezeigt, dass die Informationsübermittlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Verwaltungs- und Strafbehörden (Whistleblower), von der Verwaltungsbehörde an die Strafbehörde und von der Strafbehörde an die Verwaltungsbehörde spezifiziert werden muss. 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 ihrer Anstellungsbehörde oder dem Staatsrat zu melden (Art. 62 Abs.1). Diese Pflicht gilt jedoch nicht für Widerhandlungen, die nicht schwerwiegend sind, beispielsweise ein Verstoss gegen das Strassenverkehrsgesetz, sofern ein solcher nicht in Zusammenhang mit der ausgeübten Funktion steht. Es liegt an der Mitarbeiterin oder am Mitarbeiter zu beurteilen, wie schwerwiegend die Sache ist und ob sie in Zusammenhang mit der Funktion steht. Es kann also sein, dass die Information nicht immer weitergegeben wird. Aus diesem Grund kommt zur Meldepflicht für die direkt betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Pflicht für die Direktion oder den Staatsrat, bei der zuständigen Strafbehörde Anzeige zu erstatten (Art. 62 Abs. 2).

Mit Absatz 5 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu besser vor den möglichen Konsequenzen einer solchen Anzeige geschützt. So dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in gutem Glauben eine strafbare oder den Interessen des Staates abträgliche Handlung anzeigt oder bezeugt haben, keinen beruflichen Nachteil erleiden.

Artikel 74a StPG – Übertragung von Urheberrechten

Manchmal schaffen Mitarbeitende ein Werk im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Staat Freiburg. Im Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (URG) ist das «Schöpferprinzip» verankert, was heisst, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder das Werk geschaffen hat, das Urheberrecht innehat (Art. 6 URG).

Als Werke gelten literarische und wissenschaftliche Werke, Werke der Musik, der Baukunst, der Malerei, fotografische, visuelle und audiovisuelle Werke usw., sofern sie individuellen Charakter haben (Art. 2 URG). Als urheberrechtlich geschützte Werke gelten auch Computerprogramme (Software). Seit der Revision des URG im Jahr 2020 (Art. 2 Abs. 3^{bis}) sind Fotografien insgesamt geschützt, auch wenn sie keinen individuellen Charakter haben. Der Schutz wird nun auch auf Amateuraufnahmen (Gruppenfotos, Selfies, Aufnahmen eines Gebäudes oder eines zwei- oder dreidimensionalen Objekts, usw.) ausgeweitet.

Folglich würden Fotos, die von Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Arbeit aufgenommen werden, den Mitarbeitenden und nicht dem Arbeitgeber Staat gehören, z. B. Fotos, die von einem Polizeibeamten mit seinem Mobiltelefon während eines Einsatzes vor Ort (Schauplatz eines Unfalls oder einer Straftat) aufgenommen werden, oder Fotos, die bei archäologischen Ausgrabungen gemacht werden, usw. Das kann ungünstig sein, da der Staat als Arbeitgeber solche Fotos frei (und ohne dafür eine Entschädigung zu bezahlen) verwenden können muss, etwa um sie in eine Ermittlungsakte aufzunehmen oder sie in einer Pressemitteilung zu veröffentlichen. Auch unabhängig davon können die Mitarbeitenden nicht frei über solche Fotos verfügen, da sie ans Amtsgeheimnis gebunden sind (Art. 60 StPG).

Im Unterrichtswesen schützt das Urheberrecht die Beiträge von Lehrpersonen (Kursmaterialien, Übungsbücher und Prüfungen). Auch hier muss der Arbeitgeber Staat die Weiterverwendung oder Weitergabe solcher Dokumente genehmigen können, ohne dass systematisch die Zustimmung der Urheberin oder des Urhebers eingeholt werden muss, zumal diese Beiträge während der Arbeitszeit und im Rahmen der Arbeit entstehen.

Artikel 74a ermöglicht also die automatische Übertragung der Urheberrechte von Mitarbeitenden an allen Werken, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Staat geschaffen haben.

Ausserdem können nach Absatz 3 in besonderen Fällen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber Staat und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgeschlossen werden.

