

*FIND/Vorentwurf vom 18.06.2020*

## **Gesetz über das Staatspersonal (StPG)**

*vom 17.11.2017*

---

Betroffene Erlasse (SGF Nummern):

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

---

### *Der Grosse Rat des Kantons Freiburg*

nach Einsicht in die Botschaft des Staatsrats vom 28. November 2000;  
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**

<sup>1</sup> Ziel der Personalpolitik ist es, die Personalressourcen des Staates optimal zur Geltung zu bringen. Sie beruht auf folgenden Grundsätzen:

- h) (*geändert*) Eingliederung von Menschen mit Behinderung oder besonderem Lebensweg;
- j) (*geändert*) Förderung der Zweisprachigkeit;
- k) (*neu*) Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben;
- l) (*neu*) Förderung neuer flexibler Arbeits- und Arbeitszeitformen;

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

**Art. 8 Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Staatsrat hat folgende Aufgaben:

- a) (*geändert*) Er definiert und genehmigt die Personalpolitik.
- b) (*geändert*) Er erlässt die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz und genehmigt diejenigen der Direktionen und Anstalten;
- c) (*geändert*) Er trifft alle Grundsatzentscheide, die das gesamte Staatspersonal betreffen.
- d) (*geändert*) Er stellt die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten und die Chefinnen und Chefs der zentralen Dienste an.
- e) (*geändert*) Er genehmigt die Anstellung der übrigen höheren Kader, die den Direktionen unterstellt sind.
- f) (*geändert*) Er genehmigt die in Anwendung dieses Gesetzes von den Direktionen und Anstalten beschlossenen Kompetenzdelegationen an Dienstchefinnen und -chefs.
- g) (*geändert*) Er vertritt den Arbeitgeber Staat gegenüber den nach Artikel 128 anerkannten Personalverbänden in allen allgemeinen Fragen oder in Fragen, die nach diesem Artikel in seine Zuständigkeit fallen.
- h) (*neu*) Es nimmt alle weiteren Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

**Art. 10 Abs. 1**

<sup>1</sup> Die Dienstchefinnen oder -chefs haben folgende Aufgaben:

- d) (*geändert*) Sie stellen die nötige Koordination mit den anderen Dienststellen des Staates und seinen Anstalten sicher.

**Art. 12 Abs. 1**

<sup>1</sup> Das Amt für Personal und Organisation hat folgende Aufgaben:

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

<sup>1</sup> 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*)

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

**Art. 28 Abs. 4** (*aufgehoben*)

<sup>4</sup> *Aufgehoben*

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

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt sechs Monate.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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)

<sup>2</sup> *Aufgehoben*

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

Unbefristeter Vertrag – Mahnschreiben (*Artikelüberschrift geändert*)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Mit dem Mahnschreiben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Anforderungen ihrer Funktion gemäss Artikel 38 nicht erfüllen, abgemahnt, damit sie sich bessern können, bevor allenfalls eine Kündigung ergeht.

**Art. 41 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, so wird von einer Wiederaufnahme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in die jeweilige Funktion abgesehen, sie oder er hat jedoch Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen.

**Art. 45 Abs. 2** (geändert)

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

**Art. 47a** (neu)

## Besitzstandentschädigung

<sup>1</sup> Im Fall einer Versetzung oder einer Stellenabschaffung aus Reorganisationsgründen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem gewissen Alter eine Entschädigung gewährt werden, die ihnen das gleiche Lohnniveau bis zur Pensionierung garantiert. Der Staatsrat regelt die Einzelheiten für die Gewährung der Besitzstandentschädigung.

**Art. 48 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> 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 Einzelheiten werden auf dem Verordnungsweg geregelt. Die Anstellungsbehörde kann die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen.

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Scheint die Tat strafrechtlichen Charakter zu haben, so zeigt die Anstellungsbehörde, die Direktion 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.

<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in gutem Glauben eine Widerhandlung melden oder als Zeugen aussagen, dürfen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.

**Art. 84 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> 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.

---

**Abschnittsüberschrift nach Art. 91** (geändert)

## 8.7 Prämien und Belohnungen

**Art. 92** (neu)

## Prämien

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

**Art. 93** (neu)

...

**Art. 94** (neu)

...

**Art. 98 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben erstmals nach zehn geleisteten Dienstjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, und danach alle zehn Jahre.

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

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

<sup>2</sup> Der Partner oder die Partnerin der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters hat Anspruch auf zwei Wochen Urlaub, sofern er oder sie ebenfalls beim Staat angestellt ist.

<sup>3</sup> Der Adoptionsurlaub gilt nur für die Adoption eines minderjährigen Kindes, das nicht ein Kind des Ehepartners im Sinne von Art. 264c ZGB ist.

**Art. 114a Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Bei der Geburt seines Kindes hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.

**Art. 116a** (neu)

## Beschwerlichkeit der Arbeit

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

**Art. 128 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Im Rahmen des in Artikel 123 vorgesehenen Rechts auf Konsultation und Information über die Personalverbände anerkennt der Staatsrat die Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg, den Verband des Personals öffentlicher Dienste, die Vereinigung der höheren Kader und Magistratspersonen des Staates Freiburg, und die Freiburger Vereinigung der Richterinnen und Richter.

**Art. 128a-1** (neu)

VARIANTE 1 - Beitragszahlung nur an die FEDE

<sup>1</sup> Die mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entrichten einen freiwilligen jährlichen Unterstützungsbeitrag zugunsten des Dachverbands des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg.

<sup>2</sup> Dieser Beitrag ist ausschließlich diesem Verband in seiner Eigenschaft als Dachverband, der alle angeschlossenen Verbände vertritt, vorbehalten.

<sup>3</sup> Mit diesem Beitrag wird ein Teil der Verwaltungskosten des im Sinne von Artikel 128 als Sozialpartner anerkannten Dachverbands finanziert.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Die Beitragshöhe und die Zahlungsart sowie die Form der Ablehnungserklärung und die Einreichungsfrist werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

**Art. 128a-2** (neu)

VARIANTE 2 - Aufteilung zwischen FEDE und VPOD

<sup>1</sup> Die mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber informiert, dass sie einen Unterstützungsbeitrag zugunsten eines anerkannten gewerkschaftlichen Sozialpartners leisten können.

<sup>2</sup> Mit diesem Beitrag wird ein Teil der Verwaltungskosten des von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter gewählten Verbands im Sinne von Absatz 1 finanziert.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entscheidet, ob sie oder er den Unterstützungsbeitrag zahlen wird und bezeichnet gegebenenfalls den begünstigten Personalverband.

<sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen legen die Modalitäten für die Erhebung des Betrags fest.

**Art. 131**

*Aufgehoben*

**Art. 132 Abs. 3** (*aufgehoben*)

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

**II.**

*Keine Änderung von Erlassen in diesem Abschnitt.*

**III.**

*Keine Aufhebung von Erlassen in diesem Abschnitt.*

**IV.**

[Abschlussklausel]

[Signaturen]