

FIND/Vorentwurf vom 24.06.2020

Reglement über das Staatspersonal (StPR)

vom 12.06.2019

Betroffene Erlasse (SGF Nummern):

Neu: –
Geändert: **122.70.11**
Aufgehoben: –

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

I.

Der Erlass SGF [122.70.11](#) (Reglement über das Staatspersonal (StPR), vom 17.12.2002) wird wie folgt geändert:

Art. 5 Abs. 2 (*geändert*)

² Die Direktionen und Anstalten bezeichnen ihre eigenen höheren Kader auf der Grundlage von Richtlinien des Amtes für Personal und Organisation, die der Staatsrat genehmigt hat, und setzen das Amt für Personal und Organisation darüber in Kenntnis. Sie gründen dabei auf der Art und dem Umfang der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragenen Verantwortung und Entscheidungskompetenzen bei der:

... (*Aufzählung unverändert*)

Die so bezeichneten Kader sind grundsätzlich mindestens in Klasse 28 der Gehaltsskala eingereiht.

Art. 8 Abs. 3 (aufgehoben)

³ *Aufgehoben*

Art. 14 Abs. 2 (geändert)

² Ist eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber wegen Krankheit oder Unfall, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub arbeitsabwesend, kann die Anstellung einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreters auch dann erfolgen, wenn die Stellvertretung in finanzieller Hinsicht oder über den Stellenbestand nicht abgedeckt ist. Grundsätzlich ist dafür eine Stellenvakanz von zwei Monaten einzuhalten.

Art. 18 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Die externe Stellenausschreibung wird auf dem Internet auf der Website des Amtes für Personal und Organisation oder der Website der betreffenden Anstalt oder der betreffenden Verwaltungseinheit publiziert.

² Die externe Stellenausschreibung kann je nach Art der zu besetzenden Stelle und der Arbeitsmarktlage in Zeitungen oder Fachzeitschriften veröffentlicht werden. Die Zeitungen werden nach ihrer geografischen Abdeckung, dem Kreis der Leserinnen und Leser, der Erscheinungshäufigkeit und den Kosten ausgewählt.

Abschnittsüberschrift nach Art. 27 (geändert)

4 Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 28

Aufgehoben

Art. 29 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert)

¹ Das Kündigungsverfahren kann erst eingeleitet werden, nachdem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein von der Dienstchefin oder vom Dienstchef nach Stellungnahme der Anstellungsbehörde verfasstes Mahnschreiben zugestellt worden ist.

² Das Mahnschreiben enthält die festgestellten Mängel und die erwarteten Verbesserungen sowie eine angemessene Frist zur Behebung dieser Mängel.

³ Wenn sich nach Ablauf der im Mahnschreiben gesetzten Frist zeigt, dass die festgestellten Mängel weiterbestehen, so leitet die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person das Kündigungsverfahren ein und führt gegebenenfalls die zur Vervollständigung des Dossiers notwendigen Untersuchungsmassnahmen durch.

⁴ Bevor die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person ihren Entscheid fällt, hört sie die betroffene Person grundsätzlich mündlich an und setzt ihr oder ihm eine Frist zur Einsichtnahme ins Dossier und zur schriftlichen Einreichung von Bemerkungen, gemäss dem Anspruch auf rechtliches Gehör.

⁵ Nach Ablauf der Frist für die Einsichtnahme fällt die Anstellungsbehörde ihren Entscheid. Der Entscheid kann bestehen:

- a *(neu)* in einer Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gemäss Artikel 37 StPG;
- b *(neu)* in einer Versetzung im Sinne von Artikel 34 Abs. 1 Bst. d StPG;
- c *(neu)* in der Zustellung eines erneuten Mahnschreibens;
- d *(neu)* im Verzicht auf das Ergreifen einer Massnahme.

Art. 30

Aufgehoben

Art. 31 Abs. 2 *(geändert)*, **Abs. 3** *(geändert)*, **Abs. 5** *(aufgehoben)*

² Sieht der Vertrag eine vorzeitige Kündigung vor und ist er für eine Dauer von weniger als zwei Jahren abgeschlossen, so kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber jederzeit aufgelöst werden, und zwar unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist auf das Ende einer Woche in den ersten zwei Monaten und einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats ab dem dritten Monat.

³ Wird der Vertrag für eine Dauer von zwei Jahren und mehr abgeschlossen, so ist die vorzeitige ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn dies im Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist und die Voraussetzungen von Artikel 29 erfüllt sind.

⁵ *Aufgehoben*

Art. 32 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert), **Abs. 6** (neu)

² Je nach Art des vermuteten Grundes und wenn das Vertrauensverhältnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht unwiderruflich gebrochen ist, stellt die Anstellungsbehörde der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter ein Mahnschreiben zu.

³ Bevor die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person ihren Entscheid fällt, hört sie die betroffene Person grundsätzlich mündlich an und setzt ihr oder ihm eine Frist zur Einsichtnahme ins Dossier und zur schriftlichen Einreichung von Bemerkungen, gemäss dem Anspruch auf rechtliches Gehör.

⁴ Nach Ablauf der Frist fällt die Anstellungsbehörde ihren Entscheid, der in der sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses oder einer anderen angemessenen Massnahme wie einer Versetzung oder aber im Verzicht auf eine Massnahme bestehen kann.

