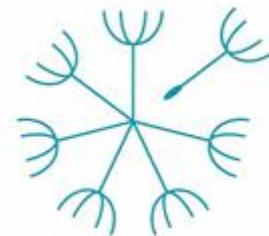


Für eine moderne und wettbewerbsfähige Personalpolitik

Neue HR-Politik und Revision des StPG

Medienkonferenz
28. April 2021



PERSONAL-
RESSOURCEN

Inhalt

1. Eine neue «Personalpolitik»

1.1. Ausgangslage

1.2. Eine neue Kultur mitgestalten

1.3. Struktur der HR-Politik

1.4. Konkrete Aktionen

1.5. Finanzierung der HR-Politik

2. StPG-Revision

2.1. Ausgangslage

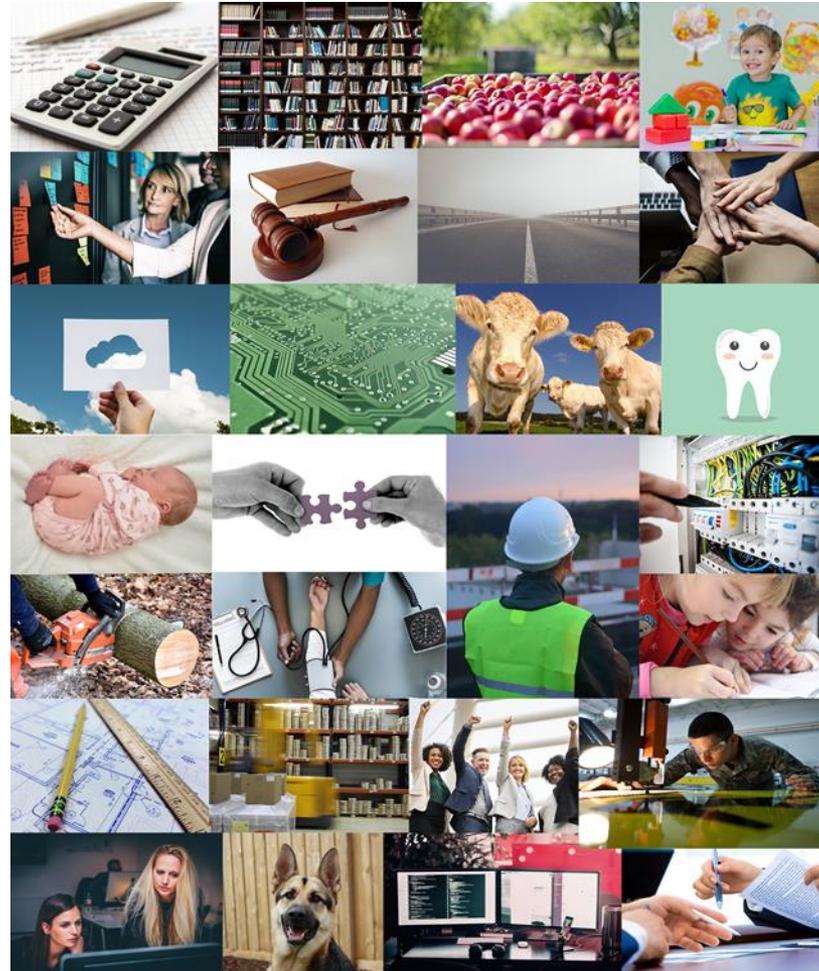
2.2. Neuerungsvorschläge

2.3. Finanzielle Auswirkungen

3. Fazit

4. Fragen

1. Eine neue «Personalpolitik»



1.1. Ausgangslage

Regierungsprogramm:

- > Umsetzung einer neuen HR-Politik
- > Bereitschaft zur Modernisierung des StPG für bessere Rahmenbedingungen in Bezug auf Führung, Flexibilität und Arbeitszeit

1.1. Ausgangslage

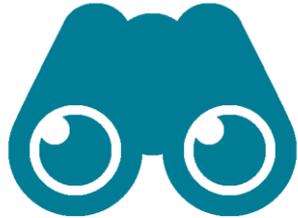
- > 2018 setzte der Staatsrat eine Arbeitsgruppe aus Vertretern des Staates und der Sozialpartner ein, die in 13 Sitzungen (Juli 2018 – Anfang 2020) den Inhalt der Personalpolitik erarbeitete.
- > Die Arbeitsgruppe wurde bei allen ihren Arbeiten von Prof. Yves Emery, HR-Experte IDHEAP, begleitet.