Artikel 84 StPG – Arbeitsmarktzulage

Bei diesem Artikel braucht es eine redaktionelle Anpassung. Um schneller und effizienter reagieren zu können, wird der Höchstprozentsatz nicht mehr im Gesetz, sondern im Reglement geregelt. So kann der Staatsrat den Prozentsatz künftig gegebenenfalls ändern, ohne an das Parlament zu gelangen.

Artikel 89 StPG – Jährliche Gehaltserhöhung – Verweigerung der Gehaltserhöhung oder Aufschub innerhalb des Jahres

Im Rahmen des Verordnungsentwurfs über das Führen mit Zielvereinbarung, die Entwicklung und die Personalbeurteilung beim Staat Freiburg (ODE) soll die Personalbeurteilung nicht mehr mit allfälligen Konsequenzen verknüpft werden, sei es hinsichtlich Kündigung oder der jährlichen Lohnstufenerhöhungen oder Prämien. Absatz 2 dieses Artikels wird demnach aufgehoben. Es liegt damit im Ermessen der oder des Vorgesetzten, anhand einer Gesamtbeurteilung festzustellen, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen nicht oder nur teilweise erfüllt und somit die Gehaltserhöhung nicht oder nur teilweise gewährt oder innerhalb des Jahres aufgeschoben wird.

Artikel 94a StPG – Prämien

Die Artikel 92–94 sind nie in Kraft gesetzt worden. Es soll demnächst ein System mit klaren Kriterien für die Gewährung von Prämien eingeführt werden, und es braucht dafür eine Rechtsgrundlage. Die Formulierung der Artikel, wie sie 2001 redigiert wurden, entspricht nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. Da die Modalitäten für die Prämiengewährung komplex sind, muss auf die Ausführungsbestimmungen verwiesen werden. Der neue Artikel 94a setzt somit den Grundsatz einer individuellen oder Gruppenprämie fest und führt eine gesetzliche Pflicht zur Bestimmung der Modalitäten in einer separaten Verordnung ein.

Artikel 113 StPG – Mutterschaft

Nach Artikel 113 StPG hat die Mitarbeiterin bei Mutterschaft Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub (Abs. 1) und auf 12 Wochen, wenn sie im ersten Dienstjahr ist und ihre Arbeitstätigkeit am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs nicht wieder aufnimmt (Abs. 2). Seit dem 1. Juli 2005 gewährt das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (EOG; SR 834.1) Arbeitnehmerinnen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (98 Tage). 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 113 vor der Inkraftsetzung der Mutterschaftsentschädigung im EOG in Kraft war, muss

er angepasst und allen Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Anstellungsvertrag aus Gründen der Gleichbehandlung ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt werden. Artikel 113 Abs. 2 muss demnach aufgehoben werden.

Artikel 114 StPG – Adoption

Das geltende StPG sieht einen bezahlten Adoptionsurlaub von zwölf Wochen für seine Mitarbeiterinnen vor. Dieser Urlaub ist gegenwärtig Staatsmitarbeiterinnen vorbehalten. Einem Mitarbeiter wird ein Urlaub von nur vier Wochen gewährt. Aus Gründen der Gleichbehandlung muss allen Staatsangestellten unabhängig von ihrem Geschlecht ein zwölfwöchiger Urlaub gewährt werden, wie dies in den meisten anderen Kantonen der Fall ist. So hat bei einer Adoption die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf 12 Wochen bezahlten Urlaub. Arbeiten beide Eltern beim Staat Freiburg, so kann nur einer von beiden die zwölf Wochen Urlaub beziehen. Neu kann aber der zweite Elternteil fünfzehn Urlaubstage beziehen. Es ist Sache der Eltern zu entscheiden, wie sie diese Urlaube aufteilen wollen.

Da dieser Urlaub auf die administrative Abwicklung im Adoptionsverfahren und die Reisen ausgerichtet ist, die oft notwendig sind, um das Kind abzuholen, gilt dieser Artikel nicht für die Adoption eines Kindes der Ehegattin oder des Ehegatten.

Artikel 114a StPG – Vaterschaft

Der Vaterschaftsurlaub beträgt gegenwärtig fünf Tage. Dieser Urlaub entspricht nicht mehr den heutigen Realitäten und dem 2020 eingeführten und am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen eidgenössischen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen, der mit EO-Abgaben finanziert wird. Im Bestreben um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Umsetzung der Personalpolitik) verlängert der Staatsrat diesen Urlaub auf fünfzehn Tage bei vollem Gehalt. Die Urlaubstage können innerhalb von sechs Monaten auch einzeln bezogen werden können. Der Staatsrat ist hier somit grosszügiger als das EOG.

