|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Une image contenant texte  Description générée automatiquement   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Revision StPG/StPR : die wichtigsten Änderungen**  Für die Umsetzung der neuen HR-Politik musste die Personalgesetzgebung angepasst werden. In der Juni-Session 2021 hat der Grosse Rat die vom Staatsrat vorgeschlagene Teilrevision des Personalgesetzes (StPG) verabschiedet und im Oktober 2021 hat der Staatsrat die Änderungen des Personalreglementes (StPR) angenommen. Der Staat hat nun Instrumente die ihm erlauben, ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, um das Engagement und die Bindung seiner Mitarbeitenden sicherzustellen.   |  |  | | --- | --- | |  |  |   Die wichtigsten Neuerungen, die dazu dienen, die Arbeitsbedingungen zu modernisieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und die Personalführung zu stärken sind: | | | **Betreffend das StPG :** |  | | * **Probezeit**: Die Probezeit wird von gegenwärtig 1 Jahr auf 6 Monate verkürzt. Nach Ablauf dieser Frist werden die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter faktisch als Angestellte des öffentlichen Dienstes anerkannt. Die in Form eines Schreibens formalisierte amtliche Anerkennung wird abgeschafft. * **Mutterschaftsurlaub**: Allen Mitarbeiterinnen – unabhängig von Art und Dauer des Anstellungsvertrags – wird ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. * **Vaterschaftsurlaub**: Der Vaterschaftsurlaub wird von 5 auf 15 Tage verlängert. Es kann innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes bei Zahlung von 100 % des Lohnes in Anspruch genommen werden. * **Adoptionsurlaub:** Allen Staatsangestellten unabhängig von ihrem Geschlecht wird künftig im Falle einer Adoption ein Urlaub von 12 Wochen gewährt. Arbeiten beide Elternteile beim Staat Freiburg, so kann nur einer der beiden Elternteile die 12 Wochen Urlaub beziehen. Neu kann aber der zweite Elternteil 15 Urlaubstage beziehen. Über die Verteilung dieser Urlaubstage entscheiden die Eltern. * **Prämien**: Das StPG bietet die Möglichkeit, für aussergewöhnliche Leistungen eine individuelle oder Gruppenprämie zu gewähren. Die Modalitäten werden in einer separaten Verordnung festgelegt. * **Beschwerlichkeit der Arbeit:** Der Begriff der Beschwerlichkeit der Arbeit wird ins StPG aufgenommen. Die Grundsätze und Kriterien werden in einer separaten Verordnung geregelt werden. * **Kündigungsverfahren:** Eine bei den Direktionen und Anstalten durchgeführte Umfrage hat die Notwendigkeit aufgezeigt, dieses Verfahren zu straffen und gleichzeitig die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) zu wahren. Mit dem neuen StPG ist die Beurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kein notwendiger Schritt mehr. Der Kündigung geht neu ein schriftliches, begründetes Mahnschreiben voraus. Dieses Mahnschreiben kann nicht mit Beschwerde angefochten werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jedoch schriftlich ein begründetes Wiedererwägungsgesuch bei der Anstellungsbehörde stellen. Über ein Wiedererwägungsgesuch entscheidet die Anstellungsbehörde abschliessend (keine Beschwerdemöglichkeit). | * **Ungerechtfertigte Kündigung:** Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, so wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wie bisher in seine jeweilige Funktion aufgenommen. Bei tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wenn eine Wiedereingliederung nicht mehr möglich ist, hat sie oder er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen. * **Besitzstandentschädigung**: Diese Massnahme betrifft Mitarbeitende ab 55 Jahren, die aufgrund einer Reorganisation gezwungen sind, ihre Funktion zu wechseln, und ermöglicht den betroffenen Personen eine Entschädigung, die der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Lohn entspricht. * **Dauernde Arbeitsunfähigkeit**: Um eine künftige Änderung der Verordnung über die Lohngarantie bei Krankheit und Unfall zu ermöglichen, ist eine Flexibilisierung des geltenden Artikels erforderlich, der sehr restriktiv formuliert ist. * **Whistleblower**: Das neue StPG bietet einen erhöhten Schutz für Whistleblower. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, die/der nach Treu und Glauben eine strafbare oder den Staatsinteressen zuwiderlaufende Handlung anzeigt oder bezeugt, darf kein beruflicher Nachteil entstehen. * **Urheberrecht:** Die Urheberrechte der Mitarbeitenden gehen für alle im Rahmen des Arbeitsvertrags hergestellten Werke automatisch auf den Arbeitgeber Staat über. In besonderen Situationen können Vereinbarungen getroffen werden. * **Datenschutz**: Das revidierte Gesetz wird an das Bundesgesetz über den Datenschutz angepasst. Es legt die Rahmenbedingungen und Grenzen fest, innerhalb derer der Arbeitgeber Staat über die personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden verfügen darf. * **Sozialpartner:** Die Vorschläge des Staatsrats zur Änderung der namentlichen Aufführung der anerkannten Sozialpartner und zur Aufteilung des Unterstützungsbeitrags wurden vom Grossen Rat nicht angenommen. Der Grosse Rat hat den Status quo einer neuen Regelung vorgezogen. |   **Betreffend das StPR** : | |
|  |  |
| * **Urlaub für pflegende Angehörige:** Mit diesem Urlaub ändert sich der derzeitige Urlaub bei Krankheit oder Unfall einer im gleichen Haushalt lebenden Person insofern, als er auf alle Familienmitglieder ausgeweitet wird, unabhängig davon, ob sie unter dem gleichen Dach leben oder nicht, sowie auf die Partnerinnen und Partner, die allerdings im gleichen Haushalt leben müssen**.** Die Kinder fallen nicht unter diesen neuen Urlaub (s. nächster Punkt). Die Dauer des Urlaubs beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchsten 10 Tage pro Jahr. * **Urlaub bei Krankheit oder Unfall eines Kindes**: Der bisherige 5-tägige Urlaub pro Jahr und Kind bleibt bestehen. Allerdings muss kein Arztzeugnis mehr vorgewiesen werden (im Zweifelsfall kann aber der Arbeitgeber immer noch ein Arztzeugnis verlangen). * **Betreuungsurlaub:** Es handelt sich um einen neuen Urlaub von maximal 14 Wochen, der in einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochen- oder tageweise bezogen werden kann, wenn ein Kind gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und mindestens einer der beiden Elternteile die Erwerbstätigkeit unterbrechen muss, um sich um das Kind zu kümmern. * **Längerer Mutterschaftsurlaub bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen:** Bei einem ununterbrochenen Krankenhaus-aufenthalt eines neugeborenen Kindes von mindestens zwei Wochen unmittelbar nach der Geburt verlängert sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs erneut um die Dauer des Krankenhausaufenthalts, jedoch höchstens um 56 Tage (8 Wochen) und unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeiterin beabsichtigt, nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. | * **Keine direkte Verknüpfung der Personalbeurteilung mit rechtlichen Konsequenzen: Mit dem neuen Managementsystem (ZEB), das im Rahmen der neuen HR-Politik eingeführt wird, entfällt die direkte Verknüpfung von Leistungs-beurteilung mit allfälligen rechtlichen Konsequenzen (z.B. Einleitung eines Kündigungsverfahrens, eine ausserordentliche Lohnerhöhung usw.). Die Vorgesetzten nehmen künftig eine Gesamtbeurteilung von Verhalten, Fähigkeiten und Qualität der Leistungen ihrer Mitarbeitenden vor.** * **Kündigungsverfahren:** Das StPR erläutert die Etappen des neuen Kündigungsverfahrens und führt eine Frist von 10 Tagen ein, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Anstellungsbehörde eine Überprüfung des Mahnschreibens beantragen können, das sie von der Dienstchefin oder vom Dienstchef erhalten haben. * **Besitzstandentschädigung**: Im StPR werden die Modalitäten für die Gewährung der im Grundsatz im StPG verankerten Besitzstandentschädigung festgelegt. So wird eine Entschädigung zur Wahrung des Lohnbesitzstands für über 55-jährige Mitarbeitende vorgesehen, die aufgrund einer Reorganisation ihre Funktion wechseln müssen. Die vorgeschlagene Funktion muss zumutbar sein, das heisst die entsprechende neue Lohnklasse darf nicht mehr als 4 Klassen unter der bisherigen liegen. * **Anstellung einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreters**: Neu kann nicht nur bei Krankheit oder Unfall, sondern auch bei Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoption temporär eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter angestellt werden. * **Vertretungsentschädigung**: Die für die Vertretungsentschädigung erforderliche Abwesenheitsdauer ist von 3 auf 2 Monate verkürzt und der Entschädigungsbetrag erhöht worden; die Entschädigung entspricht neu dem *vollen Gehalt,*auf das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach einer Beförderung in diese Funktion Anspruch gehabt hätte. |