1.2. Eine neue Kultur mitgestalten

Grundsätzliches Vorgehen:

- > Ko-Konstruktion aller Beteiligten
 - Brainstorming, Workshops
- > Partizipatives Projekt
 - Interaktion mit dem Personal
 - Umfragen, HR-Cafés

1.3. Struktur der HR-Politik



Vision



Strategie

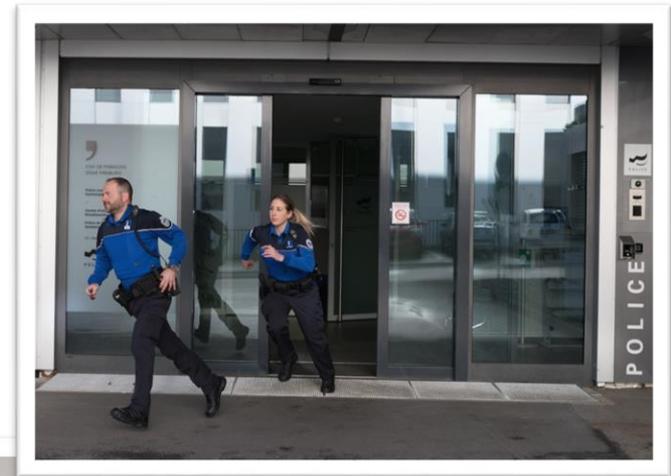


Aktionsplan

1.3. Struktur der HR-Politik

Die Vision der HR-Politik

DYNAMISCH



BÜRGERNAH



ZUKUNFTSGERICHTET

1.3. Struktur der HR-Politik

7 strategische Stossrichtungen



Stärkung der Dienstleistungsorientierung



Entwicklung des Potenzials der Mitarbeitenden



Unterstützung der Führung



Förderung neuer Arbeitsformen



Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens



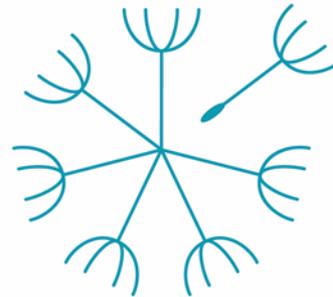
Digitalisierung im Dienst der Menschen



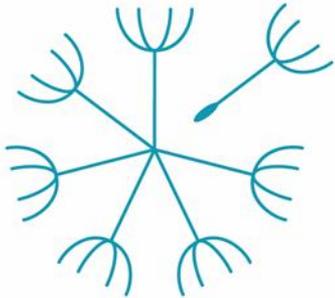
Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Staat

1.3. Struktur der HR-Politik

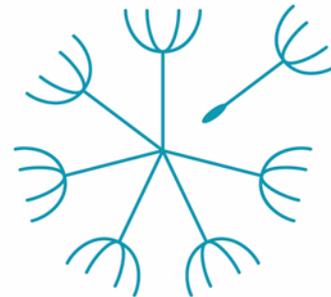
Ein Label für die HR-Politik des Staates



PERSONAL-
RESSOURCEN
RESSOURCES
HUMAINES



PERSONAL-
RESSOURCEN



RESSOURCES
HUMAINES

1.3. Struktur der HR-Politik

Umsetzung 2020 - 2026

Mehr als 70 Aktionen



Laufende oder neue Aktionen mit einem Mehrwert für das Personal



Pilotprojekte



Flash-Aktionen

1.4. Konkrete Aktionen

Stossrichtung 3 > Unterstützung der Führung



1. Unterstützen partizipativer Ansätze:
 - > **Definieren und Einrichten von Arten/Formen zur Unterstützung von Führungskräften**
 - > **Management- und Leadership-Training für die Führungskräfte**

2. Organisationsmanagement:
 - > **Instrument für das Führen mit Zielvereinbarung, Entwicklung und Personalbeurteilung (ODE)**