⁵ Ist der Grund zum vornherein erwiesen (z.B. wenn jemand auf frischer Tat ertappt wird) oder gesteht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den erhobenen Tatbestand ein, spricht die Anstellungsbehörde die Entlassung unmittelbar nach Anhören der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus.

⁶ Die Entlassung wird nach Erhalt des Entscheids durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter rechtskräftig.

Art. 34a (neu)

Besitzstandentschädigung

¹ Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine Stelle in einer tiefer eingereihten Funktion zugewiesen, so garantiert der Staat das Lohnniveau der über 55-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Auflösung ihres Dienstverhältnisses mit einer Lohnbesitzstandentschädigung.

² Die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter angebotene Funktion muss zumutbar sein. Die Zumutbarkeit gilt als gegeben, wenn die vorgeschlagene Lohnklasse nicht mehr als 4 Klassen unter der vorherigen liegt.

³ Die Besitzstandentschädigung entspricht der Differenz zwischen dem bisherigen Gehalt, erhöht um das 13. Monatsgehalt, und dem neuen Gehalt, erhöht um das 13. Monatsgehalt.

⁴ Die Entschädigung wird monatlich ausbezahlt und entspricht einem Zwölftel des nach Absatz 2 berechneten Betrags.

⁵ Die Entschädigung wird nicht an die Teuerung angepasst.

⁶ Sie ist bei der Pensionskasse des Staatspersonals versichert.

⁷ Bei späterer Beförderung oder Stellenwechsel wird die Besitzstandsentschädigung aufgehoben. Bei der Festsetzung des neuen Gehalts, die nach den Artikeln 107-109 des Reglements vom 17. Oktober 2002 über das Staatspersonal (StPR) erfolgt, wird diese Entschädigung nicht berücksichtigt. Erreicht jedoch das neue Gehalt bei einer Beförderung das bisherige Gehalt plus Besitzstandsentschädigung nicht, so wird die Entschädigung bis zum Differenzbetrag weiter ausbezahlt.

⁸ Das Amt für Personal und Organisation gibt seine Stellungnahme zur Gewährung der Besitzstandsentschädigung ab.

Art. 67 Abs. 1

¹ Die Dienstchefin oder der Dienstchef gewährt bezahlten Urlaub für folgende Ereignisse:

- h) (*geändert*) für die Betreuung eines Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung: der Urlaub ist auf die für die Betreuung notwendige Zeit begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr;
- i) *Aufgehoben*

Art. 67a (neu)

Betreuungsurlaub

¹ Ist ein Kind einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

Art. 86a Abs. 1 (geändert)

¹ Der Mitarbeiter hat gegen Vorweisen der Geburtsurkunde oder eines anderen amtlichen Dokuments Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.

Art. 99 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu)

¹ Der Staatsrat entscheidet über die Gewährung einer Gehaltszulage, die maximal 20 % des für die Funktion vorgesehenen Höchstgehalts einschliesslich dreizehntes Monatsgehalt betragen darf.

² In Ausnahmefällen kann der Staatsrat eine Gehaltszulage gewähren, die die Höchstgrenze von 20% überschreitet.

³ Das Amt für Personal und Organisation muss dazu Stellung nehmen.

⁴ Die Beibehaltung, Kürzung oder Aufhebung der Arbeitsmarktzulage ist Gegenstand eines regelmässigen Berichts der Anstellungsbehörde zuhanden des Staatsrates. Das Amt für Personal und Organisation nimmt dazu Stellung.

Art. 113 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (neu), **Abs. 5** (neu)

¹ Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem halben Monatsgehalt oder einem bezahlten Urlaub von zwei Wochen (10 Arbeitstage).

² Das Dienstaltersgeschenk kann in bar oder in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden. Der bezahlte Urlaub muss innerhalb von zwei Jahren nach Entstehen des Anspruchs bezogen werden.

³ Es wird im Verhältnis des im Anstellungsvertrag festgelegten Beschäftigungsgrads oder für das Lehrpersonal im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads im vergangenen Schuljahr berechnet.

⁴ Die anspruchsberechtigte Person kann sich für eine hälftige Kombination von Barauszahlung und bezahltem Urlaub entscheiden.

⁵ Die anspruchsberechtigte Person informiert die Anstellungsbehörde spätestens zwei Monate vor der Fälligkeit des Anspruchs über die gewählte Form.

Art. 117 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Ein Anspruch auf eine Vertretungsschädigung besteht nur bei Vertretungen mit einer Mindestdauer von zwei Monaten.

² Die Entschädigung entspricht dem Gehalt, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund einer Beförderung gemäss Artikel 108 in diese Funktion erhalten hätte.

Anhänge in der Form separater Dokumente

Anhang 4: Bestimmungen des Reglements vom 10. Juli 1985 für das Staatspersonal über die Erfindungen und Verbesserungsvorschläge (Art. 156 Abs. 1) 1) (Titel geändert)

II.

Keine Änderung von Erlassen in diesem Abschnitt.

III.

Keine Aufhebung von Erlassen in diesem Abschnitt.

IV.

[Abschlussklausel]

[Signaturen]