Artikel 116a StPG – Beschwerlichkeit der Arbeit

Im Zuge der Forderungen der Personalverbände hat der Staatsrat beschlossen, den Begriff der Beschwerlichkeit der Arbeit ins StPG aufzunehmen. Da die Begriffsbestimmung und -abgrenzung sehr komplex sind, können sie nicht im StPG Eingang finden und müssen in einem separaten Erlass geregelt werden. Deshalb wird hier eine sehr allgemeine Formulierung in Bezug auf diesen Begriff gewählt, mit einer gesetzlichen Verpflichtung, die Grundsätze und Kriterien in einer separaten Verordnung zu definieren.

Artikel 124 StPG – Datenschutz

Dieser Artikel wird in seinem geltenden Wortlaut aufgehoben. Die Gesetzgebung wird mit einem neuen «Kapitel 11a Datenschutz» (s. unten zu Art. 127a ff) ergänzt.

Abschnitt XIa: Datenschutz

Artikel 127a StPG – Datenschutz – Personaladministration

Artikel 127b StPG – Datenschutz – Personal- und Sozialberatung

Artikel 127c StPG – Datenschutz – Gesundheitsdaten

In der Datenschutzgesetzgebung hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Dies wurde kürzlich auf europäischer Ebene durch die Verabschiedung der Richtlinie (EU) 2016/680 durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union konkretisiert. Als ein mit der Schengen-Zusammenarbeit assoziierter Staat wirkte die Schweiz bei den Beratungen und der Erarbeitung dieser Richtlinie in den Arbeitsgruppen der Europäischen Union mit. Inzwischen hat der Bundesrat die Totalrevision des Bundesgesetzes über den Datenschutz an die Hand genommen (DSG; SR 235.51), gefolgt von einigen Kantonen für ihre Datenschutzgesetzgebung, so auch der Kanton Freiburg.

Dieser Entwicklung soll auch in der Personalgesetzgebung Rechnung getragen und die Datenschutzregelung angepasst werden. Der geltende Artikel 124 wird aufgehoben. Unter der Artikelüberschrift «Schutz der Personaldaten» werden lediglich die wichtigsten Grundsätze zur Einhaltung der Datenschutzgesetze festgelegt und auf die einschlägige Gesetzgebung verwiesen. Heute müssen aber die Art der bearbeiteten Daten, die Rahmenbedingungen und die Grenzen, innerhalb derer der Staat als Arbeitgeber berechtigt ist, über die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeitenden zu verfügen, in einer formellen Rechtsgrundlage festgeschrieben werden.

Der Entwurf enthält nun ein neues Kapitel 11a mit der Überschrift «Datenschutz» und drei neuen Artikeln.

Ein Artikel 127a «Personaladministration» regelt die Grundsätze in Zusammenhang mit der Zentralverwaltung. Hier geht es um Fragen rund um das Personalwesen beim Staat wie Rekrutierung, Lohnadministration, Einreihung der Funktionen, Mitarbeitendenbeurteilung. In Absatz 5 geht es um die Möglichkeit des Arbeitgebers Staat, zu dienstlichen Zwecken auf IT-Plattformen oder Datenregister zuzugreifen. Heute denkt man vor allem daran, dass das Amt für Personal und Organisation Zugriff auf individuelle Daten der Einwohnerkontrolle (Fri-Pers) haben muss (z.B. AHV-Nummer). Diese Zugangsberechtigung muss bewilligungspflichtig und streng beschränkt werden. In Zukunft können sich solche Vorgehensweisen mit der fortschreitenden Digitalisierung verbreiten.

Ein zweiter Artikel 127b «Personal- und Sozialberatung» regelt die Datenschutzfragen im sensiblen Bereich der Tätigkeit dieser Einheit.

Schliesslich war noch eine letzte Bestimmung vorzusehen, Artikel 127c «Gesundheitsdaten», in Zusammenhang mit der Aufgabe der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des Staats. Hier geht es um «Rahmenbedingungen», die die wichtigsten Grundsätze für den Schutz der Daten des Staatspersonals regeln sollen.