1.4. Konkrete Aktionen

Stossrichtung 4 > Förderung neuer Arbeitsformen



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:

- > **Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise** (Revision von Verordnungen)
- > Verordnung über die mobile Arbeit
- > Reglement über die Arbeitszeit

1.4. Konkrete Aktionen

Stossrichtung 7 > Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Staat



1. Vorzüge des Staates als Arbeitgeber:
 - > **Marketingkonzept des Staates als Arbeitgeber**
 - > **Stärken des Arbeitgebers Staat hervorheben (z.B. in den Stelleninseraten)**
2. Hochwertige Arbeitsatmosphäre:
 - > **Erarbeiten eines Instruments für neue Mitarbeitende**
 - > **Zufriedenheitsumfrage beim Personal**

2. StPG-Revision



2.1. Ausgangslage

- > StPG letztmals 2001 vollständig revidiert
- > Im Oktober 2016 beauftragt der Staatsrat das POA, die Direktionen und Anstalten um Stellungnahme zur Zweckmässigkeit einer StPG-Revision zu bitten > Ergebnis: es werden Gesetzesänderungen erwartet
- > Die Umsetzung des Projekts einer neuen «Personalpolitik» bedingt ebenfalls eine Gesetzesanpassung.

2.1. Ausgangslage

- > Motion 2017-GC-18: Die Grossräte Nicolas Kolly und Romain Collaud verlangen die Totalrevision des StPG zur Anpassung an die heutigen Gegebenheiten.
- > Antwort des Staatsrats:
 - > das StPG ist immer noch aktuell
 - > Offenheit für gewisse Anpassungen
 - > Antrag an den Grossen Rat, die Motion mit einem noch zu bestimmenden Revisionsumfang anzunehmen
- > Der Grosse Rat nimmt die Motion am 13. September 2017 an.

2.1. Ausgangslage

- > Die StPG-Teilrevision bedingt auch eine Anpassung des Reglements über das Staatspersonal (StPR).
- > Im Januar 2019 Einsetzung eines Lenkungsausschusses und einer direktionsübergreifenden Arbeitsgruppe mit folgender Aufgabe:
 - > Abstecken des Revisionsumfangs
 - > Auflistung der zu ändernden gesetzlichen Bestimmungen
- > Umfrage bei den anderen Kantonen und beim Bund sowie bei den Personalverbänden (FEDE, VPOD, ACSM [Vereinigung der höheren Kader und Magistratspersonen des Staats Freiburg], FVR)

2.2. Neuerungsvorschläge

Die Personalgesetzgebung soll aktualisiert werden unter Berücksichtigung:

- > der jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt
- > des Willens und der Möglichkeit des Staates, ein attraktiver, wettbewerbsfähiger und sozialer Arbeitgeber mit modernen Arbeitsbedingungen zu bleiben
- > der gesetzgeberischen Umsetzung des «Personalpolitik»-Projekts, das ein dynamisches Personalmanagement ermöglichen muss

2.2. Neuerungsvorschläge

Die im StPG-Revisionsentwurf vorgeschlagenen Änderungen basieren auf den folgenden Grundsätzen:

- > Modernisierung
- > Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- > Flexibilisierung von Arbeitsform, Arbeitszeit und Arbeitsort

2.2. Neuerungsvorschläge

Probezeit

- > 6 Monate (vorher 12 Monate)
- > Aufhebung der offiziellen Anerkennung (Schreiben)

2.2. Neuerungsvorschläge

Mutterschaftsurlaub

- > 16 Wochen für alle Mitarbeiterinnen

Vaterschaftsurlaub

- > 15 Tage (bisher 5 Tage)

Adoption

- > zwölf Wochen Urlaub
- > wenn beide Elternteile beim Staat angestellt > 12 Wochen + 15 Tage für den zweiten Elternteil

2.2. Neuerungsvorschläge

Urlaub für pflegende Angehörige

- > eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann der Arbeit fern bleiben, um ein Familienmitglied zu pflegen, unabhängig davon, es zum Haushalt gehört oder nicht.

Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder

- > bis zu 14 Wochen ohne Lohneinbusse und mit Kündigungsschutz

Urlaub bei Krankheit eines Kindes

- > es muss kein Arztzeugnis mehr vorgewiesen werden

2.2. Neuerungsvorschläge

Prämien

- > mögliche Gewährung einer individuellen oder Gruppenprämie für ausserordentliche Leistungen > Modalitäten sind in einer Verordnung zu regeln

Beschwerlichkeit der Arbeit

- > gesetzliche Verpflichtung, die Grundsätze und Kriterien in einer separaten Verordnung zu regeln

Vertretungsentschädigung

- > volles Gehalt in der Funktion ab zwei Vertretungsmonaten

2.2. Neuerungsvorschläge

Kündigungsverfahren

- > Vereinfachung des Verfahrens
- > Rechte des Personals sind garantiert
- > kein Anspruch auf Wiedereingliederung bei ungerechtfertigter Kündigung
- Ziel: neue HR-Politik soll Entlassungen vermeiden: bessere Rekrutierung und Begleitung der Mitarbeitenden

2.2. Neuerungsvorschläge

Kündigungsverfahren – Etappen

1. Gespräch > Managementhandlung

- > mündliche Feststellung der Mängel (Leistungen, Verhalten, Fähigkeiten)
- > die Mängel werden in einem Gespräch thematisiert

2. Mahnschreiben > obligatorisch

- > schriftliche Feststellung der Mängel mit Frist zur Behebung durch Anstellungsbehörde / Dienstchef/in
- > Angabe, dass bei Fortbestehen der Mängel Kündigungsverfahren eingeleitet wird.

2.2. Neuerungsvorschläge

Kündigungsverfahren – Etappen (Fortsetzung)

3. Einleitung des Kündigungsverfahrens > obligatorisch

Bleiben die Mängel nach Ablauf der Frist bestehen:

- > Verfahren nach StPG/StPR/VRG wird eingeleitet
- > Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird im Prinzip von der Anstellungsbehörde mündlich angehört. Sie/er kann Einsicht in das Dossier nehmen und eine schriftliche Stellungnahme abgeben
- > Nach Fristablauf für dieses rechtliche Gehör entscheidet die Anstellungsbehörde über die Auflösung des Dienstverhältnisses mit Frist von 30 Tagen für eine Beschwerde an das KG.

2.2. Neuerungsanschlage

Besitzstandentschadigung

- > für über 55-Jahrigel nach Wechsel in eine schlechter bezahlte Funktion infolge Reorganisation

Dauernde Arbeitsunfähigkeit

- > Flexibilisierung des geltenden Artikels

Von Mitarbeitenden festgestellte Widerhandlungen

- > besserer Schutz für Whistleblower

2.2. Neuerungsvorschläge

Übertragung der Urheberrechte an den Arbeitgeber Staat

- > an allen im Rahmen des Arbeitsvertrags geschaffenen Werken

Datenschutz

- > Anpassung der Regelung entsprechend dem Bundesgesetz über den Datenschutz
- > Rahmenbedingungen und Grenzen, innerhalb derer der Staat als Arbeitgeber berechtigt ist, über die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeitenden zu verfügen

2.2. Neuerungsvorschläge

Sozialpartner

- > im Gesetz nicht mehr alle namentlich aufgeführt

Freiwilliger Unterstützungsbeitrag

- > Verhältnismässige Weitergabe an die Sozialpartner, die einen Anteil an diesem Beitrag geltend machen

2.3 Finanzielle Auswirkungen für den Staat

Massnahmen	Kosten
Mutterschaftsurlaub	150 000 CHF
Vaterschaftsurlaub	750 000 CHF
Adoptionsurlaub	Kosten minim
Prämien	500 000 CHF
Besitzstandentschädigung	120 000 CHF
Vertretungsentschädigung	280 000 CHF
Total	~ 1 800 000 CH

3. Fazit

Neue Personalpolitik + Revision von StPG und StPR:

- > Kulturwandel
- > Einbindung aller Akteure
- > bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- > motivierte und engagierte Mitarbeitende
- > dienstleistungsorientierter und bürgernah
- > attraktiver Arbeitgeber Staat
- > hochwertiger Service public

4. Fragen