Unter Personendaten sind alle Angaben zu verstehen, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen. Die betroffene Person ist somit die natürliche Person, über die Daten bearbeitet werden. Als bestimmbar wird eine Person angesehen, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann, namentlich durch eine indirekte Korrelation von Informationen, die aus den Umständen erschlossen werden können (z.B. Telefonnummer, AHV-Nummer). Andererseits ist die Verarbeitung anonymisierter Daten zulässig, wenn eine Re-Identifikation durch Dritte unmöglich ist (die Daten wurden vollständig und endgültig anonymisiert) oder nur mit einem solchen Aufwand möglich scheint, dass es niemand versuchen würde. Sofern diese Grundsätze strikt eingehalten werden, können solche anonymisierten Daten für statistische Zwecke verwendet werden.

Artikel 128 StPG – Anerkannte Sozialpartner

Absatz 1 dieses Artikels wird dahingehend geändert, dass die im Rahmen des in Artikel 123 StPG vorgesehenen Rechts auf Konsultation und Information anerkannten Personalverbände nicht mehr alle namentlich im Gesetz aufgeführt sind. Es obliegt dem Staatsrat, diese Anerkennung in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Grundsätze der Rechtsprechung vorzunehmen.

Artikel 128a StPG – Freiwilliger Unterstützungsbeitrag

Nach dem geltenden Artikel 128a wird ausschliesslich der FEDE ein Unterstützungsbeitrag zugewiesen, was gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Gewerkschaften und die Gewerkschaftsfreiheit verstösst. Dieser Verfassungsverstoss wurde vom Staatsrat am 13. Oktober 2017 anerkannt. Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung der anerkannten Sozialpartner, die einen Anteil am Beitrag geltend machen, und um keinen Sozialpartner finanziell zu bevorzugen, sieht der Entwurf die Aufteilung des erhobenen Gesamtbetrages nach Massgabe der Mitgliederzahl vor.

Artikel 131 StPG – Verfahren zur Wiedererwägung der Personalbeurteilung

Aufgehoben. Zur Vereinfachung des ordentlichen Kündigungsverfahrens entfällt die Pflicht, eine formelle Personalbeurteilung durchzuführen. Deshalb braucht es auch kein Verfahren zur Wiedererwägung dieser Personalbeurteilung mehr. Die Modalitäten des neuen Verfahrens werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Artikel 132 StPG – Beschwerde – Gegenstand

Absatz 3 wird aufgehoben. Siehe oben, Artikel 131 StPG. Da die Verwarnung im Rahmen des neuen Kündigungsverfahrens wegfällt, muss Absatz 3 in seiner jetzigen Fassung geändert werden. Vorerst wird er aufgehoben. Die Frage eines Rechtsmittels gegen die formelle Personalbeurteilung (Art. 22 Abs. 2 StPG) bleibt offen und wird demnächst im Rahmen der ODE-Verordnung behandelt.

4. Finanzielle Auswirkungen

Einige Bestimmungen der Vorlage haben Mehrkosten zur Folge. Die Kostenschätzung – soweit momentan möglich – erfolgte auf der Grundlage der Zahlen von 2019, mit dem Personalbestand von 2019.

- > **Vertretungsentschädigung** (Art. 99 StPG und 117 StPR): Gegenüber der geltenden Fassung des StPG wird eine höhere Vertretungsentschädigung gewährt, was den Staat in etwa 280 000 Franken mehr kosten wird.
- > **Besitzstandsentschädigung:** Die Kosten werden auf 120 000 Franken jährlich geschätzt.
- > **Adoptionsurlaub:** Ein Adoptionsurlaub ist in den letzten sechs Jahren nur dreimal gewährt worden. Daraus ist zu schliessen, dass die Verlängerung dieses Urlaubs kaum höhere Kosten verursachen wird.
- > **Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs von fünf Tagen auf fünfzehn Tage:** Mit der Einführung des Vaterschaftsurlaubs auf eidgenössischer Ebene wird der Bund die Erwerbsausfallentschädigungen (EO-Ersatz) für die entsprechenden zehn Tage direkt dem Staat auszahlen. Die Kosten zulasten des Staates für die Verlängerung auf fünfzehn Tag belaufen sich auf jährlich 750 000 Franken.
- > **Mutterschaftsurlaub** von sechzehn Wochen für auf weniger als ein Jahr befristete Arbeitsverträge: Davon sind jährlich rund zwanzig Mitarbeiterinnen betroffen, und die geschätzten jährlichen Kosten belaufen sich auf 150 000 Franken.
- > **Prämien:** Das Prämiensystem ist in Ausarbeitung. Die Kosten für die Prämien zugunsten des Staatspersonals dürften sich auf jährlich 500 000 Franken belaufen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die **Mehrkosten** zu Lasten des Arbeitgebers Staat auf **insgesamt** 1 800 000 Franken belaufen dürften. Für die Gemeinden belaufen sich die Mehrkosten auf insgesamt 205 000 Franken.

Auf den Gesamtpersonalaufwand des Staates bezogen, d.h. 1,8 Milliarden Franken (einschliesslich HFR und FNPG), stellen die revisionsbedingten Mehrkosten eine Erhöhung um 0,1% dar.

Allerdings können die finanziellen Auswirkungen des Urlaubs für pflegende Angehörige und des Betreuungsurlaubs nach Artikel 67 und 67a StPR gegenwärtig nicht beziffert werden. Es lässt sich im jetzigen Zeitpunkt auch nicht ausschliessen, dass die Einführung des Begriffs der Beschwerlichkeit in Artikel 116a StPG auch zu Mehrkosten führt.

5. Verfassungsmässigkeit, Übereinstimmung mit dem Bundesrecht und Eurokompatibilität

Die Änderungsvorschläge sind verfassungs- und bundesrechtskonform und auch hinsichtlich Europarechtskonformität unproblematisch.

6. Fazit

Wir laden Sie ein, diesen Entwurf zur Änderung des StPG anzunehmen.

Loi modifiant la loi sur le personnel de l'Etat

du...

Actes concernés (numéros RSF):

Nouveau: –
Modifié(s): **122.70.1**
Abrogé(s): –

Le Grand Conseil du canton de Fribourg

Vu le message 2021-DFIN-12 du Conseil d'Etat du 20 avril 2021;
Sur la proposition de cette autorité,

Décrète:

I.

L'acte RSF 122.70.1 (Loi sur le personnel de l'Etat (LPers), du 17.10.2001) est modifié comme il suit:

Art. 4 al. 1 (*inchangé*) [DE: (*modifié*)]

¹ La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de l'Etat en se fondant sur les principes suivants:

- h) (*modifié*) l'intégration des personnes atteintes durablement dans leur santé physique ou psychique ou présentant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle;
- k) (*nouveau*) la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle;
- l) (*nouveau*) la mise en place de formes flexibles de travail et de temps de travail;

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) (*nouveau*) le développement des compétences et du potentiel des collaborateurs et collaboratrices, notamment par la formation, en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications;
- n) (*nouveau*) la promotion de la santé et de la sécurité au travail;
- o) (*nouveau*) l'attrait de l'employeur afin que soient assurés l'engagement et la fidélisation du personnel;
- p) (*nouveau*) l'encouragement des comportements écologiques et la promotion de la mobilité douce, dans le cadre du développement durable.

Art. 8 al. 1

¹ Le Conseil d'Etat exerce les attributions suivantes:

- a1) (*nouveau*) il définit et adopte la politique du personnel;
- e) (*inchangé*) [DE: (*modifié*)] il approuve les délégations de compétences aux chefs-fe-s de service ou aux préfets décidées par les Directions et les établissements en application de la présente loi;
- f) (*modifié*) il représente l'Etat-employeur face aux associations de personnel reconnues selon l'article 128 pour toute question de portée générale ou entrant dans ses attributions en vertu de la présente disposition;
- g) (*inchangé*) [DE: (*modifié*)] il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par la présente loi et ses dispositions d'exécution ou par les lois spéciales.

Art. 10 al. 1

¹ Le ou la chef-fe de service a les attributions suivantes:

- d) *Abrogé*

Art. 12 al. 1

¹ Le Service du personnel et d'organisation a les attributions suivantes:

- a) (*modifié*) il élabore la politique du personnel, prépare les propositions de politique du personnel à l'intention du Conseil d'Etat et veille à sa mise en œuvre par le biais d'indicateurs;
- b) (*modifié*) il conseille et soutient le Conseil d'Etat, les Directions et les établissements dans tous les domaines relatifs au personnel et organisationnels;

- 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:

- a1) (*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) (*modifié*) il veille à l'application harmonieuse de la présente loi et des lois spéciales concernant le personnel de l'Etat et de ses établissements; à cet effet, il donne des préavis ou établit des directives;
- d) (*modifié*) il développe et gère les systèmes ainsi que les instruments de gestion centralisés et d'information du personnel;
- e) (*modifié*) il élabore un concept général de formation continue et de formation des cadres et met à disposition une offre de formations et des mesures de perfectionnement et de développement adaptés aux besoins des collaborateurs et collaboratrices;
- f) (*modifié*) il veille à la mise en œuvre de mesures dans les domaines de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de la promotion de la santé;
- g) (*nouveau*) il gère une unité organisationnelle de consultation sociale et de conseil du personnel;
- h) (*nouveau*) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par la présente loi et ses dispositions d'exécution ou par les lois spéciales.

Art. 14

Abrogé

Art. 15

Abrogé

Art. 20 al. 1 (*modifié*)

¹ Le Conseil d'Etat adopte un concept général de formation continue et de formation des cadres, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

Art. 25 al. 3 (*abrogé*)

³ *Abrogé*

Art. 28 al. 4 (*abrogé*)

⁴ *Abrogé*

- 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 al. 1 (modifié), **al. 3** (modifié), **al. 4** (modifié), **al. 5** (nouveau)

Période probatoire (*titre médian modifié*)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est soumis-e à une période probatoire de six mois.

³ Durant les deux premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine. Dès le troisième mois, le délai de résiliation est de un mois pour la fin d'un mois.

⁴ S'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au terme de cette prolongation, une nouvelle prolongation n'est pas possible.

⁵ Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée. Les articles 34 et 35 sont en outre réservés.

Art. 32

Abrogé

Art. 38 al. 2 (abrogé)

² *Abrogé*

Art. 39 al. 1 (modifié), **al. 2** (nouveau)

Contrat de durée indéterminée – Lettre d'avertissement (*titre médian modifié*)

¹ Le licenciement est précédé d'une lettre d'avertissement écrite et motivée, donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.

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 vorangehen, das früh genug übergeben wird, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann.

² La lettre d'avertissement consiste en une mise en garde adressée au collaborateur ou à la collaboratrice qui ne répond pas aux exigences de sa fonction selon l'article 38, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer avant l'événuel prononcé d'une décision de résiliation.

Art. 41 al. 1 (modifié)

¹ Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas réintégré-e dans sa fonction mais a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à dix-huit mois de traitement.

Art. 45 al. 2 (modifié)

² Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'une lettre d'avertissement, telle qu'elle est définie à l'article 39 al. 2.

Art. 47a (nouveau)

Indemnité de situation acquise

¹ En cas de transfert ou de suppression de postes liés à une réorganisation, une indemnité garantissant le maintien de la situation salariale est octroyée aux collaborateurs et collaboratrices ayant atteint l'âge qui sera fixé par voie réglementaire. Le Conseil d'Etat fixe les modalités d'octroi de l'indemnité de situation acquise.

Art. 48 al. 1 (modifié)

¹ L'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours d'incapacité, dans une période de 547 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée. Les modalités sont fixées par voie d'ordonnance.

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 al. 1 (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 5** (nouveau)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de l'Etat est tenu-e de le signaler sans retard à son autorité d'engagement, subsidiairement au Conseil d'Etat.

² Lorsque le fait paraît présenter un caractère pénal, l'autorité d'engagement ou le Conseil d'Etat le dénonce à l'autorité pénale compétente. Il peut être renoncé à une dénonciation dans les cas de peu de gravité. En cas de dénonciation par l'autorité d'engagement ou la Direction, le Conseil d'Etat en est informé.

⁵ Nul ne doit subir de désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, signalé un fait apparemment punissable ou préjudiciable aux intérêts de l'Etat ou pour en avoir attesté.

Art. 74a (nouveau)

Transfert des droits d'auteur

¹ Les collaborateurs et collaboratrices transfèrent à l'Etat les droits d'auteur concernant toutes les œuvres au sens de la loi fédérale sur le droit d'auteur qu'ils ont réalisées dans le cadre de leur activité au service de l'Etat.

² L'Etat ne verse aucune contre-prestation pour ces œuvres en sus du traitement du collaborateur ou de la collaboratrice.

³ Les lois spéciales, notamment la loi sur l'Université, et les accords particuliers sont réservés.

Art. 84 al. 1 (modifié)

¹ Lorsque le marché du travail est tel que le traitement octroyé à un collaborateur ou une collaboratrice, ou encore à une catégorie de personnel, ne permet plus d'engager ou de conserver des collaborateurs ou collaboratrices qualifiés, le Conseil d'Etat peut, par mesure temporaire, accorder une prestation supplémentaire.

Art. 89 al. 2 (abrogé)

² Abrogé

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 (nouveau)

Primes

¹ Le Conseil d'Etat fixe par voie d'ordonnance un système de primes récompensant les prestations exceptionnelles individuelles ou d'un groupe.

Art. 113 al. 2 (abrogé)

² Abrogé

Art. 114 al. 1 (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 3** (nouveau)

¹ En cas d'adoption d'une personne mineure, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.

² Si les deux parents adoptifs travaillent à l'Etat, le ou la partenaire du collaborateur ou de la collaboratrice a droit à un congé payé de quinze jours ouvrables.

³ Le congé d'adoption vaut uniquement pour l'adoption d'une personne mineure n'étant pas déjà l'enfant du conjoint ou de la conjointe au sens de l'article 264c CC.

Art. 114a al. 1 (modifié)

¹ Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de quinze jours ouvrables.

Art. 116a (nouveau)

Pénibilité

¹ Le Conseil d'Etat détermine par voie d'ordonnance les principes et critères d'évaluation pour les activités pénibles ou à risques accrus.

Art. 124

Abrogé

Intitulé de section après Art. 127 (nouveau)

11a Protection des données

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 (nouveau)

Administration du personnel

¹ L'Etat-employeur traite, sous forme papier ou dans un ou plusieurs systèmes d'information, les données relatives au personnel dont il a besoin pour exécuter les tâches qui lui sont assignées par la présente loi, notamment pour:

- a) planifier les besoins et assurer le recrutement du personnel;
- b) gérer les salaires, les rémunérations et les communications aux assurances sociales;
- c) établir la classification des fonctions;
- d) assurer la mise en œuvre de la conduite par objectifs, de l'évaluation et du développement du personnel;
- e) identifier et promouvoir les mesures de développement et de formation du personnel;
- f) garantir la planification, le pilotage, l'exploitation et le contrôle des données du personnel;
- g) réaliser des agrégats et des analyses de données, sous différentes formes, notamment à des fins statistiques.

² Il est habilité à traiter les données du personnel qui sont nécessaires à l'exécution de ses tâches, y compris les données sensibles, notamment:

- a) les données relatives à la personne;
- b) les données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel;
- c) les données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail;
- d) les données requises dans le cadre de la collaboration à la mise en œuvre du droit des assurances sociales;
- e) les actes de procédure et décisions de l'Etat-employeur ayant trait au travail.

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 Il est responsable de la protection et de la sécurité des données.

⁴ Il peut transmettre des données à des tiers s'il existe une base légale ou si la personne à laquelle ces données se rapportent y a consenti par écrit.

⁵ L'Etat-employeur peut avoir accès, pour les besoins de services, aux données personnelles d'autres plates-formes ou registres informatiques de données, ainsi que pour la transmission à des fins statistiques. Une autorisation préalable est requise, et les droits d'accès doivent être strictement délimités.

⁶ Les données personnelles peuvent être rendues accessibles au moyen d'une procédure d'appel électronique au sens de la loi cantonale sur la protection des données.

⁷ Au surplus, les dispositions d'exécution règlent les modalités.

Art. 127b (nouveau)

Consultation sociale et de conseil du personnel

¹ La Consultation sociale et de conseil du personnel de l'Etat de Fribourg traite, sur papier ou dans un système d'information, les données qui concernent les personnes faisant appel à ses services et dont elle a besoin pour exécuter ses tâches, notamment:

- a) les atteintes à la santé physique ou psychique;
- b) les risques psychosociaux au travail;
- c) les problèmes financiers;
- d) les questions personnelles;
- e) les conflits et le harcèlement;
- f) les activités liées à la réintégration de personnes atteintes dans leur santé;
- g) le traitement des demandes et le secrétariat du Fond d'entraide sociale pour le personnel de l'Etat;
- h) la réalisation d'agrégats et d'analyses de données, sous différentes formes, notamment à des fins statistiques.

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 Elle peut traiter les données sensibles relatives aux bénéficiaires nécessaires à l'exécution de ses tâches, notamment:

- a) la situation personnelle;
- b) l'état de santé;
- c) la capacité de travail;
- d) les causes et le degré d'invalidité.

³ Elle est responsable de la protection des données qu'elle traite dans le cadre de ses interventions.

⁴ Le Conseil d'Etat définit les personnes et les fonctions qui ont accès au système d'information.

⁵ La Consultation sociale et de conseil du personnel garantit la confidentialité aux bénéficiaires. Aucune démarche ni aucune mesure ne peut être entreprise par ses intervenants et intervenantes en charge d'un dossier sans l'accord écrit de la personne concernée. L'accord donné peut également être retiré en tout temps.

⁶ Il peut être renoncé au consentement écrit de la personne concernée si un intérêt public prépondérant le requiert.

⁷ Si une base légale le prévoit, les données strictement nécessaires peuvent être communiquées à des tiers sans l'accord explicite de la personne ou des personnes.

⁸ Au surplus, les dispositions d'exécution règlent les modalités.

Art. 127c (nouveau)

Données relatives à la santé

¹ Le ou la médecin-conseil de l'Etat de Fribourg traite, sur papier ou dans un système d'information, les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation des aptitudes et risques ou à des fins statistiques, notamment:

- a) l'aptitude au travail des candidats et candidates lors de l'engagement;

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) l'aptitude au travail du personnel pendant la durée des rapports de travail;
- c) les risques d'invalidité et de morbidité des candidats et candidates lors de l'engagement;
- d) la réalisation d'agrégats et d'analyses de données, sous différentes formes, notamment à des fins statistiques.

² Le ou la médecin-conseil est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

³ Les collaborateurs et collaboratrices du ou de la médecin-conseil et les services d'assistance technique ont accès au système d'information, à la condition que l'exécution de leurs tâches l'exige.

⁴ S'agissant de l'aptitude du candidat ou de la candidate à être engagé-e, le ou la médecin-conseil ne peut communiquer aux services intéressés des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude à être engagé ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail. La personne concernée doit avoir donné son consentement écrit à cette communication.

⁵ Au demeurant, le ou la médecin-conseil peut communiquer des données relatives à la santé et les dossiers médicaux à la condition que la personne concernée ait donné son consentement écrit.

⁶ Il peut être renoncé au consentement écrit de la personne concernée si un intérêt public prépondérant le requiert.

⁷ Au surplus, les dispositions d'exécution règlent les modalités.

Art. 128 al. 1 (modifié)

¹ Dans le cadre du droit à la consultation et à l'information par l'intermédiaire des associations de personnel, tel qu'il est prévu à l'article 123, le Conseil d'Etat désigne les associations professionnelles et les syndicats reconnus comme partenaires.

- 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 al. 1 (modifié), al. 2 (modifié), al. 3 (modifié), al. 4 (modifié)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e pour une période indéterminée est appelé-e à verser facultativement une contribution annuelle de soutien en faveur des partenaires sociaux reconnus.

² La contribution est prélevée automatiquement sur le traitement. Elle est présumée acceptée, à moins que le collaborateur ou la collaboratrice n'exprime expressément son refus.

³ Le montant total prélevé est réparti entre les partenaires sociaux reconnus, en fonction du nombre total de leurs membres.

⁴ Les dispositions d'exécution fixent les modalités.

Art. 131

Abrogé

Art. 132 al. 3 (abrogé)

³ *Abrogé*

II.

Aucune modification d'actes dans cette partie.

III.

Aucune abrogation d'actes dans cette partie.

IV.

Les articles 92 à 94, tels qu'adoptés par la loi du 17 octobre 2001, ne sont jamais entrés en vigueur et sont considérés comme abrogés par la présente loi.

—

La présente loi est soumise au referendum législatif. Elle n'est pas soumise au referendum financier.

Le Conseil d'Etat fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.

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.